

Der Open-Access-Publikationsserver der ZBW – Leibniz-Informationzentrum Wirtschaft
The Open Access Publication Server of the ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Berthold, Norbert; Stettes, Oliver

Working Paper

Der Flächentarifvertrag - vom Wegbereiter des Wirtschaftswunders zum Verursacher der Beschäftigungsmisere?

Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre,
Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik, Universität Würzburg, No. 33

Provided in cooperation with:

Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Suggested citation: Berthold, Norbert; Stettes, Oliver (2000) : Der Flächentarifvertrag - vom Wegbereiter des Wirtschaftswunders zum Verursacher der Beschäftigungsmisere?, Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik, Universität Würzburg, No. 33, <http://hdl.handle.net/10419/32486>

Nutzungsbedingungen:

Die ZBW räumt Ihnen als Nutzerin/Nutzer das unentgeltliche, räumlich unbeschränkte und zeitlich auf die Dauer des Schutzrechts beschränkte einfache Recht ein, das ausgewählte Werk im Rahmen der unter

→ <http://www.econstor.eu/dspace/Nutzungsbedingungen> nachzulesenden vollständigen Nutzungsbedingungen zu vervielfältigen, mit denen die Nutzerin/der Nutzer sich durch die erste Nutzung einverstanden erklärt.

Terms of use:

The ZBW grants you, the user, the non-exclusive right to use the selected work free of charge, territorially unrestricted and within the time limit of the term of the property rights according to the terms specified at

→ <http://www.econstor.eu/dspace/Nutzungsbedingungen>
By the first use of the selected work the user agrees and declares to comply with these terms of use.

Bayerische Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

**Der Flächentarifvertrag – vom Wegbereiter
des Wirtschaftswunders zum Verursacher
der Beschäftigungsmisere**

Norbert Berthold

Oliver Stettes

Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge
des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre,
Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik

Prof. Dr. Norbert Berthold

Nr. 33

2000

Sanderring 2 • D-97070 Würzburg

Der Flächentarifvertrag – vom Wegbereiter des Wirtschaftswunders zum Verursacher der Beschäftigungsmisere

Prof. Dr. Norbert Berthold
Dipl.-Volksw. Oliver Stettes

Vortrag im Rahmen des VII. Travemünder Symposiums
Zur ökonomischen Analyse des Rechts 22. - 25. März 2000

Universität Würzburg
Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre
Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik

Sanderring 2
D – 97070 Würzburg
Tel.: 09 31 – 31 29 25
Fax: 09 31 – 31 27 74

Email:

Norbert.berthold@mail.uni-wuerzburg.de

oliver.stettes@mail.uni-wuerzburg.de

1 Einleitung

Seit mehr als zwei Jahrzehnten unterwirft der Strukturwandel die industrialisierten Volkswirtschaften großen Umwälzungen. Technischer Fortschritt, veränderte Präferenzen der Bezieher von Gütern und Dienstleistungen sowie die fortschreitende internationale Verflechtung krepeln die gewohnten Bedingungen auf den Güter- und Faktormärkten in einem zunehmenden Tempo um. Das Umfeld für Unternehmen und ihre Belegschaften ist instabiler und damit ungemütlicher geworden. Der in der Vergangenheit erzielte wirtschaftliche Erfolg ist im dynamischen nationalen und internationalen Wettbewerb immer weniger ein Garant für das Bestehen am Markt in der Zukunft. Unternehmen und Beschäftigte sind deshalb gezwungen, flexibel zu reagieren, sich adäquat anzupassen und sich sowohl der in- als auch der ausländischen Konkurrenz zu stellen. Der institutionelle Rahmen auf den Güter- und Faktormärkten entscheidet darüber, ob ihnen dies in einem ausreichenden Maße gelingen kann.

Tragende Säule der Arbeitsmarktordnung in Deutschland ist die Tarifautonomie, ihr Markenzeichen der Flächentarifvertrag. Der Gesetzgeber hat die Tarifvertragsparteien dazu aufgefordert, als Ordnungsmacht die Geschicke zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in weiten Teilen der beschäftigungspolitisch relevanten Felder zu regeln (Geue/Weber1998, 288). Auf dem Arbeitsmarkt wird damit eine Sonderordnung konstituiert, welche die Tarifautonomie durch das Grundgesetz (Artikel 9) im Kernbereich und mittels einer flankierenden Gesetzgebung, insbesondere im Tarifvertragsgesetz und im Betriebsverfassungsgesetz, in der inhaltlichen Auslegung schützt und weitgehend den Kräften des Wettbewerbes entzieht (Konzen1996).

Dieser Sonderstatus galt zu den Zeiten des Wirtschaftswunders als wenig problematisch, denn er ging einher mit einer beschäftigungspolitisch günstigen Entwicklung. Der Flächentarif erwies sich aus zweierlei Gründen in den 50er und 60er Jahren als tolerierbares Instrument und konforme Verfassung für den Arbeitsmarkt. 1) Eine Volkswirtschaft im Aufholprozeß wie diejenige Deutschlands in der Nachkriegszeit profitiert im allgemeinen von der Einsparung an Transaktionskosten und einer geringen Streikhäufigkeit bei zentralen Tarifverhandlungen (Berthold/Fehn1996, 81). 2) In dieser Phase begünstigte der Strukturwandel die positive Beschäftigungsentwicklung, denn er lenkte die Arbeitskräfte aus der Landwirtschaft in den expandierenden industriellen Sektor. Aufgrund der höheren Kapitalausstattung im Produzierenden Gewerbe und einer wachsenden Nachfrage nach Industrieprodukten war der Ar-

beitsplatzwechsel für die Beschäftigten mit Einkommenserhöhungen verbunden, Arbeitslosigkeit eher ein vorübergehendes Problem und wenn, lediglich friktioneller Natur (Appelbaum/Schettkat1994, Paque1995, Wagner1999).

Für ein institutionelles Arrangement gilt ebenso wie für ein Unternehmen, daß es sich bei einer Veränderung im wirtschaftlichen Umfeld von Neuem bewähren muß. Innere Institutionen einer Gesellschaft wie bspw. die Flächentarife sollten innerhalb der wirtschaftlichen Ordnung, welche durch äußere Institutionen (Eigentum, Vertragsfreiheit etc.) eingegrenzt wird, Flexibilität ermöglichen, Lernprozesse umsetzen und der Anpassung der institutionellen Struktur an die neuen Bedingungen den Weg ebnen (Engelhardt/Fehl/Geue1998, 758). Für die Arbeitsmarktordnung gilt im besonderen, daß die Effektivität und Effizienz ihrer Institutionen sich an der Beschäftigungslage ablesen lassen und an dieser auch gemessen werden müssen. Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit ist ein eindeutiges Signal, daß die Beschäftigungskrise strukturelle Ursachen hat und die Arbeitsmarktordnung reformbedürftig ist. Über sechs Millionen Erwerbspersonen in Deutschland (Sachverständigenrat1999), welche offen oder verdeckt ohne eine marktfähige Arbeit sind, sowie Rekordzahlen bei den Unternehmensinsolvenzen mit entsprechenden Arbeitsplatzeinbußen (Stat. Bundesamt1999) nähren deshalb den Zweifel, ob die derzeit ausgestaltete Tarifautonomie mit flächendeckenden Tarifvereinbarungen den Erfordernissen der Gegenwart und Zukunft gerecht wird.

Im folgenden wird der Frage nachgegangen, ob diese Zweifel berechtigt sind. Die Analyse gliedert sich dabei in vier Abschnitte. Im Kapitel 2 werden die wichtigsten Entwicklungslinien der letzten zwei Jahrzehnte nachgezeichnet und Gründe für den Anstieg der Arbeitslosigkeit aufgezeigt. Abschnitt 3 prüft, ob der Flächentarif das geeignete Instrument zur Bewältigung der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit darstellt und den Anforderungen der Zukunft standhalten kann, während Abschnitt 4 die Reformwege darlegt, mit welchen man den Beschäftigungsproblemen Herr werden kann. Abschnitt 5 faßt zusammen.

1 Weshalb gelingt es in Deutschland seit einem Vierteljahrhundert nicht mehr, die Arbeitsmärkte zu räumen?

1.1 Offene Märkte und Strukturwandel – Quellen steigender Anpassungslasten

Der Strukturwandel in den 50er und 60er Jahren erfolgte gesamtwirtschaftlich weitgehend reibungslos. Das Phänomen Arbeitslosigkeit war bei einer Quote um die ein Prozent faktisch unbekannt (Paque1995). Die Freisetzung von Millionen geringqualifizierter Arbeiternehmer/-innen in der Landwirtschaft führte zu keinem gesamtwirtschaftlichen Mismatch, da die einfach ausgebildeten Arbeitskräfte in den standardisierten Massenfertigungen einer expandierenden Industrie eine neue Beschäftigung fanden. Seit dem Ölpreisschock Anfang der 70er Jahre hat sich jedoch das Szenario gewandelt. Die Arbeitslosigkeit ist seit diesem Zeitpunkt treppenförmig angewachsen. Zu Beginn glaubte man noch, mit traditionellen keynesianischen Rezepten dem Beschäftigungsproblem auf dem Arbeitsmarkt zu Leibe rücken zu können. Mittlerweile existiert ein breiter Konsens darüber, daß der Großteil der Arbeitslosigkeit in strukturellen Defiziten begründet liegt (OECD1998). Nachfrageorientierte Strategien verpuffen aber bei sektoralen, regionalen und qualifikationsbezogenen Beschäftigungsproblemen, welche zu den typischen Begleiterscheinungen des Strukturwandels zählen.

Ein wesentliches Charakteristikum der Veränderungen spätestens seit Mitte der 70er Jahre ist die weltweite Öffnung der Güter- und Faktormärkte, welche durch eine rapide Senkung der Distanzkosten eingeleitet worden ist und durch technischen Fortschritt in den Bereichen Verkehr sowie Information und Kommunikation angetrieben wird. Liberalisierung und Deregulierung auf dem politischen Parkett haben die Potentiale der neuen Technologien voll zur Entfaltung gebracht. Eine offene Volkswirtschaft verzeichnet zwar eindeutig ein Anwachsen des Wohlstandes (Sachs/Werner1995), jedoch verändert sich die Lage auf den Arbeitsmärkten und für die dortigen Akteure grundlegend. Die Anpassungslasten steigen deutlich an.

Das wirtschaftliche Umfeld ist für Unternehmen und Beschäftigte unsicherer geworden (Berthold2000, 19). Der nationale und internationale Wettbewerb ist sowohl auf den Güter- als auch auf den Kapitalmärkten intensiver geworden, die Märkte werden bestreitbarer. Im Verbund mit Direktinvestitionen und Warenaustausch werden die

Technologien und das Know-How über die Landesgrenzen transferiert. Die Unternehmen versuchen, sich durch Kosten-, Wissens- und Technologievorsprünge von ihren Konkurrenten im In- und Ausland abzusetzen. Es entstehen in einem immer höheren Tempo neue Produkte, effizientere Produktionsverfahren und flexiblere Organisationsformen. Kürzere Produktlebenszyklen mit wechselnden Standortanforderungen auf der einen Seite und sich verändernden Standortvorteilen auf der anderen Seite erhöhen den Anpassungsdruck auf die Unternehmen. Der Prozeß der „schöpferischen Zerstörung“ nimmt an Fahrt auf, Strukturwandel und technischer Fortschritt entwickeln sich schneller. Die zunehmende internationale Integration erhöht auch das Risiko, von exogenen Schocks betroffen zu sein. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Spezialisierung der Unternehmen auf ihre Kernkompetenzen steigt die Wahrscheinlichkeit, daß negative branchenspezifische Veränderungen härter auf die Geschäftsentwicklung durchschlagen. Unstete, nicht in ausreichendem Maße abgestimmte Geld- und Fiskalpolitiken haben ferner dazu beigetragen, daß seit dem Zusammenbruch des Bretton-Woods die Wechselkurse bisweilen stark schwankten. Preiskalkulationen und Investitionsplanungen sind damit höheren Währungsrisiken unterworfen worden. Ein volatileres Umfeld destabilisiert die abgeleitete Arbeitsnachfrage der Unternehmen (Bertola/Ichino1995). Die Betriebe werden bei einem unveränderten Lohnsetzungsverhalten vorsichtiger und gewichten die Folgen antizipierter negativer Schocks bei beschäftigungswirksamen Entscheidungen in der Gegenwart höher. Die Arbeitsnachfragekurve verschiebt sich deshalb nach links und die Arbeitslosigkeit über alle Qualifikationsstufen steigt. Dies entspricht genau dem Befund in Deutschland.

Einmal investiertes Realkapital ist zwar in der Regel räumlich gebunden, dies gilt aber nicht mehr für geplante Erweiterungs- und Ersatzinvestitionen. Die Öffnung der Kapitalmärkte versetzt die Unternehmen deshalb in die Lage, auf eine Veränderung in der Standortgunst durch Abwanderung zu reagieren – „footloose industries“. Eine zunehmende Bedeutung erlangen dabei die institutionellen Rahmenbedingungen und die daraus resultierenden komparativen Vorteile (Porter1990), während natürliche Standortfaktoren im Strukturwandel an Relevanz verlieren. Künstliche Standortvorteile können aber kopiert werden. Die Regionen buhlen mit gleichen Mitteln um die Gunst von Investoren, die komparativen Vorteile werden „kaleidoskopischer“ (Bhagwati/Dehejia1994). Die Arbeitsnachfrage verschiebt sich deshalb nicht nur nach links, sondern wird infolge des intensiveren Standortwettbewerbs elastischer

(Rodrik1997). Die Mengenreaktionen bei Preisveränderungen werden heftiger. Sind die Reallöhne rigide, fallen die Beschäftigungseinbußen bei einem negativen Schock, welcher eine Absenkung der Reallöhne auf das Niveau der gesunkenen Produktivität erfordert, erheblich größer aus als noch unter den Bedingungen der Nachkriegszeit (Berthold/Thode1998).

Die Möglichkeiten der Unternehmen, überhöhte Löhne und Gehälter auf die Preise und damit auf die Nachfrager zu überwälzen, sind im Kontext eines intensiven Wettbewerbs, wo monopolartige Stellungen schneller erodieren, stärker eingeschränkt. Nehmen aber die Gewinne durch den forcierten Güterwettbewerb ab, verkürzt sich der Zeithorizont der Unternehmen, denn das Liquiditätsausfalls- und das Insolvenzrisiko steigen. Die Bereitschaft der Unternehmen, auf impliziten Vereinbarungen beruhende fixe Löhne zu zahlen, nimmt ab (Bertrand1999, 6ff.). Reputationsverluste und daraus resultierende Nachteile bei der Mitarbeiterakquisition in nachfolgenden Perioden, welche implizite Vereinbarungen vor einem opportunistischen Verhalten schützen, sind weniger entscheidungswirksam. Selbst Unternehmen, welche noch über eine starke Marktposition verfügen, können Gewinneinbußen zum intertemporalen Ausgleich der impliziten Versicherungsverträge zusehends weniger in Kauf nehmen. Bei international verflochtenen Kapitalmärkten müssen die Unternehmen den Renditeanforderungen der internationalen Anleger nachkommen und eine marktübliche Rendite erwirtschaften. In der Summe werden die Anpassungslasten deshalb von den Kapitaleignern und Betrieben an deren Belegschaften durchgereicht, der Flexibilisierungsbedarf nimmt zu.

Diese Anpassungslasten verteilen sich aber nicht gleichmäßig auf alle Erwerbstätigen, Hochqualifizierte sind in einem geringeren Ausmaß betroffen als ihre geringqualifizierten Kollegen. Erstens gilt grundsätzlich, daß die Nachfrageelastizität der Unternehmen in einem Effizienzlohnnumfeld, in dem ein positiver Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Produktivität existiert, niedriger ist als in einem Umfeld mit vollkommenen Wettbewerb (Kahn1998, 510). Effizienzlöhne als Anreizinstrument werden jedoch vorrangig für hochqualifizierte Beschäftigte verwendet. Zum einen sind deren Fähigkeiten ex ante nur mit hohen Transaktionskosten ermittelbar, zum anderen lassen sich deren Leistungen ex post aufgrund unvollständiger Arbeitsverträge bei unvollkommenen Informationen nur eingeschränkt überwachen. Sonderzahlungen der Unternehmen und Qualifikationsniveau der Beschäftigten stehen deshalb in einem positiven Zusammenhang. Die Entgelte der oberen Verdienstgruppen in Deutschland

werden durch zusätzliche Vergütungskomponenten um knapp 17 Prozent angehoben, während die Aufschläge für untere Lohngruppen vernachlässigbar sind (Prasad2000, 39). Zweitens hat sich die Struktur der Arbeitsnachfrage seit den 70er Jahren deutlich zu Ungunsten der Geringqualifizierten verschoben (Klodt/Maurer/Schimmelpfennig1997, 178ff.). Die Arbeitswelt hat sich grundlegend gewandelt (Alic1997, Bickenbach/Soltwedel1998, Snower1999): In vielen Bereichen des Arbeitsprozesses steigt der Grad der Automation stetig an. Die Unternehmensorganisationen verändern sich. Die Hierarchien werden flacher, die Arbeit projekt- und teamorientierter. Die Produktion verlegt sich mehr und mehr auf die Fertigung modularer Systeme sowie vollständiger Komponenten, und die internationale Arbeitsteilung wird im Zuge der Globalisierung intensiviert. Die Tätigkeiten geringqualifizierter Arbeitnehmer/-innen fallen also entweder dem technischen Fortschritt zum Opfer oder werden in die aufstrebenden Schwellen- und Entwicklungsländer verlagert. Hinzu kommt noch, daß der Großteil ihres ohnehin geringen Bestandes an Humankapital auf die spezifischen Anforderungen ihres Arbeitsplatzes, Betriebes oder der Branche zugeschnitten ist, welche in den neu entstehenden Tätigkeitsprofilen, insbesondere im Dienstleistungssektor, vollkommen wertlos sind. Der Zugang zur Fort- und Weiterbildung und damit zum Aufbau von neuen marktverwendungsfähigen Qualifikationen ist ihnen aber weitgehend verbaut (Davis1996, Düll/Bellmann1998, Pfeiffer1997). Ungelernte und angelernte Beschäftigte sind entweder im überdurchschnittlichen Maße von Arbeitslosigkeit oder von sinkenden Löhnen und Gehältern betroffen.

1.2 Ein engmaschiges institutionelles Geflecht verursacht mangelnde Anpassungskapazitäten

Ob die steigenden Anpassungslasten mit einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit verbunden sind, hängt aber von der Anpassungskapazität der Wirtschaftssubjekte ab. Eine adäquate Reaktionsfähigkeit erfordert entweder flexible Löhne und Gehälter oder eine ausreichende Mobilität der Beschäftigten in sektoraler, regionaler oder beruflicher Hinsicht. Die Volkswirtschaften der industrialisierten westlichen Welt haben in den letzten Jahrzehnten deutliche Unterschiede bei der Absorptionsfähigkeit von exogenen Schocks gezeigt. Länder mit einem flexibel reagierenden Arbeitsmarkt wie die USA konnten bei mehr als dreißig Millionen neuen Arbeitsplätzen erhebliche Beschäftigungszuwächse in den vergangenen zwanzig Jahren verzeichnen (Sachverständigenrat1998, 311). Auch jene Länder, welche mutige Schritte zu einer Reform

der Arbeitsmärkte vollzogen haben, bspw. Großbritannien, die Niederlande oder Neuseeland, konnten die Arbeitslosigkeit deutlich senken (OECD1999, 141ff.).

Der Flexibilität der Verdienste kommt bei der Bewältigung des Strukturwandels eine entscheidende Bedeutung zu. Die Reallöhne in Deutschland haben aber nur unzureichend auf das Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt reagiert und müssen im Vergleich zu den beschäftigungspolitisch erfolgreichen Ländern als verhältnismäßig starr eingestuft werden (Berthold/Fehn/Thode1999). Die Lohnpolitik der Gewerkschaften orientierte sich nur in einem geringen Maße an den Interessen der Arbeitslosen, Einkommenssteigerungen für die beschäftigten Insider hatten Priorität. Der Verteilungsspielraum in den letzten dreißig Jahren ist dabei zum Teil erheblich überschritten worden (Berthold/Fehn/Thode2000). Größere Beschäftigungsgewinne (ca. 2 Millionen Arbeitsplätze im früheren Bundesgebiet) konnten lediglich in der zweiten Hälfte der 80er Jahre realisiert werden.

Nicht nur die Entwicklung beim gesamtwirtschaftlichen Lohnniveau deutet auf schwere institutionelle Defizite auf dem Arbeitsmarkt hin, sondern auch bei der Lohnstruktur. Sind nämlich direkte Anpassungen beim Lohnniveau nicht möglich, kann dennoch die Arbeitslosigkeit bei negativen externen Schocks vermieden werden, wenn die Arbeitnehmer/-innen räumlich, beruflich und sektoral mobil sind. Dazu muß die Lohnstruktur aber auch die entsprechenden Einkommensdifferenziale ausweisen. Dieser Anpassungskanal ist auf den deutschen Arbeitsmärkten weitgehend verstopft. Die Lohnabschlüsse orientieren sich langfristig eher an der Inflationsrate und der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung als an den sektoralen und regionalen Begebenheiten (Schnabel1997, 159). So sind die inter-industriellen Lohndifferenziale in Deutschland trotz der Wucht des inter-sektoralen Wandels persistent, insbesondere für die Arbeitnehmergruppen mit mittleren oder geringen Qualifikationen (Möller/Bellmann1996, 252ff., Prasad2000, 4). Die Einkommen in den Wirtschaftszweigen des Produzierenden Gewerbes sind im Vergleich zu den Verdiensten in den Dienstleistungsbranchen seit 1970 sogar weiter angestiegen, der Lohn als Informations- und Anreizmedium für einen reibungslosen inter-sektoralen Wandel ausgefallen (Klodt/Maurer/Schimmelpfennig1997, 201ff.). Gleichzeitig sind die Lohnersatzleistungen aus der Arbeitslosenversicherung und die Bezüge aus der Alterssicherung an die Höhe des Verdienstes gekoppelt. Da auch die interregionale Lohnstruktur als Folge der gewerkschaftlichen Maxime „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ weitgehend nivelliert wird, sind die freiwilligen Anreize, sich räumlich und beruflich umzuorientie-

ren, deshalb nur rudimentär ausgeprägt. Der Wechsel aus den Hochlohnsegmenten der Industrie in schlechter bezahlte Tätigkeiten im Bereich der Dienstleistungen oder des Wohnortes ist deshalb unattraktiv. Er erscheint für den einzelnen auch nicht erforderlich. Der ausgeprägte Kündigungsschutz in Deutschland verstärkt diese Rigidität. Er ist nämlich mittlerweile zum reinen Bestandsschutz degeneriert (Schellhaaß/Nolte1999). Die Besitzstände aus Quasi-Renten selbst obsolet gewordener Humankapitalinvestitionen bleiben nahezu unantastbar, womit den Beschäftigten eine trügerische Sicherheit suggeriert wird. Der berufsstrukturelle Wandel zwischen den Sektoren und Tätigkeiten vollzieht sich deshalb lediglich über den Generationenwechsel (Blossfeld1992, Klodt/Maurer/Schimmelpfennig 1997, 195). Die Beschäftigten bleiben damit aber zu lange in alten Industrien und Regionen verhaftet.

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt wird aber noch durch ein Weiteres verschärft. Trotz der negativen Auswirkungen des intra-sektoralen strukturellen Wandels auf die geringqualifizierten Arbeitnehmer/-innen sind nicht nur deren Real-, sondern auch deren relative Löhne seit Mitte der 80er Jahre noch angestiegen. Die Verdienstdifferenziale sind im Unterschied zu den USA weiter zusammengepreßt worden (Freeman/Schettkat2000, 5; OECD1997, 7). Der bereits angeführte Bias der Sonderzahlungen für höherqualifizierte Arbeitskräfte konnte diesem Trend nicht ausreichend entgegenwirken. Es verwundert daher nicht, daß selbst im expandierenden Dienstleistungssektor die Beschäftigungsbilanz un- und angelernter Arbeitskräfte negativ ist (Paque1995, 173). Die qualifikatorische Lohnstruktur hat sich damit in die völlig falsche Richtung entwickelt.

Die mangelnde Flexibilität der Reallöhne und Lohnstrukturen im Verbund mit den mobilitätsbehindernden Regulierungen des Sozialstaates haben dazu geführt, daß die Arbeitslosigkeit kontinuierlich gestiegen ist. Die positiven Beschäftigungseffekte von Innovationen im Strukturwandel sind in den letzten zwanzig Jahren geringer ausgefallen als die negativen Freisetzungseffekte (Pfeiffer/Falk1999, 86). Der Arbeitsmarkt in Deutschland unterliegt offenkundig einem institutionellen Mismatch, welcher einer marktgerechten Anpassung im Wege steht. Das Gravitationszentrum ist der Flächentarifvertrag.

2 Wie beeinflussen die Flächentarife den offenkundigen institutionellen Mismatch in Deutschland?

2.1 Hoher Zentralisierungsgrad der Tarifverhandlungen begünstigt institutionelle Verflechtung

Der Strukturwandel erfordert Flexibilität und Differenzierung. Der deutschen Volkswirtschaft fehlt es jedoch an beidem. Dies verwundert auch nicht, gehört Deutschland doch zu jenen Ländern, in denen der Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen hoch ist (Elemeskov/Martin/Scarpetta1998, 246/247). Der dominierende Flächenvertrag wird zwar in Tarifbezirken einzelner Branchen ausgehandelt, implizite und explizite Koordination führen jedoch zu einer weitgehenden Angleichung. Die Lohnstruktur wird dadurch komprimiert, die Lohndifferentiale zwischen den Sektoren, Regionen und Qualifikationsgruppen sind klein. Angesichts eines eher mittleren Organisationsgrades der Beschäftigten überrascht dies auf den ersten Blick, doch sind die spillover auf nicht organisierte Arbeitnehmer/-innen beträchtlich, 85 Prozent von ihnen werden in den Geltungsbereichen der Tarifabschlüsse miteinfaßt (Kahn1998, 511).¹

Gemäß der hump-shape Hypothese sind umfassende flächendeckende Abschlüsse per se nicht ungünstiger zu beurteilen als dezentrale Vereinbarungen.² Von einer korporatistischen Lohnfindung auf einer zentralen Ebene erhofft man sich in erster Linie die Koordination und Zählung von Partikularinteressen, wodurch externe Effekte vermieden und Transaktionskosten eingespart werden können (Calmfors1993, Engelhardt/Fehl/Geue1998, 749). Die Folgen von exogenen Schocks könnten dementsprechend auch durch zentrale Regelungen adäquat verarbeitet und Vollbeschäftigung garantiert werden. Es existieren aber systemimmanente Probleme von „Runden Tischen“, Bündnissen und konzertierten Aktionen, welche insbesondere bei asymmetrischen Veränderungen zum Tragen kommen und die positiven Erwartungen relativieren (Engelhardt/Fehl/Geue1998, 750ff.). Der Strukturwandel ist auf mikroökonomische Ursachen zurückzuführen und das Ergebnis des Wettbewerbsprozesses zwischen den Wirtschaftssubjekten. Eine zentrale Koordinierung der notwendigen Anpassungsstrategien erfordert einen Informationsbedarf, welcher das vorhan-

¹ Zu den Gründen zählen: Vermeidung von Gewerkschaftszutritten, rechtliche Bindungen, Pilot- und Leitliniencharakter für Unternehmen und Beschäftigte, Vermeidung von betrieblichen Konflikten (vgl. z.B. Fitzenberger/Franz1999, 439).

² Zu der Kritik an der hump-shape Hypothese vgl. ausführlich Berthold/Fehn1996.

dene Wissen der Verhandlungspartner übersteigt. Feinsteuerung steht damit stets unter dem Vorbehalt der Anmaßung von Wissen. Es ist zudem selbst auf zentraler Ebene fraglich, ob opportunistisches Verhalten einzelner Interessengruppen verhindert werden kann. In den Verhandlungsgremien sind in der Regel weder alle relevanten Gruppen vertreten, noch ist gesichert, daß sie ihre Interessen angemessen wahren können. Dies gilt insbesondere für die Arbeitslosen.

Zentrale Vereinbarungen führen in einem dynamischen Umfeld zu einer mangelnden Anpassungsflexibilität aufgrund rigider Reallöhne bzw. starre Lohnstrukturen, und damit letztlich zu Arbeitsplatzeinbußen. Es liegt im Wesen der Tarifautonomie, daß ein Tarifikartell inhaltliche Regelungen trifft, welche den Marktbedingungen zuwider laufen kann (Konzen1996). Das Ungleichgewicht am deutschen Arbeitsmarkt würde durch den Druck auf die Löhne und Gehälter weitestgehend von selbst ausgeglichen werden, wenn die zentral ausgehandelten Bestimmungen nicht institutionell abgesichert wären. Das Arbeitsrecht mit dem Tarifvertragsgesetz einerseits und dem Betriebsverfassungsgesetz andererseits riegeln die Flächentarife gegenüber Konkurrenz durch Outsider ab, welche die zentralen Abschlüsse unterlaufen könnten, obwohl die Außenseiterwettbewerb erst als eine Folgeerscheinung beschäftigungsfeindlicher Abschlüsse auftritt (Reuter1997, 441). Das Tarifvertragsgesetz (§2) ermöglicht zwar im Prinzip den Abschluß von Firmentarifverträgen und damit Verhandlungen auf einer dezentralen Ebene, der Tarifvorrang (§87 BetrVG) und die betriebliche Regelungssperre (§77 BetrVG) schützen aber die Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gegen betriebliche Abweichungen. In Kombination mit der Nachwirkungspflicht (§3 Abs. 3 TVG) führt dies dazu, daß ein Unternehmen an einen seinen betrieblichen Erfordernissen nicht entsprechenden Verbandstarifvertrag rechtlich stärker gebunden ist als an eine freiwillig abgeschlossene Vereinbarung mit seinem Betriebsrat auf Firmenebene (Reuter1997, 443). Das von der Rechtsprechung eigenwillig ausgelegte Günstigkeitsprinzip (§4 Abs. 3 TVG) verstärkt diesen Charakter noch. Lohnanpassungen sind selbst bei Übereinstimmung zwischen Management und Betriebsrat ausgeschaltet. Besitzstandsinteressen ungefährdeter Insider haben Vorrang gegenüber dem drohenden Arbeitsplatzabbau bei den Mitgliedern von Randbelegschaften. Die komprimierte Lohnstruktur des Flächentarifes wird durch die Tarifautonomie abgesichert, die erforderliche Differenzierung verhindert.

Können aber die Preise nicht adäquat reagieren, erfolgen die Anpassungen über die Mengen. Eine komprimierte starre Lohnstruktur erfordert deshalb einen rigiden umfangreichen Bestandsschutz, um Entlassungen zu vermeiden (Bertola1999). Nun sind die Wirkungen des Kündigungsschutzes auf das Beschäftigungsniveau im Prinzip theoretisch ambivalent. Auf der einen Seite werden Entlassungen durch eine Quasi-Besteuerung verhindert, auf der anderen Seite jedoch Einstellungen durch die Erhöhung der quasi-fixen Beschäftigungskosten erschwert. Die daraus resultierende Stabilisierungsfunktion ist aber lediglich bei symmetrischen zyklischen Schwankungen in dieser strengen Form gültig. Die höhere Unsicherheit in einem volatileren Umfeld des forcierten nationalen und internationalen Strukturwandels erhöht den Einfluß der Entlassungskosten auf die Einstellungsentscheidung der Unternehmen (Bentolila/Bertola1990, 394ff.). Die Anzahl neugeschaffener Arbeitsplätze ist geringer als unter den stabilen Rahmenbedingungen der 50er und 60er Jahre mit kontinuierlichem Wachstum.³ Unternehmen in Branchen, welche vom Strukturwandel negativ betroffen sind, operieren ohnehin schon sehr nahe an der Entlassungsschwelle, so daß voraussehbar ist, daß der Kündigungsschutz die bestehenden Arbeitsplätze nicht dauerhaft sichern kann. In der schlimmsten Konsequenz muß das Unternehmen aus dem Markt austreten. Der Nettoeffekt der Vorschriften des Kündigungsschutzes wird damit in einem dynamischen Umfeld negativ, die freigesetzten Arbeitnehmer finden keine Ersatzbeschäftigung und die weggefallenen Arbeitsplätze werden nicht in ausreichendem Maße durch neu entstehende Beschäftigungsmöglichkeiten ersetzt (Bentolila/Bertola1990).

Eine zusätzliche Flankierung des gesetzlichen Kündigungsschutzes durch Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien hat zur Folge, daß bei mehr als die Hälfte der tarifvertraglich erfaßten Insider eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist (Wagner/Jahn1997, 194). Der 100-prozentige Kündigungsschutz bleibt deshalb nicht ohne eine Rückkoppelung auf die tarifliche Lohnpolitik. Wo Entlassungen faktisch ausgeschlossen sind, bleiben Aspekte der Beschäftigungssicherung und Arbeitsplatzschaffung außen vor. Die Aggressivität bei den Lohnverhandlungen wird höher. Die Gesamtlage am Arbeitsmarkt spielt unter solchen Voraussetzungen in den Einschätzungen der Gewerkschaften eine eher untergeordnete Rolle. Die Anpassungskapazi-

³ Die Schutzbestimmungen wurden zwar überwiegend in den 70er Jahren als Antwort auf die ersten gravierenden Beschäftigungsprobleme ausgedehnt, wurden jedoch unter Prämisse institutionalisiert, daß auf dem Arbeitsmarkt noch die Bedingungen der Nachkriegszeit herrschten.

tät von Unternehmen wird damit direkt und indirekt eingeschränkt. Es verwundert daher nicht, daß Betriebe in Ländern mit rigiden Kündigungsschutzvorschriften und einem restriktiv geführten Richterrecht ihr Heil in „atypischen“ Beschäftigungsverhältnisse suchen und der Anteil der befristeten und von den Regulierungen teilweise befreiten Arbeitsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung höher liegt. Ein rigider Kündigungsschutz forciert deshalb die Dualisierung des Arbeitsmarktes (Bertola/Boeri/Cazes2000, 14; Schettkat1997, 10). Das eine Segment bilden Kernbelegschaften aus in der Regel gut ausgebildeten Arbeitnehmern, welche vor den Marktveränderungen weitgehend geschützt sind, während Randbelegschaften, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte mit überwiegend geringen Qualifikationen den Großteil der Anpassungslasten aufgebürdet bekommen.⁴

Die Toleranzgrenze der Gesellschaft gegenüber den beschäftigungsfeindlichen Tarifabschlüssen und einer Arbeitsmarktverfassung, welche die Schaffung neuer marktfähiger Arbeitsplätze beeinträchtigt, ist in Deutschland sowie den anderen kontinentaleuropäischen Staaten vergleichsweise hoch (Sen1997). Voraussetzung hierfür ist ein gut ausgebauter Sozialstaat und eine ausgedehnte aktive Arbeitsmarktpolitik, welche das überschüssige Arbeitsangebot aus dem Markt nehmen und die Budgetrestriktion der Tarifpartner aufweichen. Durch das frühzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ohne die versicherungsmathematisch erforderlichen Abschläge werden die Arbeitsplätze auf Kosten der Rentenkasse umverteilt. Damit wird der Öffentlichkeit suggeriert, daß das bestehende Arbeitsvolumen in einer Volkswirtschaft exogen fixiert und von den Tarifvereinbarungen unabhängig ist. Eine großzügig ausgestaltete Arbeitslosenversicherung, insbesondere in der Bezugsdauer, reduziert die Notwendigkeit zur Lohnzurückhaltung weiter. Die Koppelung der Bezüge an den letzten Verdienst erhöht den Reservationslohn der freigesetzten Arbeitnehmer/-innen. Der Lohnwettbewerb wird damit von zwei Seiten ausgeschaltet. Zum einen verhindert der Flächentarif, daß die Unternehmen für Arbeitssuchende marktfähige Ersatzarbeitsplätze einrichten können, zum anderen sinkt die Bereitschaft der Arbeitslosen zur Aufnahme einer neuen Tätigkeit, da die an den früheren Verdienst ausgerichte-

⁴ Dies zeigt sich insbesondere in einer überdurchschnittlichen Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit (Bertola/Boeri/Cazes2000, Bertolila/Bertola1990).

ten Lohnersatzleistungen und das Niveau des am Markt erzielbaren Einkommens in einer neuen Tätigkeit miteinander kollidieren.

Die Insider profitieren aber auch von dem zweiten Kanal, über welchen versucht wird das Risiko der Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Die aktive Arbeitsmarktpolitik versteckt die offene Arbeitslosigkeit in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, bei denen der Marktnutzen bezweifelt werden muß. Da auch die Entlohnung in diesen Tätigkeiten i.d.R. an die entsprechenden Tarifverträge gekoppelt ist, reduziert sich für die Teilnehmer der Anreiz, den aktiven Wechsel vom sekundären in den regulären Arbeitsmarkt anzustreben. Die Einkommenseinbuße beim Übertritt in eine marktfähige Beschäftigung ist höher als beim Verbleiben in der geförderten Beschäftigung. Der Druck auf das Lohnsetzungsverhalten der Insider nimmt weiter ab. Ferner ist die Teilnahme an einer Vielzahl von Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen an das Vorhandensein eines Mindestmaßes von Kenntnissen und Fähigkeiten gebunden (Berthold/Fehn1997). Damit erleichtern sie insbesondere Kurzarbeitslosen und damit „Noch-Insidern“ den Weg zurück in eine Beschäftigung. Sie sind in der Lage, infolge des zusätzlichen Humankapitals die Beschäftigungshürde zu überspringen, welche durch überhöhte Entgelttarife aufgebaut werden. Die aktive Arbeitsmarktpolitik wird damit zu einer weiteren Stütze eines aggressiveren Lohnsetzungsverhaltens der Gewerkschaften und zementiert die Dualisierung des Arbeitsmarktes. Die Tarifvertragsparteien nutzen den Umstand, daß die Politik sich nahezu permanent in Wahlen stellen muß. Die nicht mehr zu verdeckende Beschäftigungsmisere und der Glaube an die Wirksamkeit staatlicher Eingriffe aus Unkenntnis über wirtschaftliche Zusammenhänge in weiten Teilen der Öffentlichkeit zwingt die politischen Entscheidungsträger zu kurzatmigen Aktionismus. Nachhaltige strukturelle Arbeitsmarktreformen unterliegen jedoch einem langen Wirkungs-Lag, bedienen sich der unsichtbaren Marktkräfte und sind deshalb im politischen Alltagsgeschäft für Parteien und Regierungen unattraktiv. Sie sind zudem in der Regel mit Nachteilen für gutorganisierte Interessen verbunden und werden demzufolge auch wenig stimmenwirksam. Es überrascht daher nicht, daß die Ausgaben zur aktiven Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in den Ländern am höchsten sind, in welchen die Löhne und Gehälter zentral ausgehandelt werden (Berthold/Fehn1997, 430; Elmeskov/Martin/Scarpetta1998, 234).

Es ist nicht zu erwarten, daß unter den gegenwärtigen institutionellen Rahmenbedingungen die Bereitschaft zu vollbeschäftigungskonformen Lohnverhandlungen wieder

zunimmt. Die Rente eines Insiders aus kollektiven Verhandlungen steigt mit einer zunehmenden Arbeitslosigkeit in der entsprechenden Branche oder Region bzw. der Gesamtwirtschaft (Saint-Paul1999, 269ff.). Der Anreiz zum Abschluß marktwidriger Tarifvereinbarungen und die Wahrscheinlichkeit der anschließenden Externalisierung der Anpassungslasten ist infolge der institutionellen Verflechtung zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Politik und Sozialstaat gerade bei einem Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt hoch. Die Tarifautonomie entbindet de facto die Tarifvertragsparteien in Deutschland von ihrer beschäftigungspolitischen Verantwortung und setzt für sie das Haftungsprinzip außer Kraft (Wagner1999, 148; Geue/Weber1998, 305ff.). Damit wird auf dem Arbeitsmarkt jedoch eine fundamentale Leitlinie der sozialen und marktwirtschaftlichen Ordnung verletzt.

2.2 Zentrale Tarifverhandlungen beschleunigen und lenken den strukturellen Wandel

Die Auswirkungen von exogenen Schocks verteilen sich sektoral asymmetrisch. Räumlich begrenzte Arbeitsmärkte weisen aufgrund von Agglomerationsprozessen große Unterschiede im Branchenmix auf, so daß der Strukturwandel stets mit einem Bedeutungsverlust altindustrialisierter Regionen einhergeht. Differenzierungsbedarf existiert aber nicht nur zwischen Unternehmen aus unterschiedlichen Wirtschaftszweigen. Auch innerhalb einer Branche, welche von einem Flächentarif erfaßt wird, sind die tarifgebundenen Betriebe alles andere als homogen. Während manche Unternehmen mit jungen Produkten am Anfang ihrer Lebensphase stehen, sind auf der Gegenseite Firmen mit einer ausgereiften und standardisierten Produktpalette vom Marktaustritt bedroht. Die Ertragslage differiert beträchtlich. Firmen in den unterschiedlichen Phasen ihres Lebenszyklus verfolgen ihre wirtschaftlichen Ziele mit unterschiedlichen Strategien und bedürfen aus diesen Gründen unterschiedlicher institutioneller Arrangements, um im dynamischen Wettbewerb zu überleben. Die Arbeitsmarktordnung in Deutschland wird diesen Anforderungen auf keiner der drei Ebenen gerecht. Der hohe faktische Zentralisierungsgrad der Tarifvereinbarungen komprimiert jedoch die inter-sektoralen Lohndifferentiale (Kahn1998, 508), regionale Unterschiede treten in Deutschland aufgrund des Pilotcharakters von Lohnabschlüssen einzelner Führungsbezirke in den Hintergrund (Schnabel1997, 159, Silvia1997, 189) und die Tarifbindung nivelliert intra-sektoral die Löhne.

Die Lohnstruktur ist eine wichtigen Determinante der inter- und intra-sektoralen Beschäftigungsverteilung und damit für die Richtung des Strukturwandels. Die Lenkungsfunction des Flächentarifes läßt sich an der sektoralen Beschäftigungsstruktur ablesen. Die Erwerbstätigen in den USA verteilen sich gegenüber Deutschland gleichmäßiger über die verschiedenen Wirtschaftszweige (Kahn1998, 525). Zwar verzeichnete der industrielle Sektor in der gesamten entwickelten Welt einen Bedeutungsverlust, die absoluten Arbeitsplatzeinbußen im deutschen Produzierenden Gewerbe seit Anfang der 70er Jahre aber waren beträchtlich, während die Industriebeschäftigung in den USA auf nahezu konstantem Niveau verharrte (Berthold/Heise1998).⁵ In ihre Analyse für Schweden und die USA führen Davis und Henrekson ein Drittel der Ursachen der relativen Beschäftigungsverchiebung zwischen den Sektoren auf die komprimierte Lohnstruktur und den hohen Zentralisierungsgrad zurück (Davis/Henrekson2000). Flexible, sich an veränderte Wertgrenzprodukte anpassende Löhne verhindern oder verzögern zumindest den Arbeitsplatzabbau in Wirtschaftszweigen, welche aufgrund des technischen Fortschrittes und von Nachfrageverschiebungen vor ungünstigen Zukunftsperspektiven stehen. Zentrale Tarifverhandlungen benachteiligen insbesondere solche Sektoren, welche aufgrund von Effizienzlohnerwägungen hohe Lohndifferentiale erfordern, sowie Branchen, deren Durchschnittslöhne sich deutlich vom maßgeblichen Industriedurchschnitt unterscheiden (Davis/Henrekson2000). Die Anpassungslasten in arbeitsintensiven Niedriglohnsektoren steigen aus institutionellem Grunde in einem stärkeren Maße an, als die originären Triebkräfte des Strukturwandels erfordern.

Hinzu kommt noch ein weiteres. Innerhalb der Arbeitgeberverbände dominieren die Interessen von Großunternehmen, die Verhandlungsergebnisse nehmen auf die Bedürfnisse von Kleinbetrieben und Unternehmen mittlerer Größe stellenweise nur unzureichend Rücksicht (Silvia1997, 195/200). Zum einen sind Großunternehmen eher in der Lage, die Bestimmungen der Tarifvereinbarungen durch organisatorische Maßnahmen kostenneutral zu absorbieren, zum anderen haben sie aufgrund ihres großen Sachkapitalstocks ein hohes Interesse an der Wahrung des tariflichen Friedens, um eine ausreichende Kapazitätsauslastung zu gewährleisten, insbesondere in

⁵ Der Bedeutungsverlust des industriellen Sektors in den USA ist auf die starke Expansion der Beschäftigung im Dienstleistungssektor zurückzuführen.

konjunkturellen Erholungsphasen. Da auch die Arbeitnehmer in großen tayloristisch⁶ geprägten Unternehmen besser organisiert sind, spiegeln die an Großunternehmen ausgerichteten Tarifabschlüsse die Interessen der dominanten Gruppen sowohl auf der Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberseite wider. Klein- und mittlere Unternehmen präferieren dagegen differenzierte, auf ihre betriebsspezifischen Bedürfnisse zugeschnittene Lösungen. Flächentarife und eine komprimierte Lohnstruktur führen bei diesen zu höheren Kostenbelastungen und stärkeren Einschränkungen in der Wettbewerbsfähigkeit (Davis/Henrekson2000, 30ff.). Für die Beschäftigungslage sind die Folgen verheerend, denn gerade die Klein- und Mittelbetriebe gelten als Stütze bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze. Dies ist insbesondere in solchen Sektoren oder Regionen von großer Relevanz, in welchen Großunternehmen entweder aufgrund von Mindestbetriebsgrößen oder infolge einer Überrepräsentation in den Arbeitgeberverbänden ein dominantes Gewicht im Meinungsbildungsprozeß erzielen. Verbandsflucht und -meidung bilden deshalb bei Unternehmen mit einer vergleichsweise kleinen Mitarbeiterzahl häufig die letzte Möglichkeit, sich dem Zugriff der Interessen der Großindustrie zu entziehen (Silvia1997).

Undifferenzierte zentrale Lohnabschlüsse beschleunigen in der kurzen Frist den Aspekt der „Zerstörung“ innerhalb des schumpeterischen Wettbewerbsprozesses. Am Branchen- oder gar gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt orientierte Tarifvereinbarungen untergraben die Wettbewerbsfähigkeit solcher Unternehmen, welche aufgrund einer geringeren Produktivität oder negativer Markttrends eine unterdurchschnittliche Geschäftsentwicklung durchlaufen. Die institutionellen Regelungen des Tarifrechts und der Betriebsverfassung blockieren die notwendige betriebsspezifische Anpassung bei Löhnen und Gehältern. Den Unternehmen verbleiben in kurzer Frist letztlich nur zwei Möglichkeiten. Sie reagieren entweder über Entlassungen oder scheiden im Extremfall aus dem Markt aus. Unabhängig davon, welcher dieser beiden Wege beschritten wird, gilt in solchen Fällen, daß die volkswirtschaftliche Rendite spezifischer Investitionen vorzeitig auf Null gesetzt wird, obwohl die Quasi-Renten aus den spezifischen Sach- und Humankapitalinvestitionen noch positiv sein können und über den

⁶ Unter Taylorismus versteht man Produktions- und Organisationssysteme, welche insbesondere Spezialisierungsgewinne durch eine hochgradige Arbeitsteilung anstreben, um die Massenfertigung von standardisierten Produkten zu ermöglichen. Das Gegenstück bilden holistische Unternehmen, welche ganzheitliche Arbeitsprozesse implementieren und eine differenzierte und schnell wechselnde Produktpalette anbieten (vgl. Lindbeck/Snowe1995).

erzielbaren Erträgen in einer Alternativverwendung liegen.⁷ Dabei bieten gerade die Mobilitätsschranken infolge der versunkenen Kosten sowohl bei Beschäftigten als auch Kapitaleignern einen Spielraum zur Anpassung an eine verringerte Wertschöpfung. Der Schutz der Quasi-Renten durch funktionsspezifische Rigiditäten, welcher die Bereitschaft nachfolgender Generationen zu Investitionen in Sach- und Humankapital gewährleisten soll, ist aus volkswirtschaftlicher Perspektive in rückläufigen Branchen oder produktivitätsschwachen Unternehmen jedoch nicht erforderlich (Schellhaaß1997, 17). Im Gegenteil, der Informationsgewinn aus einer verringerten Entlohnung ist allokationspolitisch erwünscht, signalisieren die gesunkenen Renditen den Investoren, daß ein spezifisches Engagement in diesen Fällen unrentabel ist. Verhandlungen über eine nachträgliche Anpassung der Quasi-Renten können jedoch nur auf betriebliche Ebene erfolgen. Effiziente Verträge ermöglichen, Lohnvereinbarungen mit zumindest temporären Beschäftigungsgarantien zu verbinden und die Wohlfahrtsverluste durch bindende Flächentarife zu reduzieren (Franz1996).

Komprimierte Lohnstrukturen und überhöhte Reallöhne infolge von Flächentarifen verändern die Produktionsstrukturen in der Gesamtwirtschaft und den einzelnen Branchen. Der relative Preis des Faktors Arbeit beeinflusst seine technologische Beziehung zu den anderen Produktionsfaktoren. Der Kapitalstock in einer Branche bzw. in der Gesamtwirtschaft ist endogen und hängt von der Lohn- und Tarifpolitik ab (Cballero/Hammour1998). Den Knappheiten nicht entsprechende Löhne, welche institutionell fixiert und gegen die Marktkräfte abgesichert werden, fördern den arbeitssparenden technischen Fortschritt. Die Mobilität des bereits investierten Sachkapitals ist gering, so daß die erwartete Rendite in kurzer Frist aufgrund des opportunistischen Verhaltens der Arbeitnehmer/-innen abnimmt. Überhöhte Reallöhne lösen somit einen technologischen externen Effekt auf das Sachkapital und deren Eigentümer aus. Auf mittlere Sicht ändert sich jedoch die Produktionsstruktur und das Faktoreinsatzverhältnis. Arbeit wird durch Kapital substituiert und die Kapitalintensität steigt. Es überrascht daher nicht, daß Rationalisierungsinvestitionen seit Jahren an der Spitze der Investitionsmotive für Unternehmen liegen (Sachverständigenrat1999, 61) und die im internationalen Vergleich höhere Kapitalintensität in Deutschland mit einem

⁷ Die alternative Verwendung ist im Extremfall die Arbeitslosigkeit bei den Beschäftigten bzw. die Verschrottung des spezifischen Sachkapitals. Ein großer Anteil der Arbeitslosen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung verfügt über ein hohes Maß an branchenspezifischen Kenntnissen, welche für alternative Tätigkeiten wertlos sind (Klodt/Maurer/Schimmelpennig1997, 148).

stärkeren Anstieg der Reallöhne korrespondiert (Berthold2000, 53ff., Daveri/Tabellini1997).

Zentrale Lohnverhandlungen, eine komprimierte Lohnstruktur und überhöhte Reallöhne führen demzufolge in der kurzen Frist zu einer Vernichtung von spezifischem Sach- und Humankapital und in der langen Frist zu einer Substitution des Faktors Arbeit. Von diesen Auswirkungen sind insbesondere die Geringqualifizierten betroffen, denn der Geltungsbereich kollektiver Lohnvereinbarungen reicht weit über die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer hinaus. Die Tarifabschlüsse erhalten bei zentralen Lohnverhandlungen den Charakter eines branchenspezifischen bzw. gesamtwirtschaftlichen Mindestverdienstes. Der Gewerkschaftseinfluß auf die Einkommen in den unteren Verdienstgruppen ist deshalb in Deutschland relativ hoch (Kahn1998, 512), die Verdienste unterhalb der Medianvergütung werden stärker komprimiert als oberhalb (Prasad2000, 11). Beschäftigte in diesen Bereichen der Entgeltverteilung sind aber überwiegend Personen ohne oder nur mit einem niedrigen Niveau an marktfähigen Kenntnissen und Fähigkeiten, deren Tätigkeiten leicht standardisiert werden können. Bei einem Arbeitsplatzverlust sind die Alternativen für Un- und Angelernte aufgrund der Rigidität von Löhnen und Gehältern sowie der institutionellen Regelungen eingeschränkt. Der Lohnwettbewerb auf dem Arbeitsmarkt ist weitgehend ausgeschaltet. Die Unternehmen halten sich bei Einstellungen zurück, denn die quasi-fixen Beschäftigungskosten für Geringqualifizierte sind vergleichsweise hoch, ohne gleichzeitig mit Produktivitätssteigerungen verbunden zu sein. Arbeitskräfte am unteren Ende der Qualifikationsverteilung verlieren demzufolge in mehrfacher Weise. In kurzer Frist müssen sie höhere Einkommenseinbußen aufgrund der Totalentwertung ihrer spezifischen Kenntnisse in Kauf nehmen⁸, in der langen Sicht sinken ihre Beschäftigungsperspektiven durch Rationalisierungsinvestitionen der Unternehmen.

2.3 Flächentarife erodieren über kurz oder lang die ökonomische Basis

Rationalisierungsinvestitionen sind Ausdruck eines positiven Substitutionseffektes auf den Faktor Kapital. Der positive Investitionsanreiz ist auf die Verzerrung der Knappheitspreise durch eine institutionelle Verteuerung der Arbeit zurückzuführen. Die Folge: Arbeitsplätze werden abgebaut und die Kapitalintensität steigt. Langfristig

⁸ Erträge aus betriebsspezifischem Humankapital spielt in unteren Qualifikationsgruppen eine hohe Rolle (Prasad2000, 21).

stehen die Beschäftigungsmöglichkeiten jedoch in einem positiven Zusammenhang mit dem Umfang der Investitionen in Sachkapital. Sie verschlechtern sich, wenn im Strukturwandel verlorengegangene Arbeitsplätze nicht durch ausreichende Ersatz- und Erweiterungsinvestitionen ersetzt werden (Sachverständigenrat 1995, 173). Gemeinsame Produktionsgemeinschaften von Arbeit und Kapital werden aber nur geschaffen, wenn sie für beide Produktionsfaktoren gegenüber alternativen Verwendungen ökonomisch attraktiver sind. Während für den Faktor Arbeit die Optionen gering sind, eröffnet die Globalisierung den Kapitalgebern dagegen die Möglichkeit, in ausländische Standorte zu investieren. Die Rendite auf den internationalen Kapitalmärkten wird deshalb mit ansteigender Kapitalmobilität zunehmend zur Richtschnur für inländische Investitionsentscheidungen. Der erzwungene Anstieg der Kapitalintensität durch eine Verzerrung der relativen Preise bei Flächentarifen senkt jedoch auf lange Sicht das Wertgrenzprodukt des Realkapitals im Inland. Der Anreiz zur Kapitalakkumulation sinkt, die Wachstumsrate des Produktionspotentials sinkt und die Beschäftigungsperspektiven trüben sich ein.

Die Externalisierung der Anpassungslasten durch die Tarifvertragsparteien erfordert die Finanzierung der Folgen des Strukturwandels über die sozialen Sicherungssysteme und die staatlichen Haushalte. Die steigende Steuer- und Abgabenbelastung versuchen die Gewerkschaften auf den Faktor Kapital abzuwälzen, da der Weg über eine höhere Staatsverschuldung spätestens seit der Einführung einer gemeinsamen Währung verbaut ist. Kollektives Moral Hazard öffnet eine Steuer- und Abgabenscheure zwischen Brutto- und Nettoverdiensten bei den Beschäftigten. Die beschäftigungspolitisch relevanten Arbeitskosten liegen oberhalb der Einkommen, welche in die Taschen der Beschäftigten fließen. Der Erfolg einer solchen aggressiven Lohnpolitik, welche zu einer Quasi-Enteignung der Kapitalbesitzer führt, ist mittel- und langfristig eine Sackgasse und verstärkt die Ausweichreaktionen in Form von Substitution des Faktors Arbeit oder Investitionen in ausländische Standorte. Aber auch die Anreize der Beschäftigten, in Humankapital zu investieren, nehmen bei einer steigenden Steuer- und Abgabenlast ab. Abwanderungen in das Ausland oder in die Schattenwirtschaft und Steuervermeidung verursachen zusätzliche Effizienzeinbußen. Die Volkswirtschaft gerät in einen Teufelskreis aus steigender Steuer- und Abgabenbelastung, aggressiveren Lohnsetzungsverhaltens und abnehmenden Investitionen in Sach- und Humankapital. Vermachtete Arbeitsmärkte und aggressives Lohnsetzungsverhalten im Interesse der gutorganisierten Insider führen langfristig zu sklero-

tischen Effekten. Das Ergebnis läßt sich in einer Kombination aus hohen Arbeitskosten mit einer stetig steigenden Arbeitslosigkeit und einem geringen Wirtschaftswachstum in den kontinentaleuropäischen Staaten ablesen (Daveri/Tabellini1997).

In einem stabilen wirtschaftlichen Umfeld können Flächentarife dazu beitragen, die Investitionsanreize im Inland zu stärken, wenn es gelingt, durch maßvolle Tarifabschlüsse auf zentraler Ebene opportunistisches Verhalten der Belegschaften in den einzelnen Betrieben vorzubeugen, die ex ante erwarteten Renditen des investierten Realkapitals für die Unternehmen zu sichern und auf einem international üblichen Niveau zu halten. Beide Voraussetzungen, Stabilität des Umfeldes und Vermeidung von hold-up bei zentralen Verhandlungen, sind in der heutigen Zeit jedoch nicht mehr gegeben. Der Strukturwandel erhöht die Unsicherheit für die Unternehmen, und der institutionelle Mismatch entbindet die Gewerkschaften von einer moderaten Lohnpolitik auch auf Branchen- oder gesamtwirtschaftlichen Ebene. Das opportunistische Verhalten wird auch auf höhere Aggregationsstufen ausgeweitet. Dezentralere Lohnverhandlungen sind deshalb bezüglich der Rückwirkungen auf Investitionen in Realkapital positiver einzuschätzen (Berthold/Fehn1996). Im dynamischen Wettbewerb steigt die Wahrscheinlichkeit, daß die betrieblichen Bedingungen von dem Datenkranz abweichen, welcher dem Flächentarifvertrag zugrunde liegt. Dezentrale, betriebsnahe Lösungen verlängern die Amortisationszeit von Real- und Humankapitalinvestitionen und verringern die Wahrscheinlichkeit, aufgrund rigider Tarifbestimmungen einen Totalverlust bei den Quasi-Renten zu erleiden. Unvollkommene Kapitalmärkte und steigende Liquiditätsrisiken sowie die eingeschränkte Dispositionsfreiheit der Unternehmensleitungen bei starren Vereinbarungen auf zentraler Ebene wirken sich deshalb negativ auf die Investitionsentscheidungen ex ante aus.

Im Zuge des Strukturwandels verändert sich auch das Paradigma der Produktionsorganisation (Lindbeck/Snower1995; Snower1999). Die Bedeutung der Komplementaritäten zwischen den Arbeitsaufgaben, den Tätigkeiten verschiedener Arbeitskräfte und zwischen den Produktionsfaktoren nimmt zu. Die Summe der partiellen Wertgrenzprodukte ist geringer als der gesamte Output der Produktionsgemeinschaft. Dies gilt insbesondere für die Beziehung zwischen Sach- und Humankapital, denn die Notwendigkeit, auf die sich immer schneller ändernden Bedingungen auf den Märkten zu reagieren, steigt. Flexibel einsetzbares Realkapital und übertragbare Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten bilden die notwendige Voraussetzung, daß die Unternehmen über die erforderliche Anpassungskapazität verfügen. Dies impliziert, daß die Bildung von Sach- und

impliziert, daß die Bildung von Sach- und Humankapital interdependent ist. Grundsätzlich nehmen die Anreize zur Bildung von Humankapital mit einer steigenden Ertragsrate zu. Eine komprimierte Lohnstruktur verringert jedoch die potentiellen Erträge aus erworbenen Qualifikationen. Die Investitionsbereitschaft der Beschäftigten sinkt, da zum einen die Investitionskosten in Form von entgangenen Löhnen bei einer Anhebung der Verdienste der unteren Qualifikationsgruppen ansteigen und andererseits die Lohnzuwächse in den Folgeperioden geringer ausfallen.⁹ Nun wird von einigen Seiten darauf hingewiesen, daß eine komprimierte Lohnstruktur zwar möglicherweise die Anreize für die Beschäftigten senkt, die Bereitschaft der Betriebe aber zunimmt, die Investitionskosten zu übernehmen (Acemoglu/Pischke1999). Flächentarife sind aus dieser Perspektive ein institutionelles Arrangement zur Absicherung von Quasi-Renten aus unternehmensfinanzierten Humankapitalinvestitionen. Zentrale Lohnverhandlungen hätten demzufolge keinen negativen Einfluß auf das Qualifikationsniveau. Die sinkende Bereitschaft auf Seiten der Beschäftigten, Aus- oder Fortbildungsausgaben zu tragen, würde durch steigende Finanzierungsbeiträge der Arbeitgeberseite kompensiert. Wenn man von den unausweichlich aus der Personen gebundenheit des Humankapitals resultierenden principle-agent-Problematiken einmal abstrahiert, bedeutet dies lediglich ein totales crowding-out bei den Investitionsaufwendungen.¹⁰ Der Flächentarif als Institution zur Förderung von Humankapitalinvestitionen wäre dann schlicht überflüssig.

Die vollständige Substitution der Finanzierungsbeiträge gilt zudem nur in einer Welt, in welcher die Arbeitnehmer/-innen völlig immobil sind und die Beschäftigten letztlich im Extremfall einen Lohn in gleicher Höhe erhalten, unabhängig davon, welche Tätigkeit sie ausüben. Der Volkswirtschaft entstehen dann aber unweigerlich Wohlfahrtseinbußen aus dem Verzicht auf Matching-Renten, denn effiziente Arbeitsplatz/Arbeitnehmer-Kombinationen wären rein zufällig. Wird aus volkswirtschaftlicher Sicht aber die Mobilität der Arbeitskräfte erwünscht, um Effizienzgewinne zu ermögli-

⁹ Dies gilt in gleichem Maße sowohl für eine sektoral und regional komprimierte Lohnstruktur als auch für verringerte qualifikationsspezifische Differentiale. Beim ersten Fall wird die Matching-, beim zweiten Fall die Qualifikationsprämie gesenkt.

¹⁰ Unvollkommenheiten auf den Kapitalmärkten, welche die Finanzierung der Bildungsinvestitionen durch die Beschäftigten erschweren oder verhindern, können durch zwar durch Unvollkommenheiten auf den Arbeitsmärkten kompensiert werden (Stevens1999), dennoch ist die Einschränkung des Wettbewerbs auf den Arbeitsmarkt durch Flächentarife lediglich second-best. Bildungsdarlehen, Bürgschaften und Bildungssubventionen durch den Staat sind angesichts der bisher aufgezeigten Nebenwirkungen der Arbeitsmarktordnung die überlegenden Instrumente zur Überwindung imperfekter Kapitalmärkte.

chen, indem die produktivsten Beschäftigten in den produktivsten Tätigkeiten eingesetzt werden sollen, verändert sich das Investitionskalkül der Unternehmen. Wenn das Risiko der Abwanderung besteht, existiert auf Arbeitgeberseite ein eindeutiger Bias zugunsten betriebsspezifischer Humankapitalinvestitionen.¹¹ Eine komprimierte Lohnstruktur fördert damit nicht eine Anhebung des allgemeinen Qualifikationsniveaus, sondern induziert vermehrt betriebsspezifische Humankapitalinvestitionen (Harhoff/Kane1993). Diese unterliegen im technischen Wandel aber einem höheren Entwertungsrisiko (Blechinger/Pfeiffer1997, 261). Risikoaverse Wirtschaftssubjekte verlangen deshalb für nicht übertragbare Qualifikationen eine höhere Risikoprämie (Pichler1992, 87). Die erforderliche marginale Ertragsrate des Humankapitals muß höher ausfallen, wodurch ein geringerer gesamtwirtschaftlicher Humankapitalstock impliziert wird. Sinkt das durchschnittliche Ausbildungsniveau, nimmt die Bereitschaft der Unternehmen ab, in Realkapital zu investieren.¹² Die Wirtschaft gerät in eine sich selbst verstärkende Abwärtsspirale.

Der Flächentarif beschneidet über eine komprimierte Lohnstruktur auf lange Sicht die ökonomische Basis, indem er die Anreize zur Bildung von Sach- und Humankapital in gleichem Maße senkt. Die Wachstumspotentiale, insbesondere in den als Zukunftsindustrien identifizierten Branchen, werden nicht ausgenutzt. Der Flächentarif fördert statt dessen Investitionen in solchen Branchen und Unternehmen, welche durch Standardisierung und Arbeitsteilung relativ hohe Erträge für spezifische Qualifikationen erzielen. Der Standort Deutschland verliert aber bei diesen mehr und mehr seine komparativen Vorteile gegenüber anderen internationalen Standorten. Die Anpassungsflexibilität im dynamischen Strukturwandel wird weiter absenkt, denn die Anfälligkeit gegenüber interventionistischen Eingriffen, welche den Besitzstand spezifischer Investitionen zu wahren versuchen, wächst. Die Volkswirtschaft als Ganzes droht damit im internationalen Strukturwandel zurückzufallen und sich langfristig zunehmend dem Preiswettbewerb durch aufstrebende Schwellenländer bei standardisierbaren Produkten auszusetzen.

¹¹ Die Standardergebnisse der Humankapitaltheorie setzen gerade einen positiven Spezifitätsgrad für eine Arbeitgeberbeteiligung voraus.

¹² Humankapital und Sachkapital sind komplementäre Produktionsfaktoren.

3 Was ist an Reformen notwendig, um in Deutschland die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit zu verringern?

3.1 Mehr Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt

Der institutionelle Rahmen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist immer weniger in der Lage, die Herausforderungen des dynamischen Wettbewerbes adäquat anzunehmen. Der Flächentarif in seiner heutigen Form verstärkt eher die Anpassungslasten, statt sie zu lindern und hat ausgedient. Seine Zukunft hängt davon ab, ob in der tarifpolitischen Praxis die Anpassungslasten weiterhin externalisiert werden können oder ob es gelingt, dem Flächentarif eine Form zu geben, welche den Flexibilisierungsbedürfnissen bei Unternehmen und Beschäftigten entgegenkommt. Es spricht vieles dafür, daß dezentralen Lösungen bei Vereinbarungen über Löhne und Gehälter der Vorzug zu geben ist. Um diese These jedoch einem Lackmustest unterziehen zu können, muß auf dem Arbeitsmarkt der institutionelle Wettbewerb zwischen zentralen und dezentralen Lohnverhandlungen zugelassen werden. Die verbandspolitische Blockade bei Arbeitgebern und Gewerkschaften wird damit aufgebrochen, denn der „Wettbewerb als Entdeckungsverfahren“ wird jene Bereiche herausfiltern, in welchen der Flächentarifvertrag auch in Zukunft noch komparative Vorteile gegenüber betrieblichen Vereinbarungen aufweist.

Ein erster Schritt zu mehr Wettbewerb ist die gesetzlich sanktionierte Öffnung der Tarifabschlüsse für abweichende Vereinbarungen auf der betrieblichen Ebene (gesetzliche Öffnungsklauseln). Durch eine Modifikation der Tarifsperre und des Tarifvorranges sowie eine stärkere Ausrichtung des Günstigkeitsprinzips an die Beschäftigungslage wird eine Plattform geschaffen, welche es ermöglicht, daß die Unternehmen in betrieblichen Notlagen von den Bestimmungen des Flächentarifes abweichen können. Vereinbarungen zwischen Geschäftsleitungen und Belegschaftsvertretern tragen durch eine befristete oder permanente Absenkung der Löhne und Gehälter auf das Niveau der verringerten Wertgrenzprodukte dazu bei, daß die existierenden Arbeitsplätze gerettet werden. Betrieb und Beschäftigte erhalten die notwendige Atempause, um nach internen oder externen Alternativen zu suchen. Der Strukturwandel wird verzögert, der Arbeitsmarkt durch die vermiedenen Freisetzungen entlastet und die Produktionsgemeinschaften zwischen Arbeit und Kapital nicht aufgebrochen.

Faktisch stehen die derzeit von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften vereinbarten Öffnungsklauseln jedoch unter Vorbehalt und weisen den Tarifvertragsparteien ein umfangreiches Zustimmungs- und Gestaltungsrecht zu.¹³ Sowohl die Feststellung einer betrieblichen Notlage als auch die ausgehandelte Lösung bedarf der Kooperation mit dem Tarifkartell. Der institutionelle Wettbewerb bleibt unter diesen Voraussetzungen ausgeschaltet, denn es liegt auf der Hand, daß die Wahrung des Tariffriedens Vorrang hat. Ein massenhaftes Ausscheren verringert die Einflußmöglichkeiten auf Politik und Staat. Die Anpassungslasten können nicht mehr so leicht überwältigt werden, denn die Transparenz tarifpolitischer Fehlverhaltens steigt durch die zunehmende Anzahl von Fällen, in welchen durch betriebliche Vereinbarungen die zentralen Bestimmungen umgangen werden. Die gegenwärtige Praxis macht dagegen den Bock zum Gärtner, die Verwischung der beschäftigungspolitischen Verantwortung bleibt bestehen und der Versuch, verbandspolitische Machtinteressen aufzubrechen, wird zur Farce.

Eine Verlagerung auf eine dezentrale Verhandlungsebene ist aber nicht nur in Härte- oder Notfällen sinnvoll. Die „organizational revolution“ (Snower1999, 32) legt die Axt an das Fundament gewerkschaftlicher Lohnpolitik des „gleichen Lohnes für gleiche Arbeit“. In zentralisierten Lohnverhandlungen werden die Entgelte anhand von Lohngruppen festgelegt, welche sich nach standardisierten Tätigkeitsprofilen auf verschiedenen Arbeitsplätzen richten. In einer Wirtschaft, in welcher die Unternehmen ihre Produktion und Verwaltung tayloristisch und hierarchisch organisiert haben, sind die Effizienzwirkungen im Durchschnitt positiv, insbesondere durch die Einsparung an Transaktionskosten (Lindbeck/Snower1996, 9). Mit der Einführung und Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien nehmen die Komplementaritäten zwischen den Arbeitsaufgaben zu, die Möglichkeiten, standardisierte Tätigkeitsprofile zu formulieren, dagegen ab. Die Wertschöpfung zweier identisch qualifizierter Arbeiternehmer/-innen auf dem gleichen Arbeitsplatz hängt in einer „holistischen Organisation“ vom Set der komplementären Tätigkeiten ab (Snower1999, 44), i.e. die Produktivität einer Aufgabe ist nicht mehr mit der Produktivität der ausführenden Arbeitskraft gleichzusetzen. Die Komplementaritäten bei den Arbeitsaufgaben erschweren den Unternehmen zusehends die Kontrolle und Überwachung der Leistungen der Beschäftigten (Snower1999 48ff.). Die starre Festlegung der Löhne und

¹³ Dies ergab eine Auswertung der tarifvertraglichen Öffnungs-, Härte- und Kleinbetriebsklauseln des BDA-Tarifarchives für die alten und neuen Bundesländer Stand: November 1999 (BDA1999).

Gehälter in flächendeckenden Tarifverträgen kommt diesen Anforderungen des organisatorischen Wandels nicht mehr nach, denn eine effiziente Ausgestaltung und Implementierung anreiz- und leistungskompatibler Vertragselemente ist nur auf dezentraler Ebene möglich. Überhöhte Lohnabschlüsse auf zentraler Ebene untergraben aber die Möglichkeiten der Unternehmen, Effizienzlöhne zu zahlen. Betriebliche Lohnvereinbarungen, welche durch erfolgsorientierte Bestandteile auf individueller Ebene angereichert werden, geben den Unternehmen und Beschäftigten dagegen den erforderlichen Spielraum.

Deshalb sind generelle Öffnungsklauseln im Tarifrecht zwingend erforderlich. Ein befürchtetes opportunistisches Verhalten von Geschäftsleitungen kann aus zweierlei Gründen ausgeschlossen werden. Erstens gehen von betrieblichen Lohnverhandlungen Signale an die Öffentlichkeit aus, welche Lieferanten und Kunden sowie qualifizierten Arbeitskräften und Kapitalgebern Informationen über die Geschäftslage des Unternehmens liefern (Fitzenberger/Franz1999, 441). Für das Management existiert demzufolge ein trade-off zwischen möglichen Erträgen aus Rent-seeking und den Nachteilen bei Kredit- und Lieferbedingungen sowie der Kunden- und Mitarbeiterakquisition. Befürchten die Belegschaftsvertreter jedoch, daß die Abschreckung durch eine höhere Transparenz gegenüber den anderen Marktteilnehmern nicht wirkt, steht ihnen zweitens jederzeit der Rückzug auf die Bestimmungen des Flächentarifvertrages offen.

Eine Verlagerung der Lohnverhandlungen auf die betriebliche Ebene wird dennoch nicht von allen Seiten als wirksames Rezept für eine künftige Arbeitsmarktordnung angesehen (vgl. z.B. Fitzenberger/Franz1999). Zwei Einwände stehen dabei im Mittelpunkt. Befürworter zentraler Lohnabschlüsse befürchten eine Verschärfung des Insider-Outsider-Gegensatzes auf der einen Seite und eine Abnahme der Innovationsbereitschaft der Unternehmen auf der anderen Seite, wenn es den Arbeitnehmern auf betriebliche Ebene gelingt, sich durch Verhandlungen zwischen Management und Belegschaftsvertretung Teile der Innovationsrenten anzueignen. Der Insider-Outsider-Problematik kann man auf verschiedene Weise begegnen. Die einfachste ist, verschiedene Koalitionen von Mitarbeitern unterhalb der Unternehmensebene für tariffähig zu erklären. Dies stärkt die positive und negative Koalitionsfreiheit in gleichem Maße (Bickenbach/Soltwedel1998, 528). Das dynamische wirtschaftliche Umfeld fragmentiert innerhalb eines Betriebes die Interessen zwischen unterschiedlichen Mitarbeitern. Die Möglichkeit von Lohnvereinbarungen mit verschiedenen Be-

legschaftsgruppen umgeht das Problem, daß gut geschützte Insider auf Kosten von Randbelegschaftsmitgliedern überzogene Löhne und Gehälter aushandeln können. In die gleiche Richtung zielen Einsteigertarife für Arbeitslose und Berufsanfänger.¹⁴ Die faktische Preisdiskriminierung in einem zweistufigen Lohnsystem stellt die Insider bei Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter/-innen sogar besser, wenn sie entweder an den zusätzlichen Unternehmensgewinnen beteiligt werden (Fehr/Kirchsteiger1994, 573) oder Komplementaritätseffekte in einem holistischen Produktionssystem ihre Produktivität und damit ihre Entlohnung anheben.

Auch der zweite Einwand, daß die Innovationsfähigkeit der Unternehmen eingeschränkt wird, ist einem dynamischen Umfeld mit intensivem Wettbewerb fraglich. Die Innovationsrate ist in „holistisch“ organisierten Unternehmen höher als in Betrieben, welche durch eine tayloristische Produktionsorganisation economies of scale ausnutzen (Thesmar/Thoenig1999). Der Spezifitätsgrad des eingesetzten Sach- und Humankapitals liegt aufgrund der Flexibilitätsanforderungen in post-fordistischen Betrieben niedriger, die sunk costs und damit das Ausbeutungspotential sind kleiner. Ferner stellen Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen als entscheidende Determinanten der Innovationsrate das zentrale wettbewerbsstrategische Instrument im Innovationswettbewerb dar. Wenn der betriebliche Erfolg und damit die Höhe des Einkommen sowie das Ausmaß der Arbeitsplatzsicherheit jedes einzelnen Mitarbeiters von der Stellung im Innovationswettlauf mit anderen Unternehmen abhängt, steigt das Interesse der betrieblichen Arbeitnehmervertreter an Lohnabschlüssen, welche die künftigen Beschäftigungsperspektiven berücksichtigen. Unter diesen Voraussetzungen sind die herkömmlich abgeleiteten negativen Einflüsse von Gewerkschaften oder anderen Belegschaftsvertretungen auf die Innovationstätigkeit keinesfalls mehr gesichert (Menezes-Filho/Ulph/van Reenen1998). Im Gegenteil, im zunehmenden internationalen Innovationswettbewerb ist zu erwarten, daß sich die klassischen Arbeitnehmer/Arbeitgeber-Gegensätze auflösen.

3.2 Deregulierung und Öffnung von Güter- und Kapitalmärkten

Ein institutioneller Mismatch auf dem Arbeitsmarkt profitiert von regulierten und abgeschotteten Güter- und Kapitalmärkten. Er wird durch die Ausschaltung des Wett-

¹⁴ Der Einwand, die Lohndiskriminierung führe zur einer Verletzung von Gerechtigkeitsvorstellungen bei den Beschäftigten, übersieht, daß Einsteigertarife mit zunehmender Beschäftigungsdauer angeglichen werden können, weil neueingestellte Beschäftigte ihren Produktivitätsnachteil aufholen.

bewerbs stabilisiert, denn die geschaffenen Renten bleiben vor der intensiven Konkurrenz geschützt und erhalten. Die Erfahrung der letzten dreißig Jahre hat eindeutig gezeigt, daß das Tarifkartell von selbst nicht willens ist, auf Besitzstände zu verzichten und das opportunistische Verhalten zu Lasten Dritter einzustellen. Reformschritte, wie sie im vorherigen Abschnitt angeregt wurden, bedürfen des Anstoßes von Außen, um in die Arbeitsmarktordnung implementiert zu werden. Die Öffnung und Deregulierung von Güter- und Kapitalmärkten ist der geeignete Hebel, um die institutionelle Verkrustung auf dem Arbeitsmarkt aufzubrechen.

Flächentarife und ähnliche Arrangements, welche die Flexibilität und Kreativität von Unternehmen und Beschäftigten abwürgen, erodieren bei offenen Güter- und Kapitalmärkten auf lange Sicht von selbst. Der anachronistische Gegensatz zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen wird durch das gemeinsame Ziel, im intensiven Wettbewerb am Markt zu bestehen, aufgehoben. Mobile Produktionsfaktoren suchen sich die für sie günstigsten alternativen Verwendungsmöglichkeiten. Dies gilt nicht nur für das Finanz- und Realkapital, sondern langfristig auch für Humankapital. Offene Güter- und Kapitalmärkte sind folglich im Interesse von Vermögensbesitzern und hochqualifizierten Arbeitnehmer/-innen, bieten sie ihnen die Möglichkeit, ihre Erträge zu steigern und Risiken zu diversifizieren. Zudem werden die Interessen zwischen den einzelnen Unternehmen und zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen heterogener. Der Bedarf an maßgeschneiderten betrieblichen und individuellen Lösungen steigt. Die Möglichkeiten, eigene Anpassungslasten auf andere Beschäftigtengruppen oder die Kapitaleigentümer abzuwälzen, sind zusehends eingeschränkt. Die Exit-Option schützt die mobilen Produktionsfaktoren vor hold-up. Immobile Wirtschaftssubjekte gefährden deshalb durch opportunistisches Verhalten auf lange Sicht ihre eigene ökonomische Basis.

Auch die Absicherung einer beschäftigungsfeindlichen komprimierten Lohnstruktur durch einen rigiden Kündigungsschutz löst sich bei steigender Importkonkurrenz langfristig auf (Saint-Paul 1998, 274). Die betroffenen Beschäftigten gewichten die mobilitätsbehindernden Einstellungshürden, welche durch institutionell verursachte quasi-fixe Beschäftigungskosten errichtet werden, höher als eine trügerische formale Arbeitsplatzgarantie durch den Kündigungsschutz. Letzterer wird zusehends unwirksam, wenn eine verminderte Wettbewerbsfähigkeit anstelle einzelner Arbeitsplatzverluste bei marginalisierten Beschäftigtengruppen den Marktaustritt des gesamten Unternehmens zur Folge hat. Das Interesse der Arbeitnehmer/-innen, möglichst schnell und ohne einschneidende Einkommenseinbuße eine neue Arbeitsstelle zu

und ohne einschneidende Einkommenseinbuße eine neue Arbeitsstelle zu finden, wird größer. Arbeitslosigkeit stellt jedoch insbesondere für freiwillige Arbeitsplatzwechsel eine hohe Hürde dar (Schettkat1997). Der intensiverte internationale Wettbewerb auf den Gütermärkten zwingt deshalb die Insider, ihre Lohn- und Gehaltsentwicklung stärker auf die bestehende Arbeitsmarktlage auszurichten (Bertrand1999, 5).

Die Wahrscheinlichkeit, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, steigt in dem Maße, wie man die Versuche zur Konservierung traditioneller Strukturen durch Finanzhilfen zurückführt. Deshalb gehören sämtliche Subventionen auf den Prüfstand. Eine zeitlich befristete Bezugsdauer bzw. ein festgeschriebenes Verfallsdatum verhindern, daß als Anpassungshilfen gedachte Zuwendungen zu einem „ewigen“ Besitzstandsschutz für Gruppeninteressen degenerieren. Im Gegenteil, staatliche Eingriffe auf die Märkte sollten darauf ausgerichtet sein, die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze in den wachsenden Sektoren zu erleichtern. Dies bedeutet, daß insbesondere Regulierungen, welche die Einführung neuer Produkte und Produktionsverfahren durch lange Genehmigungsverfahren behindern, auf ihre Nebenwirkungen zu überprüfen sind. Das Beharrungsvermögen einst aus Effizienzerwägungen implementierter Regulierungen selbst in Zeiten, welche mittlerweile von völlig veränderten Umweltbedingungen gekennzeichnet sind, spricht ebenfalls für eine zeitliche Befristung staatlicher Eingriffe. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit, daß staatliche Regelungen wieder ihren originären Zweck erfüllen, Unvollkommenheiten zu beseitigen, statt sie zu schaffen, und die Marktkräfte zu stärken statt sie zu schwächen. Die Effizienz wird gesteigert und die Inflation der Ansprüche eingedämmt.

Bei der De- bzw. Reregulierung wird es nicht ausbleiben, daß die Klagen wettbewerbsschwacher Branchen erwartungsgemäß zunehmen wird, denn sie werden bei den Reformen die größten Renten verlieren. Es ist daher um so wichtiger, die Mobilität der Beschäftigten zu fördern, damit rentensuchendes Verhalten von vorneherein an Attraktivität verliert. Die notwendigen Signale müssen von den Löhnen und Gehältern ausgehen, welche die Knappheiten auf den Märkten widerspiegeln. Die dringend erforderliche Reform des Sozialstaates sollte die Anreize zum Berufs-, Branchen- und Ortswechsels aufrechterhalten und die Bereitschaft zum Aufbau von Qualifikationen stärken.

3.3 Eine Reform der sozialen Sicherung verhindert die Externalisierung der Anpassungslasten

Die Öffnung der Güter- und Faktormärkte befreit den (Sozial-) Staat aus der beschäftigungspolitischen Geiselhaft. Die Externalisierung der eigenen Anpassungslasten hat die Steuer- und Abgabenschraube in den letzten dreißig Jahren zunehmend fester angezogen. Die wirtschaftliche Dynamik ist damit abgewürgt worden. Eine tiefere Integration in die internationale Arbeitsteilung deckt den Systemfehler in der sozialen Sicherung schonungslos auf. Die mangelhafte Ausrichtung der Sozialversicherungen an das notwendige Äquivalenzprinzip hat die Tarifvertragsparteien zum kollektiven Moral-Hazard eingeladen. Die Anpassungslasten des Strukturwandels sind auf die Versicherungsgemeinschaft abgewälzt worden. Der Sozialstaat ist aber im eigentlichen Sinne kein geeignetes Instrument zur Absicherung gegen die langfristigen Wirkungen des Strukturwandels, sondern dient der Versicherung gegenüber allgemeinen Lebensrisiken (Bertola/Jimeno/Marimon/Pissarides 1999, 57). Die resultierenden ansteigenden Beitrags- und Steuerlasten für den Einzelnen haben den Anreiz erhöht, die Leistungen des Versicherungskataloges vermehrt in Anspruch zu nehmen. Wenn in den Augen des Konsumenten der zu zahlende Preis den Wert des Gutes unterschreitet oder gar auf Null gesetzt wird, ist die Ausdehnung der Nachfrage im Extremfall auf die Sättigungsgrenze die logische Konsequenz. Zum kollektiven Moral-Hazard des Tarifkartells hat sich das individuelle Moral-Hazard der versicherten Individuen gesellt.

Die Folgen sind verheerend. Die Erosion der finanziellen Basis der Sozialversicherungen beschleunigt sich, denn die steigenden Arbeitskosten untergraben die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im internationalen Wettbewerb. Arbeitsplätze gehen verloren, die Finanzierung der gestiegenen Arbeitslosigkeit erfordert einen weiteren Anstieg der Sozialausgaben. Ein selbstverstärkender Prozeß wird in Gang gesetzt und es wird transparent, daß der Sozialstaat inhärent instabil ist. Die internationale Verflechtung bietet den guten Risiken und mobilen Produktionsfaktoren die Option, dem Moral-Hazard und damit den steigenden Abgaben durch Abwanderung zu entgehen. Wo den Individuen dieser Weg versperrt wird, werden Strategien zur Steuervermeidung verwendet oder der Gang in die Schattenwirtschaft angetreten. Die Öffnung der Güter- und Faktormärkte zwingt zur Reform der Sozialversicherungssysteme. Die Beiträge von Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung müssen sich wieder mehr an dem jeweiligen Schadensrisiko orientieren. Das Äquiva-

lenzprinzip gewährleistet, daß der künstlichen Reduzierung des Arbeitsangebotes durch Frühverrentung etc. einerseits und der Abwälzung der Anpassungslasten auf die Arbeitslosenversicherung ein Riegel vorgeschoben wird. In Kombination mit dezentralen Lohnverhandlungen sinkt der Anreiz, nicht marktgerechte Tarifabschlüsse zu vereinbaren, wenn die Folgekosten durch steigende Beitragssätze für die Beschäftigte in den betroffenen Branchen, Regionen oder Unternehmen internalisiert werden.

Ferner muß die Praxis des Arbeitsrechtes an das veränderte wirtschaftliche Umfeld angepaßt werden. Das Bild von Arbeitnehmer/-innen in einer tayloristischen Arbeitsorganisation als völlig austauschbare Sachobjekte ist die Grundlage für eine einseitig ausgerichtete Gerichtsurteile. Diese Vorstellung ist jedoch anachronistisch und muß revidiert werden (Reuter1997, 446). Die zunehmende Interessenkongruenz von Beschäftigten und Arbeitgebern ist durch eine beidseitige Abhängigkeit geprägt. Es ist deshalb völlig ausreichend, die allgemeinen gesetzlichen Kündigungsschutzbestimmungen auf den reinen Willkürschutz zu beschränken. Funktionsspezifische Erweiterungen des Kündigungsschutzes zur Absicherung von Quasi-Renten und Förderung von Humankapitalinvestitionen sollten möglichst dezentral, und, wo es geht, individuell zwischen Betrieb und Arbeitnehmer/-in ausgehandelt werden. Letztlich liegt nur auf dieser Ebene das Wissen über den erforderlichen Schutz vor opportunistischen Verhalten der anderen Vertragspartei vor. Die Beschäftigten könnten bei einer dezentralen Ausgestaltung den trade-off zwischen höherer Arbeitsplatzsicherheit durch vertraglich fixierten Kündigungsschutz und geringerer Verdiensthöhe durch die Berücksichtigung der quasi-fixen Beschäftigungskosten lösen und die Vereinbarungen ihren individuellen Präferenzen anpassen.

4 Schlußbemerkung

Die angespannte Arbeitsmarktlage verlangt die Reform der Tarifordnung, der Flächentarifvertrag ist überholungsbedürftig. Der zunehmende internationale Wettbewerb führt zwar über kurz oder lang dazu, daß sich die Arbeitsmarktordnung den ökonomischen Realitäten anpassen wird, es ist aber zu befürchten, daß die Protagonisten, welche von dem derzeitigen institutionellen Mismatch profitieren, versuchen werden, diesen unausweichlichen Anpassungsprozeß zu verzögern. Die Versuche, durch ein Bündnis für Arbeit die Beschäftigungslage zu verbessern, bleiben zum Scheitern verurteilt, solange die beschäftigungspolitische Verantwortung der Tarifver-

tragsparteien auf die Regierung und andere staatliche Institutionen abgeschoben wird. Die Strategie der korporatistischen Konsensfindung geht in einer zunehmend heterogenen Umwelt in die falsche Richtung und völlig an den langfristigen Bedürfnissen der Unternehmen und Beschäftigten und insbesondere der Arbeitslosen vorbei. Der Leidensdruck ist anscheinend aber noch nicht groß genug, um die Entscheidungsträger in Politik und Wirtschaft von der Notwendigkeit zur Dezentralisierung weiterer Teile der Arbeitsmarktbeziehungen zu überzeugen. Der Flächentarifvertrag ist damit nicht per se obsolet, wird jedoch auf die Bereiche beschränkt, in denen überbetriebliche Lösungen überlegen sind (z. B. die grundsätzliche Regelungen von Arbeitsbedingungen oder eine Rahmenordnung für den Ablauf von Lohnvereinbarungen auf Unternehmensebene etc.).

Die faktische Erosion hat aber schon begonnen, das Zuwarten ist aber mit einer exorbitant hohen Ressourcenverschwendung verbunden und grob fahrlässig. Eine hohe Arbeitslosigkeit und ein ausblutender Sozialstaat untergraben das Vertrauen in die marktwirtschaftliche Ordnung. Die Umkehr zu einer Politik, in welcher die relevanten Institutionen in den Feldern, wo ihnen die wirtschaftspolitische Verantwortung übertragen wurde, auch die Haftung übernehmen, muß deshalb auch im Interesse der Tarifvertragsparteien liegen, wollen sie ihre politische und gesellschaftliche Legitimationsgrundlage nicht aufs Spiel setzen. Verbandsflucht und Mitgliederschwund werfen zunehmend die Frage auf, ob Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften noch als die Institutionen gelten können, welche die Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerinteressen widerspiegeln und als Ordnungsmacht die Arbeitsbeziehungen regeln sollen. Der institutionelle Wettbewerb kann ihnen bei der Suche helfen, für die einzelnen Aspekte die effiziente Regelungsebene zu finden. Der Arbeitsmarkt wird es ihnen danken.

Literatur

- Acemoglu, D./Pischke, J.S. (1999), The structure of wages and investment in general training, in *Journal of Political Economy*, 107, 3,, S. 539 - 572
- Alic, J.A. (1997), Technical change, employment and sustainability, in *Technological Forecasting and Social Change*, 55, S. 1 - 13
- Appelbaum, E./Schettkat, R. (1994), Das Ende der Vollbeschäftigung?, in *Wirtschaftsdienst*, 74, 4, S. 193 – 202
- Berthold, N. (2000), Mehr Beschäftigung – Sisyphusarbeit gegen Tarifpartner und Staat, *Frankfurter Institut*, Bd. 28, Bad Homburg
- Berthold, N./Fehn, R. (1996), Evolution von Lohnverhandlungssystemen – Macht oder ökonomisches Gesetz, *Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand*, Schriften des Vereins für Socialpolitik, 244, Berlin, S. 57 – 94
- Berthold, N./Fehn, R. (1997), Aktive Arbeitsmarktpolitik – wirksames Instrument der Beschäftigungspolitik oder politische Beruhigungsspielle, in *Ordo*, 48, S. 411 - 435
- Berthold, N./Heise, M. (1998), Rahmenbedingungen der Arbeit im internationalen Wettbewerb, in Siebertz/Stein (Hrsg.), *Handbuch Banken und Personal*, Frankfurt a. M., S. 77 - 100
- Berthold, N./Thode, E. (1998), Globalisierung – Drohendes Unheil oder schöpferische Kraft für den Sozialstaat, in Berthold, N./Knappe, E. (Hrsg.), *Ökonomische Theorie der Sozialpolitik*, Heidelberg, S. 319 – 360
- Berthold, N./Fehn, R. /Thode, E. (1999), Real wage rigidities, accommodative demand policies and the functioning of EMU, in *Weltwirtschaftliches Archiv*, 135, 4, S. 545 – 572
- Berthold, N. /Fehn, R./Thode, E. (2000), Rigide Arbeitsmärkte und ungleiche Einkommensverteilung – ein unlösbares Dilemma, in *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, 49, 1, S. 3-26
- Bertola, G. (1999), Microeconomic perspectives on aggregate labor markets, in Ashenfelter, O./Card, D. (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3., Amsterdam, S. 2985 - 3028
- Bertola, G./Ichino, A. (1995), Wage inequality and unemployment: United States vs. Europe, in *NBER Macroeconomic Annual*, S. 13 – 54
- Bertola, G./Boeri, T./Cazes, S. (2000), Employment protection and labour market adjustment in some OECD countries: evolving institutions and variable enforcement, in *International Labour Review*, 139, 1, S. 1 - 25
- Bertola, G./Jimeno, J.F./Marimon, R./Pissarides, C. (1999), Welfare systems and labor markets in Europe: What convergence before and after EMU, mimeo
- Bertrand, M. (1999), From the invisible handshake to the invisible hand? How import competition changes the employment relationship, *NBER Working Paper Nr. 6900*
- Bickenbach, F./Soltwedel, R. (1998), Produktionssystem, Arbeitsorganisation und Anreizstrukturen: Der Paradigmenwechsel in der Unternehmensorganisation und seine Konsequenzen für die Arbeitsmarktverfassung, in Cassel, D. (Hrsg.), *50 Jahre Soziale Marktwirtschaft*, Schriften zu Ordnungsfragen der Wirtschaft, 57, S. 491 - 533

- Bhagwati, J./Dehejia, V. (1994), Freer trade and wages of the unskilled – is Marx striking again?, in Bhagwati, J./Kosters, M.H. (Hrsg.), Trade and wages – leveling wages down, Washington, S. 36 – 75
- Blechinger, D./Pfeiffer, F. (1997), Humankapital und technischer Fortschritt, in Clar, G./Dore, J./Mohr, H. (Hrsg.), Humankapital und Wissen – Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung, Berlin, S. 255 - 276
- Blossfeld, H. P. (1992), Unterschiedliche Systeme der Berufsausbildung und Anpassung an Strukturveränderungen im internationalen Vergleich, in Sadowski, D. u.a. (Hrsg.), Ökonomie und Politik beruflicher Bildung – europäische Entwicklungen, Schriften des Vereins für Socialpolitik, 213, Berlin, S. 45 – 60
- Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (1999), Tarifliche Öffnungs-, Härte- und Kleinbetriebsklauseln, mimeo
- Caballero, R. J./Hammour, M.L. (1998), The macroeconomics of specificity, in Journal of Political Economy, 106, 4, S. 725 – 767
- Calmfors, L. (1993), Centralization of wage bargaining and macroeconomic performance – a survey, Stockholm
- Daveri, F./Tabellini, G. (1997), Unemployment, growth and taxation in industrial countries, CEPR Discussion Papers Nr. 1681
- Davis, N. (1996), Wer nimmt an der allgemeinen und beruflichen Bildung teil? Eine Übersicht auf europäischer Ebene, in Berufsbildung, 8/9, S. 35 – 42
- Davis, S. J./Henrekson, M. (2000), Wage-setting institutions as industrial policy, NBER Working Paper Nr. 7502
- Düll, H./Bellmann, L. (1998), Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland, in Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2, S. 205 – 225
- Elmeskov, J./Martin, J.P./Scarpetta, S. (1998), Key lessons for labour market reforms: evidence from OECD countries' experiences, in Swedish Economic Policy Review, 5, 2, S. 207 – 252
- Engelhardt, P./Fehl, U./Geue, H. (1998), Konzertierte Aktionen, Runde Tische, Aktionsbündnisse und Machtkontrolle organisierter Interessen durch korporatistische Politikbeteiligung, in Cassel, D. (Hrsg.), 50 Jahre Soziale Marktwirtschaft, Schriften zu Ordnungsfragen der Wirtschaft, 57, S. 741 – 768
- Fehr, E./Kirchsteiger, G. (1994), Insider Power, wage discrimination and fairness, in The Economic Journal, 104, S. 571 - 583
- Fitzenberger, B./Franz, W. (1999), Industry-level bargaining: a partial rehabilitation – the German experience, in Scottish Journal of Political Economy, 46, 4, S. 437 - 457
- Franz, W. (1996), Ist die Tarifautonomie noch zeitgemäß?, in Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 45, 1, S. 31 - 38
- Freeman, R.B./Schettkat, R. (2000), The role of wage and skill differences in US-German employment differences, NBER Working Paper Nr. 7474
- Geue, H./Weber, R.L.(1998), Arbeitsmarktordnung und Tarifpolitik: Arbeitsmarktbeziehungen zwischen wirtschafts- und tarifpolitischer Regulierung, in Cassel, D. (Hrsg.), 50 Jahre Soziale Marktwirtschaft, Schriften zu Ordnungsfragen der Wirtschaft, 57, S. 287 – 320

- Harhoff, D./Kane, T.J. (1993), Financing apprenticeship training: evidence from Germany, NBER Working Paper Nr. 4557
- Kahn, L. M. (1998), Collective bargaining and the interindustry wage structure: international evidence, in *Economica*, 65, S. 507 – 534
- Klodt, H./Maurer, R./Schimmelpfennig, A. (1997), *Tertiarisierung in der deutschen Wirtschaft*, Tübingen
- Konzen, H. (1996), Die Tarifautonomie zwischen Akzeptanz und Kritik, in Zolnhöfer, W. (Hrsg.), *Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand*, Schriften des Vereins für Socialpolitik, 244, Berlin, S. 25 – 42
- Lindbeck, A./Snower, D. (1995), Restructuring production and work, CEPR Discussion Paper Nr. 1323
- Lindbeck; A./Snower, D. (1996), Reorganization of firms and labour market inequality, CEPR Discussion Paper Nr. 1375
- Menezes-Filho, N./Ulph, D./Van Reenen, J. (1998), The determination of R&D: Empirical evidence on the role of unions, in *European Economic Review*, 42, S. 919 - 930
- Möller, J./Bellmann, L. (1996), Qualifikations- und industriespezifische Lohnunterschiede in der Bundesrepublik Deutschland, in *Ifo-Studien*, 42, 2, S. 235 - 272
- OECD (1997), *Employment Outlook*, Juli
- OECD (1998), *Employment Outlook*, Juli
- OECD (1999), *Economic Outlook*, June
- Paque, K. H. (1995), Arbeitslosigkeit und sektoraler Strukturwandel – eine Interpretation von vier Dekaden westdeutscher Arbeitsmarktgeschichte, in *ListForum*, 21, 2, S. 167 – 194
- Pfeiffer, F. (1997), Humankapitalbildung im Lebenszyklus, in Clar, G./Dore, J./Mohr, H. (Hrsg.), *Humankapital und Wissen – Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung*, Berlin, S. 175 – 195
- Pichler, E. (1992), Investition in generelles und firmenspezifisches Humankapital bei Risiko und beruflicher Mobilität, in Sadowski, D. u.a. (Hrsg.), *Ökonomie und Politik beruflicher Bildung – europäische Entwicklungen*, Schriften des Vereins für Socialpolitik, 213, Berlin, S. 79 - 102
- Porter, M.E. (1990), The competitive advantage of nations, in *Harvard Business Review*, March/April, S. 73 – 93
- Prasad, E.S. (2000), The unbearable stability of the German wage structure: Evidence and interpretation, IMF Working Paper Nr. 00/22
- Reuter, D. (1997), Die Praxis des Arbeitsrechts: Eine Achillesferse der sozialen Marktwirtschaft, in *Ordo*, 48, S. 437 - 464
- Rodrik, D. (1997), *Has globalization gone too far*, Washington
- Sachs, J.D./Warner, A. (1995), Economic reform and the process of global integration, in *Brooking Papers on Economic Activity*, 1, S. 1 - 118
- Sachverständigenrat (SVR) (1995), *Im Standortwettbewerb – Jahresgutachten 1995/1996*, Stuttgart

- Sachverständigenrat (SVR) (1998), Vor weitreichenden Entscheidungen – Jahresgutachten 1998/1999
- Sachverständigenrat (SVR) (1999), Wirtschaftspolitik unter Reformdruck – Jahresgutachten 1999/2000, Stuttgart
- Saint-Paul, G. (1999), The political consequences of unemployment, in *Swedish Economic Policy Review*, 5, 2, S. 259 - 295
- Schellhaaß, H.M. (1997), Der Flächentarifvertrag: vom Schönwettermodell zur Alltagstauglichkeit, in Pohl, R. (Hrsg.), *Wandeln oder weichen: Herausforderungen der wirtschaftlichen Integration für Deutschland*, Halle, S. 7 - 24
- Schellhaaß, H.M./Nolte, A. (1999), Kündigungsschutz aus institutionenökonomischer Perspektive, in *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 218, ¾, S. 415 – 432
- Schettkat, R. (1997), Employment protection and labour mobility in Europe: an empirical analysis using EU's labour force survey, in *International Review of Applied Economics*, 11, 1, S. 105 - 118
- Sen, A. (1997), Inequality, unemployment, and contemporary Europe, in *International Labour Review*, 136, 2, S. 155 - 172
- Schnabel, C. (1997), Tarifliche und betriebliche Möglichkeiten für eine beschäftigungsfördernde Lohnpolitik, in Sadowski, D./Schneider, M. (Hrsg.), *Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik – Optionen für mehr Beschäftigung I*, Frankfurt a.M., S. 157 – 186
- Silvia, S. J. (1997), German Unification and emerging divisions within German Employers' Associations, in *Comparative Politics*, S. 187 - 208
- Snowder, D. (1999), Inequality of earnings, CEPR Discussion Paper Nr. 2321
- Statistisches Bundesamt (StBA) (1999), *Wirtschaft und Statistik*, 4, S. 299 – 305
- Stevens, M. (1999), Human capital theory and UK vocational training policy, in *Oxford Review of Economic Policy*, 15, 1, S. 16-32
- Thesmar, D./Thoenig, M. (1999), Creative Destruction and firm organization choice: a new look into the growth inequality relationship, DELTA, mimeo
- Wagner, Th./Jahn, E.J. (1997), *Neue Arbeitsmarkttheorien*, Düsseldorf
- Wagner, U. (1999), Reform des Tarifvertragsrechts und Änderungen der Verhaltensweisen der Tarifpartner für eine wirksame Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, in *Ordo*, 50, S. 143 - 169