

Sesselmeier, Werner

Article — Digitized Version

## Der Arbeitsmarkt aus neoinstitutionalistischer Perspektive

Wirtschaftsdienst

*Suggested Citation:* Sesselmeier, Werner (1994) : Der Arbeitsmarkt aus neoinstitutionalistischer Perspektive, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Nomos, Baden-Baden, Vol. 74, Iss. 3, pp. 136-142

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/137104>

**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.*

Werner Sesselmeier

## Der Arbeitsmarkt aus neoinstitutionalistischer Perspektive

*Aufgrund des in den letzten Jahren zu verzeichnenden Anstiegs der Arbeitslosigkeit und der weiterhin schlechten Aussichten für einen baldigen Beschäftigungsaufschwung wird vielfach auf bestehende Verkrustungen der Arbeitsmärkte hingewiesen. Deregulierungsbefürworter fordern deshalb eine verstärkte Flexibilisierung und Dezentralisierung der Arbeitsmarktbeziehungen. Dr. Werner Sesselmeier setzt sich mit diesen Forderungen auseinander und analysiert die Rolle von institutionellen Arrangements und Regulierungen auf den Arbeitsmärkten.*

Der meistgebrauchte Begriff in der gegenwärtigen gesellschaftlichen und ökonomischen Diskussion dürfte der Begriff der „Krise“ sein. Im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung ist die Rede vom Zusammentreffen mehrerer Krisen: einer Konjunkturkrise, einer Strukturkrise und einer Wiedervereinigungskrise. Die zur Überwindung dieser Krisen vorgeschlagenen Lösungskonzepte beruhen meist auf der ordnungspolitischen Diskussion der achtziger Jahre und beinhalten somit die Forderungen nach umfassender Flexibilisierung und Deregulierung möglichst aller relevanten Bereiche des ökonomischen Lebens. Ganz im Sinne der auf der Unternehmensebene geführten Verschlankungsdebatte (lean production) wird aufgrund des marktwirtschaftlichen Paradigmas eine entsprechende Verschlankung der existierenden Institutionen gefordert. Wegweisend hierfür erscheint vielen die Entwicklung Großbritanniens in den achtziger Jahren.

Doch gerade Ralf Dahrendorf hat darauf verwiesen, daß die in dieser Zeit abgeschafften Institutionen den Briten nun zur Kanalisierung ihrer gesellschaftlichen und ökonomischen Probleme fehlen<sup>1</sup>. Daraus läßt sich nun folgern, daß es nicht nur um eine Rückbildung bestehender Institutionen zur Bewältigung der anstehenden Probleme gehen kann, sondern auch und gerade unter dem Aspekt der positiven Nutzung dieser Institutionen um deren Umbildung gehen muß.

Für den Arbeitsmarktbereich bedeutet dies, daß eine rein auf dem neoklassischen Marktparadigma basierende Diagnose und daraus folgende Therapieansätze nur dann zu zielinkonformen Ergebnissen führen können,

wenn die vorhandenen institutionellen Arrangements als marktinkonform und somit als Hemmnis aufgefaßt werden. Für die Beurteilung neoklassischer Reformvorschläge ist es deshalb notwendig, die Einflüsse institutioneller Arrangements zu berücksichtigen<sup>2</sup>. Die diese Arrangements widerspiegelnden Institutionen „sind normative Regelwerke oder dauerhafte Muster sozialer Beziehungen, die erzwungen oder legitim sind und als tatsächlich gelebte Muster entsprechendes Regulierungspotential enthalten“<sup>3</sup>. Sie umfassen so unterschiedliche Bereiche wie den individuellen und kollektiven Arbeitsvertrag, die Mitbestimmung oder das Sozialversicherungssystem, um nur einige wenige Arbeitsmarktinstitutionen zu nennen.

Die wirtschaftspolitische Diskussion um die richtige Arbeitsmarktpolitik in den neuen Bundesländern kann als spezifische Fortsetzung der umfassenden ordnungspolitischen Flexibilisierungs- und Deregulierungsdebatte der letzten Jahre interpretiert werden. Daraus folgt, daß es sich bei der gegenwärtigen Auseinandersetzung nicht nur um eine prozeßpolitische Diskussion hinsichtlich des Einsatzes bestimmter Arbeitsmarktinstrumente handelt, sondern auch um eine grundlegende ordnungspolitische Angelegenheit.

Der markttheoretische Ansatz und die damit verbundenen Annahmen, die der Argumentation der Deregulierungsbefürworter zugrunde liegen, können prinzipiell als Spezialfall der Allgemeinen Gleichgewichtstheorie gese-

---

*Dr. Werner Sesselmeier, 33, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachgebiet Finanzwissenschaft an der Technischen Hochschule Darmstadt.*

<sup>1</sup> Interview in „Die Zeit“ vom 27. August 1993.

<sup>2</sup> Vgl. hierzu die verschiedenen Aufsätze in: W. Sesselmeier, (Hrsg.): Der Arbeitsmarkt. Probleme, Analysen, Optionen, Probleme der Einheit, Band 1, Marburg 1991.

<sup>3</sup> F. Buttler: Vertragstheoretische Interpretationen von Arbeitsmarktinstitutionen, in: G. Bombach, B. Gahlen, A. E. Ott (Hrsg.): Arbeitsmärkte und Beschäftigung. Fakten, Analysen, Perspektiven, Tübingen 1987, S. 203 ff., hier S. 204.

hen werden. Somit entsprechen die institutionellen und personenbezogenen Prämissen denen des grundlegenden normativen Modells der vollkommenen Konkurrenz. Durch den unmodifizierten Gebrauch als einfaches neoklassisches Arbeitsmarktmodell wird der Arbeitsmarkt zu einem Markt wie jeder andere, und auf den Faktor Arbeit werden dieselben Gesetzmäßigkeiten wie auf Waren angewendet.

Kollektive, rechtliche oder staatliche Regulierungen impliziter wie expliziter Natur und institutionelle Arrangements werden somit nur von ihrer verhaltensbeschränkenden Seite aus diskutiert. Aufgrund des institutionenfreien und theoretisch gänzlich funktionierenden sowie des in seiner theoretischen Stringenz faszinierenden Grundmodells wird eine verhaltensstützende Funktion von Institutionen negiert. Gleichwohl kann dieses Arbeitsmarktmodell nicht als einzige umfassende Erklärungsgrundlage für reale Arbeitsmarktphänomene herangezogen werden.

#### Die neoinstitutionalistische Sicht

Die institutionenfreie „Nulltransaktionskostenwelt“ der Allgemeinen Gleichgewichtstheorie ist in weiten Teilen realitätsfern und kann deshalb nur sehr bedingt bei der Analyse realer Probleme genutzt werden. Die Thematisierung von Institutionen und Transaktionen bzw. Transaktionskosten bleibt aufgrund der einseitigen Betrachtungsweise unvollständig. Für die Beurteilung realer Arbeitsmarktphänomene müssen indessen Institutionen, Regulierungen und damit zusammenhängende Transaktionskosten zunächst in offener Weise endogenisiert werden, um diese dann entsprechend ihrer „Doppelgesichtigkeit“<sup>4</sup> analysieren zu können. Unter diesem letzten Aspekt können dann drei mit Institutionen verbundene Ambivalenzen aufgezeigt werden, die allesamt bei den herkömmlichen Deregulierungsforderungen zu berücksichtigen sind:

<sup>4</sup> F. Buttler, a. a. O., S. 204. Vgl. zum folgenden ebenda, S. 204 ff.

<sup>5</sup> Der meistgehörte Einwand von Deregulierungsbefürwortern gegenüber den für die folgende Darstellung relevanten Ansätzen der Neuen Institutionenökonomie und darüber hinausgehender Theorien ist der, daß bisher nur „eine Fülle von partialökonomischen Arbeitsmarkttheorien“ vorliegt, „nicht jedoch ein in sich geschlossener Modellrahmen“; J. Donges: Deregulierung am Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Tübingen 1992, S. 17. Vergleicht man dieses Argument jedoch mit der Erklärungskraft der verschiedenen Ansätze, so relativiert es sich von selbst. Schließlich liegen mittlerweile auch einige Versuche der Verknüpfung der unterschiedlichen Erklärungsansätze vor, was auch deshalb möglich ist, weil diese Theorien doch den gleichen paradigmatischen Ursprung haben. Vgl. beispielsweise R. Layard, S. Nickell, R. Jackman: Unemployment. Macroeconomic performance and the labour market, Oxford u. a. 1991; W. Dichmann: Kollektive Interessenvertretung, Recht und ökonomische Effizienz. Eine institutionelle Theorie und Politik des Arbeitsmarkts, Freiburg im Breisgau 1992; W. Sesselmeier: Gewerkschaften und Lohnfindung. Zur arbeitsmarkt- und gewerkschaftstheoretischen Analyse flexibler Lohnstrukturen. Heidelberg 1992.

□ Zum einen können Arbeitsmarktinstitutionen Spielräume für die Individuen eröffnen und beschränken. Zum anderen werden diese Institutionen von den Akteuren in nutzentheoretischer Hinsicht generiert und modifiziert.

□ Arbeitsmarktinstitutionen können sowohl effizienzsteigernd als auch effizienzmindernd wirken.

□ Arbeitsmarktinstitutionen können Einsparungen an Transaktionskosten bewirken; umgekehrt wird ihre Etablierung, Ausführung und eventuelle Abschaffung selbst Transaktionskosten verursachen.

Nur in einer derartigen, die institutionellen Gegebenheiten berücksichtigenden Sichtweise der Reregulierung kann eine relevante Analyse des Arbeitsmarktes und der Arbeitsbeziehungen erfolgen. Dabei geht es in dieser Kritik nicht um die Neoklassik als Methode, sondern vielmehr um die weitgehend undifferenzierte Übersetzung theoretischer Erkenntnisse in wirtschaftspolitische Forderungen und Ratschläge. Zudem beruhen die Ansätze der Neuen Institutionenökonomie ebenfalls auf dem neoklassischen Paradigma<sup>5</sup>. Die neoinstitutionalistischen Arbeitsmarkttheorien ermöglichen auch die Überwindung des Konfliktes zwischen Effizienz und Gerechtigkeit, da deutlich wird, daß gewisse, der herkömmlichen Effizienzsicht entgegenstehende Rigiditäten bei genauerer Analyse nicht nur etwaige Gerechtigkeitsnormen erfüllen, sondern auch und gerade dadurch die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft steigern können.

Während im folgenden der Schwerpunkt vor allem auf der Betrachtung der Gründe für Lohn- und Lohnstrukturrigiditäten liegen soll, wird auf die Analyse des Arbeitsrechts und seiner Auswirkungen bzw. Begründung an dieser Stelle nur verwiesen<sup>6</sup>. Schließlich sollen nicht die einzelnen Theorien innerhalb der Principal-Agent-Ansätze und der Transaktionskostenökonomie vorgestellt werden; wichtiger ist vielmehr die Sichtweise der Arbeitsbeziehungen, die hinter den verschiedenen Arbeitsmarkttheorien steht<sup>7</sup>. Diese Theorien und die damit zusammenhängende Betrachtungsweise des Arbeitsmarktes beziehen sich hauptsächlich auf das individuelle Verhältnis von Arbeitnehmer und Unternehmer und damit auf die Arbeitsbeziehungen am Arbeitsplatz. In der öffentlichen Diskussion stehen jedoch aufgrund der Organisation des Lohnfindungsprozesses die kollektiven Arbeitsbeziehungen

<sup>6</sup> Vgl. hierzu beispielsweise W. Brandes, F. Buttler, E. Dorndorf: Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsrechtswissenschaft. Analoge Probleme und Diskussionsschwerpunkte im Hinblick auf die Funktionsfähigkeit der Arbeitsmärkte, in: W. Fischer (Hrsg.): Währungsreform und Soziale Marktwirtschaft. Erfahrungen und Perspektiven nach 40 Jahren, Berlin 1988, S. 489 ff.

<sup>7</sup> Siehe zu den einzelnen Theorien F. Abb, J. Auer, P. Mirz: Arbeitsmarkttheorien, in: WISU 12/92, S. 969 ff.; W. Sesselmeier, G. Blauermeier: Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick, Heidelberg 1990.

gen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden im Mittelpunkt, so daß vor der eigentlichen Analyse der unternehmensinternen Beschränkungen von Lohnflexibilisierungen die überbetrieblichen Phänomene betrachtet werden müssen.

### Kollektive Arbeitsmarktakteure

Zwar determinieren die kollektiven Arbeitsbeziehungen am externen Arbeitsmarkt den betrieblichen Einsatz des Produktionsfaktors Arbeit und müssen aus diesem Grunde hier mitberücksichtigt werden; die betriebliche Perspektive geht jedoch mit Lohnkosten im allgemeinen und Lohnstückkosten als Maßstab für die Produktivität weit über eine einfache Diskussion der Lohnhöhe hinaus.

Die markttheoretische Argumentation entspricht auch hier der allgemein aufgezeigten Kette. Die Allokationsfunktion des Lohnsatzes wird durch die Existenz von Verbänden, insbesondere durch die Existenz von Gewerkschaften, beeinträchtigt. Letztere agieren als Monopolisten am Arbeitsmarkt und können das Arbeitsangebot beschränken, so daß ein über dem Markträumungsniveau liegender Gleichgewichtslohn generiert wird. Folglich könnte ohne die Existenz von Gewerkschaften die Flexibilität von Lohnsätzen und -strukturen erhöht und ein Arbeitsmarktausgleich im Sinne von Markträumung erreicht werden. Auch in diesem Falle findet wiederum nur eine einseitige, rein auf die Deregulierung abzielende und von den Prämissen der vollkommenen Konkurrenz ausgehende wirtschaftspolitische Deutung statt.

Diesem Vorgehen muß auch hier der neoinstitutionalistische Ansatz mit seinen allgemeinen Bausteinen entgegengehalten und die Situation am Arbeitsmarkt mit den drei relevanten Akteuren Gewerkschaften, Unternehmerverbände und Staat analysiert werden. Prinzipiell muß für Regelmechanismen gesorgt werden, die ein kooperatives Klima zwischen diesen drei Akteuren und vor allem zwischen Unternehmern und Gewerkschaften erzeugen. Insbesondere müssen hier die Ex-ante- und Ex-post-Transaktionskosten berücksichtigt werden. Darunter sind die Kosten zu verstehen, die vor und nach Ver-

tragsabschluß für die Vertragspartner entstehen. Die Höhe dieser (erwarteten) Kosten ist zum einen von der Konflikt- bzw. Kooperationsbereitschaft der Arbeitsmarktakteure abhängig, und zum anderen wird letztere wiederum durch diese Kosten beeinflusst. Die Relevanz des politischen Klimas als wichtiger Einflußfaktor auf diese Kosten wird in der Deregulierungsdebatte regelmäßig unterschätzt.

Der markttheoretische Ansatz mit seinen liberal-pluralistischen Hypothesen benötigt die Ergänzung um korporatistische Erklärungsansätze – etwa in deren traditioneller Form<sup>8</sup> oder entsprechend der „Hump-shape-Hypothese“<sup>9</sup> –, in denen unter anderem die Rolle und das Selbstverständnis von Arbeitsmarktorganisationen und -institutionen länderspezifisch analysiert wird. Gerade diese Ansätze zeichnen sich durch einen hohen Anteil ideographischer Forschung aus, indem sie bei ihrer Analyse überwiegend induktiv vorgehen. Deutlich wird hier vor allem, daß vor dem Einsatz prozeßpolitischer Maßnahmen ein ordnungspolitisches Fundament auf der Grundlage einer breiteren Theorie geschaffen werden muß<sup>10</sup>.

Dieses ordnungspolitische Fundament muß dann allerdings die Beziehungen zwischen den drei makroökonomisch relevanten Akteuren am Arbeitsmarkt berücksichtigen und Voraussetzungen für eine kooperative Transaktionsatmosphäre schaffen. Dies ist jedoch in hohem Maße davon abhängig, welchen Typ von Arbeitsbeziehungen man unterstellt. Nur der amerikanisch-angelsächsische Typ erscheint mit markttheoretisch fundierten Deregulierungsmaßnahmen angemessen berücksichtigt zu sein. Die stärker regulierten kontinentaleuropäischen

<sup>8</sup> Vgl. etwa M. Bruno, J. D. Sachs: *Economics of Worldwide Stagflation*, Cambridge/Mass. 1985.

<sup>9</sup> Vgl. L. Calmfors, J. Driffill: *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, in: *Economic Policy* 6, 1988, S. 13 ff.

<sup>10</sup> Vgl. B. Rürup, W. Sesselmeier: *Anforderungen an die heutige und zukünftige Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik – Mesookonomische Auswege aus den beschäftigungspolitischen Blockaden*, in: F. Buttler, G. Kühlewind (Hrsg.): *Erwerbstätigkeit und Generationenvertrag – Perspektiven bis 2030*, BeitrAB 130, Nürnberg 1989, S. 146 ff., hier S. 150 f.

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

KONJUNKTUR VON MORGEN

Jahresbezugspreis  
DM 135,-  
ISSN 0023-3439

Der vierzehntäglich erscheinende Kurzbericht des HWWA – Institut für Wirtschaftsforschung – Hamburg über die Binnen- und Weltkonjunktur und die Rohstoffmärkte

NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT BADEN-BADEN

Arbeitsbeziehungen, wozu auch die in der Bundesrepublik zu zählen sind, müssen jedoch zunächst sorgfältig hinsichtlich ihres Regulierungsgrades analysiert werden, bevor über die Richtung einzelner Re-Regulierungsmaßnahmen entschieden wird. Beispielsweise zeigen Untersuchungen, daß eine Dezentralisierung der Tarifverhandlungen auch theoretisch nicht zu einer Erhöhung der Beschäftigung führen muß<sup>11</sup>.

Nach der Skizzierung der gesamtwirtschaftlichen Ebene sollen nun die individuellen Arbeitsbeziehungen und ihre Rolle für den Lohnfindungsprozeß im Mittelpunkt der weiteren Betrachtung stehen. Die zu thematisierenden Besonderheiten der Arbeitsmarktbeziehungen<sup>12</sup> verdeutlichen den Unterschied zu den Nicht-Arbeitsmärkten und dienen den modernen Arbeitsmarkttheorien als inhaltliche Grundlage. Schließlich sind es genau diese Charakteristika, die den Unterschied zu anderen Tauschbeziehungen ausmachen und Eingriffe in die Vertragsfreiheit im Sinne von Spotmarkt-Verträgen begründen. Auch wenn verschiedene der folgenden Aspekte für Probleme der Güter- oder Kapitalmärkte herangezogen werden, so bleibt dennoch das Argument der Besonderheiten der Arbeitsbeziehungen, da es sich beim Arbeitsmarkt um eine „social institution“ handelt<sup>13</sup>.

Von Relevanz sind hier zwei verschiedene Argumentationsstränge unter den jeweiligen Gesichtspunkten von Verteilung und Effizienz, wobei letzterer wiederum hinsichtlich der Probleme im Zusammenhang mit beziehungspezifischen Investitionen sowie Information und Kontrolle zu unterteilen ist. Für die Auseinandersetzung mit dem markttheoretischen Ansatz ist die Effizienzproblematik von Bedeutung. Dabei darf natürlich nicht übersehen werden, daß die Effizienz auch von der Ausstattung der Wirtschaftssubjekte mit Eigentums- und Verfügungsrechten abhängt. Insofern spielt die Frage der Verteilung ebenfalls eine wichtige Rolle.

### Verteilungsasymmetrien

Hierbei ist zunächst davon auszugehen, daß Verteilungsasymmetrien vorliegen. Diese Annahme geht von der Erkenntnis aus, daß sich die Arbeitsvertragsparteien durch den Grad ihrer materiellen Freiheit unterscheiden. So sind asymmetrische Abwanderungskosten und vertragliche Disparitäten zuungunsten des Arbeitnehmers

für Arbeitsbeziehungen typisch. Dies ist auf unterschiedliche Ursachen zurückzuführen:

□ Aufgrund des Rechtssystems erfolgt eine spezifische Verteilung der Dispositionsbefugnisse über wirtschaftliche Güter und damit zusammenhängend eine Verteilung ökonomischer Macht. Schließlich verfügen die Eigentümer von Produktionsmitteln im Rahmen unserer Wirtschaftsordnung über weitreichende Dispositionsbefugnisse sowohl über ihr Eigentum als auch über die im Produktionsprozeß eingesetzten Arbeitnehmer, was nicht zuletzt durch die von der Person abstrahierende Formulierung vom „Produktionsfaktor Arbeit“ zum Ausdruck kommt. Die sich hieraus ergebenden Probleme der Kontrolle und Anreizstrukturen finden sich in den verschiedenen Erklärungsansätzen zu rigiden Löhnen und nicht-marktlicher Organisation von Arbeit wieder. Allgemein ist also die jeweilige Verteilung von Eigentums- und Verfügungsrechten von ausschlaggebender Bedeutung für diese Problematik.

□ Die Dispositionsfreiheit der Arbeitnehmer wird durch nicht zu vernachlässigende Kosten der Mobilität begrenzt. Diese Einschränkung wird durch ein eventuelles Verbleibrisiko des Arbeitnehmers in der Arbeitslosigkeit noch verstärkt. In diesem Zusammenhang liegt der Schwerpunkt auf der Betrachtung des Arbeitsvertrages. Verträge, die in der Realität geschlossen werden, lassen meist „faire“ Bedingungen im Sinne der Theorie vermissen. Dadurch kann es zu asymmetrischen Mobilitätskosten kommen, die die Abwanderung zur nächstbesten Alternative erschweren oder gar verhindern können bzw. die nächstbeste Alternative dadurch verändern. Ist ein Vertrag auch noch a priori nicht vollständig spezifiziert und längerfristiger Natur, wie das gerade für den Arbeitsvertrag gilt, so erhöht dies eine solche Asymmetrie zusätzlich.

□ Der unterschiedliche Kapitalbesitz von Arbeitgeber und Arbeitnehmer beeinflusst die Handlungsalternativen ebenfalls asymmetrisch. Schließlich wird das Humankapital nur relativ langsam erworben, es ist meist nur mit hohen Kosten veränderbar sowie relativ immobil und stark verschleißend durch die Untrennbarkeit von der Person des Arbeitnehmers. Real- und/oder Geldkapital sind dagegen in qualitativer, quantitativer, zeitlicher und räumlicher Hinsicht wesentlich anpassungsfähiger.

□ Der Arbeitnehmer ist zur Sicherung seiner Existenzgrundlage darauf angewiesen, seine Arbeitsleistung anzubieten, während der Besitzer von Sach- und Geldkapital einem wesentlich geringeren Angebotszwang unterliegt. Die Existenz von Sozialversicherungssystemen kann diese Asymmetrie nur schwach relativieren, da nahezu alle Systeme auf der Lohnarbeit basieren. Das führt

<sup>11</sup> Vgl. hierzu die sowohl allgemeine als auch auf die neuen Bundesländer bezogene Analyse bei W. Meyer: Zentralisierung oder Dezentralisierung der ostdeutschen Tarifinstitutionen?, in: R. Neubäumer (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik kontrovers. Analysen und Konzepte für Ostdeutschland, Darmstadt 1993, S.269-284.

<sup>12</sup> Vgl. zum folgenden ausführlich W. Sesselmeier: Gewerkschaften und Lohnfindung. Zur arbeitsmarkt- und gewerkschaftstheoretischen Analyse flexibler Lohnstrukturen, Heidelberg 1992.

<sup>13</sup> R. Solow: The Labor Market as a Social Institution, Cambridge/Mass. 1991.

zu einer Gefangenendilemmasituation eines mit Lohnsenkungen und Arbeitslosigkeit einhergehenden „additional worker effect“, mit dem bereits Eucken<sup>14</sup> die Notwendigkeit einer Arbeitsmarktordnung begründete.

□ Jedes Arbeitsverhältnis kann auch als hierarchisches Autoritätsverhältnis charakterisiert werden, da sich der Arbeitnehmer mit dem Arbeitsvertrag bereit erklärt, den Anordnungen des Arbeitgebers Folge zu leisten. Der unternehmerischen Weisungsbefugnis werden jedoch Grenzen durch die Höhe der Kündigungskosten für den Arbeitnehmer gesetzt. Je höher die anfallenden Kosten sind, desto problematischer wird eine Abwanderung des Arbeitnehmers. Daraus ergibt sich ein direkter Zusammenhang zu den oben skizzierten asymmetrischen Mobilitätskosten. Je größer die Unterschiede in den Mobilitätskosten zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer sind, um so ausgeprägter kann das den Marktmechanismus ergänzende oder sogar ersetzende Hierarchieverhältnis sein. In der arbeitsrechtlichen Literatur wird dies sogar als wichtigstes Charakteristikum der Arbeitsbeziehungen gesehen.

Diese Dispositionsasymmetrien verhindern in der Regel die materielle Vertragsfreiheit und damit die für eine Tauschbeziehung notwendigen Marktbedingungen hinsichtlich einer formalen Gleichstellung von Unternehmer und Arbeitnehmer. Sie dokumentieren vielmehr eine materielle Unterlegenheit der Arbeitnehmers und begründen auch deren im Vergleich zu den Unternehmern größere Risikoaversion.

#### Regulierungen in beiderseitigem Interesse

Wichtiger als die Verteilungsaspekte sind die in den Arbeitsbeziehungen zu berücksichtigenden Effizienzprobleme. Effizienzaspekte dienen den Deregulierungs- und Flexibilisierungsbefürwortern als Argumentationsgrundlage. Die Analyse der *beziehungsspezifischen Investitionen* und der vorliegenden *Informationsasymmetrien* läßt jedoch erkennen, daß Regulierungen sehr wohl im Eigeninteresse der Arbeitsmarktakteure und damit auch der Unternehmen liegen können.

Beziehungsspezifische Investitionen können aus Sicht des Unternehmens als zusätzliche Aufwendungen der unternehmensinternen Koordination neben den eigentlichen Lohnkosten angesehen werden. Üblicherweise können bei Betrachtung der Unternehmenseite drei unterschiedliche Aufwendungen als beziehungsspezifische Investitionen gekennzeichnet werden:

□ Kosten zur Erlangung der betriebsspezifischen Qualifikationen, also Such-, Einarbeitungs- und Ausbildungsaufwendungen; Williamson/Wachter/Harris<sup>15</sup> unterscheiden vier typische betriebsspezifische Qualifikationen

(„idiosyncracies“): (1) „equipment idiosyncracies“, die sich aus dem Umgang mit speziellen Produktionsanlagen ergeben; (2) „process idiosyncracies“ durch das Kennenlernen der unternehmensspezifischen Produktionszusammenhänge; (3) „informal team accomodations“ durch das Kennenlernen eher informeller sozialer Gefüge im Unternehmen; (4) „communication idiosyncracies“ infolge eines Kennenlernens bestimmter unternehmensspezifischer Kommunikationskanäle und Sprachcodes.

□ Kontrollkosten, die daraus resultieren, daß es in einer arbeitsteilig organisierten Volkswirtschaft typischerweise keine „kostenlose“ Beurteilung der Arbeitsleistung gibt.

□ Kosten bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen, die Abfindungsentschädigungen, Kosten der Implementation gesetzlich und sozial akzeptabler Entlassungsverfahren, gegebenenfalls das Vorbereiten und Führen von Rechtsstreitigkeiten sowie den schlechten Willen der im Unternehmen verbleibenden Arbeitnehmer, ausgedrückt in ihrer Produktivität, umfassen.

Daneben ist noch zu berücksichtigen, daß insbesondere die Einstellungs- und Entlassungsaktivitäten nicht nur direkte Kosten entstehen lassen. Zusätzliche Opportunitätskosten resultieren sowohl aus den Zeitspannen, die benötigt werden, um zum einen vollwertige, betriebspezifisch ausgebildete Arbeitskräfte zu erhalten und zum anderen extensive Verhandlungs- und Rechtsstreitprozesse durchführen zu können, als auch durch das Humankapital, das in diesen Aktivitäten gebunden ist und so dem Unternehmen zu produktiven Zwecken nicht zur Verfügung steht.

Die oben aufgezählten drei Kostengruppen kann man auch als Beschäftigungsfixkosten bezeichnen, da sie unabhängig von der Dauer der Beschäftigungsverhältnisse anfallen und damit eine wesentliche Begründung für langfristige Arbeitsverträge und -beziehungen sowie für unterschiedlichste Anreizsysteme darstellen. Schließlich stellen diese beziehungsspezifischen Investitionen gerade für den Unternehmer „sunk costs“ dar, weil sie im Falle der Beendigung der Beziehung verloren sind.

Auch auf der Arbeitnehmerseite liegen betriebsspezifische Investitionen vor. Diese umfassen ein breites Spektrum direkter und indirekter Kosten, welches in diesem Umfang allerdings nicht ganz überschneidungsfrei zu den obigen Mobilitätskosten sein kann. Entsprechend den Beschäftigungsfixkosten verlangt auch dieses Ko-

<sup>14</sup> W. Eucken: Grundsätze der Wirtschaftspolitik, Tübingen, Zürich 1952, S.303.

<sup>15</sup> O. E. Williamson, M. Wachter, J. Harris: Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange, in: Bell Journal of Economics 6, 1975, S. 250-278, hier S. 256 f.

stenbündel nicht-marktliche Tauschbeziehungen zwischen den Arbeitsmarktparteien. Die institutionelle Lösung dieser Problematik kann dabei vor allem in der Einrichtung interner Arbeitsmärkte und der Bildung von Stammebelegschaften gesehen werden. Diese sollen, gemeinsam mit längerfristigen Arbeitsbeziehungen, die Interessen der durch ihre jeweiligen idiosynkratischen Investitionen charakterisierten Arbeitsmarktpartner sichern und damit die Transaktionskosten senken.

Im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag treten typischerweise Informationsasymmetrien auf. Diese Asymmetrien sind die Folge davon, daß ein Arbeitsvertrag im Sinne der unternehmerischen Flexibilität notwendigerweise unspezifiziert, d.h. unvollständig ist. „Dies entspricht dem Interesse des Käufers, dem im Hinblick auf wechselnde Auftragslagen, technische Umstrukturierung der Kapitalgüter und Änderungen der Arbeitsorganisation daran gelegen ist, sich ohne Abschluß neuer Arbeitsverträge flexibel anpassen zu können.“<sup>16</sup> Der Arbeitsvertrag enthält nur ein Nutzungsrecht des Arbeitgebers auf den Einsatz der Arbeitskraft im Produktionsprozeß, nicht aber auf die Arbeitskraft selbst. Ebenso sind die Leistungsanforderungen an den Arbeitnehmer unvollständig spezifiziert und nur durch Rahmenbedingungen beispielsweise hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsplatzbezeichnung reglementiert. Diese inhaltliche Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages bedingt ein Direktionsrecht des Unternehmers gegenüber dem Arbeitnehmer. Die Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages begründet ihrerseits, daß dem Unternehmer nur unvollständige Informationen über die Arbeitsleistung des einzelnen Beschäftigten zur Verfügung stehen. Daher ist der Arbeitgeber gezwungen, Kontrollkosten aufzuwenden oder kompensierende Lohnzahlungen zu leisten.

Umgekehrt besitzt der Arbeitnehmer auch nur unvollkommene Informationen über bestimmte Arbeitgeberleistungen wie etwa Aufstiegsmöglichkeiten. Das Arbeitsverhältnis und die jeweils erwarteten Leistungen beruhen deshalb auch auf impliziten, also vertraglich nicht fixierten Abmachungen. Diese Informationsasymmetrien und impliziten Vereinbarungen ermöglichen beiden Vertragsseiten opportunistisches Verhalten, das wiederum durch geeignete Anreizmechanismen begrenzt werden soll.

Der „prozessuale Charakter des Leistungs-/Gegenleistungszusammenhangs im Arbeitsvertrag“<sup>17</sup> und die dar-

aus erwachsenden Informationsunvollkommenheiten und -asymmetrien bedingen nun zweierlei. Da der Arbeitsvertrag durch seine Langfristigkeit in die Zukunft reicht und über diese Unsicherheit herrscht, müssen entsprechende Anpassungsmechanismen geschaffen werden, um auf Umweltänderungen reagieren zu können.

An dieser Stelle kommt die Verknüpfung von Ex-ante- und Ex-post-Lösungen zum Tragen, wie sie sich in den Principal-Agent-Ansätzen und der Transaktionskostentheorie als Komplemente gegenüberstehen. Die Prozeßhaftigkeit des Arbeitsvertrages sowie generell die Institutionen, die sich aufgrund von Principal-Agent-Problemen etc. gebildet haben und die mit Effizienzsteigerungen verbunden sind, werden von den Befürwortern der Deregulierungsmaßnahmen in ihrer Relevanz unterschätzt. Dies beruht auf der Sichtweise, daß sich effizienzsteigernde institutionelle Arrangements freiwillig durchsetzen werden und es somit keiner staatlichen Regelung bedarf. Allerdings wird hierbei übersehen, daß genau diese staatlichen Regelungen meist nur bereits bestehende, freiwillige Abkommen im Sinne einer allgemeinen Rechtssicherheit und Chancengleichheit aufgreifen.

### Unerfüllbare Funktionen des Lohnsatzes

Diese drei, keineswegs überschneidungsfreien Problemkreise zeigen die spezifischen Eigenheiten der Arbeitsmarktbeziehungen im Unterschied zu den übrigen Märkten. Beschreiben die Dispositionsasymmetrien eine eher allgemeine Ebene des Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses, so verdeutlichen die Problemkreise der beziehungsspezifischen Investitionen und der asymmetrischen Informationen auch konkret, daß eine für herkömmliche Tauschbeziehungen entscheidende Bedingung zumindest für große und relevante Teile der Arbeitsmarktbeziehungen fehlt, nämlich „die Irrelevanz der persönlichen Identität der beteiligten Transaktionspartner“<sup>18</sup>. Daraus folgt der Schluß: Je ungenauer sich ein Transaktionsobjekt hinsichtlich seiner Rechte und Pflichten spezifizieren läßt, je langfristiger Tauschbeziehungen deshalb veranschlagt sind und je wichtiger die persönliche Identität der Tauschpartner ist, um so eher erfolgt kein Tausch über einen Markt, sondern über eine relationale Beziehung, wie sie der interne Arbeitsmarkt verbunden mit bestimmten Lohnrigiditäten darstellt. Relationale Beziehungen oder Verträge sind allgemein Konstrukte, die explizit Lücken aufweisen, um „den zunehmenden Anforderungen langfristiger, durch ein komplexes Geflecht idiosynkratischer Leistungsbeziehungen gekennzeichneter Austauschverhältnisse gerecht zu werden“<sup>19</sup>. Die spezifischen Charakteristika der Arbeitsmarktbeziehungen lassen für weite Teile des Arbeitsmarktes die Sichtweise der vollkommenen Konkurrenz nicht zu.

<sup>16</sup> W. Brandes, P. Weise: *Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit*, Würzburg, Wien 1983, S.19.

<sup>17</sup> W. Brandes, F. Buttler, E. Dorndorf, a.a.O.

<sup>18</sup> H. Becker: *Eine transaktionskostentheoretische Interpretation interner Arbeitsmärkte*, Berlin 1985, S. 67.

<sup>19</sup> A. Picot, H. Dietl: *Transaktionskostentheorie*, in: *WiSt* 4/1990, S. 178 ff., hier S. 181.

Für den Lohnsatz bedeutet dies im Unterschied zum markttheoretischen Modell, in dem er einzig eine Allokationsfunktion zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt einnimmt, daß er eine Vielfalt von Aufgaben übernehmen muß. Dabei wird der Lohnsatz überfrachtet, weil er nicht-komplementäre und konfligierende Funktionen – Motivation, Leistungssicherung, Gerechtigkeit – zu erfüllen hat. Diese Funktionen bedingen eine gewisse Rigidität und stehen somit im Widerspruch zur markttheoretisch geforderten Flexibilität des Lohnsatzes zur Erfüllung seiner Allokationsfunktion. Das einzelwirtschaftlich rationale Verhalten der Unternehmen kann somit zu Lohnrigiditäten führen und im Sinne eines Gefangenendilemmas eine theoretisch optimale gesamtwirtschaftliche Allokation der Arbeitskräfte verhindern.

Eine Beurteilung des Arbeitsmarktgeschehens unter rein markttheoretischen Aspekten greift in wesentlichen Punkten zu kurz und führt zu einseitigen wirtschaftspolitischen Schuldzuweisungen und Vorschlägen. Die Konsequenz einer neoinstitutionalistischen Sichtweise der Arbeitsbeziehungen ist vielmehr, daß ein geschlossenes Konzept, wie es die Neoklassik<sup>20</sup> mit mehr Markt bietet, aufgrund der vielfältigen und konfligierenden Besonderheiten der Arbeitsbeziehungen nicht möglich ist. Allein durch die Berücksichtigung der verschiedenen Arbeitsmarktinstitutionen und deren Widersprüchlichkeiten sowie durch die impliziten gesellschaftlichen Normen ist eine Arbeitsmarktpolitik auf der Grundlage rein nomothetischer Theorien unzureichend. Um das Wirken von spezifischen Rahmenbedingungen analysieren zu können, muß auch in idiographischer Weise vorgegangen werden. Schließlich sind bei gleichem ökonomischen Grundmuster die den Marktmechanismus flankierenden Institutionen und ihre Auswirkungen auf das Verhalten der Wirtschaftssubjekte von entscheidender Bedeutung. Dies gilt vor allem für den Arbeitsmarkt.

### Förderung der Kooperation

Für die Lösung der Arbeitsmarktproblematik folgt daraus, daß die existierenden Institutionen sinnvoll und gewinnbringend instrumentalisiert werden müssen und auch unkonventionelle Lösungsvorschläge diskutiert werden müssen<sup>21</sup>. Für den Bereich der gesamtwirtschaft-

lichen Lohnfindung ergibt sich aus den obigen Ausführungen eine wie bisher kooperative, aber jetzt zweigeteilte Vorgehensweise<sup>22</sup>. Die zu skizzierende Vorgehensweise steht dabei genau im Gegensatz zu populären Forderungen wie z.B. Tariföffnungsklauseln. Letztere entstammen der markttheoretischen Position und unterstellen bzw. fördern eher konfliktäre Arbeitsbeziehungen. Es sind jedoch genau die kooperativen Bestandteile der kollektiven und individuellen Arbeitnehmer-Unternehmer-Verhältnisse und die vorhandenen gemeinsamen Interessen – Sicherung der Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Bundesrepublik, Erhalt der Unternehmen, Sicherung (unternehmensspezifischen) Humankapitals – die in der jetzigen Situation gefördert werden müssen.

Dies ist keineswegs ein Plädoyer für eine unreflektierte Beibehaltung bisheriger Institutionen und die Weiterführung überkommener Verhaltensmuster. Eine einseitige Ausrichtung in Richtung institutionenfreie Marktwirtschaft löst die anstehenden Probleme jedoch nicht. Dies gilt auch und gerade für das Beispiel von Tariföffnungsklauseln. Diese verunsichern die Arbeitnehmer, da der überbetrieblich ausgehandelte Tarifvertrag nicht mehr seine Funktion erfüllen kann und zudem der Lohnkonflikt direkt in die Unternehmen hineingetragen wird, noch dazu in der Funktion eines Lohnabbaus. Auch die Gewerkschaften würden in ihrer Rolle als Vertreter der Arbeitnehmer geschwächt werden und sich aus diesem Grunde kaum für eine derartige Vorgehensweise begeistern können. Um sowohl kurzfristig als auch in längerfristiger Perspektive die Kooperationsbereitschaft der Arbeitsmarktparteien zu fördern, muß gerade jetzt auf Zusammenarbeit gesetzt werden. Die sich daraus ergebende Kooperationsrente sollte dann jedoch nicht bei den überbetrieblichen Tarifverhandlungen abgeschöpft werden, sondern – im Unterschied zur gegenwärtigen Situation – erst in dann expliziten Nachverhandlungen auf Betriebsebene, die auch betriebsspezifische Eigenheiten berücksichtigen. In diese Richtung zielt auch der Vorschlag von Bundesarbeitsminister Blüm, in den Branchentarifverhandlungen neben branchenspezifischen Besonderheiten nur noch den Inflationsausgleich auszuhandeln und in nachfolgenden Betriebsverhandlungen Lohndifferenzierungen aufgrund von Produktivitätsunterschieden zwischen den Unternehmen herbeizuführen<sup>23</sup>.

Es geht also darum, die systemimmanenten Besonderheiten der Arbeitsmarktbeziehungen sowie die darauf beruhenden institutionellen Regelungen zur Überwindung der Probleme am Arbeitsmarkt und hier vor allem der Arbeitslosigkeit produktiv zu instrumentalisieren. Gegen eine Reformierung dieser Institutionen in diesem Zusammenhang spricht nichts, vieles aber gegen eine unreflektierte Deregulierungsdiskussion.

<sup>20</sup> Es soll nochmals betont werden, daß es nicht um Neoklassik als Methode, sondern um die unreflektierte Übernahme theoretischer Ergebnisse geht.

<sup>21</sup> Vgl. hierzu beispielsweise J. Kromphardt, R. Schettkat: Wer soll das bezahlen? Anmerkungen zur beschäftigungspolitischen Diskussion, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 73. Jg. (1993), H. 10, S. 518-525.

<sup>22</sup> Vgl. W. Sesselmeier: Gewerkschaften und Lohnfindung, a. a. O.

<sup>23</sup> Interview in „Süddeutsche Zeitung“, Nr. 263 vom 13./14. November 1993.