

Soltwedel, Rüdiger

Book Part — Digitized Version

Reform des Arbeitsmarktes

Provided in Cooperation with:

Kiel Institute for the World Economy – Leibniz Center for Research on Global Economic Challenges

Suggested Citation: Soltwedel, Rüdiger (1986) : Reform des Arbeitsmarktes, In: Vaubel, Roland Barbier, Hans Dietmar (Ed.): Handbuch Marktwirtschaft, ISBN 3-7885-0290-8, Neske, Pfullingen, pp. 388-394

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/1816>

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.

Rüdiger Soltwedel

Reform des Arbeitsmarktes

Langanhaltende Arbeitslosigkeit ist Ausdruck einer schwerwiegenden Fehlkoordination am Arbeitsmarkt. Diese Fehlkoordination ist die Folge von *Konstruktionsfehlern in der Arbeitsmarktverfassung*. Kollektiven Regelungen wird Vorrang gegenüber der Vertragsfreiheit eingeräumt. Rücksichtnahme auf besondere Umstände sowohl bei Arbeitnehmern und Unternehmen als auch bei Branchen und Regionen wird ausgeschlossen. Und dort, wo im Prinzip noch ein Rest Wettbewerb herrscht, ist Außenseiterkonkurrenz vermindert oder gar ganz beseitigt. Durch das Eingreifen des Staates ist das Bewußtsein über die eigentliche ökonomische Ursache von Arbeitslosigkeit getrübt: regelmäßig sind die Beschäftigungskosten zu hoch im Vergleich mit dem, was am Markt erwirtschaftet werden kann. Geld der Steuerzahler und der Beitragsleistenden zur Arbeitslosenversicherung setzen Staat und Bundesanstalt für Arbeit ein, um die Diskrepanz zwischen Beschäftigungskosten und Produktivität zu kompensieren. Dies wiederum ist vielfach Anlaß für die Tarifvertragsparteien, die falschen Preissignale nicht zu korrigieren. So wird eine Interventionspirale in Gang gesetzt und in Bewegung gehalten, die die Selbstheilungskräfte des Marktes immer stärker einschnürt. Der Staat ist aber nicht in der Lage, die Fehler einer marktwidrigen Erhöhung der Beschäftigungskosten auf Dauer auszubügeln, ohne Freiheit und Wohlstand der Bürger zu verringern.

Die hartnäckig hohe Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland in den vergangenen zehn Jahren wurde wieder und wieder auf Marktversagen zurückgeführt, in Wirklichkeit handelt es sich hierbei jedoch um ein nahezu klassisches Beispiel für Politikversagen. Unzweckmäßige Ordnungsprinzipien wurden eingeführt und beharrlich verteidigt. Hier muß die Reform des Arbeitsmarktes ansetzen. Das Ziel der Reform des Arbeitsmarktes soll es sein, dem individuellen Recht auf Arbeit bei freiem Marktzutritt und freier Lohnbildung wieder zu angemessener Geltung zu verhelfen.

Zum Grundsätzlichen

Durch Rechtsnormen darf nicht verhindert werden, daß zwischen dem Arbeitgeber und dem (arbeitslosen) Arbeitnehmer Verträge geschlossen werden, die jeder für sich

als vorteilhaft ansieht. Werden durch solche Verträge Kollektivvereinbarungen in ihrer Durchsetzbarkeit bedroht, so ist dies ein erwünschter Effekt. Auf solche Weise vollzieht sich Wettbewerb und der Test, ob vereinbarte Löhne marktgerecht sind oder nicht.

Die einzelnen Marktteilnehmer sollen ihren Wahlhandlungen die Alternativen zugrundelegen, die sich am Markt tatsächlich bieten. Dies bedeutet insbesondere, daß die tatsächlich vorhandenen Knappheiten nicht verfälscht werden. Einkommensersatzleistungen dürften also nicht so hoch sein, daß Markteinkommen unattraktiv erscheinen und damit Anreize geweckt werden, auf Kosten anderer zu leben. Auch darf die Grenzbelastung des Arbeitseinkommens durch Steuern und Sozialabgaben nicht den Anreiz ersticken, sich um Arbeit am Markt zu bemühen.

Wachstum und der Wettbewerbsprozeß bringen es mit sich, daß sich Institutionen und Arbeitsformen wandeln. Solche sozialen Innovationen dürfen nicht deshalb unterdrückt werden, weil sie nicht den herkömmlichen Merkmalen abhängiger Arbeit entsprechen, sondern in sehr viel stärkerem Maße dem Individuum Risiken zumuten.

Auch wenn die Bürger den Staat legitimieren, eine andere Einkommensverteilung herzustellen, als es sich im Marktprozeß ergibt, ist es verfehlt, ein solches Ziel über Eingriffe in den Preismechanismus zu verfolgen. Hieraus resultiert nämlich Verschwendung. Umverteilungszielsetzungen sollten über das Transfersystem verwirklicht werden. Hierbei sind freilich die schon erwähnten Störungen des Systems der Leistungsanreize zu beachten.

Maßnahmen, die darauf zielen, den Mangel gerecht zu verteilen, führen über kurz oder lang in ein geschlossenes System der Zuteilung, in dem gerade die Schwachen und wenig Wendigen die geringsten Chancen haben, versteckte Schlupfwinkel und Ventile zu entdecken. Das macht alle Umverteilungssysteme im Grunde unwirksam und letztlich sogar unsozial. Daher kommt es darauf an, die Offenheit des Systems zu erhalten.

Die Maßnahmen im einzelnen

Das geltende *Tarifvertragsrecht* steht einer raschen Rettungsaktion für existentiell bedrohte Arbeitsplätze im Wege und behindert Außenseiterkonkurrenz. Daher sollte das Tarifvertragsrecht in zweifacher Hinsicht verbessert werden: Zum einen sollte es einem gefährdeten Unternehmen erleichtert werden, sich durch *Öffnungsklauseln* im Tarifvertrag von kollektiven Vorgaben, die es nicht mehr erfüllen kann, zu befreien; zum anderen ist es ratsam, die Bestimmungen über die *Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ersatzlos zu streichen*.

Der erste Vorschlag liefe drauf hinaus, die Belegschaft bzw. den Betriebsrat stärker in die Tariflohngestaltung einzubeziehen. Ist ein Unternehmen vom Konkurs bedroht, so können gegenwärtig in der Regel nicht die unmittelbar Betroffenen, also Unter-

nehmensführung und Belegschaften, über eine nachhaltige Verminderung der Beschäftigungskosten beschließen; über ein Ausscheren einzelner Unternehmen aus den kollektivvertraglichen Zwängen entscheiden vielmehr nur die Tarifvertragsparteien, also meistens Gewerkschaften und Unternehmensverbände. Es ist zweifelhaft, daß die Kartelle auf dem Arbeitsmarkt die Konkurrenz – zu den vom Kartell festgesetzten Mindestlöhnen – von marginalen oder submarginalen Unternehmen und Arbeitskräften tolerieren werden. Wahrscheinlicher ist, daß sie es eher zu Unternehmenszusammenbrüchen und zum Verlust von Arbeitsplätzen kommen lassen. Es wäre jedoch sinnvoller, die Arbeitskräfte könnten selbst darüber bestimmen, ob sie für niedrigere Löhne arbeiten oder zu höheren arbeitslos sein wollten; freiwillige Abwanderungen bei betriebsnaher marktlagengerechter Lohngestaltung sind unfreiwilligen Entlassungen bei einer kollektiven Lohnpeitsche vorzuziehen; dies gilt insbesondere in Zeiten allgemein hoher Arbeitslosigkeit.

Die Unabdingbarkeit, den Tarifvertrag anzuwenden, macht es einem tarifgebundenen Arbeitgeber unmöglich, einen Arbeitslosen zu einem niedrigeren Lohn als dem Tariflohn einzustellen, selbst wenn beide es wollten. Arbeitslose sitzen aber nicht am Tisch bei den Tariflohnverhandlungen, sie können somit auch keinen Einfluß auf die Ergebnisse nehmen. Eine Form des *Minderheitenschutzes* böte daher der Vorschlag, den Arbeitslosen mit entsprechenden Änderungen im Tarifvertragsrecht die Möglichkeit zu eröffnen, durch Lohnzugeständnisse ihre Marktchancen in der offiziellen Wirtschaft zu verbessern; gegenwärtig bleibt ihnen in erster Linie die Alternative, in der Schattenwirtschaft Arbeit zu suchen. Dieser Vorschlag liefe darauf hinaus, für die Arbeitslosen das Recht auf Arbeit bei freier Lohnbildung wieder herzustellen. Wenn schon das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen gegen die Kartelle auf dem Arbeitsmarkt nicht angewendet werden soll, so muß zumindest die Außenseiterkonkurrenz in vollem Maße zugelassen werden. Im Interesse des Wettbewerbsprozesses sollte der Staat die Kartelle am Arbeitsmarkt nicht auch noch durch Allgemeinverbindlicherklärung ihrer Vereinbarung unterstützen. Wenn eine »orientalische Vielfalt« von Arbeitsbereitschaft und Beschäftigungsmöglichkeiten auf den jeweiligen Märkten in Preisinformationen sichtbar werden kann, so erhöhen sich die Chancen für Außenseiter, sich in den Markt drängen zu können. Der Wettbewerb würde schon von sich aus darauf hinwirken, Lohndifferentiale auszugleichen, wenn aus Bereichen mit guter Absatzlage ein Sog der Nachfrage nach zusätzlichen Arbeitskräften entsteht. Solange diese zusätzliche Nachfrage aber nicht besteht, gefährdet eine staatlich verordnete Lohngleichheit Arbeitsplätze.

Die Flexibilität der Löhne bei der Anpassung an veränderte Marktbedingungen wird auch durch Einkommensersatzleistungen (Arbeitslosenunterstützung, Sozialhilfe) vermindert. Die einzelnen Arbeitslosen werden um so weniger bereit sein, ihr Anspruchsniveau verschlechterten Beschäftigungschancen anzupassen, je höher die Unterstützungszahlungen sind, je leichter man sie bekommt und je länger sie gewährt werden (individual moral hazard). Die Gewerkschaften werden um so weniger bereit sein, eine steigende Zahl von Arbeitslosen zum Anlaß für lohnpolitische Zurückhaltung zu nehmen, je besser die Arbeitslosen abgesichert sind (collective moral hazard). Hier käme es darauf an, durch eine geeignete Gestaltung der Unterstützungssysteme

solche negativen Anreizeffekte zu vermeiden. So wäre es z.B. vorstellbar, daß Arbeitnehmer zwischen verschiedenen Beitrags-/Leistungskombinationen wählen können, daß Risikoklassen eingeführt werden, daß das Arbeitslosengeld (und auch die Sozialhilfe) gesenkt werden, daß die Gewerkschaften an der Finanzierung der Arbeitslosenversicherung beteiligt werden.

Der Gesetzgeber sollte durch eine klare Rechtslage darauf hinwirken, daß der Arbeitskampf nicht mehr ein leicht zugängliches Erpressungsinstrument ist, sondern wirklich zur »ultima ratio« in der Auseinandersetzung um die Arbeitsbedingungen wird. Dazu müßte wieder die Neutralität der Bundesanstalt für Arbeit im Arbeitskampf gelten, es müßte sichergestellt sein, daß Streikbeschlüsse nicht ohne eine demokratisch durchgeführte Urabstimmung gefaßt werden können, daß Sympathie- und Warnstreiks für rechtswidrig erklärt werden und, daß der Bundesarbeitsminister unter bestimmten Voraussetzungen den Beginn des Arbeitskampfes aufschieben kann.

Durch eine unzweckmäßige Koppelung von Arbeitsvertrag und Finanzierung der sozialen Sicherung besteht die Gefahr, daß die Beschäftigungskosten stark ansteigen und die Arbeitsplätze bedrohen. Die gesetzlichen Personalnebenkosten lagen am Ende der achtziger Jahre noch bei rund 21 v.H. des Entgelts für geleistete Arbeit, 1985 lag dieser Prozentsatz schon bei knapp 36 v.H.; dieser Anstieg spiegelt die Kostenexplosion in der gesetzlichen Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung wider. Die *Sozialversicherung* sollte daher vom *Arbeitsvertrag* und vom *arbeitgebenden Unternehmen* gelöst werden. Es sollte mehr individuelle Entscheidungsfreiheit in der sozialen Sicherung, mehr versicherungswirtschaftliche Prinzipien statt Umverteilung geben. (Konkret könnte dies bedeuten, daß sich die gesetzliche Krankenversicherung am Risiko und nicht am Einkommen orientiert, daß die Wahl der Beitrags-/Leistungskombination weitgehend freigestellt wird, daß die Arbeitnehmer nicht gezwungen werden, sich beim staatlichen Versicherungsträger zu versichern, daß die Entscheidung, wie Vorsorge für Krankheit und Alter getroffen wird, stärker dem einzelnen überlassen wird). Dadurch ließe sich die außerordentlich hohe Grenzbelastung des Nettoarbeitslohnes vermindern, erhöhten sich Beschäftigungschancen und würden weniger Arbeitskräfte in die Schattenwirtschaft abgedrängt.

Die überzogenen Regelungen des *Kündigungsschutzes* haben viel zur Verhärtung des Arbeitsmarktes beigetragen. Arbeitsplätze können letztlich nicht juristisch, sondern nur durch ökonomische Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Unternehmen gesichert werden. Die gesellschaftliche Funktion von Unternehmen wird fundamental verkannt, wenn die Unternehmen gesetzlich beauftragt werden, *soziale Belange* wahrzunehmen. Insbesondere sind die Unternehmen durch die Vorschrift des Kündigungsschutzgesetzes überfordert, bei betriebsbedingten Kündigungen die sozialen Lebensumstände ihrer Arbeitnehmer gegeneinander abzuwägen. Wenn nur die vergleichsweise sozial gut gestellten Arbeitnehmer gekündigt werden können, sind Mißgunst und Schnüffelei nicht vermeidbare Folgen. Hier wäre es sinnvoll, nur betriebsbezogene Kriterien wie Leistungsfähigkeit und Dauer der Betriebszugehörigkeit bei den Entscheidungen zu berücksichtigen. Sonst besteht die Gefahr, daß »sozial instabile« Arbeitnehmer überhaupt keine Chance haben, bei Einstellungen berück-

sichtigt zu werden. Das gleiche gilt für den Kündigungsschutz, der für bestimmte Personengruppen vorgesehen ist (Schwerbehinderte, werdende Mütter – für diese beträgt die gesamte Schutzzeit fast 17 Monate). So wünschenswert die Zielsetzung aus gesellschaftlicher Sicht auch sein mag, bestimmte Gruppen besonders zu schützen, darf die auf die Leistung bezogene Funktion der Unternehmen nicht übersehen werden, wenn man Bumerangeffekte vermeiden will. Für soziale Schutzfälle ist nicht der einzelne Betrieb zuständig, bei dem der Betreffende gerade beschäftigt ist, sondern die Familie, die Freunde, Wohlfahrtsverbände oder – wo dies alles nicht reicht – die Allgemeinheit.

Es wäre wünschenswert, im Kündigungsschutzgesetz die *Klarheit der Rechtsbegriffe* zu erhöhen und den großen Entscheidungsspielraum, den Richter in Auseinandersetzungen haben, einzuengen. Die Ungewißheit des Ausgangs von Kündigungsschutzprozessen erhöht die Bereitschaft der Unternehmen, Abfindungszahlungen zu leisten; aus der Sicht des begünstigten einzelnen Arbeitnehmers mag dies vorteilhaft erscheinen, für alle Arbeitslosen mindern sich durch die erhöhten Kosten jedoch die Einstellungschancen. Klare Rechtsbegriffe können dazu beitragen, diese Kosten zu senken.

Geraten Unternehmen in eine Krise, verringert die *Sozialplanverpflichtung* des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 die Überlebensfähigkeit des Unternehmens. Notwendige Anpassungen der Unternehmensstruktur an geänderte Wettbewerbsverhältnisse sind häufig nur noch dann möglich, wenn hohe Abfindungssummen gezahlt werden; unter Umständen werden dadurch so viel Mittel gebunden, daß das Unternehmen nicht mehr überlebensfähig ist. Die Bestimmungen im Betriebsverfassungsgesetz über den Sozialplan sollten daher ersatzlos gestrichen werden. Der Arbeitnehmer hat kein vom Arbeitgeber abzukaufendes Recht auf seinen Arbeitsplatz. Vielmehr trägt auch er ein gewisses wirtschaftliches Risiko bei der Verwertung seiner Arbeitskraft. Tritt dieser Risikofall ein, erfolgt die finanzielle Abfederung des Arbeitnehmers durch die kollektiven Sicherungssysteme.

Ein marktwirtschaftliches Ventil aus der Verkrustung der Arbeitsmärkte hat sich in Form der Zeitarbeitsunternehmen herausgebildet. Sie bieten Dauerarbeitsverträge an und verleihen die Dienste kurzzeitig an Unternehmen. Die volkswirtschaftlich sinnvolle Funktion, eine Fristentransformation zur Risikominderung sowohl bei Unternehmen als auch bei Arbeitnehmern vorzunehmen, wird immer noch gesetzlich sehr stark reglementiert; es erscheint zweckmäßig, die Arbeitnehmerüberlassung für einen deutlich längeren Zeitraum als 6 Monate zuzulassen. Mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt könnte zudem daraus resultieren, wenn auch die zulässige Dauer für eine Befristung von Arbeitsverträgen merklich erhöht würde.

Der Flexibilitätsspielraum für Unternehmen und Arbeitssuchende wird auch durch die restriktive Behandlung von *freien Mitarbeiterverhältnissen* eingeengt. Dies vermindert die Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitssuchende, die mit der Stellung eines freien Mitarbeiters zufrieden sind und auf den besonderen Arbeitnehmerschutz verzichten wollen. Das Risiko, daß solche Verträge nachträglich in Dauerarbeitsverhältnisse umgedeutet werden, sollte ausgeschaltet werden. Es ist nicht von der Hand zu weisen, daß Arbeitskräfte gerade im Status des freien Mitarbeiters ihre Fähigkeit

als Unternehmer erproben können; auch um den Übergang vom Arbeitnehmer zum Unternehmer fließender zu machen, wäre es sinnvoll, die Position des freien Mitarbeiters im Arbeitsrecht nicht wie bisher zu diskriminieren.

Das *Monopol der Bundesanstalt für Arbeit* bei der *Arbeitsvermittlung* sollte aufgehoben werden. Die Begründungen, mit denen es verteidigt wird, sind aus ökonomischer Sicht nicht stichhaltig: Die Effizienz der hoheitlichen Vermittlung ist – gerade bei hoher Arbeitslosigkeit – geringer einzuschätzen als z.B. die Effizienz der Arbeitnehmerüberlassung durch Zeitarbeitsunternehmen; umfassende und tiefgegliederte Informationen über den Arbeitsmarkt erfordern nicht notwendigerweise ein Vermittlungsmonopol, sie können z.B. auch durch Stichprobenerhebungen beschafft werden; es ist nicht unmittelbar einsichtig, warum die Arbeitsvermittlung bundeseinheitlich erfolgen soll. Das effizienteste Verfahren der Arbeitsvermittlung wird man erst durch Wettbewerb entdecken. Es geht bei dem Vorschlag zudem nicht darum, die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter zu beseitigen, sondern nur darum, private – gemeinnützige wie gewinnbringende – Konkurrenz zuzulassen. Dabei wird die kostenpflichtige Alternative erheblich besser sein müssen, damit sie überhaupt in Anspruch genommen wird, wenn eine – für die Benutzer – kostenlose öffentliche Vermittlungsmöglichkeit weiter besteht. Zu prüfen wäre allerdings auch, ob nicht generell die Subventionierung der Arbeitsvermittlung entfallen sollte; dann wäre auch eine (kostendeckende) Gebühr zu zahlen, wenn die Dienste der Bundesanstalt in Anspruch genommen werden. Entsprechend könnte der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung gesenkt werden. Insgesamt gesehen erscheinen die Argumente gegen private Konkurrenz zur öffentlichen Vermittlung apodiktisch und vor dem Hintergrund der Erfahrungen auch in anderen Ländern nicht überzeugend.

Mehr Vertragsfreiheit am Arbeitsmarkt heißt auch, daß Arbeitnehmern und Unternehmern die Entscheidung über *Arbeits- bzw. Betriebszeiten* weitgehend selbst überlassen wird. Das bedeutet, daß sich der Gesetzgeber den Bestrebungen widersetzen muß, Überstunden administrativ abbauen und dadurch Arbeitsplätze für Neueinstellungen freimachen zu wollen. Wenn es tatsächlich an Arbeit mangelt, müssen die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände eine vorsichtigeren Lohnpolitik betreiben. Wenn Überstunden der Vorzug vor Neueinstellungen gegeben wird, ist dies ein Hinweis darauf, daß die Entlassungskosten zu hoch und damit Einstellungen zu teuer sind.

Mit zunehmender Diffusion neuer Technologien (Mikroprozessoren, Telekommunikation) werden die Produktionsprozesse erheblich flexibler gestaltet werden. Der Wettbewerb wird die Unternehmen zwingen, die Produktionsanlagen optimal zu nutzen. In diesem Zusammenhang sollte das für weite Bereiche der Wirtschaft geltende *Sonntagsarbeitsverbot* überdacht werden. Die Unternehmensleitungen und die Betriebsräte werden schon in der Lage sein, sich über ein Anreizsystem zu einigen, das einen gesicherten Betrieb auf freiwilliger Basis ermöglicht. Diese Überlegungen erstrecken sich natürlich auch auf jene Bereiche, die speziellen Arbeitszeitordnungen unterliegen (z.B. für Bäckereien und Konditoreien), die angesichts der heute im Vergleich zu dem Zeitpunkt ihrer Entstehung deutlich niedrigere Arbeitszeit den unmittelbaren Schutzzweck verloren haben. Das gleiche gilt für das *Ladenschlußge-*

setz, dessen Norm starrer Betriebszeiten weder ökonomisch noch sozialpolitisch überzeugend begründet werden kann.

Schlußbemerkung

Sicherheit ist ein elementarer Wunsch vieler, wenn nicht der meisten Menschen. Den Institutionen und den Instrumenten, die sich – neben den Sozialversicherungen – im Zeitverlauf herausgebildet haben, um dieses Sicherheitsbedürfnis zu befriedigen, lag in starkem Maße die Vorstellung zugrunde, Arbeitnehmer müßten vor dem willkürlich handelnden Unternehmer geschützt werden, der danach trachte, sie auszubeuten. Daher sei individuelle Vertragsfreiheit weitgehend auszuschließen, weil sonst der kollektive Schutzwall ausgehöhlt würde. Die Freiheit des Unternehmers wird aber in einem offenen System eingeschränkt durch den Wettbewerb auf den Märkten, und aus dieser Perspektive ist er letztlich genauso abhängig wie ein Arbeitnehmer. Sicherheit ist überall und immer nur bei steter Wachsamkeit und Wendigkeit und der Bereitschaft jedes einzelnen zu haben, den Unsicherheiten des Lebens mutig entgegenzutreten; Sicherheit kann nur das Ergebnis eines fortwährenden Anpassungsprozesses der Menschen an allfällige, unvorhergesehene Änderungen sein und ist ohne diesen Prozeß nicht erreichbar. Die gegenwärtig verwendeten, durch staatlichen Zwang abgestützten Sicherheitssysteme erfüllen diese Anforderungen jedoch nicht. Sie sind ängstlich an Umverteilungskonzepten orientiert und haben schrittweise zur Entmündigung gerade auch der Arbeitnehmer geführt. An die Stelle freier Arbeitsverhältnisse ist in immer stärkerem Maße ein beamtenähnliches Verhältnis getreten, das durch Treuepflicht und Fürsorgeprinzip charakterisiert ist. Diejenigen aber, die sich mehr Selbständigkeit zutrauen und an die eigene Kraft glauben und die zu mehr Eigenvorsorge bereit sind, werden durch den Kollektivzwang daran gehindert, durch eigene Anstrengungen die eigenen Ziele zu erreichen.

Weiterführende Literatur

Kronberger Kreis: Mehr Markt im Arbeitsrecht. Schriftenreihe Band 10. Bad Homburg 1986.

Soltwedel, Rüdiger: Staatliche Interventionen am Arbeitsmarkt. Eine Kritik. Kiel 1984.