

Neumann, Helmut

Article — Digitized Version

Steuerungsoptionen für den DDR-Arbeitsmarkt

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Neumann, Helmut (1990) : Steuerungsoptionen für den DDR-Arbeitsmarkt, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 70, Iss. 6, pp. 309-313

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/136647>

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.

Helmut Neumann

Steuerungsoptionen für den DDR-Arbeitsmarkt

Der Strukturwandel in der DDR-Wirtschaft erfordert in einem unbekanntem Ausmaß Umsetzungen, Weiterqualifikationen und Entlassungen von Beschäftigten. Welche Handlungsoptionen bieten sich der DDR-Regierung, um Ineffizienzen bei der Anpassung zu vermeiden?

Sobald sich DDR-Betriebe unter Konkurrenzbedingungen behaupten müssen, wird ein großer Teil der gegenwärtigen Produktion unrentabel, und die Beschäftigten werden auf ihren derzeitigen Stellen nicht produktiv einzusetzen sein. Während einige Betriebe ganz stillgelegt werden müssen, z. B. aufgrund der hohen Umweltbelastung oder der technischen Überalterung, stehen die Direktoren der übrigen Betriebe vor dem Problem, Anpassungsmaßnahmen vornehmen zu müssen. Sie handeln dabei unter höchst unsicheren Bedingungen: Die Kostenkalkulation ist ungenau; künftige Absatzmengen sind kaum abzuschätzen; und die Lohnentwicklung ist nicht vorhersehbar. Diese Faktoren erschweren zum einen die Einschätzung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit, zum anderen sind die politischen Rahmenbedingungen und Zielvorgaben ungewiß, insbesondere die künftigen Möglichkeiten, Personal abzubauen zu können.

Die personalpolitischen Optionen reichen von Umsetzungen über Qualifizierungsmaßnahmen bis zu Entlassungen, Frühpensionierungen und passivem Personalabbau durch natürliche Fluktuation. Angesichts dieser Unsicherheiten werden die Direktoren wahrscheinlich versuchen, das Überleben des Unternehmens dadurch zu sichern, indem sie sich auf einen kleinen wettbewerbsfähigen Teilbereich beschränken.

Die Entlassungsentscheidungen berücksichtigen aber nicht alle volkswirtschaftlich relevanten Kosten, da die Unternehmen die Folgekosten vernachlässigen, die den betroffenen Arbeitnehmern durch die Entlassung entstehen. Diese „Wiedereingliederungskosten“ umfassen folgende Nachteile:

Während der Arbeitslosigkeit treten Einkommensverluste auf.

Suchkosten für eine neue Stelle fallen an, unter Umständen ist ein Umzug oder ein längerer Anfahrtsweg in Kauf zu nehmen.

Die Nachteile, die durch den Verlust der vertrauten Arbeitskollegen entstehen, sind finanziell kaum bewertbar. Anerkennung muß neu gewonnen werden, und die Unsicherheit über die weitere Existenz kann als große Belastung erlebt werden, gerade weil in den DDR-Medien die sozialen Folgen der Arbeitslosigkeit im „Kapitalismus“ übertrieben geschildert wurden: persönliche Isolierung, sozialer Abstieg, kaum Chancen zum Wiedereinstieg ins Arbeitsleben.

Ein Teil der Entlassungen ist daher volkswirtschaftlich ineffizient, weil die gesamten Kosten der Kündigungen höher als die Vorteile, d. h. die vermiedenen Verluste der Betriebe sind.

Die Qualifizierungskosten

Ein weiterer Grund für die mögliche Diskrepanz zwischen betriebs- und volkswirtschaftlicher Rationalität liegt in der besonderen Situation in Hinblick auf Qualifizierungsmaßnahmen. Trotz einer guten technischen oder handwerklichen Grundausbildung wird sich in den nächsten Jahren ein großer Teil der Beschäftigten weiterbilden müssen, weil

Kenntnisse für die Bedienung modernerer Maschinen,

EDV-Erfahrung,

Verständigungsmöglichkeiten in englischer oder französischer Sprache,

Grundbegriffe der Kostenrechnung oder

die Voraussetzungen für Eigeninitiative bzw. die Übernahme von Verantwortung fehlen.

Bisher finanzierten die Betriebe die Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten. Die Betriebsleitung

Helmut Neumann, 34, Dipl.-Ökonom, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Volkswirtschaftslehre der Technischen Universität Berlin.

entschied, in welchem Umfang Fortbildungen stattfinden sollten und wer daran teilnehmen durfte. Nur in Ausnahmefällen war mit der Absolvierung einer Fortbildung auch ein direkter Einkommenszuwachs für die Beschäftigten verbunden. Das Interesse an Fortbildung erklärte sich vielmehr aus den besseren langfristigen Aufstiegschancen und der nebenberuflichen Verwertbarkeit insbesondere handwerklich-technischer Kenntnisse¹. Unter Kostengesichtspunkten müssen die Betriebe diese Maßnahmen neu überdenken. Dabei ist es wichtig, zwischen spezifischer und allgemeiner Ausbildung zu unterscheiden. Spezifische Qualifikationen können nur in einem Betrieb oder an einem bestimmten Arbeitsplatz angewendet werden, während allgemeine Qualifikationen in vielen Betrieben genutzt werden können. Fast jede Aus- oder Fortbildung enthält sowohl allgemeine als auch spezifische Elemente.

Es ergeben sich Probleme, wenn die Unternehmen wie bisher die Ausbildungen finanzieren sollen, da die Erträge spezifischer Qualifikationen nur im Rahmen einer bestimmten Technologie realisiert werden können. Angesichts der Unsicherheit über die komparativen Kostenvorteile sind spezifische Fortbildungen der Mitarbeiter besonders risikoreich für die Betriebe, weil bei einer Einstellung der Produktion zusätzliche Investitionen abgeschrieben werden müssen. Die Unternehmen werden erst dann in spezifische Ausbildungen investieren, wenn die Rentabilität einer Produktlinie sichergestellt ist.

Allgemein verwertbare Ausbildungen werden Unternehmen in der Regel² nicht finanzieren, weil die Qualifikation in anderen Unternehmen genutzt werden kann. Diese Betriebe sparen die Ausbildungskosten und können daher höhere Löhne für abgeworbene Fachkräfte zahlen. Ein Unternehmen, das z.B. den Mangel an EDV-Experten zu beheben versucht, muß fürchten, daß andere Betriebe die gesuchten Spezialisten abwerben oder diese in den Westen abwandern, sofern eine Lohn Differenz bestehen bleibt. Allgemeine Ausbildungen werden daher in einer Marktwirtschaft von den Auszubildenden z.B. durch Einkommensverzicht finanziert. Da-

¹ Ein Teil der beruflichen Weiterbildung erfolgt wie in der Bundesrepublik privat, z.B. im Rahmen von Volkshochschulkursen.

² Betriebe, die hohe Gewinne mit qualifizierten Mitarbeitern realisieren können, werden diese allgemeinen Ausbildungen auch dann finanzieren, wenn sie damit rechnen, daß ein Teil der Qualifizierten abwandern wird.

³ Viele Ausbildungen, z.B. Studien, finanziert teilweise der Staat. Vgl. dazu G.S. Becker: Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, in: Journal of Political Economy, Supplement, 1962, S. 9-49.

⁴ Es wird davon ausgegangen, daß langfristig eine einheitliche Gesetzgebung für die BRD und die DDR angestrebt wird, und nur in begründeten Ausnahmefällen abweichende Übergangsregelungen zugelassen werden, von denen außerdem weitgehende Kompatibilität mit der gegenwärtigen bundesdeutschen Regulierung gefordert wird.

für erhalten sie nach der Ausbildung auch die Erträge in Form höherer Löhne³. Längerfristig wird sich diese Finanzierung auch in der DDR durchsetzen; kurzfristig ist jedoch damit zu rechnen, daß die Beschäftigten nicht bereit sind, ihre Ersparnisse für Weiterbildung auszugeben.

Staatliche Finanzierung?

Drei Gründe sprechen für diese Vermutung. Angesichts der lange Zeit unerfüllbaren Konsumwünsche und der in der Regel nur geringen Ersparnisse kann kaum erwartet werden, daß die Beschäftigten die bestehenden qualifikatorischen Defizite kurzfristig durch Weiterbildung ausgleichen. Hinzu kommt, daß viele Ausbildungen zwar im Prinzip allgemein verwertbar sind, in der gegenwärtigen Situation für die Beschäftigten aber den Charakter einer betriebsspezifischen Ausbildung haben, weil andere Unternehmen Einstellungsstopps verfügt haben und es wegen der starken Monopolisierung der DDR-Wirtschaft häufig in einer Region keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten gibt. Wenn sich die Beschäftigten nach einer Weiterbildung dem Betrieb ausgeliefert fühlen, werden sie nicht bereit sein, diese Kosten ohne zusätzliche Sicherheiten zu finanzieren. Ein weiterer Grund ist, daß die Arbeitsämter aller Voraussicht nach den Arbeitslosen Fortbildungen oder Umschulungen weitgehend finanzieren werden. Angesichts der Möglichkeit, arbeitslos zu werden und dann kostenlos eine Weiterbildung absolvieren zu können, sind die Grenzen der Finanzierungsbereitschaft der Beschäftigten absehbar.

Ohne staatliche Steuerung ist demnach mit zu geringen Qualifizierungsmaßnahmen zu rechnen. Da ohnehin zu befürchten ist, daß die durch Betriebsstillegungen und den Abbau unrentabler Arbeitsplätze bedingten Freisetzungen nicht sofort durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze ausgeglichen werden können, wird die Zahl der Arbeitslosen damit zusätzlich in die Höhe getrieben.

Daraus ergeben sich nicht nur vermeidbare soziale Probleme, sondern auch Risiken für den langfristigen Wachstumsprozeß auf dem Gebiet der heutigen DDR. Üblicherweise stehen Arbeitslose dem Arbeitsmarkt bei einem Beschäftigungsanstieg wieder zur Verfügung. Arbeitslosen in der DDR steht aber auch die Option „Abwandern“ offen. Zur Zeit nutzen zwischen 2000 und 3000 Personen pro Woche die Möglichkeit, in die Bundesrepublik umzusiedeln. Aufgrund der verzerrten Lohn- und Preisrelationen und der zu erwartenden zurückhaltenden Personalpolitik kann es dazu kommen, daß Entlassene zur Zeit in der DDR keine Arbeit finden, nach der erfolgten Strukturanpassung aber zu den gesuchten Arbeitskräften gehören. Diejenigen, die in der nächsten Zeit in die Bundesrepublik abwandern, wer-

den später vermutlich kaum zur Rückkehr zu bewegen sein. Daraus ergibt sich die Frage, welche Handlungsoptionen die Regierung hat, um diese absehbaren Probleme zu vermeiden oder zu reduzieren⁴.

Die Nichteingriffsoption

Im Rahmen der Nichteingriffsoption verzichtet der Staat auf jede Steuerung der Anpassungsprozesse. Da die Betriebe problemlos Freisetzungen realisieren können, gerät die Arbeitsverwaltung bei dieser Variante durch hohe Arbeitslosenzahlen zunehmend unter Druck. Sie wird daher versuchen, die Arbeitslosigkeit abzubauen. Unter Anwendung westdeutscher Arbeitsmarktgesetze stehen ihr dafür Qualifizierungsmaßnahmen, Lohnsubventionen und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zur Reintegration von Arbeitslosen zur Verfügung.

Die Problematik dieser Variante liegt in den hohen Kosten, die durch Entlassungen und spätere Wiedereingliederungen entstehen. Die Betriebe nutzen die internen Anpassungsmöglichkeiten nicht im volkswirtschaftlich effizientem Umfang.

Die Bestandserhaltungsoption

Bei der Bestandserhaltungsoption steht im Mittelpunkt der staatlichen Bemühungen das Interesse, möglichst viele Beschäftigte auf den gegenwärtigen Arbeitsplätzen zu halten, um so die Konsequenzen des notwendigen Strukturwandels für die Arbeitnehmer solange hinauszuzögern, bis neue Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Auch für diese Option stehen in der Bundesrepublik bereits erprobte Instrumente der Arbeitsverwaltung zur Verfügung. Neben meist regional eingesetzten Subventionen zur Arbeitsplatzhaltung wird hier vorwiegend das Kurzarbeitergeld genutzt, um kurz- oder mittelfristige Absatzeinbußen der Unternehmen zu überbrücken oder – im Gesetz eigentlich nicht vorgesehen – Entlassungen als Folge struktureller Probleme zeitlich zu strecken. Der Vorteil dieser Option besteht darin, daß Entlassungen hinausgezögert werden können. Wenn die Unternehmen ihre Marktchancen erkennen, stehen die Beschäftigten noch zur Verfügung.

In der Bundesrepublik ist Kurzarbeitergeld ein weitgehend anerkanntes arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Verringerung der Arbeitslosigkeit. Beim Kurzarbeitergeld arbeiten die betroffenen Mitarbeiter einen Teil der regulären Arbeitszeit. Im Idealfall wird das Unternehmen die Wochenarbeitszeit so festsetzen, daß für die letzte gearbeitete Stunde der Lohn (einschließlich aller Nebenkosten) gerade die Wertschöpfung deckt. Während der restlichen Wochenarbeitsstunden sind die Beschäftigten von der Arbeit freigestellt. Für diese freien

Stunden erhalten sie statt Lohn Kurzarbeitergeld in Höhe des Arbeitslosengeldes. Das Unternehmen muß für diese Zeit den größten Teil der Sozialversicherungsbeiträge bezahlen, so daß während der Kurzarbeit Verluste in Höhe dieser Beiträge entstehen. Für die Unternehmen in der Bundesrepublik ist die Kurzarbeit in vielen Fällen günstiger als die Folgekosten der Entlassungen, z.B. Abfindungen, die internen Anpassungskosten bei einer Senkung des Personalbestandes und nach einem Wiederaufschwung Einstellungs- und Ausbildungskosten für neue Mitarbeiter, zu zahlen.

Die Situation in der DDR unterscheidet sich von den westdeutschen Bedingungen in zweierlei Hinsicht: Erstens, die Unternehmen können durch Kurzarbeit keine zukünftigen Ausbildungskosten sparen, weil auch die heute Beschäftigten qualifiziert werden müssen. Zweitens, die betriebswirtschaftlichen Nachteile der Kurzarbeit, die ständigen Verluste in Höhe der zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge, schlagen wegen der angespannten Finanzlage der Betriebe und der finanziellen Belastungen durch die notwendigen Produktionsumstellungen stärker zu Buche. Bei einer Übernahme der westdeutschen Regelungen wäre daher die Inanspruchnahme seitens der DDR-Unternehmen zu gering, um arbeitsmarktrelevante Wirkungen zu erzielen. Kurzarbeit müßte demnach in der DDR so hoch subventioniert werden, daß für die Betriebe keine Kosten anfallen, oder es müßten sogar Aus- und Fortbildungen der Beschäftigten vom Staat finanziert werden.

Eine solche umfassende Subventionierung ist aus zwei Gründen problematisch. Einerseits kennen staatliche Planer zumindest in der gegenwärtigen Situation nicht den künftigen Qualifikationsbedarf der Beschäftigten. Ohne jede Beteiligung der Arbeitskräfte oder der Betriebe an den Kosten der Qualifizierung besteht die Gefahr von Fehlqualifikationen, weil die staatliche Ausbildungsfinanzierung nicht marktgerecht in Anspruch genommen würde. Andererseits besteht das Risiko, mit staatlichen Geldern völlig unrentable Unternehmensanteile zu erhalten, ohne daß es zu Anpassungen an marktwirtschaftliche Strukturen kommt. Der Preis für die optische Minderung der Arbeitslosigkeit bei gleichzeitiger Erhöhung der Kurzarbeiterzahl wäre sehr hoch.

Die Anpassungsoption

Ziel der effizienzorientierten Anpassungsoption ist, ineffiziente Entlassungen zu vermeiden und rentable Arbeitsplätze zu fördern. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die Unternehmen die Folgekosten von Entlassungen in die Entlassungsentscheidung einkalkulieren. Der Staat kann die Voraussetzungen dafür durch Abfin-

dungsregelungen oder Abgaben schaffen, die von den Unternehmen im Fall betriebsbedingter Entlassungen zu zahlen sind⁵.

Effiziente Abfindungen müßten der Höhe nach die wirtschaftlichen Folgen und im Idealfall auch die immateriellen Folgen für die Entlassenen abdecken. Entscheidend ist dabei nicht dieser Ausgleich der Nachteile, sondern die Einbeziehung der Kosten in die Entlassungsentscheidung. Wenn die Unternehmen trotz Abfindungszahlungen in Höhe der Wiedereingliederungskosten Entlassungen vornehmen, sind die Kündigungen nicht nur betriebswirtschaftlich, sondern auch volkswirtschaftlich effizient.

Abfindungen, wie sie in der Bundesrepublik bei Massenentlassungen aufgrund der Sozialplanbestimmungen üblich sind, stellen in der gegenwärtigen Situation für die DDR eine Gefahr dar, weil sie Entlassenen Anreize zum Übersiedeln in den Westen bieten könnten. Hohe Abfindungen gefährden aber vor allem wegen der finanziellen Belastung die Existenz der Betriebe, die ohne deutlichen Personalabbau nicht wettbewerbsfähig sind. Auch in den übrigen Unternehmen verteuern Abfindungen oder Abgaben die Produktion und senken die künftigen Marktchancen.

Abgaben im Fall von Entlassungen werden unter anderem in den USA erhoben, die an sich als das Land gelten, in dem Unternehmen beliebig einstellen und entlassen können. Das Entlassungsverhalten wird über die Finanzierung der Arbeitslosenversicherung gesteuert. Die Unternehmen entrichten ihre Beiträge abhängig von der Zahl der Entlassungen in der Vorperiode. Durch dieses „experience rating“ wird jede Entlassung im Idealfall um den Betrag verteuert, der für die durchschnittlichen Zahlungen an einen Arbeitslosen aufgewendet werden muß. Der wesentliche Nachteil dieser Regelung liegt in der Pauschalierung. Stellt ein Unternehmen Mitarbeiter ein, die aber nach wenigen Monaten wieder entlassen werden müssen, so zahlt es für diese Entlassungen den gleichen Betrag in die Arbeitslosenversicherung wie für die Entlassung langjähriger Mitarbeiter. Bei Unsicherheit hinsichtlich der künftigen Rentabilität von Arbeitsplätzen werden daher Einstellungen unterbleiben, obwohl ein Teil vermutlich zu Dauerarbeitsplätzen geführt hätte.

In die Richtung des „experience rating“ wirkt auch die derzeit in der DDR erhobene „betriebliche Ausgleichszahlung“. Wer betriebsbedingt entlassen wurde, hat im Fall von Arbeitslosigkeit Anspruch auf eine Zahlung des

Betriebes in Höhe der Differenz von staatlicher Unterstützung (500 Mark) und 70% des bisherigen Nettodurchschnittslohnes, höchstens aber 500 Mark im Monat⁶. Wie bei einer Abgabe wird ein Unternehmen finanziell belastet, wenn es Mitarbeiter entläßt. Der Betrag macht allerdings nur einen Bruchteil der Wiedereingliederungskosten aus. Die Besonderheit der Ausgleichszahlung liegt darin, daß die Höhe der Zahlung bei der Entlassung noch nicht absehbar ist. Steigt die Arbeitslosigkeit stark an, müssen die Betriebe im Durchschnitt länger die Ausgleichszahlung leisten und die Entlassungskosten steigen.

Aufkommensneutrale Entlassungsabgaben

Das grundsätzliche Steuerungsproblem wird durch keine der beschriebenen Regelungen effizient gelöst. Zwar ist einerseits eine Belastung der Betriebe in Höhe der Wiedereingliederungskosten der Entlassenen erforderlich, andererseits sollen die Arbeitskosten der DDR-Betriebe aber möglichst nicht erhöht werden. Das Problem kann durch eine aufkommensneutrale Entlassungsabgabe gelöst werden. Konkret bedeutet diese Regelung, daß die Betriebe für jede Entlassung eine Abgabe in einen Fonds einzahlen, die den durchschnittlichen Wiedereingliederungskosten entspricht. Branchen, die ohnehin Personal abbauen müssen, können bis zu 10% der Belegschaft entlassen, ohne die Abgabe zu zahlen. Hierzu sollten Energiewirtschaft, Bergbau und Landwirtschaft sowie gewisse Betriebe der Chemischen Industrie gehören, die aus Umweltschutzgründen Kapazitäten abbauen müssen.

Die Einnahmen des Fonds werden entsprechend der Beschäftigtenzahl an alle Betriebe zurückgezahlt. Da die Abgabe bei jeder Entlassung fällig wird, besteht ein Anreiz, gesamtwirtschaftlich ineffiziente Entlassungen zu vermeiden. Die Rückzahlung der Gelder bewirkt, daß die Beschäftigungskosten insgesamt unverändert bleiben. Allerdings kommt es zu einer Umverteilung: Betriebe, die viel entlassen, zahlen mehr als Unternehmen mit gleicher Mitarbeiterzahl, die wenig entlassen; beide bekommen aber den gleichen Betrag rückerstattet.

Förderung von Qualifizierung

Der zweite Teil der Anpassungsoption muß darin bestehen, das beschriebene Dilemma der Finanzierung allgemeiner Ausbildungen zu überwinden. Weder die Betriebe noch die Beschäftigten werden in ausreichen-

⁵ Vgl. dazu H. Neumann: Effiziente Entlassungen durch Sozialpläne, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 1988, S. 506-518.

⁶ Vgl. die „Verordnung über die Gewährung staatlicher Unterstützung und betrieblicher Ausgleichszahlung an Bürger während der Zeit der Arbeitsvermittlung“ vom 8. 2. 1990, § 4.

dem Umfang in allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen investieren. Eine rein staatliche Finanzierung birgt die Gefahr von Fehlqualifikationen und ineffizienter Arbeitsplatzhaltung.

Der Konflikt kann durch eine staatliche Finanzierung gelöst werden, bei der die Mittel zum Teil als Subvention, zum Teil als Kredit an die Beschäftigten gezahlt werden. Während die Subvention Anreize für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen schafft, stellt die Kreditvergabe sicher, daß nur solche Maßnahmen gefördert werden, die aus heutiger Sicht rentabel sind, weil die Beschäftigten die finanzielle Belastung nur dann tragen werden, wenn die Unternehmen Bedarf für diese Qualifikationen signalisieren. Ergänzend sollten die Betriebe verpflichtet werden, diejenigen, die mit betrieblicher Zustimmung eine Qualifikation erwerben, nach Ausbildungskosten

gestaffelt eine befristete Beschäftigungsgarantie zu geben. Das versetzt die Ausgebildeten in die Lage, daß sie die Kredite zurückzahlen können und stellt sicher, daß sie zumindestens während der unsicheren Übergangsperiode sichere Einkommen erzielen, die höher als ohne Ausbildung sind.

Die Anpassungsstrategie erweist sich als die sinnvollste Politikvariante. Im Vergleich zur Nichteingriffsoption werden gesellschaftliche Mehrkosten vermieden, die sich als Folge der externen Anpassung nach Entlassungen ergeben. Im Vergleich zur Bestandserhaltungsoption werden ineffiziente Erhaltungssubventionen durch effiziente Anreize zu interner Anpassung ersetzt. Dies erfordert allerdings den Einsatz bisher kaum genutzter staatlicher Regulierungsinstrumente, z.B. aufkommensneutraler Entlassungsabgaben.