

Lampert, Heinz

Article — Digitized Version

Möglichkeiten und Grenzen einer Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Lampert, Heinz (1986) : Möglichkeiten und Grenzen einer Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 66, Iss. 4, pp. 179-186

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/136148>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Möglichkeiten und Grenzen einer Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse

Heinz Lampert, Augsburg*

In jüngster Zeit wird zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme verstärkt eine Flexibilisierung des Beschäftigungssystems empfohlen. Welche Vorschläge liegen vor? Wie ist die Flexibilisierungsdiskussion insgesamt zu bewerten?

Seit etwa drei Jahren gewinnt in der arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Diskussion die Auffassung an Boden, daß ein Abbau der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik durch Inflexibilitäten des Beschäftigungssystems bzw. der Arbeitsmärkte verhindert wird¹. Flexibilitätsdefizite werden vor allem gesehen im Arbeitnehmerverhalten (z. B. in fehlender Mobilitätsbereitschaft), in den durch die Arbeitsmarktparteien, insbesondere die Gewerkschaften, verursachten Rigiditäten des Lohnniveaus und einer zu stark nivellierten Lohnstruktur², in zu starren Arbeitszeitregelungen und im Arbeitnehmerschutz, vor allem in einem zu hoch entwickelten Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse³. Da von einer höheren Flexibilität des Beschäftigungssystems mehr Beschäftigung erwartet wird, wird die Forderung nach Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse bzw. nach einer Deregulierung der Arbeitsmärkte erhoben. Vorbild ist dabei nicht selten die hohe Flexibilität des Beschäftigungssystems der USA.

Die Flexibilisierungsvorschläge richten sich auf

- die Arbeitsentgelte,
- die Arbeitszeit,
- den Arbeitnehmerschutz,
- die regionale und berufliche Mobilität und
- die Arbeitsmarktsegmentation.

In bezug auf die Arbeitsentgelte wird konstatiert, daß Veränderungen des Lohnniveaus, die zu mehr Beschäftigung führen, wegen der in der Bundesrepublik praktizierten Art der Tarifautonomie, die eine Außenseiterkonkurrenz ausschließt, nicht zustande kommen. Um eine Mindestlohnarbeitslosigkeit zu vermeiden, müsse das „Kartell auf dem Arbeitsmarkt“ aufgehoben⁴, mindestens aber aufgelockert werden⁵. Die regionalen, branchenmäßigen und qualifikationsbedingten Lohnunterschiede seien durch eine der Solidarität der Arbeitnehmer verpflichtete lohnstrukturnivellierende Politik der Gewerkschaften so gering geworden, daß sie zum einen keine ausreichenden Mobilitätsanreize darstellen und daher den Abbau von Arbeitsmarktungleichgewichten verhindern. Zum anderen würden die im Vergleich

* Meinen Mitarbeitern Dr. A. Bossert und Diplom-Ökonom U. Schüle danke ich für Kritik und Anregungen.

¹ Vgl. z. B. R. Soltwedel: Mehr Markt am Arbeitsmarkt, München, Wien 1984; Kronberger Kreis: Mehr Markt im Arbeitsrecht, Frankfurt 1986; und die Übersicht bei F. Buttler: Regulierung und Deregulierung der Arbeitsbeziehungen, in: H. Winterstein (Hrsg.): Sozialpolitik in der Beschäftigungskrise II, Berlin 1986.

² So auch der Wissenschaftliche Beirat beim Bundesminister für Wirtschaft, Gutachten vom 18. 2. 1983, Tz 49, sowie Gutachten vom 14. 1. 1985, Tz 25; ferner der Sachverständigenrat in seinen Gutachten 1979/80, Z 344, 1983/84, Z 535, 1984/85, Z 376 und 1985/86, Z 194.

³ Vgl. z. B. H. M. Schellhaaß: Ein ökonomischer Vergleich finanzieller und rechtlicher Kündigungsschwernisse, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1984, S. 139 ff.; Chr. Watrin: Sozialpolitische Hemmnisse für die betriebliche Flexibilität, in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 1984, S. 325 ff.

⁴ K. Adomeit: Das Arbeitsrecht und unsere wirtschaftliche Zukunft, 1985.

⁵ R. Soltwedel, a.a.O., S. 158 ff.; H. George: Wie kann die Arbeitslosigkeit eingedämmt werden?, in: Arbeit und Sozialpolitik, 1983, S. 269; Kronberger Kreis, a.a.O., S. 18 ff.

Prof. Dr. Heinz Lampert, 56, ist Ordinarius für Wirtschafts- und Sozialpolitik am Institut für Volkswirtschaftslehre der Universität Augsburg.

zu ihrer Produktivität zu teuren, weniger qualifizierten Arbeitskräfte im Gefolge dieser Entwicklung verstärkt freigesetzt werden. Eine „Spreizung“ der Lohnstruktur führe daher zu mehr Beschäftigung⁶.

Schließlich wird im Zusammenhang mit den Arbeitsentgelten noch darauf hingewiesen, daß die Personalnebenkosten⁷, die zwischen 1975 und 1985 von 62,8 % auf 80 % gestiegen sind, zu einem sehr starken Lohnstückkostenanstieg beigetragen haben und dadurch das Beschäftigungsniveau beeinträchtigt hätten. Eine Revision freiwilliger sozialer Leistungen der Betriebe sollte daher möglich sein, um ihre Anpassungsfähigkeit an eine Änderung der Ertragslage zu sichern⁸.

In bezug auf die Arbeitszeit wird in der laufenden Diskussion eine Flexibilisierung im Sinne einer Entkopplung von Betriebszeit und individuellen Arbeitszeiten und die Einführung von mehr Wahlfreiheit für alternative (tägliche, wöchentliche, monatliche) Arbeitszeiten angeregt⁹. Davon wird eine Mehrnachfrage nach Arbeit erwartet – sei es durch die verlängerte zeitliche Nutzung des betrieblichen Sachkapitals und die damit verbundene Senkung der Kapitalkosten, sei es, weil bei Arbeitszeitverkürzungen im Rahmen des Produktivitätsfortschrittes die Lohnstückkosten und die Kapitalstückkosten unverändert bleiben und bei unveränderter Güternachfrage dann eine Mehrnachfrage nach Arbeitskräften zu erwarten ist. Ein weiterer Vorteil kann – nicht zuletzt unter familienpolitischen Aspekten – in der Vergrößerung der Wahlfreiheit der Arbeitsanbieter in bezug auf ihr Arbeitszeitangebot nach Umfang und Lage der Arbeitszeit gesehen werden.

Arbeitnehmerschutz

Der Arbeitnehmerschutz wird in mehrfacher Hinsicht für flexibilisierungsbedürftig gehalten. Der Arbeitnehmerschutz für bestimmte Gruppen, insbesondere für Frauen und Jugendliche, erhöhe die Arbeitskosten dieser Arbeitnehmergruppen unverhältnismäßig stark. Der

gut gemeinte Schutz werde damit zu einer faktischen Benachteiligung dieser Gruppen auf den Arbeitsmärkten, die Position der Arbeitsplatzinhaber werde auf Kosten der Arbeitssuchenden gestärkt¹⁰. Dies gelte auch für einen verstärkten, vor allem tarifvertraglichen Kündigungsschutz, der zu einer Arbeitsmarktsegmentierung führe, weil er vor allem für qualifizierte Arbeitnehmer gilt. Verwiesen wird ferner auf die negativen Konsequenzen der Notwendigkeit, bei Entlassungen die soziale Rechtfertigung nachzuweisen, sowie auf die Verteuerung der Arbeitskräfte durch Bestandsschutzkosten, Sozialplanverpflichtungen, arbeitsgerichtliche Überprüfungsverfahren von Kündigungen und die Folgen der Arbeitsrechtsprechung (Abfindungszahlungen)¹¹. Eine Auflockerung der Kündigungsschutzbestimmungen¹², des tarifvertraglichen Kündigungsschutzes¹³ sowie eine Aufhebung¹⁴ bzw. Auflockerung¹⁵ der Sozialplanverpflichtungen der Unternehmen sei daher geboten.

Funktionsdefizite der Arbeitsmärkte werden auch für die regionale und berufliche Mobilität konstatiert. Diese Funktionsdefizite werden vor allem auf die vergleichsweise hohe Arbeitslosenunterstützung und fehlende Anreize in Form ausreichend großer regionaler, branchenmäßiger und qualifikationsbedingter Arbeitseinkommensunterschiede zurückgeführt.

Schließlich ergeben sich Beschäftigungshemmnisse aus der Existenz relativ isolierter interner, betrieblicher Arbeitsmärkte einerseits und externer Arbeitsmärkte andererseits. Diese Arbeitsmarktsegmentierung ergibt sich aus den durch Schutzbestimmungen und tarifvertragliche Regelungen vergleichsweise hohen Kosten bestimmter, vor allem qualifizierter Arbeitnehmergruppen, die bewirken, daß die Arbeitgeber ihre (teuren) Stammbeschaftungen und damit die Zahl stabiler Beschäftigungsverhältnisse zugunsten befristeter Arbeitsverträge und der Leiharbeit minimieren.

Verschiedenartige Vorschläge

In diesem Überblick besteht natürlich keine Möglichkeit, alle erwähnten Flexibilisierungsvorschläge und alle mit ihnen verbundenen beschäftigungs- und sozialpoli-

⁶ R. Soltwedel, a.a.O., S. 56 ff.; R. Soltwedel: Unerwünschte Marktergebnisse durch sozialpolitische Eingriffe, in: O. Issing (Hrsg.): Zukunftsprobleme der Sozialen Marktwirtschaft, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F., Bd. 116, Berlin 1981, S. 87 ff.; H. George, a.a.O.; Sachverständigenrat (vgl. Fußnote 2).

⁷ Dazu gehören u. a. die Sozialversicherungsbeiträge, die bezahlten Feiertage und sonstige Ausfallzeiten, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub und Urlaubsgeld, betriebliche Altersversorgung, Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld, Beiträge zur Vermögensbildung und Wohnungshilfen.

⁸ Chr. Watrin, a.a.O., S. 328 f.

⁹ Vgl. dazu W. H. Schusser: Flexibilisierung der Arbeitszeit, Köln 1983; B. Hof: Vorsprung durch Flexibilisierung, Köln 1984; P. Schüren: Neue rechtliche Rahmenbedingungen der Arbeitszeitflexibilisierung, in: Recht der Arbeit, 1985, S. 22 ff.; M. Löwisch: Arbeits- und sozialrechtliche Hemmnisse einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit, in: Recht der Arbeit, 1984, S. 197 ff.; F. Buttler, a.a.O.

¹⁰ Kronberger Kreis, a.a.O., S. 3; R. Soltwedel: Unerwünschte ..., a.a.O., S. 79 ff.

¹¹ H. M. Schellhaab, a.a.O.; D. Reuter: Reichweite und Grenzen des Bestandsschutzes von Arbeitsverhältnissen, in: Ordo, 1982, S. 180 ff.; Chr. Watrin, a.a.O., S. 331 ff.; Kronberger Kreis, a.a.O., S. 12 ff.; R. Soltwedel: Unerwünschte ..., a.a.O.; A. Vogt: Sozialpläne in der betrieblichen Praxis, 2. Aufl., Köln 1981; C. Zimmerer: Belastungen der Betriebe durch Sozialplanabfindungen, in: G. Fels, A. Seffen, O. Vogel (Hrsg.): Soziale Sicherung. Von der Finanzkrise zur Strukturreform, Köln 1984, S. 140 ff.

¹² Kronberger Kreis, a.a.O., S. 26 ff.

¹³ D. Reuter, a.a.O., S. 196.

schen Vor- und Nachteile darzustellen. Einige dieser Vorschläge sollten wegen der zu erwartenden positiven Effekte auf das Beschäftigungsniveau gründlich diskutiert und verwirklicht werden, z. B.

- der Versuch einer Eindämmung des Wachstums der Personalnebenkosten;
- die Entkoppelung von Betriebszeiten und individuellen Arbeitszeiten;
- die Beseitigung oder Anhebung sozialpolitischer Schwellenwerte, die z. B. beim Übergang von 20 zu 21 Beschäftigten zu überproportionalen Kostenerhöhungen führen und damit möglicherweise ein Unternehmenswachstum behindern¹⁶;
- die Rechtsprechung zu § 613 a, Abs. 4 BGB, die beim Kauf eines sanierungsbedürftigen Unternehmens verlangt, daß alle bestehenden Beschäftigungsverhältnisse übernommen werden, so daß oft nur der Konkurs als Alternative bleibt¹⁷.

Auch die Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeiten sollte – wengleich ihre Nettobeschäftigungseffekte ungewiß sind¹⁸ – vorangetrieben werden, weil sie die individuelle Entscheidungsfreiheit vergrößert, familienfreundlich ist und die Anpassungsfähigkeit der Unternehmungen erhöht.

Gegenüber manchen anderen Flexibilisierungsvorschlägen erscheint dagegen Skepsis angebracht, sei es, weil sie unzureichend begründet sind, die erwarteten Beschäftigungseffekte fraglich sind¹⁹ oder der Abbau von Schutzvorschriften aus sozialen Gründen nicht wünschenswert erscheint²⁰. Dies wird im folgenden exemplarisch anhand von Vorschlägen einer Variation der Tarifautonomie gezeigt werden. Vorher sollen jedoch einige allgemeine Anmerkungen zur laufenden Flexibilisierungsdiskussion gemacht werden.

Unzulänglichkeiten der Diskussion

Die im Prinzip zur Überprüfung und Verbesserung der Funktionsfähigkeit der Arbeitsmärkte und des Beschäftigungssystems erforderliche und wünschenswerte Flexibilisierungsdiskussion leidet unter einigen Unzulänglichkeiten. Ein erster Mangel ist darin zu sehen, daß das deutsche Beschäftigungssystem am Beschäftigungssystem der USA gemessen wird²¹. Die amerikanische

Volkswirtschaft hat jedoch ganz andere räumliche und strukturelle Dimensionen als die der Bundesrepublik, ihre Arbeitsbevölkerung weist eine andere Struktur und eine andere Mentalität auf, sie hat andere institutionelle Grundlagen, und die auf einer spezifischen Sozialphilosophie beruhenden Vorstellungen von sozialer Sicherheit und sozialer Gerechtigkeit in den USA können nicht stillschweigend und unbesehen als für die Bundesrepublik akzeptable Maßstäbe übernommen werden.

Ein zweiter Mangel ist, daß die Deregulierungsdiskussion – gemessen an der Diskussion der Ursachen der Arbeitslosigkeit und der Möglichkeiten ihrer Überwindung – unverhältnismäßig breiten Raum einnimmt. Die zu erwartenden Beschäftigungseffekte im Vergleich zu anderen Handlungsmöglichkeiten werden überschätzt, und die Aufmerksamkeit in der Diskussion um die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wird auf einen „Nebenkriegsschauplatz“ gelenkt. Die Diskussion der Funktionsdefizite der Arbeitsmärkte, d. h. institutioneller Determinanten der Nachfrage nach Arbeit, sollte eingebettet sein in eine Diskussion der vermutlich viel gewichtigeren konjunkturellen und strukturellen Ursachen der Arbeitslosigkeit²²; die Vorschläge zur Flexibilisierung sollten Teil umfassender Therapiekonzepte sein. Im übrigen sollten solche Konzepte, wenn sie politisch wirksam werden sollen, nicht an den Gewerkschaften vorbei entwickelt werden, zumal dann nicht, wenn durch Reformvorschläge Rechte der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften unmittelbar berührt werden. In diesem Zusammenhang sei der Hinweis erlaubt, daß einer be-

²⁰ Das gilt vor allem für die Forderung des Kronberger Kreises, a.a.O., S. 29 f, die Sozialplanbestimmungen nach § 112 Betriebsverfassungsgesetz zu streichen. Denn „eine solche Abfindungspflicht ist vom Grundgedanken her positiv zu beurteilen. Die betriebsbedingte Kündigung läßt sich . . . als die teilweise Überwälzung des wirtschaftlichen Unternehmensrisikos auf die Arbeitnehmer verstehen. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, durch Betriebsänderungen, verbunden mit Entlassungen, die Substanz des Unternehmens und damit seinen Vermögenswert zu erhalten und gleichzeitig die Rentabilität zu sichern, wiederherzustellen oder zu verbessern. Der Arbeitnehmer hingegen gibt dabei den ihm als Existenzgrundlage dienenden Arbeitsplatz . . . auf und opfert gleichzeitig – mindestens zunächst – die Rentabilität seiner Arbeitskraft“. (W. Zöller: Sind im Interesse einer gerechteren Verteilung der Arbeitsplätze Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse neu zu regeln?, in: Ständige Deputation des Deutschen Juristentages (Hrsg.): Verhandlungen des 52. Deutschen Juristentages, München 1978, S. D146.) Eine Modifikation der einschlägigen Vorschriften zur Vermeidung von unzumutbaren Belastungen und Gefährdungen der Existenz von Unternehmungen, die erst durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entgegen dem Sinn von Sozialplänen möglich geworden sind, scheint dagegen nicht ungerechtfertigt. Im übrigen wurden die Möglichkeiten, Sozialpläne zu erzwingen, durch die Einfügung des § 112 a in das Betriebsverfassungsgesetz durch das Beschäftigungsförderungsgesetz vom 26. April 1985 bereits eingeeignet.

²¹ Vgl. dazu W. Sengenberger: Zur Flexibilität im Beschäftigungssystem. Ein Vergleich zwischen USA und der Bundesrepublik Deutschland, Arbeitspapier 1984-3 aus dem Arbeitskreis sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, 1984.

²² Vgl. zu den Ursachen der Arbeitslosigkeit nur E. Görgens: Beschäftigungspolitik, München 1981; und W. Klauder: Wenn Arbeit zur Mangelware wird . . ., Bonn 1985.

¹⁴ Kronberger Kreis, a.a.O., S. 29 ff.

¹⁵ A. Vogt, a.a.O.

¹⁶ Vgl. dazu Chr. Watrin, a.a.O., S. 329 f.

¹⁷ Ebenda, S. 335.

¹⁸ Vgl. dazu F. Buttler, a.a.O., Abschn. 3.2.2.

¹⁹ Ebenda, Abschn. 3.

schäftigungsorientierten Lohnpolitik der Tarifvertragsparteien und einer Reform des beruflichen Umschulungs- und Fortbildungswesens wesentlich größere Bedeutung zukommen dürfte als Deregulierungen auf den Arbeitsmärkten²³. Es erscheint vor allem erforderlich, die Gewerkschaften weiterhin zu einer wie in den letzten Jahren überwiegend zurückhaltenden Lohnniveaupolitik zu motivieren²⁴.

Ein drittes Problem ist darin zu sehen, daß es sich bei den Urteilen über die Beschäftigungswirkungen von Deregulierungen um Modellableitungen handelt, die erstens nicht konsequent zwischen Wirkungen auf das Beschäftigungsniveau und die Beschäftigtenstruktur unterscheiden²⁵ und zweitens für die Bundesrepublik noch nicht ausreichend empirisch überprüft sind²⁶. Zu-

sätzliches Gewicht erhält dieses Argument dadurch, daß bei der Beurteilung der beschäftigungshemmenden Wirkungen von Inflexibilitäten und der Beschäftigungswirkungen von Flexibilisierungen der gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsgrad vernachlässigt wird. Im Falle einer insgesamt aufgrund von wirtschaftlichem Wachstum oder aufgrund von lohnstückkostenneutralen Arbeitszeitverkürzungen steigenden Arbeitskräftenachfrage werden die beschäftigungshemmenden Effekte bestimmter Inflexibilitäten – soweit sie überhaupt bestehen – geringer, ihr Schutzeffekt wird wieder größer werden. Ferner wird leicht übersehen, daß Bestandschutzkosten durch Lohnkosten substituierbar sind²⁷. Unter dem Aspekt politischer Durchsetzbarkeit verdienen relative Lohnverzichte den Vorzug gegenüber in ih-

²³ Vgl. dazu H. Lampert: Sichere und humane Arbeitsplätze – kann das die Soziale Marktwirtschaft leisten?, in: Dem Leben trauen, Dokumentation des 88. Deutschen Katholikentages, Paderborn 1984, S. 685 f.

²⁴ Vgl. zu diesem Problemkreis vor allem A. Oberhauser: Lohnsteigerungen und Beschäftigung. Zur Absicherung wachstums- und beschäftigungspolitischer Strategien durch Lohn- und Vermögenspolitik, in: J. Langkau, C. Köllner (Hrsg.): Wirtschaftspolitik und wirtschaftliche Entwicklung, Bonn 1985, S. 201 ff.

²⁵ Eine Lockerung des Bestandsschutzes für ältere Arbeitnehmer und Frauen sowie des Arbeitnehmerschutzes und eine Differenzierung der qualifikationsgebundenen Lohnunterschiede z. B. würde bei unveränderter Gesamtnachfrage nach Gütern und Leistungen nicht das Niveau der Beschäftigung, sondern (sehr wahrscheinlich) die Zusammensetzung der Beschäftigten und damit die Struktur der Arbeitslosigkeit ändern.

²⁶ So insbesondere F. Buttler, a.a.O., Abschn. 2.6, 3.2.1. und 3.2.4.

²⁷ H. M. Schellhaab, a.a.O., S. 158 und S. 166.

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

NEUERSCHEINUNG

Manfred Holthus/Dietrich Kepschull (Hrsg.)

DIE ENTWICKLUNGSPOLITIK WICHTIGER OECD-LÄNDER

– Eine Untersuchung der Systeme und ihrer außenwirtschaftlichen Implikationen –

Im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft hat das HWWA-Institut die Entwicklungspolitik wichtiger OECD-Länder und ihre außenwirtschaftlichen Implikationen untersucht. In Band 1 wird die Entwicklungspolitik der Länder USA, Großbritannien, Bundesrepublik Deutschland, Japan und Italien analysiert. In einem allgemeinen Teil wird das Verhältnis von Außenwirtschafts- und Entwicklungspolitik im Hinblick auf Kongruenz und Konfliktpotentiale bei Zielen und Maßnahmen geprüft. Daran schließt sich eine Betrachtung der Auswirkungen der Entwicklungspolitik der in die Untersuchung einbezogenen Länder auf die Außenwirtschaft der Bundesrepublik an. Auf dieser Grundlage werden dann die Konsequenzen für die Gestaltung des deutschen Instrumentariums erörtert.

In Band 2 wurde für Frankreich eine besonders ausführliche Untersuchung durchgeführt. Die Vielfalt von Organisationen und eingesetzten Instrumenten ist bei diesem Land auch für Fachleute schwer überschaubar. Zur Beurteilung der außenwirtschaftlichen Wirkungen waren deshalb umfangreiche Erläuterungen der Grundzusammenhänge notwendig.

Bd. 1 Großoktav, 750 Seiten, 1985, brosch. DM 89,-
Bd. 2 Großoktav, 538 Seiten, 1985, brosch. DM 55,-

ISBN 3-87895-278-3
ISBN 3-87895-288-0

VERLAG WELTARCHIV GMBH – HAMBURG

ren Beschäftigungswirkungen unbestimmten Flexibilisierungen²⁸.

Ein viertes Defizit der Diskussion ist die Verkenning der Schutzfunktion bestimmter Regulierungen. Die Transformation der monopsonistischen bzw. oligopsonistischen Form der Arbeitsmärkte in die eines bilateralen Monopols bzw. Oligopols, die Einführung des Kündigungsschutzes für Arbeitnehmer und die Einführung eines besonderen Kündigungsschutzes für bestimmte Gruppen sind Reaktionen der staatlichen Sozialpolitik auf das Versagen ungeordneter und unvollkommener Märkte, vor allem unter sozialen Aspekten. Eine nicht sorgfältig differenzierende und die wirtschaftlichen sowie die sozialen Wirkungen nicht gegeneinander abwägende Deregulierung läuft daher Gefahr, um bestimmter partieller Deregulierungen willen das partielle Versagen staatlicher Regulierungen durch Marktversagen abzulösen²⁹.

Variation der Tarifautonomie?

Jüngst wird verstärkt gefordert³⁰, erstens die Möglichkeit zu schaffen, von tarifvertraglichen Regelungen durch Betriebsvereinbarungen abzuweichen, und zweitens die Möglichkeit abzuschaffen, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären. Selbst wenn man die Auffassung teilt, daß die gewerkschaftliche Lohnniveau-politik unter bestimmten Bedingungen das Beschäftigungsniveau beeinträchtigen kann und in der Bundesrepublik in bestimmten Entwicklungsphasen tatsächlich beeinträchtigt hat³¹, erscheinen solche Vorschläge als zu weitgehend. Dies wird deutlich, wenn man die wesentlichen Argumente zugunsten solcher Vorschläge analysiert. Es handelt sich vor allem um folgende Punkte:

□ In vielen wichtigen Sektoren seien die Löhne über den Vollbeschäftigungslohn hinausgetrieben worden, so daß Arbeitslosigkeit entstanden sei. Dazu ist zu sagen, daß für die praktische Lohnpolitik ein sektorales Vollbeschäftigungslohniveau nicht abgeleitet werden kann und nicht nachweisbar ist, daß in der gewerkschaftlichen Lohnpolitik allgemein und in der Branchenlohnpolitik des letzten Jahrzehnts im besonderen eine entscheidende, für die Beseitigung der Massenarbeitslosigkeit ins Gewicht fallende Ursache der Arbeitslosigkeit zu sehen ist³².

²⁸ Damit soll nicht gegen Flexibilisierungen argumentiert werden, die unter Bewertung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Wirkungen für wünschenswert bzw. notwendig gehalten werden.

²⁹ Vgl. dazu auch F. Buttler, a.a.O., Abschn. 4.2.

³⁰ Vgl. K. Adomeit, a.a.O.; vgl. zu den Argumenten im einzelnen Kronberger Kreis, a.a.O.

³¹ Das gilt z. B. für die Jahre 1961/65, 1970/71, 1973/75. Vgl. dazu H. Lamper: Der Einfluß einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf die Rentenversicherung, in: Sozialer Fortschritt, 1985, S. 230 f.

□ Die Gewerkschaften hätten auf die Arbeitslosigkeit nicht überwiegend mit einer entsprechenden Mäßigung der Lohnforderungen reagiert, sondern mit dem Versuch, Einfluß auf den Umfang der angebotenen Arbeit zu nehmen. Bezogen auf das letzte Jahrzehnt ist der Vorwurf fehlender lohnpolitischer Mäßigung nur mit großen Einschränkungen belegbar. Während nämlich vor der Beschäftigungskrise 1970 bis 1974 das Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit je beschäftigtem Arbeitnehmer jahresdurchschnittlich mit 12,2 % extrem stark wuchs, stieg das Bruttoarbeitseinkommen 1975 bis 1979 um jahresdurchschnittlich 6,6 %, 1980 bis 1984 nur noch um 4,7 %. Bemerkenswert erscheint auch, daß der reale Stundenlohnindex der Industriearbeiter von 1968 bis 1976 um 30,2 Indexpunkte stieg, 1976 bis 1984 dagegen nur um 8,2. Der Index des realen Monatsgehalts der Angestellten in Industrie und Handel stieg in der erstgenannten Periode um 27,5, in der letztgenannten um 9,7 Indexpunkte³³. Der Versuch der Gewerkschaften, auf das Arbeitsangebot Einfluß zu nehmen, ist – jedenfalls soweit er auf eine Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich hinausläuft – als beschäftigungspolitische Strategie keine unangemessene Reaktion auf die Arbeitslosigkeit.

□ Auf den Warenmärkten und den Märkten für gewerbliche Leistungen sei eine Festlegung der Preise durch das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen verboten, nicht aber auf dem Arbeitsmarkt. Hier ist darauf hinzuweisen, daß die unterschiedlichen Ordnungen der Märkte für Güter und gewerbliche Leistungen einerseits und für Arbeitsleistungen andererseits wohl begründet sind. Der Hauptgrund ist darin zu sehen, daß ohne Zulassung eines Kartells auf der Anbieterseite die Arbeitsmärkte Monopsone bzw. Oligopsonie wären, die Löhne also unter dem Wertgrenzprodukt der Arbeit lägen³⁴. Daher hat der Gesetzgeber die Form der Arbeitsmärkte durch die Zulassung der Bildung gegengewichtiger Marktmacht in die Form des bilateralen Monopols bzw. Oligopols transformiert. Damit ist notwendigerweise die Festlegung der Tariflöhne durch Verhandlungen verbunden.

□ Niemand könne faktisch auf dem Arbeitsmarkt seine Arbeitskraft unter dem Kartellpreis anbieten, so daß der Arbeitnehmer an der freien Entfaltung seiner Persönlichkeit und an der Möglichkeit gehindert werde, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Meines Erachtens

³² Vgl. zu den Ursachen der Arbeitslosigkeit den Überblick bei W. Klauder, a.a.O.

³³ Institut der deutschen Wirtschaft: Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland 1985, Tab. 21, 54a und 54b.

³⁴ Vgl. dazu H. Lamper: Lehrbuch der Sozialpolitik, Berlin 1985, S. 36 f.

ist die Verhinderung einer Außenseiterkonkurrenz die logische Konsequenz der Zulassung der Tarifautonomie. Wenn diese ihren eigentlichen Zweck erfüllen soll, Mindestarbeitsbedingungen zu gewährleisten, muß sichergestellt werden können, daß diese Mindestbedingungen nicht unterboten werden, und zwar weder von einzelnen Arbeitnehmern noch von Arbeitnehmergruppen (Betriebsvereinbarungen), weil dadurch die vereinbarten Arbeitsbedingungen einer fortschreitenden Erosion ausgesetzt werden würden. Von einer Beeinträchtigung der Möglichkeit freier Entfaltung der Persönlichkeit und der Freiheit beruflicher Betätigung durch die Tarifautonomie könnte nur dann gesprochen werden, wenn nachweislich in der Tarifautonomie die wesentliche Ursache für die Arbeitslosigkeit zu sehen wäre.

Kein Unterbietungswettbewerb?

Weiter wird angeführt, daß eine Notwendigkeit, Arbeitnehmer vor ruinöser Konkurrenz zu schützen, allenfalls dann bestehe, wenn die Löhne in der Nähe des Existenzminimums liegen. An diesem Argument ist richtig, daß eine Konkurrenz der Arbeitnehmer um die knappen Arbeitsplätze bei hoher Arbeitslosigkeit nicht notwendig „ruinös“ werden würde. Es ist aber nicht auszuschließen, daß sie über einen Unterbietungswettbewerb bei Arbeitslosigkeit zu einer Verringerung des Nominallohnniveaus führen würde. Wenn die Elastizität der Arbeitsnachfrage absolut kleiner als 1 ist, würden nicht nur die individuellen Nominallöhne, sondern auch die Nominallohnsumme und damit die Konsumgüternachfrage zurückgehen. Ein durch Deflation bedingter Konjunkturabschwung und ein Beschäftigungsrückgang könnten die Folge sein. Soweit die Tarifautonomie zu einer Lohnsummenstabilisierung führt, ist dies konjunkturpolitisch durchaus erwünscht. Freilich ist einer Lohnsummenstabilisierung eine Politik der Lohnsummenerhöhung durch Beschäftigungserhöhung überlegen. Eine solche Politik ist aber bei Aufweichungen der Tarifautonomie keineswegs gewährleistet. Sie ist vermutlich eher durch Kooperation zwischen allen für den Beschäftigungsgrad verantwortlichen Trägern der Wirtschaftspolitik (einschließlich der Sozialpartner) erreichbar.

Im Zusammenhang mit den oben erwähnten Vorschlägen wird schließlich auch ins Feld geführt, daß in den 50er und 60er Jahren die Lohndrift nach Branchen und Regionen ganz unterschiedlich gewesen sei; der Lohn sei ein Marktpreis gewesen, zu einer Unterbietungskonkurrenz der Arbeitnehmer sei es nicht gekommen, dagegen sei in den 70er Jahren die Lohndrift durch die Gewerkschaften weitgehend beseitigt worden. An dieser Argumentation ist die Feststellung zutreffend, daß die regionalen und branchenmäßigen Unter-

schiede zwischen Tarifverdiensten und Effektivverdiensten in der Vollbeschäftigungsära im Durchschnitt relativ größer waren als in den Jahren der Unterbeschäftigung nach 1975.

Man kann aber aus dieser Beobachtung nicht folgern, daß der Lohn seinerzeit ein „Marktpreis“ war und daß „die Gewerkschaften“ die früher bestehende Lohndrift „weitestgehend“ beseitigt haben. Damals wie in der jüngsten Vergangenheit haben die Sozialpartner das Mindestlohniveau und die Mindestlohnstruktur vorgegeben. Vor 1975 jedoch führte die Arbeitskräfteknappheit zu einer starken Lohndrift, während die seit 1975 bestehende Nachfragerücke die Lohndrift verringert³⁵. Effektivlohniveau und Effektivlohnstruktur sind im Prinzip bei bestehender Tarifautonomie stets das Ergebnis des Zusammenwirkens institutioneller und ökonomischer Faktoren. Die Feststellung, daß es in den 50er und 60er Jahren keinen Unterbietungswettbewerb der Arbeitnehmer gegeben habe, ist ebenfalls zutreffend, sie besagt jedoch nichts, weil bei Übernachfrage nach Arbeit ein Unterbietungswettbewerb nicht zu erwarten ist, aus dieser Tatsache aber nicht geschlossen werden darf, daß es bei einem Überangebot an Arbeit keinen Unterbietungswettbewerb gäbe.

Im übrigen ist fraglich, ob größere regionale und branchenmäßige Tarif- und Effektivlohnunterschiede regionale und sektorale Arbeitsmarktungleichgewichte durch Arbeitskräftewanderungen verringern würden, weil sich das Mobilitätsverhalten stark verändert hat, unter anderem durch die gestiegene Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen, durch den gestiegenen Eigenheimbesitz und durch das stark gestiegene Realeinkommensniveau.

Mögliche Folgen

Die in bezug auf eine Deregulierung der Tarifautonomie entscheidende Frage lautet, ob durch die vorgeschlagene Modifikation, nämlich die Zulassung von Betriebsvereinbarungen und die Beseitigung der Möglichkeit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen eine Lohnniveau- und Lohnstrukturentwicklung erwartet werden kann, die unter Würdigung gesamtwirtschaftlicher und einzelwirtschaftlicher, nicht zuletzt sozialer Aspekte gegenüber einer Lohnpolitik überlegen ist, wie die Gewerkschaften sie – letztlich von den Arbeitgebern akzeptiert – bisher betrieben haben. Die Beantwortung dieser Frage setzt eine Beurteilung der

³⁵ Vgl. dazu nur H. Gerfin: Ausmaß und Wirkung der Lohndrift, in: H. Arndt (Hrsg.): Lohnpolitik und Einkommensverteilung. Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F., Bd. 51, Berlin 1969, S. 472 ff.; B. Külp: Das Problem der Wage-drift, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 1976, S. 109 ff. und S. 206 ff.; sowie – als neuere empirische Arbeit – J. Blum: Von der Tarif- zur Effektivlohnstruktur, Frankfurt 1983; und die Gutachten des Sachverständigenrats, passim.

Wirkungen der vorgeschlagenen Modifikationen voraus.

Betriebsvereinbarungen mit der Möglichkeit, andere Arbeitsbedingungen als im Branchentarifvertrag zu vereinbaren, sind meines Erachtens mit folgenden Problemen verbunden:

- Sie können zu schlechteren Arbeitsbedingungen führen, ohne daß jedoch damit eine Kompensation etwa durch mehr Beschäftigung oder durch eine größere Arbeitsplatzsicherheit verbunden sein muß.
- Wie sich die Arbeitsbedingungen in einzelnen Betrieben entwickeln, hängt im wesentlichen von der Verhandlungsstärke des Arbeitgebers und der Verhandlungsstärke der Arbeitnehmervertretung des Betriebes ab, die wiederum durch die wirtschaftliche Lage des Betriebes und damit die Arbeitsnachfrage, durch das Arbeitsangebot, durch das Verhandlungsgeschick der Arbeitnehmervertretung und durch ihre Durchsetzungsfähigkeit bestimmt wird, d. h. auch durch die Streikbereitschaft und die Streikfähigkeit der Arbeitnehmer des Betriebes. Mindestens für Mittel- und Kleinbetriebe ist anzunehmen, daß die Betriebsvertretungen ohne eine Anbindung an die Gewerkschaft den Arbeitgebern unterlegen sein werden, vor allem bei vergleichsweise hoher Arbeitslosigkeit.
- Es ist nicht auszuschließen, daß ein Unterbietungswettbewerb zu Lohnsummenzuwächsen führt, die nicht ausreichen, um eine konjunkturstabilisierende Konsumgüternachfrage zu finanzieren.
- Die Stellung der Gewerkschaften als Tarifvertragspartei wird geschwächt.

Negativ zu beurteilen ist meines Erachtens auch eine Abschaffung der Möglichkeit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen. Zunächst ist hervorzuheben, daß der Bundesminister für Arbeit einen Tarifvertrag nur für allgemeinverbindlich erklären kann,

- im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuß,
- wenn die Allgemeinverbindlichkeitserklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint,
- wenn die betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände und die obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, Gelegenheit zur Stellungnahme hatten.

Erwähnung verdient ferner die Tatsache, daß in den letzten Jahren rund 6800 Tarifverträge pro Jahr neu ab-

geschlossen wurden³⁶, von denen jeweils rund 600 als allgemeinverbindlich erklärt wurden³⁷.

Die Folgen einer Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung bestünden darin, daß nicht organisierte Arbeitgeber und nicht organisierte Arbeitnehmer nicht mehr in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages einbezogen werden könnten. Die Tarifvertragsbedingungen könnten von Seiten nicht Organisierter unterboten werden. Ein Unterbietungswettbewerb, der auf das Niveau der Arbeitsbedingungen in den organisierten Bereichen zurückwirken müßte, könnte die Folge sein. Dies könnte vor allem in krisenbedrohten Branchen, wie etwa der Bauwirtschaft, und in Branchen mit hohen Ausländeranteilen für die Arbeitnehmer insgesamt zu merklich ungünstigeren Arbeitsbedingungen führen. Eine weitere beachtenswerte Wirkung könnte sich daraus ergeben, daß nicht organisierte Arbeitnehmer wohl überwiegend ein Interesse haben, nicht schlechter gestellt zu werden als organisierte, so daß sie sich wahrscheinlich zum Gewerkschaftsbeitritt entschließen würden, wenn nicht die (nicht organisierten) Arbeitgeber von sich aus die tarifvertraglich vereinbarten Bedingungen übernehmen würden. Daher ist insgesamt der Schluß nahelegend, „daß man die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen nicht zum Popanz machen sollte. Dort, wo sie praktiziert wird, geschieht dies in Übereinstimmung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, in den weiten Bereichen, wo es sie nicht gibt, handelt man in der Praxis so, als sei sie vorhanden. Was also könnte ihre Beseitigung letzten Endes bringen?“³⁸

Soziale Kosten

Die Vorschläge zur Modifizierung der Tarifautonomie verfolgen zwei Ziele, nämlich erstens eine an der Vollbeschäftigung orientierte Lohnniveaupolitik und zweitens eine Lohnstrukturpolitik, die sich mehr an der Branchenproduktivität und an der Beschäftigungslage in der Branche orientiert statt am Ziel prozentual relativ gleichmäßiger Erhöhungen der Einkommen für alle Arbeitnehmer.

Unterstellt man einmal, diese Ziele seien durch die Zulassung von Betriebsvereinbarungen und einen Verzicht auf eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung erreichbar, dann ist zunächst nach dem Preis der Modifikation der Tarifautonomie zu fragen. Er besteht in der Gefahr schrittweiser Erosion der Tarifautonomie und in einer weiteren Verschlechterung der Chancen zur Verbesserung der sozialpartnerschaftlichen Beziehungen. Fer-

³⁶ Sozialpolitische Informationen des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vom 11. 3. 1986.

³⁷ Kronberger Kreis, a.a.O., S. 20.

³⁸ H. Maier-Mannhart: Freiwillig im Tarifgehege, in: Süddeutsche Zeitung vom 1./2. 3. 1986.

ner ist mit einer nachhaltigen Störung des sozialen Friedens zu rechnen. Dies ist insgesamt ein hoher Preis, insbesondere unter Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeit, daß die Beschäftigungsprobleme in den 90er Jahren leichter lösbar sein werden. Aber abgesehen davon ist auch fraglich, ob die erstrebten Ziele mit Hilfe der vorgeschlagenen Änderungen erreichbar sind.

Eine am Vollbeschäftigungsziel orientierte Lohnniveaupolitik setzt voraus, daß die Lohnzuwächse bzw. die Kosten einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Durchschnitt mittel- und langfristig, nach Möglichkeit auch kurzfristig, den Produktivitätsfortschritt einerseits nicht oder nicht stark überschreiten (wobei eine konstante Verwendungsstruktur des Sozialprodukts unterstellt ist), andererseits aber ausreichend sind, um das im Inland verfügbare Konsumgüterniveau ohne Senkung des Preisniveaus nachzufragen. Eine solche Lohnpolitik ist im Prinzip leichter durch Lohnniveauänderungen realisierbar, die im wesentlichen durch beschäftigungspolitisch verantwortungsbewußte Tarifvertragsparteien kontrolliert werden, als durch Lohnniveauänderungen, die das Ergebnis von Betriebsvereinbarungen und eines Unterbietungswettbewerbes auf den Arbeitsmärkten sind. Es gibt, wie u. a. Oberhauser³⁹ gezeigt hat, Konzepte für einen Beschäftigungspakt zwischen den Trägern der Wirtschaftspolitik, den Arbeitgebern und den Gewerkschaften, deren Verwirklichung aussichtsreicher erscheint als der Versuch, durch eine Änderung des Tarifvertragsrechtes eine zieladäquate Lohnniveau- und Lohnstrukturpolitik zu erreichen.

Stärkere Lohndifferenzierung?

In bezug auf das in jüngster Zeit vielfach empfohlene Ziel einer stärkeren Differenzierung der Branchenlohnstruktur ist zunächst darauf hinzuweisen, daß Vorsicht gegenüber Befunden über die Lohnstrukturentwicklung angebracht ist, wenn diese Befunde nicht auf den Sondererhebungen des Statistischen Bundesamtes beruhen, sondern aus allgemeinen Verdienstdaten gewonnen sind. Denn diese Branchenverdienste werden durch Veränderungen der Beschäftigtenstruktur, der regionalen Verdienststruktur und durch Überstunden beeinflusst⁴⁰. Mieth meint, die neueren deutschen Beiträge

zur Lohnstrukturflexibilität seien „insgesamt sehr knapp, oberflächlich und wenig begründet“⁴¹. Er bekennet: „Es ist mir . . . bis heute nicht so recht gelungen, herauszufinden, was man aus empirischen Untersuchungen der Entwicklung der interindustriellen Lohnstruktur außer den anerkannten empirischen Befunden herauslesen kann“⁴².

Ferner ist zu bedenken, daß gerade schwach wachsende Wirtschaftszweige mit vergleichsweise geringen Produktivitätsfortschritten qualifizierte Arbeitskräfte brauchen, also Lohnsätze zahlen müssen, mit denen sie mit anderen Nachfragern konkurrieren können. Wenn die Lohnzuwächse stärker als bisher an den Branchenproduktivitätsentwicklungen orientiert werden, müßten die Löhne in den Wachstumsbranchen stärker steigen als bei der seit Jahren üblichen Lohnführerschaft; die Beschäftigungswirkungen einer solchen Politik würden sich kompensieren können. Zu fragen ist auch, ob durch eine starke Differenzierung der Arbeits-einkommen nicht die Konsumquote der Arbeitnehmerschaft geringer wäre. Außerdem stellt sich die Frage, warum die Arbeitgeber in wachstumsschwachen Branchen keinen größeren Verhandlungswiderstand leisten, um vergleichsweise niedrigere Lohnzuwächse durchzusetzen. Die Antwort: Die Arbeitgeber haben ein Interesse an Lohnunterschieden, die den Arbeitnehmern fair und gerecht erscheinen, weil dadurch die Arbeitszufriedenheit und die Leistungsbereitschaft erhöht werden und der erforderliche Facharbeiterstamm gesichert werden kann, wie auch Thurow gezeigt hat⁴³. Daher spricht einiges dafür, daß die Produktivitätsunterschiede und die Wachstumsunterschiede zwischen den Branchen von beiden Arbeitsmarktparteien nicht als die dominierende Bestimmungsgröße ihrer Entscheidungen über die Lohnunterschiede akzeptiert werden. Das Instrument der Lohnstrukturanpassung scheint insgesamt gesehen zur Beseitigung von Marktungleichgewichten wenig geeignet zu sein⁴⁴.

Alle diese Gesichtspunkte lassen es nicht geraten erscheinen, die Tarifautonomie so zu verändern, daß die Sozialpartner die Kontrolle über das Lohnniveau und die Lohnstruktur verlieren.

³⁹ A. Oberhauser, a.a.O. Vgl. auch H. Lampert: Lehrbuch . . ., a.a.O., S. 217-219 und die dort angegebene Literatur.

⁴⁰ Vgl. zu diesen methodischen Problemen der Erfassung der Lohnstruktur W. Mieth: Die Forderung nach flexibleren Lohnstrukturen, in: Ph. Herder-Dorneich (Hrsg.): Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F., Bd. 127, Berlin 1982, S. 171 ff.; sowie H. Lampert: Die Lohnstruktur der Industrie. Ein Beitrag zu einer Theorie der Lohnstruktur, München 1963, S. 4 ff. Vgl. als neuere empirische Arbeit zur Lohnstrukturentwicklung in der Bundesrepublik A. Weigend: Lohndynamik und Arbeitsmarkt, Frankfurt 1982.

⁴¹ W. Mieth, a.a.O., S. 174. Vgl. auch K. Gerlach, O. Hübler: Lohnstruktur, Arbeitsmarktprozesse und Leistungsintensität in Effizienzlohnmodellen, in: F. Buttler u.a. (Hrsg.): Staat und Beschäftigung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 88, Nürnberg 1985, S. 249 ff.

⁴² Ebenda, S. 182.

⁴³ L. C. Thurow: Die Null-Summen-Gesellschaft, München 1981, S. 50 ff.

⁴⁴ K. Gerlach, O. Hübler, a.a.O., S. 285. Vgl. auch Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung: Auswirkungen des Strukturwandels auf den Arbeitsmarkt, Ergänzungsband zur Ifo-Strukturberichterstattung, München 1983, S. 87 ff.