

Rosner, Peter

Article

Flexibilisierung des Arbeitsrechts?

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Rosner, Peter (1990) : Flexibilisierung des Arbeitsrechts?, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 16, Iss. 4, pp. 481-504

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/332335>

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.

Flexibilisierung des Arbeitsrechts?

Peter Rosner

Staatliche Regulierung von Arbeitsverhältnissen wird traditionell unter dem Gesichtspunkt der „Stärke“ und „Schwäche“ der Partner am Arbeitsmarkt gesehen: Die Arbeitnehmer müssen, weil sie die Schwächeren sind, durch Gesetze geschützt werden. Derartige Aussagen sind aber in der ökonomischen Theorie nur schwer präzise zu argumentieren¹. Diese geht nämlich davon aus, daß Individuen nur dann Verträge – also auch Arbeitsverhältnisse – eingehen, wenn ihnen daraus ein Vorteil entsteht. So schlecht auch ein Arbeitsverhältnis für eine/n Beschäftigte/n sein mag, so ist erstens diese Beschäftigung besser als arbeitslos zu sein – andernfalls wäre der Arbeitsplatz nicht akzeptiert worden –, und zweitens sind schlechte Arbeitsverträge, unter der Annahme von Konkurrenz am Arbeitsmarkt, eine Folge niedriger Produktivität. Eine Regulierung von Arbeitsverhältnissen ist entweder eine gesetzliche Festschreibung bestehender Marktergebnisse oder aber eine Beschränkung der Vertragsfreiheit und daher abzulehnen. Sie wäre im ersten Fall wirkungslos und würde im zweiten Fall im Wege der Kartellierung des Arbeitsangebotes zu einer geringeren nachgefragten Beschäftigung führen als ohne Regulierung. Darüber hinaus käme es zu einer Umverteilung von den Konsumenten zu den betreffenden Arbeitskräften. Solche Umverteilungen können in der Wirtschaftstheorie aber nur schwer gerechtfertigt werden, da intersubjektive Nutzenvergleiche nicht zulässig sind. Diesem methodologischen Postulat entspricht schließlich die Forderung nach einer Deregulierung des Arbeitsmarktes.

In dieser Arbeit werden nun Argumente *für* zentrale Regulierungen von Arbeitsverhältnissen im Rahmen der Wirtschaftstheorie gebracht. Es wird gezeigt, daß, wenn man den methodologischen Individualismus als Fundament der Ökonomie akzeptiert, ein ungeregelter Arbeitsmarkt nicht notwendigerweise effiziente Zustände garantiert. Dies beruht

darauf, daß der Arbeitsmarkt wegen der notwendigen Langfristigkeit von Arbeitsverträgen und den damit verbundenen Investitionen und Unsicherheiten nicht wie ein Auktionatormarkt funktionieren kann (1.1). Im darauf folgenden Abschnitt wird gezeigt, daß, auch wenn am Arbeitsmarkt vollkommene Konkurrenz herrscht, Verteilungskonflikte in den Unternehmen bestehen. Kollektive Regulierungen geben einen institutionellen Rahmen für die Austragung dieser Verteilungskonflikte (1.2). Anschließend werden die Folgen derartiger Regelungen unter Berücksichtigung von kartellierenden Wirkungen (1.3) und einer paternalistischen Politik gegenüber Arbeitsanbietern (1.4) diskutiert.

Im zweiten Kapitel wird gezeigt, daß das Interesse an einer Deregulierung der Arbeitsverhältnisse zunehmen wird. Es wird dabei die Frage behandelt, von welchen Faktoren es abhängt, ob eine Deregulierung die aggregierte Wohlfahrt erhöht und wem die Vorteile zufallen. Quantitative Aussagen können aber nur nach speziellen Untersuchungen einzelner Märkte getroffen werden. Schließlich wird in einem kurzen abschließenden Kapitel diskutiert, welche Bedeutung die Form der Regulierung – Gesetz, Kollektivvertrag etc. – für die Aufgaben der Interessenverbände der Arbeitnehmer hat.

Dieser rein ökonomische Ansatz entspricht einer beschränkten Betrachtungsweise. Er erlaubt aber ein klares Vorgehen. Es können nämlich (1) die Funktionen von Regulierungen in einem marktwirtschaftlichen System explizit gemacht werden; (2) Argumente für und gegen eine Deregulierung von Arbeitsverhältnissen auf einer theoretischen Ebene behandelt und systematisch evaluiert werden. Es kann (3) geprüft werden, ob spezifische Regelungen nicht durch andere Institutionen ersetzt werden können.

Nicht berücksichtigt wird dabei folgendes: 1. Durch kollektive Regulierungen werden soziale Normen und damit Präferenzen der Lohnabhängigen geformt. Durch Änderungen von Regeln werden die Vorstellungen über ein „normales“ Arbeitsverhältnis geändert. Eine Verkürzung der Regelarbeitszeit bedeutet etwa nicht das Verbot, die ursprüngliche Regelarbeitszeit beizubehalten. Sie macht die zusätzlichen Stunden teuer für die Unternehmen und ertragreich für die Beschäftigten. Dennoch sinkt die tatsächliche Arbeitszeit erfahrungsgemäß in vielen Bereichen um die Verkürzung der Regelarbeitszeit (z. B. Welzmüller, 1989). 2. Die ökonomische Theorie nimmt an, daß alle Marktteilnehmer in der Lage sind, sich genügend Informationen über Marktchancen zu verschaffen. Der unterschiedliche Zugang zu Informationen als soziales Problem wird dabei nicht zur Kenntnis genommen.

1. Regulierungen als Qualitätssicherung

1.1 Arbeitsverhältnisse

Wäre der Arbeitsmarkt ein Markt wie der für Wertpapiere oder Rohstoffe, also einerseits durch eine homogene Ware und andererseits

durch vollkommene Konkurrenz gekennzeichnet, dann würde jeder Arbeitsvertrag den Reservationsnutzen des Beschäftigten abgelten. Zwar würden Arbeitsverträge nicht identisch sein, weil die Präferenzen der Arbeitsanbieter bezüglich unterschiedlichen Dimensionen eines Vertrages – Geldentlohnung, Arbeitszeit, Sicherheit des Arbeitsplatzes und am Arbeitsplatz etc. – unterschiedlich sind, aber es müßten sich die Nettonutzen auf einem spezifischen Arbeitsmarkt ausgleichen. Der Wunsch der Unternehmen nach, gemessen an herkömmlichen Standards, extremen Formen von Arbeitsverträgen wäre daher kein Grund für eine staatliche Intervention. Diesem theoretischen Ansatz gemäß finden sie nämlich nur dann Arbeitskräfte für diese Arbeitsplätze, wenn sie sie hinreichend gut bezahlen, bzw. durch andere Vorteile die Nachteile ausgleichen. So müssen etwa ungewöhnliche zeitliche Lagen der Leistungserbringung durch entsprechend höheren Lohn abgegolten werden. Die Akzeptierung dieser Arbeitsformen bei entsprechendem Lohn durch die Lohnabhängigen muß als Ausdruck deren Präferenzen und deren Anfangsausstattung gesehen werden. Durch ein Verbot werden sie nicht bessergestellt. Eine Regulierung des Arbeitsmarktes mit dem Ziel, das Nutzenniveau der Beschäftigten zu erhöhen, ist nur bei einer Kartellierung der Lohnabhängigen möglich.

Dieser Theorie liegt folgendes Bild des Arbeitsmarktes zugrunde: Das Unternehmen fragt Arbeitsleistungen nach, wobei angenommen wird, daß die Arbeitsnachfragefunktion negativ geneigt ist. Die Individuen bieten Arbeitsleistungen an, wobei sowohl positiv als auch negativ geneigte Arbeitsangebotsfunktionen möglich sind. Die Arbeitsnachfragefunktion wird aus der Güternachfragefunktion und der Produktionsfunktion abgeleitet, die Arbeitsangebotsfunktion aus den Präferenzen der Individuen bezüglich Freizeit und Konsum und der Anfangsausstattung mit sonstigem Vermögen.

Dieses Bild entspricht aber nur unter zwei Annahmen einer realistischen Betrachtungsweise: Erstens, Arbeitsleistungen sind eindeutig spezifizierbar; zweitens, jede Arbeitsleistung ist eindeutig einer Person zurechenbar. Beides ist für das Arbeitsverhältnis untypisch und entspricht eher dem Werkvertrag. Für den Arbeitsvertrag ist vielmehr kennzeichnend, daß das Unternehmen die Leistungsbereitschaft der Arbeitskraft erwirbt. Die Arbeitskraft verpflichtet sich, unter der Anleitung des Unternehmens zu arbeiten. Die Leistung wird in einem Arbeitsverhältnis angeordnet. Es ist ein befristetes und eingeschränktes Herrschaftsverhältnis (Parsons, 1986). Ferner kann der größte Teil der in einem Unternehmen produzierten Güter und Dienstleistungen nur durch unmittelbare Zusammenarbeit mehrerer Arbeitskräfte hergestellt werden. Eine Zurechnung eines Grenzproduktes an einzelne Arbeitskräfte ist dadurch ausgeschlossen (Alchian/Demsetz 1972).

Am Arbeitsmarkt werden wegen dieser Probleme Arbeitsverhältnisse und nicht Arbeitsleistungen gehandelt. Der Lohn ist nicht das Entgelt für die einzelne erbrachte Leistung. Arbeitsverhältnisse dauern oft lange Zeit, auch wenn ihr Bestand durch keinerlei gesetzliche Regelung geschützt ist (für die USA: Hall, 1982). Für das Unternehmen bieten

Arbeitsverhältnisse mehrere Vorteile. Erstens wird dem Unternehmen erspart, für jede benötigte Leistung den entsprechenden Markt zu benützen (Coase, 1937). Es werden Suchkosten und die Fixkosten einer Vertragserstellung erspart. Zweitens, das Unternehmen hat die Sicherheit, daß die notwendige Leistung erbracht werden kann. Das Unternehmen „lagert“ die Möglichkeit der Leistungserstellung. Dies ist insbesondere in „dünnen“ Märkten – das sind solche mit einer geringen Anzahl von Transaktoren – ein Vorteil (Klein, Crawford, Alchian, 1978). Drittens, die meisten Arbeiten erfordern firmenspezifisches Wissen und Können. Arbeitskräfte müssen, um für das Unternehmen eine produktive Leistung erbringen zu können, längere Zeit in einem Unternehmen arbeiten (Oi, 1962; Parsons, 1972; Pencavel, 1972). Viertens, am Arbeitsmarkt gibt es asymmetrische Information: Das Unternehmen weiß weniger über die Fähigkeit und die Leistungsbereitschaft einer am Arbeitsmarkt sich anbietenden Arbeitskraft als diese. Das Unternehmen kann die Qualität einer Arbeitskraft im Laufe eines Arbeitsverhältnisses kennenlernen.

Für Arbeitskräfte entstehen symmetrisch dazu folgende Vorteile: Erstens, sie müssen nicht jedes Leistungsangebot über den Markt realisieren, wodurch erhebliche Suchkosten und der auf sie fallende Teil der Vertragskosten erspart werden. Zweitens, Arbeitsverträge versichern bis zu einem gewissen Grad gegenüber Schwankungen der Nachfrage (Baily, 1974; Azariadis, Stiglitz, 1983). Drittens, viele Arbeitsqualifikationen – auch nicht firmenspezifische – können nur in Arbeitsverhältnissen erworben werden (Arrow, 1962). Viertens, asymmetrische Information besteht bezüglich der Qualität des Arbeitsplatzes, da das Unternehmen mehr darüber weiß als der-/diejenige, der/die eine Arbeit sucht.

Ein Arbeitsvertrag ist nicht ein Vertrag über eine zu erbringende Leistung, sondern über eine Leistungsbereitschaft. Er benötigt Regelungen bezüglich seiner Dauer, den Bedingungen einer vorzeitigen Auflösung, der Qualität, der Intensität, der zeitlichen Lage, des Ortes der Leistungserstellung. Dazu kommen Bestimmungen über sonstige Aspekte der Leistungserstellung, wie z. B. Sicherheitsvorkehrungen, Gesundheitsschutz, Sauberkeit etc. *Darüber hinaus hat das Unternehmen immer das residuale Recht der Anordnung.* Ein Arbeitsvertrag legt nicht genau fest, unter welchen Umständen der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt, an einem bestimmten Ort, eine bestimmte Leistung zu erbringen hat, sondern es gibt dem Unternehmen das Recht, eine Leistung innerhalb der im Vertrag festgelegten Grenzen zu fordern.

In einem Arbeitsvertrag können nur einige Dimensionen explizit geregelt werden. Aber auch über die anderen müssen Informationen vorhanden sein. Es ist realistisch anzunehmen, daß über den Inhalt eines Arbeitskontraktes Unsicherheit besteht: Das Unternehmen ist unvollständig informiert über die Qualität, die Leistungsbereitschaft der Arbeitskraft. Die Arbeitskraft ist unvollständig informiert über Ansprüche des Unternehmens, die voraussichtliche Dauer der Existenz

des Arbeitsplatzes, über die verschiedenen Nebenbedingungen.

In beiden Fällen ist die Information asymmetrisch. Jeder der Kontraktpartner hat mehr Informationen über sich als über die andere Seite. Der Arbeitnehmer weiß mehr über seine Leistungsbereitschaft und Qualität als der Arbeitgeber, umgekehrt, weiß das Unternehmen mehr über seine Ansprüche und über die Qualität des von ihm angebotenen Arbeitsplatzes als die Arbeitskraft.

Asymmetrische Information ist ein bereits klassisches Argument zugunsten von Marktregulierung (z. B. Schotter, 1985)². Sie kann im Rahmen streng paretianischer Überlegungen begründet werden. Insbesondere kann die Vorteilhaftigkeit einer Kartellierung des Arbeitsmarktes durch Minimalstandards für die Qualität der Arbeitsplätze argumentiert werden (Leland, 1979): Wenn bei asymmetrischer Information über die Qualität eines Produktes die Anbieter sehr schlechter Qualität durch die Einführung von minimalen Qualitätsstandards wegfallen, so kann der Preis des Produktes so weit steigen, daß insgesamt „mehr aggregierte“ Qualität angeboten wird. Der Wohlfahrtsverlust durch den Wegfall des Angebots sehr niedriger Qualität wird mehr als kompensiert durch die Qualitäts- und Mengensteigerung am anderen Ende des Qualitätsspektrums. Dies gilt jedoch nicht allgemein, vielmehr zeigt Leland, daß es dabei auf die Preis- und Qualitätselastizität der Nachfrage und auf die Kostenelastizität bezüglich der Qualität des Angebots ankommt; Je preisunempfindlicher und qualitätsempfindlicher die Nachfrage und je qualitätsempfindlicher die Kosten sind, desto eher bewirken minimale Qualitätsstandards eine Paretoverbesserung gegenüber einem Zustand ohne derartige Regeln. Die Paretoverbesserung entsteht, da bei asymmetrischer Information ohne sonstige Möglichkeiten der Signalisierung von Qualität ein einheitlicher Preis für alle Qualitätsstufen notwendig ist (pooling equilibrium), die Anbieter und Nachfrager schlechter Qualität keine separierten Markt bilden können (separating equilibrium). Das Angebot niedriger Qualität hat externe Effekte auf die Anbieter guter Qualität, da die Nachfrager nicht diskriminieren können. Das Verbot sehr schlechter Qualität ist daher eine Second-best-Lösung dieses Problems.

Für den Arbeitsmarkt bedeutet diese Überlegung, daß, wenn die obigen Bedingungen erfüllt sind, durch minimale Qualitätsstandards der Arbeitsplätze die durchschnittliche Produktivität der Arbeit so weit angehoben werden kann, daß die Wohlfahrtsverluste die dadurch entstehen, daß unproduktivere Arbeitskräfte von einem Arbeitskontrakt ausgeschlossen werden, durch die gestiegene Produktivität überkompensiert werden³.

Für das Folgende sollen nun zwei verschiedene Wirkungen kollektiver Regulierungen unterschieden werden: Erstens, sie zwingen den Arbeitsverhältnissen eine spezifische Form auf, unabhängig davon, ob der Nutzen aus Arbeitsverträgen über den Reservationsnutzen am Arbeitsmarkt angehoben wird oder nicht. Es werden spezifische Märkte – etwa der Markt für sehr unangenehme Lagen der Arbeitszeit, für sehr gefährliche Arbeiten – unterdrückt. Zweitens, in Verbindung mit Min-

destlöhnen wird durch kollektive Regulierungen von Arbeitsverhältnissen darüber hinaus der Arbeitsmarkt kartelliert und die nachgefragte Arbeitsmenge reduziert. Arbeitskräfte, die bereit sind, zum herrschenden Wochenlohn mehr als die gesetzliche oder kollektivvertraglich geregelte Arbeitszeit zu arbeiten, werden möglicherweise von einem Vertrag ausgeschlossen oder bei der Arbeitsmenge rationiert. Solche Regulierungen haben einen Verteilungseffekt zugunsten derjenigen, die dennoch einen Vertrag erhalten, zu Lasten der Unternehmen und zu Lasten derjenigen, die von einem Vertrag ausgeschlossen werden. Darüber hinaus haben derartige Regulierungen einen Allokationseffekt: Der Output wird reduziert und die Kapitalintensität erhöht.

1.2 Verteilungskonflikte im Unternehmen

Die aus der Natur der Arbeitsverträge resultierende Unsicherheit und asymmetrische Information bestehen über zwei Aspekte: Erstens, da ein Arbeitsvertrag nicht genau spezifiziert werden kann, gibt es Unsicherheit über den Inhalt des Vertrages. Zweitens, selbst wenn der Inhalt genau bekannt ist, gibt es Unsicherheit bezüglich der Erfüllung des Vertrages.

Die Unsicherheit über den Inhalt eines Arbeitsvertrages ist ein reines Informationsproblem. Ein Arbeitsplatz ist ein Erfahrungsgut im Sinne von Nelson (Nelson, 1970). Man muß auf einem Arbeitsplatz einige Zeit gearbeitet haben, um alle Informationen darüber zu haben⁴. Beim Abschluß eines Arbeitsvertrages hat die Arbeitskraft wenig Information über die verschiedensten Aspekte einer Arbeitsbeziehung.

Unsicherheit bezüglich der Einhaltung eines Vertrages rührt daher, daß das Eingehen von Arbeitsverträgen und deren Durchsetzung Kosten verursacht. Ein Arbeitsvertrag kann jederzeit etwas geändert werden, ohne daß das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Die Beschäftigten sind nämlich im allgemeinen bereit, einen etwas geringeren Lohn oder schlechtere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, eine etwas höhere Leistung zu liefern, bevor ein anderer Arbeitsplatz gesucht wird; andererseits ist ein Unternehmen meist bereit, einen höheren Lohn zu zahlen, eine etwas niedrigere Leistung zu akzeptieren oder bessere Arbeitsbedingungen zu bieten, bevor ein Beschäftigungsverhältnis aufgelöst wird. Es gibt daher einen Verteilungskonflikt zwischen dem Unternehmen und den Beschäftigten⁵. Dieser Verteilungskonflikt existiert auch, wenn die Bedingungen der vollkommenen Konkurrenz am Arbeitsmarkt erfüllt sind (Rosner, 1989).

Abgesehen von den Transaktionskosten, die den Regulierungen selbst geschuldet sind, handelt es sich um folgende Kosten: 1. Suchkosten: Einen Arbeitsplatz zu suchen bzw. eine Arbeitskraft zu suchen, verursacht Kosten. Der Arbeitsplatz ist einige Zeit unbesetzt; Arbeitskräfte sind einige Zeit arbeitslos. Dazu kommen direkte Kosten des Suchens. Diese Kosten steigen mit steigender Qualifikation. 2. Anlernkosten: Keine Arbeitskraft kann sofort auf einem neuen Arbeitsplatz

eine volle Leistung erbringen; auch hier steigen mit steigender Qualifikation die Kosten. 3. Kosten, die mit einer regionalen Veränderung verbunden sind. 4. Durch Senioritätsrechte haben die Beschäftigten ein Interesse, in einem Unternehmen zu bleiben (Lazear, 1981).

Teile des Einkommens der Beschäftigten bzw. des Unternehmens aus bestehenden Arbeitsverhältnissen sind daher Quasi-Renten: Sie sind nicht notwendig zur Aufrechterhaltung bestehender Arbeitsverhältnisse. Der Reservationsnutzen in einem bestehenden Arbeitsverhältnis ist wegen der verlorenen Kosten, die beim Eingehen eines Arbeitsverhältnisses anfallen, niedriger als vor Eintritt in einen Arbeitsvertrag. Weder ist ein offener Arbeitsplatz ein perfektes Substitut für ein Beschäftigungsverhältnis, noch ist ein Arbeitsloser oder ein sonstiger Arbeitssuchender ein perfektes Substitut für einen in einem Unternehmen bereits Beschäftigten.

Auf Grund des im Unternehmen bestehenden Verteilungskonfliktes werden Arbeitsverträge in einigen Aspekten nicht bei Vertragsabschluß, sondern während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses festgelegt. Dies betrifft vor allem jene Aspekte des Arbeitsverhältnisses, die nicht genau oder nur unter sehr hohen Kosten spezifizierbar sind – die Qualität des Arbeitsplatzes: Arbeitsleistung, Nebenbedingungen des Arbeitsverhältnisses, wie etwa räumliche Gestaltung, Sicherheitsvorkehrungen etc. Das Unternehmen setzt Aktionen in diesem Verteilungskonflikt, indem es den Vertrag auslegt. Es kann z. B. bei Einrichtung von Arbeitsplätzen festlegen, was eine ausreichende oder vertraglich festgelegte Sicherheitsvorrichtung ist, es kann durch Zeit- und Qualitätsvorgaben die eigene Position verbessern⁶.

Regulierungen sind in erster Linie Festlegungen von Rechten der Beschäftigten. Dies ist eine Folge des Rechtes auf Anordnung durch das Unternehmen. Unter diesem Gesichtspunkt ist die primäre Ursache von kollektiven Regulierungen von Arbeitsverhältnissen in Kollektivverträgen und Arbeitsgesetzen nicht eine schwächere Position des Lohnabhängigen am Arbeitsmarkt, sondern folgt aus der Struktur von Arbeitsverträgen: *Da das Unternehmen das Recht hat, einen bestehenden Arbeitsvertrag durch Anordnung zu interpretieren, und weil dem Unternehmen durch die infolge der Transaktionskosten des Arbeitsmarktes verursachten Quasi-Renten ein Anreiz gegeben ist, dies zu eigenen Gunsten zu machen, wird durch kollektive Regulierungen die Möglichkeit der Interpretation bestehender Arbeitsverträge eingeschränkt.*

Kollektive Bestimmungen von Arbeitsverhältnissen sind im Hinblick auf diese beiden Probleme zu sehen: Indem sie Rechte in Arbeitsverhältnissen festlegen, werden erstens Informationen über Arbeitsverträge geboten; zweitens wird in die Verteilungskonflikte in bestehenden Arbeitsverhältnissen eingegriffen. Es wird Unsicherheit beim Eingehen neuer Arbeitsverträge reduziert und Schranken bei der Auslegung bestehender Arbeitsverträge gezogen.

ad 1. Auch wenn die Einhaltung von am Markt abgeschlossenen Verträgen keine Kosten verursacht bzw. durch sonstige Mechanismen

die Einhaltung von Verträgen gesichert werden kann – etwa durch Bildung von Reputation (Telser, 1980)⁷, durch Überlassung eines Pfandes (Williamson, 1983) –, haben kollektive Regulierungen eine Funktion bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen. Kollektive Regulierungen erleichtern das Eingehen neuer Arbeitsverträge, da sie Informationen über Mindestqualitäten der Arbeitsverträge liefern. Ohne Regulierung müßte nämlich jeder einzelne Vertrag Bestimmungen in all jenen Punkten aufweisen, die derzeit durch kollektive Regelungen festgelegt sind. Kollektive Regulierungen haben daher eine Konsumentenschutzbestimmungen analoge Funktion. Indem diese nämlich Mindeststandards von Konsumgütern festlegen, reduzieren sie Such- und Prüfkosten. Der Informationsgehalt von Preisen steigt, wenn für die Qualität Standards vorhanden sind. Auf den Arbeitsmarkt angewandt bedeutet dies, daß gesetzliche oder kollektivvertragliche Festlegungen von Bestimmungen in Arbeitsverträgen die Information, die der Lohn übermittelt, erhöht⁸.

ad 2. Die Beschäftigten sind in jedem Zeitpunkt davor geschützt, daß die Unternehmen zu ihren Gunsten umverteilen. Die Bedeutung eines derartigen Schutzes hängt davon ab, a) wie sehr die Unternehmen tatsächlich ein Interesse daran haben, derartige Möglichkeiten zur Umverteilung auszunützen und b) wie groß diese Möglichkeiten sind.

a) Die Ausnützung der Umverteilungsmöglichkeiten kann dem Unternehmen Kosten verursachen. Wenn nämlich ein Unternehmen neue Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt rekrutiert, dann muß es die Auswirkungen eines opportunistischen Verhaltens auf seine Position am Arbeitsmarkt berücksichtigen. Es kann Arbeitskräfte nämlich nur dann attrahieren, wenn der Vorteil aus einem Arbeitsplatz zumindest so hoch ist wie der Reservationsnutzen bevor ein Arbeitsverhältnis eingegangen wird. So wird, wenn die Transaktionskosten des Arbeitsmarktes entsprechend hoch sind, eine plötzlich geringfügig erhöhte Leistungsanforderung zwar keinen der Beschäftigten zur Abwanderung veranlassen, aber es wird für das Unternehmen schwieriger, Arbeitskräfte zu rekrutieren. Unternehmen haben also nicht immer ein Interesse daran, alle kurzfristig vorhandenen Möglichkeiten zur Umverteilung auszunützen: Um entsprechende neue Arbeitsverträge abschließen zu können, müssen sie eine Reputation als „verlässliche“ Arbeitgeber bilden (Telser, 1980). Regulierungen von Arbeitsverhältnissen haben daher eine ähnliche Funktion wie Gewährleistungsverpflichtungen und Konsumentenschutzbestimmungen für Gütermärkte. Diese verbessern nicht die Qualität der Güter der „guten“ Anbieter, sondern verhindern, daß das Moral-hazard-Problem akut wird (Heal, 1976; Klein, Leffler, 1981). Durch Regulierungen von Arbeitsverhältnissen werden also jene Unternehmen schlechter gestellt, die keine Reputation am Arbeitsmarkt benötigen, sei es, weil sie nicht auf den externen Arbeitsmarkt angewiesen sind, sei es, weil auf diesem der Reservationsnutzen der Arbeiter sehr niedrig ist. Die anderen Unternehmen werden durch Regulierungen bei der Reputationsbildung unterstützt.

b) Die Möglichkeit zur Umverteilung durch Interpretation des

Arbeitsvertrages seitens des Unternehmens ist unterschiedlich gegenüber unterschiedlichen Arbeitskräften. Solche mit niedrigen Transaktionskosten der Benützung des externen Arbeitsmarktes benötigen weniger Schutz, da sie schon bei geringfügigen Umverteilungen zu ihren Lasten abwandern können. Der Reservationsnutzen zur Fortführung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses unterscheidet sich nicht von dem Nutzen, der in einem anderen Unternehmen unter Berücksichtigung der Transaktionskosten erreicht werden kann. Dies ist vor allem bei unqualifizierten Arbeitskräften in hinreichend „dichten“ Arbeitsmärkten der Fall⁹. Sie haben im allgemeinen wenig betriebsspezifisches Humankapital, geringe Aufstiegsmöglichkeiten und nur wenige Senioritätsrechte. Die Aufgabe eines spezifischen Arbeitsplatzes verursacht keinen Verlust, sofern ein anderer gleichwertiger Arbeitsplatz vorhanden ist. Qualifizierte Arbeitskräfte, die betriebsspezifisches Humankapital und Senioritätsrechte haben, erleiden bei Aufgabe eines Arbeitsplatzes auch dann einen Verlust, wenn sie einen gleichwertigen finden.

Sowohl das Problem der Quasi-Rentenaufteilung als auch das der Information ist vor allem in nichtstatischen Ökonomien von Bedeutung. Während unter statischen Bedingungen durch Zuwanderung und Abwanderung Informationen über Arbeitsplätze letztlich doch übermittelt werden und durch Reputationsbildung verhindert wird, daß Unternehmen langfristig überleben, die sich Quasi-Renten durch Uminterpretation von Verträgen aneignen, ist das in einer dynamischen Wirtschaft nur schwer möglich. Durch Schocks, etwa durch ungleichmäßig verteilten technischen Fortschritt oder durch Veränderungen der Nachfragestruktur, verändern sich die Gleichgewichtspreise und -mengen. Dadurch müssen auch Arbeitsverträge geändert werden. Diese Änderungen können aber nicht über den Markt vermittelt werden, wenn die Mobilitätskosten des Arbeitsmarktes nicht trivial sind. Es müssen vielmehr Verträge bestehender Arbeitsverhältnisse geändert werden¹⁰. Wegen der Kosten der Mobilität der Arbeitskräfte verlangt dies die Lösung eines Verteilungskonfliktes. Dieser Konflikt existiert unabhängig davon, ob sich das Unternehmen (oder die Beschäftigten) Quasi-Renten durch Uminterpretation bestehender Verträge aneignen wollen oder nicht. Der Verteilungskonflikt wird akut, weil neue Arbeitsverträge für alte Arbeitsverhältnisse gefunden werden müssen. Die Verträge können dabei in allen Dimensionen geändert werden. Lohn, Arbeitszeit, Arbeitsintensität, Arbeitsbedingungen etc. Kollektive Regulierungen geben für die notwendigen Verhandlungen einen Rahmen¹¹.

1.3 Umverteilung durch Kartellierung

In diesem Abschnitt soll nun die Annahme fallengelassen werden, daß kollektive Regulierungen von Arbeitsverhältnissen keinen kartellierenden Effekt haben. Sie sind also Teil einer Politik, die das Ziel hat, den Nutzen der Arbeitskräfte aus einem bestehenden Arbeitsvertrag im

Vergleich zu einer Situation ohne derartige Regelungen zu erhöhen. Derartige Regulierungen können nur im Zusammenhang mit kollektiven Lohnbestimmungen gesehen werden – d. h. es muß der Fall ausgeschlossen werden, daß durch niedrigen Lohn die den Unternehmen entstehenden Kosten einer Regulierung ausgeglichen werden. Umgekehrt gilt aber, daß Bemühungen, die Wohlfahrt der Lohnabhängigen durch kollektive Lohnfestsetzungen zu erhöhen, begleitet sein müssen von kollektiven Regulierungen anderer Aspekte der Arbeitsverträge.

Unter der Annahme, daß die Nachfragefunktion nach Arbeitsleistungen negativ geneigt ist, resultieren umverteilende Regulierungen in einer reduzierten Menge nachgefragter Arbeitsleistungen. In welchem Ausmaß dies geschieht, hängt von den entsprechenden Elastizitäten ab. Dieser Effekt, der gemäß ökonomischer Theorie einen Wohlfahrtsverlust impliziert, wird von den Interessenverbänden der Lohnabhängigen meist akzeptiert und oft explizit verteidigt. Ziel kollektiver Regulierungen ist es nämlich, die Konkurrenz der Arbeitenden untereinander zu reduzieren. Daher ist die Feststellung, daß Regulierungen des Arbeitsmarktes die nachgefragte Arbeitsmenge reduzieren und so möglicherweise Arbeitslosigkeit erzeugen oder erhöhen, nicht ausreichend, derartige Regulierungen aufzugeben. Schließlich gilt dieser „Vorwurf“ auch für kollektive Mindestlohnfestsetzungen.

Begründet wird die Berechtigung einer Kartellierung des Arbeitsmarktes üblicherweise damit, daß die Lohnabhängigen am Arbeitsmarkt die Schwächeren sind. Wie oben bereits angeführt, gibt es derzeit in der Ökonomie keine systematische Theorie über „starke“ und „schwache“ Partner auf Märkten. Es können aber folgende Argumente für die „Schwäche“ der Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt gebracht werden: Erstens, Arbeitskräfte können ihre Arbeitsleistungen nicht lagern. Eine Periode der Arbeitslosigkeit kann im allgemeinen nicht durch Mehrarbeit in einer anderen Periode beliebig ausgeglichen werden, da auch Freizeit nur innerhalb bestimmter Grenzen „gespeichert“ werden kann. Zweitens sind die meisten Haushalte von Lohnabhängigen finanzierungsbeschränkt – d. h. sie können nicht den Ausfall von Arbeitseinkommen beliebig durch Kredite finanzieren, auch wenn das erwartete zukünftige Einkommen entsprechend hoch ist. Arbeitskräfte können daher nicht ohne weiteres in einer Periode mit niedrigem Gleichgewichtslohn sich vom Arbeitsmarkt zurückziehen, auch wenn sie für eine zukünftige Periode wieder einen hohen Gleichgewichtslohn erwarten. Drittens, die meisten Arbeitskräfte können zu einem Zeitpunkt nur einen Arbeitsvertrag haben. Sie binden also ihr gesamtes Humankapital – und damit den größten Teil ihres Vermögens – in einem Vertrag. Unternehmerhaushalte können hingegen ihr Vermögen auf unterschiedliche Vermögenswerte aufteilen. Lohnabhängige sind daher insofern in schwacher Position, als sie bei Scheitern von Lohnverhandlungen nur das Nutzenniveau der Arbeitslosigkeit haben.

Die Regulierungen des Arbeitsmarktes haben oft die Funktion, das Arbeitsangebot direkt zu reduzieren: Verbot von Kinderarbeit, Verbot

der Beschäftigung von Frauen in bestimmten Berufen, Beschränkung der Arbeitszeit, etc. Diese Regulierungen, die sich – zumindest kurzfristig – auch gegen Arbeitsanbieter richten, können damit begründet werden, daß das Angebot an einfachen Arbeiten auch bei sehr niedrigem Reservationsnutzen perfekt elastisch ist. Die Hoffnung, daß durch Akkumulation und technischen Fortschritt auch ohne Beschränkung der Vertragsfreiheit durch Regulierungen extreme Arbeitsformen beendet werden, sei trügerisch. Die ökonomische Theorie kann dazu wenig sagen, da dafür eine dynamische Theorie notwendig wäre. Diese gibt es aber nicht in einer Form, die der statischen Theorie des allgemeinen Gleichgewichtes vergleichbar wäre. Es ist kein Beispiel bekannt, daß es einer Ökonomie gelingen wäre, gänzlich ohne gesetzliche Regulierungen „extreme“ Arbeitsformen auszuschalten. Oft aber haben regulierende Gesetze – etwa Beschränkungen der Arbeitszeit, Verbot der Kinderarbeit – wenig Wirkung. Sie bewirken nur in wenigen Fällen eine echte Einschränkung für bestehende Verträge. Die betreffenden Gesetze haben viel mehr die Resultate des Marktes verallgemeinert und die Aufhebung bestimmter Arbeitsformen beschleunigt.

Aus der Tatsache, daß umverteilende Regulierungen die nachgefragte Arbeitsmenge reduzieren, kann nicht ohne weiteres geschlossen werden, daß Arbeitslosigkeit erhöht wird. Da es auch das Ziel umverteiler Regulierungen ist, Arbeitsverträgen eine spezifische Struktur zu geben, wirken Regulierungen nicht auf jede Leistungseinheit gleichmäßig. Regulierungen, die die Fixkosten je Arbeitsverhältnis erhöhen, reduzieren die Menge der Arbeitsverhältnisse. Hingegen können Regulierungen, die zusätzliche Arbeitsleistungen bereits Beschäftigter verteuern, die Anzahl der Beschäftigten erhöhen. Ohne genaue Fragestellungen und detaillierte Untersuchungen können keine präzisen Aussagen gemacht werden. Es sind nämlich neben den Substitutionseffekten die entgegengesetzt gerichteten Outputeffekte zu beachten. So sinkt z. B. der relative Preis zusätzlicher Beschäftigter im Vergleich zu zusätzlichen Leistungen bereits Beschäftigter, wenn zusätzliche Arbeitsleistungen in einem Arbeitsverhältnis verteuert werden. Dadurch wird die nachgefragte Menge an Beschäftigungsverhältnissen vergrößert. Die damit verbundene Erhöhung der Produktionskosten wird allerdings die Anzahl der Beschäftigten reduzieren.

Den durch Regulierungen erhöhten Arbeitskosten muß eine erhöhte Produktivität der marginalen Beschäftigungsverhältnisse entsprechen. Es scheiden jene Arbeitskräfte bzw. Arbeitsplätze aus, deren Produkt nicht den erhöhten Kosten entspricht. Eine Ökonomie mit umverteiler Regulierungen hat daher notwendigerweise eine höhere Arbeitsproduktivität als eine ansonsten identische Ökonomie ohne derartige Regulierungen¹².

1.4 Regulierungen und individuelle Rationalität

Für die wirtschaftspolitische Bedeutung ökonomischer Theorien ist die Annahme wichtig, daß die Wirtschaftssubjekte planvoll handeln;

dazu müssen sie die Folgen ihrer Handlungen abschätzen können. Ohne diese Annahme wäre die Bevorzugung der Freiwilligkeit wirtschaftlicher Handlungen für die Wirtschafts- und Sozialpolitik irrelevant.

In der Wirtschaftstheorie wird dieses Problem u. a. im Zusammenhang mit meritorischen Gütern behandelt (Musgrave, 1987). Dabei handelt es sich um Güter, deren Konsum in einem den Konsumenten nicht voll bewußten Ausmaß gesellschaftlich „wünschenswert“ ist. Häufig gebrachte Beispiele sind Gesundheit und Bildung. Die Individuen sollen mehr davon konsumieren, als sie selbst wählen. Es ist dies eine Bevormundung von Wirtschaftssubjekten, eine Verletzung der Konsumentensouveränität.

Für Auseinandersetzungen um Regulierungen von Arbeitsverhältnissen spielt dies aus folgenden Gründen eine Rolle: Wenn Beschäftigte die Gesundheitsrisiken von extremen Arbeitsformen – sehr lange Arbeitszeiten, riskante Arbeitsformen – nicht richtig einschätzen, dann kann eine Beschränkung der Vertragsfreiheit die „wahren“ Interessen der Arbeitenden begünstigen. Die Bereitschaft zu extremen Arbeiten kann verursacht sein durch a) mangelnde Information über die wahren Risiken, b) durch „falsche“ subjektive Bewertung einer Realisierung des riskanten Ereignisses und c) durch eine „falsche“ Bewertung der Präferenzen.

a) Mangelnde Informationen können durch öffentliche Informationen bekämpft werden, ohne daß die Vertragsfreiheit eingeschränkt wird.

b) Das Verhalten gegenüber unsicheren Ereignissen wird in der Ökonomie mit Hilfe der von-Neumann-Morgenstern Nutzenfunktionen behandelt. Dabei wird vorausgesetzt, daß jedes Individuum eine subjektive Wahrscheinlichkeitsverteilung über alle Ereignisse bildet und jede Realisierung bewertet. Das Individuum maximiert dann den erwarteten Nutzen. Es ist dies das wichtigste in der Ökonomie verwendete Konzept rationalen Handelns unter Unsicherheit. Empirische Untersuchungen, etwa über das Verhalten von Rauchern (z. B. Tamerin, Resnik, 1972), über die Bildung von subjektiven Wahrscheinlichkeiten (Tversky, Kahneman, 1974) weisen aber darauf hin, daß tatsächliches Verhalten anders ist. Der Eintritt von sehr unangenehmen Realisierungen – etwa von Krebs durch Rauchen – wird systematisch falsch eingeschätzt.

c) Zukünftige Präferenzen können von gegenwärtigen Präferenzen für die Zukunft abweichen (Elster, 1987). So kann etwa in der Gegenwart eine sehr hohe Präferenz für Einkommen gegenüber zukünftiger Gesundheit vorliegen, die abweicht von den Präferenzen in der Zukunft: Gesundheit ist dann wichtiger als ein hohes Vermögen.

Bei den unter b) und c) gebrachten Argumenten reichen Informationen über die Gefährlichkeit von Arbeitsverhältnissen nicht aus, das Fehlverhalten zu korrigieren. Es bedarf dabei regulierender Eingriffe – des Verbotes bestimmter Arbeiten, des Gebots von Sicherheitsvorkehrungen und ähnliches. Die damit verbundenen Beschränkungen der

Vertragsfreiheit stellen die davon betroffenen Beschäftigten besser, auch wenn sie dies als Beschränkung ihres Handelns erleben¹³.

Selbstverständlich muß mit derartigen Argumenten äußerst vorsichtig umgegangen werden. Man beachte aber, daß die Rechtsordnungen aller Länder Bestimmungen kennen, die Einschränkungen von Freiheiten beinhalten: Festlegung der Schulpflicht, Beschränkungen beim Alkohol- und Nikotinkonsum; es gibt keinen Grund, Arbeitsverhältnisse a priori von derartigen Regulierungen auszunehmen.

Die hier angeführten Probleme bewirken darüber hinaus externe Kosten, einen weiteren bereits klassischen Fall von Marktversagen. Angenommen, eine Arbeitskraft akzeptiert aus Einkommensüberlegungen einen besonders riskanten Arbeitsplatz, dann entstehen bei Eintritt des ungünstigen Ereignisses¹⁴ der Gesellschaft Kosten bei den entsprechenden Versicherungen und dem Sozialsystem. So ist die häufige Inanspruchnahme der Invaliditätspension eine Subvention der Wirtschaftszweige, bei denen diese Pensionen besonders häufig anfallen (vgl. Feldstein, 1976, im Zusammenhang mit Arbeitslosenversicherung). Sicherheitsmaßnahmen, geringere Arbeitszeit würden den entsprechenden Industrien Kosten verursachen, die entweder die Einkommen sinken lassen und/oder den Output reduzieren. Regulierende Eingriffe sind eine Möglichkeit, dieses Marktversagen zu korrigieren.

1.5 Zusammenfassung

Gezeigt wurde, daß es unzutreffend ist anzunehmen, die moderne neoklassische Ökonomie liefere wegen der Annahmen des methodologischen Individualismus keine Argumente für Beschränkungen von Vertragsfreiheiten. Die Regulierung von Arbeitsverhältnissen muß als ein System von Mindeststandards bezüglich der Qualität der Arbeitsplätze gesehen werden. Indem dadurch Informationen über Arbeitsplätze bereitgestellt werden, erleichtern sie das Funktionieren des Arbeitsmarktes. Das Suchen eines Arbeitsplatzes verursacht weniger Kosten. Im Falle asymmetrischer Information bewirkt die Setzung von Mindeststandards darüber hinaus unter bestimmten Umständen eine Wohlfahrtserhöhung. Zwar werden weniger Arbeitsleistungen wegen der Kostensteigerung nachgefragt, der damit verbundene Wohlfahrtsverlust wird aber aufgewogen durch die Qualitätsverbesserung bei den anderen Arbeitsplätzen. Ferner werden durch Regelungen Eigentumsrechte – vor allem der Beschäftigten – festgelegt, wodurch sie vor kurzfristig vorhandenen Umverteilungsmöglichkeiten geschützt werden.

Natürlich kann daraus nicht geschlossen werden, daß gerade die bestehenden Regelungen unverzichtbar sind. Allerdings gilt umgekehrt, daß sich auch bei einer Aufhebung gesetzlicher Regelungen nicht grundsätzlich alles ändert. In Arbeitsmärkten ohne gesetzliche Regulierungen würden wahrscheinlich viele bei uns gesetzlich eingeführte Bestimmungen in den Arbeitskontrakten zu finden sein. Dies ist eine

Folge des Umstandes, daß am Arbeitsmarkt nicht Arbeitsleistungen, sondern Arbeitsverhältnisse gehandelt werden.

2. Das Bedürfnis nach Deregulierung

Um abzuschätzen, ob der Wunsch nach einer Deregulierung der Arbeitsverhältnisse stärker werden wird, ist es notwendig, Nutzen und Kosten von Regulierungen genauer zu bestimmen. Dazu muß auf spezifische Regulierungen eingegangen werden. Neben dem Mindestlohn sind folgende kollektive Regelungen politisch immer wieder umstritten¹⁵:

1. Dauer und zeitliche Lage der Leistungserbringung.
2. Regelungen, betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
3. Gesundheits- und Unfallschutz am Arbeitsplatz.
4. Beschränkungen von Leistungserbringungen für bestimmte Gruppen (z. B. Verbot der Schwerarbeit für Schwangere, der Nacharbeit für Frauen).

Derzeit sind vor allem die Regelungen, betreffend die Dauer und der zeitlichen Lage der Leistungserstellung und der Beendigung von Arbeitsverhältnissen umstritten. In den Bereich der umstrittenen Regelungen gehören aber auch die Gesetze, betreffend den Marktzutritt: Ausländerbeschäftigung und Einwanderungsbestimmungen. Durch Beschränkung des Marktzutrittes soll die Kontrolle der Einhaltung von Regulierungen der Arbeitsverhältnisse erleichtert werden.

2.1 Arbeitszeitflexibilisierung

Die Vertreter der Arbeitnehmer verlangen einer Reduzierung der Regelarbeitszeit, wobei im allgemeinen in Kauf genommen wird, daß die Lohnzuwächse dabei reduziert werden. Begründet wird diese Forderung einerseits mit einer kollektiv geäußerten Präferenz für mehr Freizeit gegenüber höherem Einkommen und zweitens mit einer Umverteilung der Arbeitsmöglichkeiten. Durch eine Reduzierung der individuellen Arbeitszeit sollen bisher Arbeitslose Beschäftigung finden. Ohne diese Behauptungen hier quantitativ zu evaluieren, muß darauf hingewiesen werden, daß, wenn die diesem Argument zu Gunsten einer Arbeitszeitverkürzung zugrundeliegenden Schätzungen stimmen, manche Arbeitnehmer bei einer Arbeitszeitverkürzung in ihrem Arbeitsangebot rationiert sind: sie wären bereit, bei konstantem Lohnsatz, also ohne Überstundenzuschläge, für höheres Einkommen mehr zu arbeiten; Unternehmen wären bereit, die zusätzlichen Arbeits-einheiten nachzufragen. Durch kollektiv durchgesetzte Arbeitszeitverkürzung werden Beschäftigte und Unternehmen rationiert.

Die Unternehmen wollen eine Lockerung der Regeln, die die zeitliche Lage der Arbeitszeit und ihre Verteilung innerhalb eines längeren Zeitraumes betreffen. Begründet wird dies mit dadurch erhöhter Pro-

duktivität und mit Präferenzen der Arbeitnehmer zugunsten verdichteter, aber flexibler Arbeitszeit. Eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung führe langfristig zu höheren Löhnen und/oder zu einer Vergrößerung der Beschäftigung oder sei angesichts der zunehmenden internationalen Arbeitsteilung notwendig zum Überleben der Unternehmen.

Zwischen der Verkürzung der regulären Wochenarbeitszeit und der Flexibilisierung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit gibt es einen Zusammenhang. Bei kürzerer Arbeitszeit kann die Leistungserbringung variiert werden, ohne an absolute Schranken zu stoßen oder gesundheitliche Folgen zu verursachen. Individuelle Präferenzen der Lohnabhängigen und der Unternehmen bezüglich der zeitlichen Lage der Leistungserstellung kann bei kürzerer Arbeitszeit leichter Rechnung getragen werden. Eine gelegentliche Ausweitung der Tagesarbeitszeit um zwei Stunden hat bei einem 8stündigen Normalarbeitstag weniger Folgen für Gesundheit und langfristige Arbeitsbereitschaft als bei einem 10stündigen Normalarbeitstag.

Das Interesse der Arbeitnehmer an einer Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen resultiert aus dem Wunsch, verschiedene private Interessen durch das Arbeitsleben nicht zu sehr zu stören: Familienleben, Freizeitaktivitäten, Weiterbildung usw. Untersuchungen zeigen, daß Arbeitnehmer bei einer Arbeitszeitverkürzung eine Ausweitung größerer Einheiten von Freizeit gegenüber einer geringen Verkürzung der täglichen Arbeitszeit überwiegend vorziehen. Es zeigt sich auch, daß eine Verdichtung der Leistungserstellung in Kauf genommen wird, wenn im Ausgleich dafür eine gewisse individuelle Gestaltung der Arbeitszeitlege möglich ist.

Flexibilisierung von Arbeitsverträgen hat auch Wirkungen auf das Arbeitsangebot. Dies gilt für Frauen mehr als für Männer. Starre Arbeitszeiteinteilungen reduzieren das Arbeitsangebot der Frauen, da sie gezwungen sind, die Zeit der Erwerbsarbeit mit der Zeit für Arbeit im Haushalt in Übereinstimmung zu bringen. Insbesondere würde eine Behinderung der Teilzeitarbeit einen solchen Effekt haben¹⁶.

Für die Unternehmen bedeutet eine Flexibilisierung der zeitlichen Lage der Leistungserstellung eine Möglichkeit, Profite zu erhöhen. Dies beruht einerseits auf einer Ausweitung der Möglichkeit, Arbeit zu für das Unternehmen wichtigen Zeiten anordnen zu können, andererseits auf der Mobilisierung von Produktivitätsreserven durch eine zeitliche Verdichtung der Arbeitsleistungen. Es sind dabei folgende Fälle zu unterscheiden:

- 1) Ziel der Regulierung war nicht, eine ungewöhnliche Lage der Arbeitszeit zu verhindern, sondern zu verteuern. Dies betrifft vor allem den Fall, daß die zeitliche Lage der Nachfrage eine entsprechende zeitliche Lage der Arbeitszeit erfordert – Dienstleistungen der Endnachfrage.

Eine Deregulierung wird vor allem den Preis der Arbeitsleistungen reduzieren: Wegfall von Zuschlägen; Lehrlinge und Jugendliche statt Erwachsener für Nachtarbeit; wenige aber länger beschäftigte Arbeitskräfte, wenn die maximale Tagesarbeitszeit erhöht wird, etc. Welche

Auswirkungen eine Deregulierung auf die Einkommen der Beschäftigten in diesen Sektoren, bzw. auf die Beschäftigung darin hat, hängt von den Elastizitäten des Arbeitsangebotes bzw. der Nachfrage ab. Letzteres hängt wiederum von der Preiselastizität der betreffenden Dienstleistung und den Konkurrenzverhältnissen auf diesem Markt ab: Angenommen auf dem Markt für eine Dienstleistung herrsche vollkommene Konkurrenz; eine durch eine Deregulierung der Arbeitsverhältnisse hervorgerufene Senkung der Lohnkosten wird zu einem Sinken des Preises der Dienstleistung führen. Ist die Preiselastizität der Nachfrage nach dieser Dienstleistung hoch, so ist mit dem Senken der Lohnkosten eine Ausweitung der Beschäftigung verbunden.

In diesem Fall kommt es zu einer Umverteilung von den Arbeitnehmern zu den Konsumenten. Dies ist eine Folge des Wegfalls der kartellierenden Wirkung der Schutzgesetze. Ob so eine Deregulierung wünschenswert ist oder nicht, kann a priori nicht entschieden werden. Dies hängt von der Höhe der Löhne in diesen Sektoren im Vergleich zu anderen Sektoren und der Arbeitslosigkeit ab. Insofern es sich um wenig qualifizierte Lohnabhängige handelt, deren Angebot bei entsprechender Öffnung des Arbeitsmarktes gegenüber Ausländern sehr elastisch ist, kann eine Deregulierung erhebliche Wohlfahrtsverluste für die bisher Beschäftigten bringen.

Eine Senkung der Lohnkosten impliziert nicht, daß die betreffenden Unternehmen höhere Profite haben, da auch nach einer Deregulierung Grenzkosten gleich dem Preis sind. Die Kartellierung des Arbeitsmarktes bewirkt nämlich eine Kartellierung des Marktes für die betreffende Dienstleistung. Zu beachten ist aber, daß durch eine Schutzgesetzgebung jedes einzelne Unternehmen rationiert ist, auch wenn die Nachfrage bei sinkenden Preisen insgesamt nicht ausgeweitet werden kann. Jedes Unternehmen kann nämlich unter der Bedingung der Konkurrenz das Angebot nach den von ihm angebotenen Dienstleistungen beliebig ausweiten und wird durch Regulierungen daran gehindert. So wird etwa von Unternehmen der Gastwirtschaft geklagt, daß geltende Schutzbestimmungen für Jugendliche das Anbot an warmen Speisen an späten Abendstunden erschweren. Jedes einzelne Unternehmen erfährt dies als Beschränkung seiner Handlungsmöglichkeiten und damit seiner Gewinne. Da aber nicht anzunehmen ist, daß bei einem Wegfall dieser Schutzbestimmung insgesamt mehr gegessen wird, würden in der Summe die Gewinne kaum steigen. Natürlich kann es dabei erhebliche Struktureffekte zwischen den Unternehmen geben.

2. Wenn die Leistungserstellung zu bestimmten Zeiten tatsächlich unterdrückt werden sollte (Schichtarbeit in der Nacht für Frauen etc.), dann bedeutet eine Deregulierung die Eröffnung eines Marktes, den es bisher nicht gegeben hat. Es ist dies vor allem in der Industrie und im Handel anzutreffen.

Diese theoretischen Überlegungen geben zwar keine Antwort auf die Frage, welche Wirkungen eine Deregulierung der Arbeitsverhältnisse in der Realität hätte, aber sie geben den Rahmen, in dem das untersucht werden kann. Es kann dabei von folgendem ausgegangen werden:

1. Jene Sektoren, bei denen die zeitliche Lage der Nachfrage eine entsprechende zeitliche Lage der Arbeitszeit erfordert, werden an Bedeutung gewinnen:

a) Dienstleistungen, die Teil der freizeitbedingten Endnachfrage der Haushalte sind, erfordern Arbeitszeiten, die notwendigerweise in die Freizeit der restlichen Bevölkerung fallen (Beherbergungs- und Gaststättenwesen; Verkehr; Kunst und Unterhaltung; Gesundheits- und Fürsorgewesen). Es sind jene Bereiche, bei denen Nacht- und Wochenendarbeit besonders häufig anzutreffen sind (Wolf, 1988). Die Einkommenselastizität dieser Sektoren ist erheblich größer als eins. Die menschliche Arbeit ist in dieser Produktion oft essentiell und nur wenig durch Kapital substituierbar. Dazu kommt, daß sich Österreich in der europäischen Arbeitsteilung auf das Angebot solcher Dienste spezialisiert hat. *Daher wird bei steigendem Einkommen ein steigender Anteil der Bevölkerung in diesen Sektoren tätig sein.*

Für die Preiselastizität gilt folgendes: Ein Senken der Preise derartiger Dienstleistungen im Vergleich zu anderen Preisen auf Grund sinkender Lohnkosten führt wegen des Substitutionseffektes und der hohen Einkommenselastizität zu einer Ausweitung der nachgefragten Menge. Daraus folgt, daß ein relatives Sinken der Löhne je Leistungseinheit in diesen Dienstleistungsbereichen im Vergleich zu anderen Löhnen eine steigende Nachfrage nach diesen Dienstleistungen hervorruft. Über das Arbeitsangebot in diesen Bereichen kann folgende Aussage getroffen werden: Sofern es sich um inländische Arbeitskräfte handelt, ist das Arbeitsangebot vermutlich elastisch in bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen; eine Deregulierung der Arbeitsbedingungen müßte daher langfristig die Geldeinkommen steigen lassen, weil die schlechteren Arbeitsbedingungen ausgeglichen werden müssen. Da es sich aber zu einem großen Teil um unqualifizierte oder wenig qualifizierte Arbeiten handelt, können vielfach ausländische Arbeitskräfte mit wesentlich geringeren Reservationsnutzen als inländische Arbeitskräfte als perfekte Substitute für diese eingesetzt werden. *Die kartellierende Wirkung der Schutzgesetze wirkt nach einer Erschöpfung des inländischen Arbeitsmarktes vor allem gegen potentielle ausländische Arbeitskräfte.*

b) Auch in der Industrie gibt es eine Tendenz, die Produktion zeitlich unmittelbar an die Nachfrage zu koppeln. Damit sollen Lagerkosten fast vollkommen vermieden werden. Ermöglicht wird dies durch Rechenverfahren, die den Produktionsablauf zeitlich sehr genau bestimmen können. Autoproduzenten etwa erwarten von Zulieferern die Produkte genau zu dem Zeitpunkt, zu dem sie benötigt werden. Zeitliche Schwankungen der Endnachfrage führen zu zeitlichen Schwankungen der Leistungserstellung. Insbesondere gilt dies für Güter, deren Endnachfrage jahreszeitlichen Schwankungen ausgesetzt sind (z. B. Ski). Auch hierbei gibt es sicher ein steigendes Interesse an einer Flexibilisierung.

2. Ein absolutes Verbot der Leistungserstellung zu bestimmten Zeitpunkten ist vor allem in der Industrie und im Handel von Bedeu-

tung. Das Interesse der Industrieunternehmen richtet sich hierbei vor allem auf eine Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeit. Der Kapitalstock soll intensiver genutzt werden. Je höher die Kapitalintensität, desto kostspieliger ist jede Stunde, die nicht produktiv genutzt wird, desto größer daher die Ersparnis durch Ausweitung der Produktionszeit¹⁷.

Ein einfacher Zusammenhang zwischen Kapitalintensität und außergewöhnlichen Arbeitszeiten kann empirisch nicht nachgewiesen werden und ist a priori nicht zu bestimmen. Die Kapitalintensität ist nämlich in diesem Zusammenhang kein exogener Faktor, sondern kann durch die Regulierungen der Arbeitsverhältnisse beeinflusst sein. Die Verteuerung oder das Verbot von Arbeitsleistungen zu bestimmten Zeiten kann die Wahl der Technik beeinflussen. Ein hoher Grad der Automatisierung, sodaß nur wenige Arbeitskräfte zur Aufrechterhaltung der Produktion außerhalb der Normalarbeitszeit notwendig sind, kann Folge der Regulierung der Arbeitsverhältnisse sein¹⁸.

Die Kosten der Verkürzung der Arbeitszeit sind höher, wenn auch die Betriebszeit gesenkt werden muß, als wenn dies nicht der Fall ist. Je höher die Kapitalintensität, desto teurer ist eine Arbeitszeitverkürzung, die nicht von einer Entkoppelung der Betriebs- von der Arbeitszeitverkürzung begleitet ist. Eine Entkoppelung erleichtert daher die Durchsetzung einer Arbeitszeitverkürzung. Die Zunahme der Schichtarbeit kann auch im Zusammenhang mit der Verkürzung der Arbeitszeit gesehen werden¹⁹.

2.2 Kündigungsschutz

Der zweite Bereich, in dem gesetzliche Regulierungen umstritten sind, sind Bestimmungen, betreffend die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Von Seite der Arbeitnehmer wird zwar nicht eine generelle wesentliche Erschwerung von Kündigungen durch das Unternehmen gefordert, wohl aber der Schutz bestimmter Gruppen: ältere Lohnabhängige, Kranke, Behinderte, Mütter etc. Begründung dafür ist, daß es für Angehörige dieser Gruppen besonders schwierig ist, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Die Unternehmen lehnen einen Ausbau des Kündigungsschutzes (und der Abfertigungsregelungen) mit Kostenargumenten und dem Hinweis auf die Notwendigkeit von Mobilität ab. Ferner soll die disziplinierende Wirkung von Kündigungsdrohungen erhalten bleiben.

Zwei Fälle müssen dabei unterschieden werden: Erstens jene Fälle, in denen die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses vom Unternehmen verlangt wird, obwohl sie für das Unternehmen sicher unprofitabel ist (Krankheit, Behinderung, ein Teil der älteren Arbeitnehmer). Es handelt sich hier nicht um ein Arbeitsmarktproblem, da angenommen werden muß, daß diese Personen keine Beschäftigung mehr fänden. Die betreffenden Unternehmen sind hierbei in die Sozialpolitik einbezogen. Da dadurch die Kosten steigen, sind solchen Regulierungen

Grenzen gesetzt, aber es gibt keinen Grund, die derzeit bestehenden Bestimmungen zu lockern. Langfristig sollen nämlich nur jene Unternehmen überleben, die so produktiv sind, daß die entsprechenden sozialen Kosten abgedeckt werden können²⁰.

Zweitens jene Fälle, bei denen die Fortsetzung eines Arbeitsvertrages für das Unternehmen profitabel sein kann, aber das Unternehmen durch eine Auflösung oder Androhung einer Auflösung einen Vorteil hat. So etwa bedeutet ein verstärkter Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer nicht nur einen Schutz vor Verlust des Arbeitsplatzes, sondern auch einen Schutz vor zu großen Ansprüchen des Unternehmens in bezug auf die Leistung und einen Schutz vor Lohnkürzungen.

Generell gilt, daß jede Erschwernis der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen auch das Eingehen neuer Verträge erschwert. Die Begründung dafür ist, daß der erwartete Gewinn aus einem Arbeitsvertrag durch zusätzliche Kosten bei der Vertragsauflösung sinkt. Dies trifft insbesondere für Problemgruppen am Arbeitsmarkt zu. Wäre etwa nur für Frauen die Möglichkeit eines Karenzurlaubes ausgeweitet worden, dann wäre es für sie noch schwieriger geworden, Arbeitsplätze für qualifizierte Arbeiten zu finden. Da die Karenzierungsmöglichkeit auch für Männer besteht, werden die Schwierigkeiten für jüngere Frauen am Arbeitsmarkt in dem Maße abgebaut, als Männer dieses Recht auch wirklich in Anspruch nehmen. Diese Arbeitsmarktp Probleme werden in diesem Fall nicht einfach auf Männer übertragen, da es nicht möglich ist, gegen alle jüngeren Arbeitskräfte zu diskriminieren.

Je spezieller der Schutz eines bestehenden Arbeitsvertrages ist, je kleiner die Gruppe ist, die davon betroffen ist, desto leichter ist es, gegen diese Gruppe zu diskriminieren, desto schwieriger ist es, diese Gruppe wirklich zu schützen. Daraus kann natürlich nicht gefolgert werden, daß positive Diskriminierung bei Kündigungsbestimmungen generell abzulehnen ist. Es bedarf aber in manchen Fällen kompensierender Maßnahmen, damit ein Bestandschutz nicht die davon betroffenen Gruppen aus dem Arbeitsmarkt drängt.

3. Schlußfolgerungen

Während es, wie im Kapitel eins dargelegt wurde, zum Schutz der Beschäftigten und für die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes einen Bedarf an Regelungen der Arbeitsverhältnisse gibt, steigt das Interesse an einem Abbau von Regulierungen sowohl bei Unternehmen als auch bei Lohnabhängigen (Kapitel zwei). Der Wunsch nach einer freien Gestaltung der Arbeitsverhältnisse wird stärker werden und auch die Forderung, in diesem Sinn politisch zu handeln. Das ist nicht nur ein Problem sozialer oder unsozialer Gesinnung, sondern auch eine Folge der Tatsache, daß Regulierungen oft Rationierungen für das einzelne Unternehmen oder den/die einzelnen Beschäftigten bedeuten. Solange

es Regulierungen gibt, wird es die Forderung nach einer Deregulierung geben.

Begünstigt wird der Wunsch nach einer Deregulierung durch Fortschritte bei der Entwicklung innerbetrieblicher Planungstechniken und elektronischer Kontrollsysteme. Die bessere Analyse von Produktionsabläufen, moderne Verfahren der Kontrolle des Outputs, die Aufspaltung von Unternehmen in juristisch selbständige Einheiten, neue Finanzierungstechniken führen oft zu einer Unterlaufung von arbeitsrechtlichen Regulierungen. Ähnlich wirken Leiharbeitsfirmen, die eine rasche Anpassung des Leistungsvolumens an eine Änderung der Nachfrage erlauben, ohne auf den anonymen Arbeitsmarkt angewiesen zu sein. Zwar hat sich die Vorstellung, daß viele betrieblichen Arbeitsverhältnisse in Heimarbeitsplätze oder selbständige Arbeitsverhältnisse (Werkverträge) umgewandelt werden, bislang nicht erfüllt (Reiterer, 1986; Erler, Jaeckel, Sass, 1987), aber es muß davon ausgegangen werden, daß durch die neuen organisatorischen Möglichkeiten der Druck für eine Deregulierung zunimmt. Je unterschiedlicher die von Unternehmen angebotenen Arbeitsverträge sind, desto schwieriger ist es, diese gesetzlich zu normieren.

Jede Deregulierung für einen Teil der Beschäftigten macht die Aufrechterhaltung der Regulierungen für die anderen Beschäftigten schwieriger, da die gesellschaftlichen Normen verändert werden. So verändert z. B. die immer größer werdende Zahl von Beschäftigten in konsumnahen Dienstleistungen zu „ungewöhnlichen“ Arbeitszeiten die Vorstellung von „normalen“ Arbeitszeiten auch für die anderen. Dies kann sich etwa in einer geringer werdenden Solidarität bei Auseinandersetzungen um diese Regeln äußern²¹.

Auf dieser Ebene der Allgemeinheit kann allerdings nicht gesagt werden, auf welche der Regeln verzichtet werden kann, und welche der Regulierungen aufrechterhalten werden sollen. Dazu bedarf es der Untersuchung der Auswirkungen einzelner Bestimmungen. Es müssen einzelne Regulierungen und ihre Auswirkungen auf spezifische Märkte untersucht werden. Dabei kann auch geprüft werden, ob Gruppen von Lohnabhängigen davon betroffen sind, die, weil sie über wenig sonstige Durchsetzungsmöglichkeiten verfügen, eines besonderen gesetzlichen Schutzes bedürfen.

Da die grundlegende Struktur der Arbeitsverhältnisse – das Unternehmen kann einseitig Anordnungen treffen – nicht geändert werden kann, bewirkt eine Deregulierung immer eine Erweiterung der Anordnungsmöglichkeiten durch das Unternehmen. Den Beschäftigten müssen daher bei einer Deregulierung Handlungsmöglichkeiten außerhalb der Unternehmen eingeräumt werden. Es geht bei der Frage der Deregulierung der Arbeitsverhältnisse nicht um einen starren Gegensatz: Regulierung oder freie Gestaltung der Arbeitsverhältnisse, sondern um Fragen der Form der Regulierung und um die Möglichkeit, die Regeln auch durchzusetzen. Statt der Frage, Regulierung oder keine Regulierung, sollte untersucht werden, unter welchen Voraussetzungen können existierende Regeln nachgiebig gemacht werden; welche institutionel-

len Vorkehrungen müssen getroffen werden, damit eine von Arbeitnehmern akzeptierte Flexibilisierung nicht zu deren Nachteil gerät?

Da jede Übertretung von Schutzbestimmungen zumindest die Duldung des/der Beschäftigten voraussetzt, bedeutet dies, daß der/die Betreffende das bestehende Arbeitsverhältnis auch mit den Übertretungen der Schutzbestimmungen als besser betrachtet als kein oder ein anderes Arbeitsverhältnis²². So sind viele Gleitzeitverträge wegen ihrer Durchrechnungsbestimmungen nicht gesetzeskonform; ein Versuch aber, diese streng im Rahmen der Gesetze zu halten, würde von den Vertragspartnern wahrscheinlich als unzulässige Einmischung gesehen werden. Der Zwang, sich streng an das Gesetz zu halten, würde kaum akzeptiert werden.

Ein Abweichen von einem bestehenden Gesetz, dem ein Betriebsrat mit Unterstützung der Gewerkschaft bei der Vertragserstellung zustimmt, ist anders zu bewerten, als ein vom Unternehmen einseitig festgelegtes Abgehen von kollektiven Regelungen, das die Beschäftigten zu akzeptieren haben. Im ersten Fall bleiben wesentliche Schutzfunktionen – Information über Vertragsinhalt, Rechtssicherheit – erhalten, sodaß die im ersten Kapitel angeführten Argumente zugunsten kollektiver Regelungen teilweise nicht greifen. Das Problem der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen soll daher als eine Frage alternativer Schutzmechanismen gesehen werden. Wenn etwa Arbeitsverträge öffentlich kontrolliert werden, dann können die Schutzfunktionen aufrechterhalten werden, auch wenn Verträge nicht geltenden kollektiven Regeln entsprechen.

Für die staatlichen Behörden, aber auch für die Arbeiterkammern und die Gewerkschaften entstehen dabei zusätzliche Aufgaben. Der Abschluß von Betriebsvereinbarungen und die Kontrolle ihrer Einhaltung wird bei einer Lockerung der Gesetze schwieriger und aufwendiger. Die Betriebsräte benötigen mehr Hilfe für ihre Tätigkeit. Die Organisationsstruktur und die Arbeitsweise der Interessenverbände der Lohnabhängigen wird dabei einem Anpassungsdruck ausgesetzt sein²³.

Anmerkungen

- 1 Die meisten ökonomischen Modelle, die Löhne und Arbeitsbedingungen als Resultat von Verhandlungen sehen, bei denen es auf die Stärke der Verhandlungspartner ankommt, umgehen das Problem, indem einfach ein Parameter der Stärke angenommen wird.
- 2 Die Überlegung dabei ist folgende: Angenommen, die Qualität eines Gutes kennt nur der Anbieter. Der Nachfrager wird bei Risikoaversion nur bereit sein, einen niedrigen Preis zu zahlen. Wenn der Anbieter einer hohen Qualität bereit ist, zu einem niedrigen Preis zu liefern, so signalisiert er, daß die Qualität des angebotenen Gutes niedrig ist. Es kann dadurch der Fall eintreten, daß manche Märkte nicht existieren – d. h. die gehandelte Menge Null ist (Akerlof, 1970). Zwar gibt es rein marktwirtschaftliche Instrumente, die dem entgegenwirken – vor allem Garantien, Reputationsbildung, Markenzeichen (Heal, 1976; Klein, Leffler, 1981) –, aber es kann nicht davon ausgegangen werden, daß diese in jedem Fall asymmetrischer Information wirksam sind.

- 3 Ferner wird in dieser Arbeit gezeigt, daß derartige Qualitätsstandards zu hoch angesetzt werden, wenn diese von den Anbietern allein festgelegt werden können (z. B. durch Standesvertretungen). Diese werden nämlich bemüht sein, durch hohe Qualität den Preis so hoch anzuheben (und die angebotene Menge zu reduzieren), daß ein Teil der Konsumentenrente abgeschöpft werden kann. Eine Gewerkschaft, die allein und ohne Rücksicht auf die Arbeitslosen solche Qualitätsstandards festlegt, wird also zu hohe Standards fixieren.
- 4 Analog dazu ist es erst nach einiger Zeit möglich, die Qualität einer Arbeitskraft zu beurteilen.
- 5 Man beachte, daß dieser Verteilungskonflikt im Unternehmen besteht. Es kann daraus nicht ohne weiteres auf einen Konflikt zwischen allen Lohnabhängigen und allen Unternehmen geschlossen werden.
- 6 Da die Beschäftigten den Anordnungen Folge leisten müssen, ist ihre Position in diesem Konflikt grundsätzlich anders. Sie können ihre Position in diesem Konflikt nur durch Widerspruch – individuell oder kollektiv – durch Umgehung („shirking“) oder lautstarke Aktionen – verbessern. Gleiches gilt für die technische Ausgestaltung von Arbeitsplätzen: Es gehört zu den Aufgaben des Unternehmens, die Arbeitsplätze zu organisieren und dabei einen Vertrag in bezug auf einige Dimensionen zu interpretieren. Die Beschäftigten müssen eine für sie günstige Ausgestaltung – etwa mit Sicherheitsvorkehrungen – vom Unternehmen verlangen.
- 7 Die Idee der Reputationsüberlegung ist folgende: Durch einen Vertragsbruch werden die zukünftigen Chancen, einen Vertrag zu erhalten, verringert. Der Vertragsbruch ist nur dann profitabel, wenn der Gewinn daraus größer ist als die daraus resultierende erwartete Einkommensminderung. Ein Unternehmen, das den Spielraum in Arbeitsverträgen vollkommen zu seinen Gunsten ausnützt, wird langfristig keine guten Arbeitskräfte erhalten. Der wahre Charakter des Unternehmens würde offenbart werden. Analoges gilt für Arbeitskräfte.
- 8 Die Organisation von Informationen hat natürlich auch Verteilungswirkungen: Da die Unternehmen Arbeitsverträge auf einer Take-it-or-leave-it Basis anbieten, haben sie einen erheblichen Informationsvorsprung. Kollektive Regulierungen haben oft die Aufgabe, das „Kleingedruckte“ einer öffentlichen Kontrolle zu unterwerfen.
- 9 „Dichte“ Märkte sind dadurch gekennzeichnet, daß eine geringe Veränderung der Anzahl der Anbieter oder der Nachfrager keine Preisänderung hervorruft. Ein Arbeitsmarkt in einem Dorf, der von zwei Unternehmen dominiert wird, ist kein „dichter“ Markt. Die Abwanderung auch nur eines Unternehmens kann erhebliche Preiseffekte auslösen.
- 10 Man beachte, daß dies für viele Märkte nicht gilt. Wenn der Preis eines Wertpapiers steigt, steigt das Vermögen aller, die dieses Wertpapier in ihrem Portefeuille haben. Wenn der Gleichgewichtslohn der Arbeit steigt, so müssen die Löhne explizit vertraglich geändert werden.
- 11 Wahrscheinlich hat ein nicht kleiner Teil der Lohnabhängigen in Österreich die Umstellung von der 48- auf die 45-Stunden-Woche und die Umstellung auf 40 Stunden im gleichen Unternehmen erlebt. Man stelle sich die Durchsetzungsprobleme einer Präferenz für kürzere Arbeitszeit bei höherem Einkommen vor, wenn dies ausschließlich in Einzelverträgen und firmenspezifischen Kollektivverträgen geschieht!
- 12 Unsicher, wenn auch von besonderem Interesse, sind die dynamischen Produktivitätswirkungen umverteilender Regulierungen. Zwar wird durch die Erhöhung der Arbeitskosten die Kapitalintensität erhöht, daraus kann aber nicht ohne weiteres auf technischen Fortschritt geschlossen werden. Veränderungen könnten auch entlang einer Isoquante bei konstanter Technologie vorgenommen werden.
- 13 Es wird davon abgesehen, daß die Tatsache der Beschränkung des Handelns selbst ein Argument der Nutzenfunktion ist.
- 14 Auch wenn der Betroffene mit Schulterzucken sagt: Pech gehabt.
- 15 Darüber hinaus haben kollektive Regelungen von Arbeitsverhältnissen sozialpolitische Aufgaben: Die Unternehmen werden zu Verträgen angehalten, die für sie unprofitabel sind, z. B. Kündigungsschutz im Krankheitsfall, Einstellungsbegünstigungen für Behinderte etc. Diese Aspekte der Regulierungen der Leistungserstellung sollen im folgenden nicht behandelt werden.

- 16 Dies ist einer der Gründe, weswegen Teilzeitarbeit von Gewerkschaften abgelehnt wird: Sie fixiert die Rollenteilung zwischen Männern und Frauen. Fraglich ist aber, ob es ohne wesentliche Einschränkung der Vertragsfreiheit Handlungsmöglichkeiten gibt, die zu einer Erschwernis der Teilzeitarbeit führen.
- 17 Wem eine Senkung der Produktionskosten letztlich zugute kommt, hängt wiederum von Konkurrenzverhältnissen und Elastizitäten ab.
- 18 Schon bei der Messung der Kapitalintensität treten durch Regulierungen Schwierigkeiten auf: Angenommen, Schichtarbeit wäre vollkommen verboten. Der Kapitalstock je geleisteter Arbeitsstunde wäre bei identischer Technik notwendigerweise größer, als wenn dieses Verbot nicht bestünde.
- 19 Über den Anstieg der Schichtarbeit in der BRD: Bosch, 1986; Bosch, 1987; über Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeit: Reyher et al. 1985.
- 20 Es ist keinesfalls eindeutig, wer die Kosten dieser Politik trägt. Ein Teil wird sicher auf die Löhne aller Beschäftigten überwält.
- 21 Dies dürfte bei den Auseinandersetzungen um den Ladenschluß eine gewisse Rolle gespielt haben.
- 22 In diesem Sinne ist das Arbeitsrecht nachgiebig.
- 23 Es besteht dabei die Gefahr, daß sich eine Kluft in den Arbeitsbedingungen zwischen gewerkschaftlich gut organisierten Bereichen und dem Rest der Unternehmen auftut. Während es für erstere – wahrscheinlich überwiegend größere Unternehmen – möglich ist, die Vorteile einer Deregulierung wahrzunehmen, sind Arbeitnehmer im anderen Bereich stärker auf einen gesetzlichen Schutz angewiesen. Dies würde einerseits einen verstärkten Anreiz bieten, der Gewerkschaft beizutreten, andererseits es den Unternehmen profitabel machen, die Gewerkschaften im Unternehmen zu bekämpfen.

Literatur

- Akerlof, G., The Market for "Lemons": Qualitative Uncertainty and the Market Mechanism, QJE 84 (1970), pp 488–500
- Alchian, A. A./Demsetz, H., Production, Information Costs and the Market Mechanism, AER 62 (1972), pp 777–795
- Arrow, K. W., The Economic Implications of Learning by Doing, REst 29 (1962), pp 155–173
- Azariadis, C./Stiglitz, J. E., Implizit Contracts and Fixed Price Equilibria, QJE 98 (1983) supp., pp 1–22
- Baily, M. N., Wages and Employment under Uncertain Demand, REst 41 (1974), pp 37–50
- Bosch, G., Hat das normale Arbeitsverhältnis eine Zukunft?, WSI-Mitteilungen 1986, p 163 ff.
- Bosch, G., Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten – Zwischenbilanz, WSI-Mitteilungen 1987, p 713 ff.
- Coase, R. L., The Nature of the Firm, Economica 1937, pp 386–405
- Erlcr, G./Jaecckel, M./Sass, J., Computerheimarbeit – Die Wirklichkeit ist häufig anders als ihr Ruf, Forschungsbericht Deutsches Jugendinstitut, München 1987
- Elster, J., Subversion der Rationalität, Frankfurt/Main 1987
- Feldstein, M., Temporary Layoffs in the Theory of Unemployment, JPE 84 (1976), pp 937–957
- Hall, R. E., The Importance of Lifetime Jobs in the US-economy, AER 72 (1982), pp 716–724
- Heal, G., Do Bad Products Drive out Good?, QJE 90 (1976), pp 499–502
- Klein, B./Crawford, R. G./Alchian, A. A., Vertical Integration, Appropriate Rents, and the Competitive Contracting Process, J. L. & Ec. 21 (1978), pp 297–326
- Klein, B./Leffler, K. B., The Role of Market Forces in Assuring Contractual Performance, JPE 89 (1981), pp 615–641
- Lazear, E. P., Agency, Earnings Profiles, Productivity and Hours Restrictions, AER 71 (1981), pp 606–620

- Leland, H. E., Quacks, Lemons, and Licencing: A Theory of Minimum Quality Standards, JPE 87 (1979), pp 1328–1346
- Musgrave, R. A., Merit Goods, in: The New Palgrave, Vol. 3, London 1987
- Nelson, P., Information and Consumer Behavior, JPE 78 (1970)
- Oi, W. Y., Labor as a Quasi Fixed Factor, JPE 70 (1962), pp 538–555
- Parsons, D. O., Specific Human Capital: an Application to Quit Rate and Layoff Rates, JPE 80 (1972), pp 1120–1143
- Parsons, D. O., The Employment Relationship: Job Attachment, Work Effort, and the Nature of Contracts, in: Ashenfelter, O. C., Layard, R. (ed.s), Handbook of Labor Economics, Vol II, pp 789–847, Amsterdam–North Holland 1986
- Pencavel, J. H., Wages, Specific Training, and Labor Turnover in US Manufacturing Industry, IER 13 (1972), pp 53–64
- Reiterer, H., Computerheimarbeit in Österreich, Diplomarbeit, Universität Wien 1986
- Reyher, L. et al., Zu den Beschäftigungspotentialen einer Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeit, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, p 30 ff., 1985
- Rosner, P., Verteilungskonflikte in Marktwirtschaften, Heidelberg 1989
- Schotter, A., Free Market Economics. A Critical Appraisal, New York 1985
- Tamerin, J. S./Resnik, H. L. P., Risk Taking by Individual Option – Case – Study – Cigarette Smoking, in: Diamond, P./Rothschild, M. (ed.s), Uncertainty in Economics, pp 3–15 (1972), New York 1978
- Telser, L. G., A Theory of Self-enforcing Agreements, J. o. Business 53 (1980), pp 27–44
- Tversky, A./Kahneman, D., Judgement under Uncertainty: Heuristics and Biases, in: Diamond, P./Rothschild, M. (ed.s), Uncertainty in Economics, pp 17–33, New York 1978
- Welzmüller, R., Arbeitszeitverkürzung und soziale Sicherung, in: Riedmüller, B./Rodenstein, M., Wie sicher ist die soziale Sicherung, pp 213–240, Frankfurt/Main 1989
- Williamson, O. E., Credible Commitments: Using Hostages to Support Exchange, AER 73 (1983), pp 519–540
- Wolf, W., Beschäftigung und Arbeitsmarkt, Statistische Nachrichten 43 (1988), p 464 ff.