

Walther, Herbert

Article

Arbeitsbedingungen und Wirtschaftskrise

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Walther, Herbert (2011) : Arbeitsbedingungen und Wirtschaftskrise, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 37, Iss. 1, pp. 37-49

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/332830>

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.

Arbeitsbedingungen und Wirtschaftskrise

Herbert Walther

1. Einleitung

In vielen wirtschaftspolitischen Debatten rund um die Probleme des Arbeitsmarktes, aber auch in gewerkschaftlichen Tarifverhandlungen, stehen Fragen der pekuniären Entlohnung meist im Zentrum der öffentlichen Aufmerksamkeit. So bedeutsam diese Aspekte eines Arbeitsvertrages aus der Sicht von Betroffenen sind, ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass wohlfahrtsrelevante Arbeitsbedingungen ein wesentlich breiteres Spektrum an Dimensionen des Arbeitsvertrages umfassen. Eine allzu einseitige Fokussierung auf Fragen der monetären Entlohnung läuft Gefahr, wichtige nicht-monetäre Aspekte der Arbeitsbeziehung in den Hintergrund zu drängen und eventuell auftretende komplexe *Trade-offs* zwischen monetären und nicht-monetären Faktoren in der Bestimmung von Arbeits- und Lebenszufriedenheit von ArbeitnehmerInnen zu ignorieren.

Die nicht-monetären Bedingungen der Ausgestaltung von Arbeitsbeziehungen umfassen ein komplexes System von formellen und informellen Regeln, aufgrund derer die Erwartungen, Ansprüche und Verpflichtungen der Arbeitsvertragspartner hinsichtlich wohlfahrtsrelevanter Dimensionen der Leistungserbringung determiniert werden: der Grad der Arbeitsplatzsicherheit im Krisenfall, der Schutz am Arbeitsplatz vor ungesunden Arbeitsbedingungen, der relative Grad der Arbeitsautonomie, die vorgegebene Arbeitsintensität in Einzel-, Projekt- und Teamarbeit, die Ausgestaltung der chronologischen und chronometrischen Arbeitszeitregulierung, die Zuweisung von Direktionsrechten in Bezug auf zeitliche und örtliche Flexibilität (Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit Kinderbetreuungspflichten, Versetzungsschutz etc.), nicht-diskriminierende Aufstiegs- und Beförderungschancen, die Zuweisung von Qualifizierungschancen, individuelle und kollektive Mitbestimmungsrechte, das allgemeine „Betriebsklima“, die Art des zwischenmenschlichen Umgangs in persönlichen Konflikt- und Krisensituationen (z. B. bei Krankheit von Mitarbeitern). Die Arbeits- und Lebenszufriedenheit von arbeitenden Menschen hängt vom Zusammenspiel all dieser Bedingungen ab. Insbesondere aber auch davon, ob und inwieweit die davon ausgelösten Verteilungseffekte mehrheitlich als „fair“ oder als „unfair“ empfunden werden (ein Aspekt, dem sich die effizienzfixierten Ökonomen äußerst ungern widmen.)

In dieser Arbeit geht es um die Frage, wie sich Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrisen über unterschiedliche Wirkungsmechanismen auf diese vielfältigen Arbeitsbedingungen, aber auch auf das dahinter stehende System wohlfahrtsstaatlicher Mikroregulierungen des Arbeitsmarktes und damit auf die Wohlfahrt aller ArbeitnehmerInnen (der Beschäftigten wie der Arbeitslosen) auswirken.

2. Die Notwendigkeit des Wohlfahrtsstaats

Wie und mit welchen expliziten und impliziten Inhalten, Forderungen und Verpflichtungen ein Arbeitsvertrag konkret ausgefüllt wird, hängt in der idyllischen Welt des perfekten Wettbewerbsmarktes allein von den technischen Gegebenheiten, den Präferenzen und Ausstattungen absolut freier und perfekt mobiler Arbeitsanbieter ab, die mit ihren jeweiligen Arbeitgebern in beiderseitig vorteilhafte, effiziente Tauschbeziehungen eintreten. Dieses, von allen hässlichen Machtasymmetrien und Informationsmängeln, aber auch von komplexer Heterogenität, zeitlichen und örtlichen Unteilbarkeiten der Leistungserstellung gereinigte Bild der Funktionsweise „des“ Arbeitsmarktes ist natürlich absolut realitätsfremd. Leider hat man den Eindruck, dass die OECD-Propheten der „Arbeitsmarktflexibilisierung“ noch immer so tun, als handle es sich bei diesem Modell um eine real umsetzbare Utopie, wäre nur ein entsprechender politischer Reformwille vorhanden...

Dabei wird ignoriert, dass sogar die moderne neoklassische Arbeitsmarkttheorie diesem idyllischen Bild der Funktionsweise eines idealen Arbeitsmarktes klar widerspricht. So zeigen etwa Lang und Majumdar (2004) überzeugend auf, dass bei Präsenz von Friktionen auf Arbeitsmärkten und heterogenen Präferenzen von Arbeitsanbietern die klassischen Resultate der Nettokompensationstheorie von Rosen (1974) keine Gültigkeit mehr haben. Aus theoretischen Überlegungen im Rahmen der allgemeinen Gleichgewichtstheorie ziehen die beiden Autoren den Schluss: „The model ... generates a potential justification for such diverse policies as occupational safety legislation, minimum wage laws, and maximum hours laws.“

Auch Anti-Diskriminierungspolitik, sogar das Verbot bestimmter Tätigkeiten (oder Restriktionen bei bestimmten Arbeitsplatzcharakteristiken) können in diesem geringfügig um realistische Annahmen erweiterten Modellrahmen sinnvoll, weil effizienzverbessernd sein. Lang und Majumdar zeigen auch, dass unter solchen Bedingungen positiv bewertete nicht-pekuniäre Arbeitsplatzcharakteristika und höhere Entlohnung im Allgemeinen sogar positiv miteinander korreliert sein werden – eine These, die diametral den Vorhersagen der klassischen Nettokompensationstheorie (nach der nicht-pekuniäre Nachteile durch monetäre Ausgleichszahlungen kompensiert werden müssen) widerspricht. Das heißt, angenehmere

Arbeit wird auch besser entlohnt.

Man benötigt allerdings keine allzu tiefen Kenntnisse der axiomatischen allgemeinen Gleichgewichtstheorie, sondern nur einen unverdorbenen Realitätssinn, um zu verstehen, dass Arbeitsverträge quasi genetisch mit einer Vielzahl von „Transaktionskosten“ belastet sind (z. B. über unvollkommene Markttransparenz, Mobilitätskosten, „Hold up“-Problemen aufgrund von Irreversibilität,¹ Spezialisierungsrisiken und Unteilbarkeiten). Diese Transaktionskosten belasten die Arbeitnehmerseite in wesentlich höherem Maß: Der Zwang zu hochgradiger Spezialisierung innerhalb einer begrenzten Lebensspanne, die zeitliche und räumliche Unteilbarkeit und technische Komplementarität der (persönlich an einer bestimmten Adresse abzugebenden) Arbeitsleistung, die Existenz eines intransparenten, durch unvollkommene Information charakterisierten Marktes, auf dem die Ausübung einer „Exit-Option“ für den Einzelnen immer mit erheblichen Kosten verbunden ist, dies alles sind die tieferen Gründe, weshalb ArbeitnehmerInnen im Regelfall einen *einzigen* Arbeitgeber haben. Die daraus zwangsläufig resultierende Abhängigkeit bedeutet, dass die Lohnfindung auf individueller Ebene innerhalb breiter Grenzen von Machtfaktoren (und nicht von „objektiven“ Marktmechanismen) bestimmt wird, sodass sich in historischer Perspektive geradezu zwangsläufig eine Gegenkraft in Gestalt der Gewerkschaftsbewegung entwickeln musste.

Diese im Kern monopsonistische Abhängigkeit impliziert auch, dass wir die enormen Vorteile einer weltweiten Arbeitsteilung und eines globalen marktwirtschaftlichen Austausches von Gütern und Dienstleistungen unter den Bedingungen einer monetären Kreditwirtschaft nur genießen können, wenn wir auch die damit verbundenen Unsicherheiten und Stabilitätsrisiken für den Arbeitsmarkt bis zu einem gewissen Grad in Kauf nehmen.

Weil diese Risiken unter den Bedingungen einer real funktionierenden Marktwirtschaft einerseits unvermeidbar sind, andererseits aber extrem ungerechte, einseitige und konflikträchtige Verteilungswirkungen auslösen können, brauchen wir einen stabilen Wohlfahrtsstaat zur dauerhaften Sicherung einer friedlichen Kooperation. Das ist keine Frage einer übertriebenen Liebe zur Gerechtigkeit (oder gar die Folge einer Kultur des „Neides“, wie böswillige Kritiker wohlfahrtsstaatlicher Umverteilung meinen), sondern eine Forderung der aufgeklärten ökonomischen Vernunft im Dienste der langfristigen Sicherung des Wohlstandes.

3. Wohlfahrtsstaatliche Mikroregulierungen und Arbeitsmarktkrisen

Die existenziellen Auswirkungen wirtschaftlicher Krisenerscheinungen auf der konkreten Ebene des Einzelfalles (aber auch die davon ausgehenden Rückkoppelungen auf die Systemebene) werden, wie internationale

Vergleiche zeigen, durch das institutionelle und regulatorische Umfeld, das formelle und informelle soziale Netz entscheidend mitgeprägt.

Da das ökonomische und das politische System einer Gesellschaft nicht isoliert voneinander existieren, sondern in einer engen Wechselwirkung stehen, wird das gesamte Feld sozialstaatlicher Mikroregulierungen in einer Wirtschaftskrise nicht nur einer harten Belastungsprobe unterzogen, sondern auch zwangsläufig zu einem politischen Kampffeld der Interessen. In jeder Arbeitsmarktkrise (die häufig auch zu einer Budgetkrise führt) wittern die Feinde des Wohlfahrtsstaates Morgenluft – unter dem Schlagwort der „Flexibilisierung“ werden Arbeitslosenunterstützung, Kündigungsschutznormen, Mindestlöhne, Regulierungen des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz, Arbeitszeitregelungen, spezifische Schutzbestimmungen für Frauen, Jugendliche, Behinderte etc. in Frage gestellt. Hinter diesen Attacken gegen wohlfahrtsstaatliche Schutzbestimmungen stecken nicht nur manifeste Interessen, sondern auch die medial sehr leicht zu vermittelnde, aber naive Vorstellung, Krisen des Arbeitsmarktes müssten zwingend auch eine auf diesem Markt zu lokalisierende Ursache haben – eine Sichtweise, die gerade angesichts der Erfahrungen der Finanzkrise 2007 und ihrer Folgen realitätsfremder und bizarrer erscheint denn je.²

Wohlfahrtsstaatliche Mikroregulierungen, die sich in der keynesianisch geprägten Wachstumsphase der Nachkriegszeit bis Mitte der Siebzigerjahre entwickelt haben, um die unerwünschten Folgen von Wirtschaftskrisen für arbeitende Menschen abzumildern, sind jedenfalls, das hat die Geschichte klar gezeigt, das Ergebnis eines Parallellogramms der politischen Kräfte und nicht das Ergebnis einer „wissenschaftlichen“ Einsicht in sachliche Notwendigkeiten. Da sich die Machtverhältnisse im Zuge von Globalisierung und einer einseitig ausgerichteten Wirtschaftspolitik langfristig zulasten der Arbeitnehmerinteressen verschoben haben, geraten nun auch scheinbar unverrückbare Säulen des Wohlfahrtsstaates ins Wanken.

Dies gilt natürlich *a fortiori* unter Bedingungen der Massenarbeitslosigkeit, in der die Drohmacht jedes Arbeitgebers (und ihrer politischen Interessenvertreter) gewaltig gestärkt wird. Auch wenn Regulierungen oberflächlich unverändert bleiben, kommt es in Verbindung mit einer notorisch unzureichenden (oft zahnlosen) rechtlichen Kontrolle durch die Behörden zu einer schleichenden informellen Aushöhlung von Schutzbestimmungen. „Wo kein Kläger, da kein Richter“, diese simple Regel gilt leider in besonderem Maß bei Verletzung arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen. Unregulierte Arbeitsmärkte sind aber genauso ineffizient (und stabilitätspolitisch nahezu so gefährlich) wie unregulierte Finanzmärkte, weil sie auf beiden Seiten des Marktes zu extrem kurzfristiger (und kurzsichtiger) Planung aller relevanten Aspekte der Kontraktbeziehung verleiten. Genauso

wie Kapitalmärkte benötigen auch Arbeitsmärkte zu ihrem Funktionieren eine Basis langfristigen Vertrauens zwischen den Vertragspartnern – genau jene Bedingungen, die ohne ein funktionierendes System wohlfahrtsstaatlicher Mikroregulierungen nicht erfüllt sein können.

Es ist sehr einfach, in einem Klima allgemeiner Angst um den eigenen Arbeitsplatz kritische Stimmen mundtot zu machen, die Ausübung von Betriebsratsrechten zu blockieren oder überhaupt die Etablierung unabhängiger gewerkschaftlicher Kontrolle auszuhebeln. Deshalb wird auch die Kluft zwischen segmentierten Arbeitsmärkten (z. B. öffentlicher Dienst versus „Privatwirtschaft“) bezüglich der realen Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen in einer Krise vertieft – was in der medialen Aufarbeitungen von Seiten wirtschaftsliberaler Kommentatoren allerdings dann regelmäßig dazu führt, unter der sympathischen Forderung nach Fairness moralisch „gerechtfertigte“ Verschlechterungen auch für jene Bereiche des Arbeitsmarktes zu fordern, in denen der Prozess der informellen Aushöhlung von Arbeitnehmerrechten noch nicht so weit fortgeschritten ist. Besser es geht allen gleich schlecht, als einigen wenigen weniger schlecht ...

Dies alles wäre nur einer der üblichen Verteilungskämpfe (wo Arbeitnehmerinteressen gegeneinander ausgespielt werden), hätte die allgemeine Erosion wohlfahrtsstaatlicher Mikroregulierungen nicht auch ernste negative stabilitätspolitische Implikationen (indem etwa deflatorische Tendenzen in der Krise noch verschärft werden).

Empirische Hinweise auf die wirtschaftspolitische Endogenität wohlfahrtsstaatlicher Mikroregulierungen aufgrund sich ändernder Machtverhältnisse liefern Howell et al. (2007). Die Autoren zeigen nicht nur, dass die Einkommensersatzquoten im Falle von Arbeitslosigkeit in Ländern mit höherer Arbeitslosigkeit tendenziell niedriger sind als in Ländern mit niedrigerer Arbeitslosigkeit; sie zeigen auch mithilfe eines Kausalitätstests, dass die Kausalität von der Arbeitslosigkeit zur Arbeitslosenunterstützung (und nicht in der umgekehrten Richtung) wirkt: Höhere Arbeitslosigkeit führt tendenziell – aus durchsichtigen budgetären Gründen – zu einer Verschärfung der Bezugskriterien für Unterstützungen, aber eine Verschlechterung der Arbeitslosenunterstützung hat umgekehrt kaum einen Effekt auf die Höhe der Arbeitslosenrate.

Wie unbedeutend ein eventuell bestehender Einfluss der Höhe der Arbeitslosenunterstützung auf die Höhe der Arbeitslosenrate ist, zeigt auch ein natürliches Experiment, das von Lalive und Zweimüller (2004) analysiert wurde. Dabei kam es im Zuge sozialrechtlicher Änderungen in Österreich zu einer zufälligen Zuweisung von Arbeitslosen in eine „privilegierte“ Gruppe mit deutlich längerer Bezugsdauer und höherer Ersatzquote und in eine schlechter gestellte, für welche die alten Regeln Gültigkeit hatten. Aus den Ergebnissen kann man hochrechnen, dass eine extreme Verlängerung der maximalen Bezugsdauer um ein Drittel und des Einkom-

mensorsatzes um 15% die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit um sage und schreibe drei Tage (von 200 auf 203 Tage) erhöht. Umgelegt auf die Arbeitslosenquote entspricht dies einer Änderung von etwa 0,2 Prozentpunkten – ein winziger Effekt, gemessen an derart dramatischen Änderungen!

Dafür ist allerdings zu erwarten, dass ein verstärkter ökonomischer Druck auf die Arbeitslosen auch unerwünschte Nebenwirkungen auf Arbeitslose und Beschäftigte hat: Eine zu niedrige Arbeitslosenunterstützung zwingt Arbeitslose in Berufe, für die sie unter Umständen weniger geeignet sind, in denen sie sogar bereits erworbene Qualifikationen wieder verlieren. Die dadurch ausgelöste Unzufriedenheit führt zu erhöhter Fluktuation – mit entsprechenden Kosten auch für die Unternehmen. Niedrigere Arbeitslosenunterstützung schwächt auch die Verhandlungsposition von Beschäftigten im Falle langfristig ungesunder Arbeitsbedingungen (erzwungene Überstunden, Arbeitsintensität etc.).

4. Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitslosigkeit

Die allgemeinen makroökonomischen Entwicklungen bestimmen (empirisch nachweisbar) die Arbeitsmarktchancen ganzer Generationen und damit – jenseits unterschiedlicher individueller Leistungsbereitschaft und -fähigkeiten – auch das Schicksal jedes Einzelnen. Wann man geboren wurde und wann man in den Arbeitsmarkt eintreten muss(te), prägt den gesamten Lebenspfad – ökonomisch wie privat. Der Arbeitsmarkt hat ein Langzeitgedächtnis wie ein Elefant.

Daher ist es klar, dass wirtschaftliche Krisenerscheinungen am Arbeitsmarkt, ob struktureller oder konjunktureller Art, zu tiefgreifender Verunsicherung führen, zu Zukunftsängsten aller Art, die auch unabhängig von objektiven, individuell zu verortenden Verschlechterungen der Entlohnung und der Arbeitsbedingungen spürbar werden können. Individuen leben – entgegen der verkürzten Sichtweise mancher Ökonomen – nicht in einem sozialen und kommunikativen Vakuum, sondern werden von Stimmungen ihrer nahen und fernen Umgebung beeinflusst. Auch wer selbst nicht unmittelbar von Arbeitslosigkeit betroffen sein mag, kann durch unfreiwillige Arbeitslosigkeit und Existenznöte naher Angehöriger (insbesondere der eigenen Kinder) oder enger Freunde emotional schwer belastet sein. Wenn konkrete, persönlich adressierte Bedrohungen des Arbeitsplatzes, des errungenen Lebensstandards und eines mühsam aufgebauten Netzes sozialer Beziehungen wahrgenommen werden, wenn sich innerhalb einer Arbeitsbeziehung aufgrund eines abrupt sich verändernden Machtgefüges die Arbeitsbedingungen drastisch verschlechtern, dann verwandeln sich entstehende Ohnmachtsgefühle leicht in Empörung und Zorn, mit entsprechenden politischen Nachbeben.

Zahlreiche empirische Studien³ zeigen auf, dass der Zustand der Arbeitslosigkeit per se bei Konstanz aller anderen Faktoren (wenn sich statistische Zwillinge nur durch Beschäftigung und Arbeitslosigkeit unterscheiden) bei den von Arbeitslosigkeit Betroffenen zu einer signifikant geringeren Lebenszufriedenheit führt. Mit anderen Worten: Arbeitslose sind eindeutig unglücklicher als Beschäftigte. Der negative Effekt auf die Lebenszufriedenheit fällt dabei ähnlich kräftig aus wie ein Fall des Einkommens vom vierten Dezil der Verteilung zum untersten. Arbeitslosigkeit schmerzt, wie aus Abbildung 1 zu erkennen ist, sogar mehr als die Trennung von einem Partner oder der Status der Scheidung.

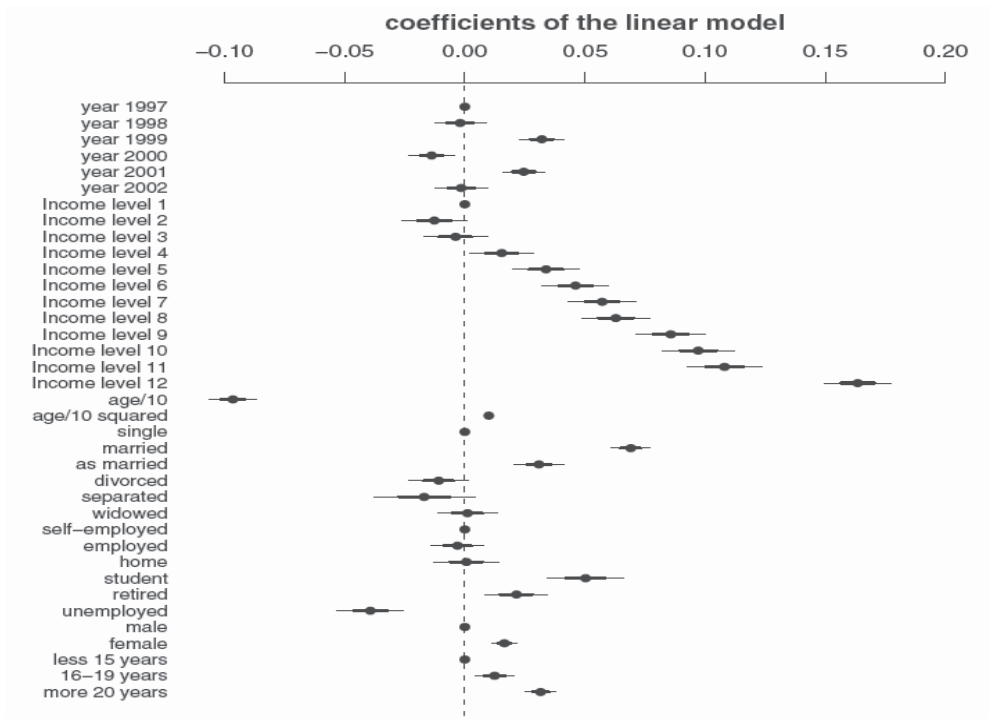
Allgemein zeigt sich in empirischen Studien bei Arbeitsmarktkrisen folgendes dramatische Bild:

- Arbeitslose erleiden relative Einkommenseinbußen – im Vergleich zu jenen, die weiterhin in Beschäftigung bleiben – über einen langen Zeitraum von 15-20 Jahren.⁴
- Arbeitslose leiden auch nach ihrem Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess an einer höheren Instabilität ihres Einkommens.⁵
- Personen, die ihren Arbeitsplatz aufgrund von Betriebsstilllegungen verlieren, erleiden eine permanente Erhöhung ihrer Mortalitätsraten.⁶ Dieser Effekt ist ganz eindeutig auf den Arbeitsplatzverlust zurückzuführen und nicht eine Folge eines spezifischen Selektionseffekts (etwa weil kränkere Leute eher arbeitslos werden).
- Ein Arbeitsplatzverlust beeinträchtigt die Stabilität von Familien und hat negative Effekte auch auf die Kinder.⁷
- Neu und zu ungünstigen Zeiten in den Arbeitsmarkt Eintretende erleiden ebenfalls langanhaltende relative Einkommenseinbußen (bis zu 10 Jahre).

Diese empirischen Beobachtungen widersprechen einem zentralen Dogma der neuen klassischen Makroökonomik, in deren Gleichgewichtsmodellen Individuen allenfalls temporär und freiwillig den Zustand der Arbeitslosigkeit wählen, weil sie diesen Zustand einem Arbeitsplatzangebot vorziehen. Dies geschieht, weil aufgrund falscher Erwartungen (oder auch eines temporären negativen Produktivitätsschocks – wie beispielsweise „schlechte Witterung“ in der Landwirtschaft) die Arbeitsaufnahme vorübergehend eine zu geringe reale Entlohnung verspricht.⁸

Leider ist es eine Illusion zu hoffen, dass empirische Fakten, wie die oben angeführten, dazu führen werden, dass dogmatisch Gläubige der orthodoxen Gleichgewichtstheorie irgendwann bekehrt werden können. Zu offensichtlich sind verschiedene Routen, wie sich diese Theorie gegenüber der Wirklichkeit immer wieder theoretisch immunisieren kann.

Eine Einfallsprofite für Kritik bei der Interpretation dieser empirischen Studien besteht zum Beispiel darin, dass in keiner dieser Untersuchungen ein umfassender objektiver Indikator des psychischen und physischen

Abbildung 1: Effekte auf die Lebenszufriedenheit

Gesundheitszustandes der befragten Probanden unter den Determinanten des subjektiven Wohlbefindens verfügbar war. Wenn Arbeitslose zum Beispiel im Schnitt kränker sind als Beschäftigte, sind sie unter Umständen auch aus diesem Grund unglücklicher. Tatsächlich gibt es empirische Hinweise, dass sich der Gesundheitszustand von Arbeitslosen und Beschäftigten aus verschiedenen Gründen unterscheidet.

Vor dem Hintergrund der oben zitierten Ergebnisse der Arbeit von Wachter und Sullivan (2009) bezüglich einer signifikant höheren Mortalitätsrate bei älteren männlichen Arbeitslosen, die aufgrund von Betriebsstilllegungen ihren Arbeitsplatz verloren haben (also eindeutig nicht aufgrund des „Selektionseffektes“), kann man jedoch sicher erwarten, dass ein im Schnitt etwas schlechterer Gesundheitszustand der Arbeitslosen nur einen kleinen Teil der niedrigeren Lebenszufriedenheit von Arbeitslosen „wegerklären“ könnte. Daher hat die orthodoxe Gleichgewichtstheorie weiterhin einen akuten Erklärungsnotstand. Weshalb sind angeblich „freiwillig“ Arbeitslose bei Konstanz aller anderen Faktoren signifikant unglücklicher als Beschäftigte?

5. Arbeitsmarktkrisen treffen die Schwächsten zuerst

In einer interessanten, am Institut für Arbeitsmarkttheorie und -politik der Wirtschaftsuniversität Wien verfassten Dissertation, in der Krankenstandsdaten der oberösterreichischen Gebietskrankenkasse ausgewertet wurden, findet Leoni (2010) eindeutige Hinweise auf ein Selektionsproblem: Arbeitslose und Beschäftigte unterscheiden sich im Durchschnitt hinsichtlich des Faktors „Gesundheit“. Dies ist unmittelbar die Folge eines empirisch eindeutig identifizierbaren Selektionseffekts: Mitarbeiter mit häufigeren und/oder längeren Krankenständen haben ein höheres Eintrittsrisiko in die Arbeitslosigkeit. Der Selektionseffekt bedeutet, dass im Falle von Reduktionen des Personalstandes von den Personalverantwortlichen offensichtlich gezielt Personen mit höherer Inzidenz oder Dauer von Krankenständen prioritär auf die Kündigungsliste gesetzt werden.

Tabelle 5 aus der Dissertation von Leoni zeigt, dass jene Beschäftigten, die im ersten Quartal des Jahres 2006 arbeitslos wurden, im Vergleich zu jenen, die in diesem Quartal weiter beschäftigt wurden, im Schnitt im Jahre 2006 um 11 Tage länger im Krankenstand waren.

Tabelle 1: Evidenz bezüglich des Selektionseffekts

	Krankenstandsrate 2006		Unterschied im Krankenstand zw. Arbl. u. Besch.
	Durchgehende Besch. 1. Q. 2007	Beginnende Arb.los. 1. Q. 2007	
	(in %)		(in Tagen)
Männer	3,0	5,6	9,6
Frauen	2,7	6,5	13,9
15-29 J.	2,7	5,5	10,4
30-49 J.	2,6	5,9	11,9
50-64 J.	3,9	6,6	9,9
Gesamt	2,9	5,9	11,0

Quellen: Leoni (2010); OÖGKK; WIFO.

Dieser Selektionseffekt hat unter Umständen fatale Folgen für die längerfristigen Auswirkungen von schweren Konjunktur- und Arbeitsmarktkrisen. Anders als in der Diskussion rund um die „Hysterese“ von Arbeitslosigkeit, dürfte nämlich nicht so sehr der Verlust an Qualifikationen (an „Humankapital“) durch Arbeitslosigkeit schuld sein an der Gefahr einer schleichenden Verwandlung von konjunktureller in strukturelle Arbeitslosigkeit. Eher dürfte die Diskriminierung von Arbeitslosen auf Basis „statistischer“ Einschätzungen von Seiten potenzieller Arbeitgeber bezüglich der „durchschnittlichen“ Leistungsfähigkeit dazu beitragen, Wiedereintrittsbar-

rieren zu induzieren. Je länger jemand arbeitslos bleibt, desto gravierender werden diese negativen Einschätzungen wirksam, wobei sie aus Sicht der Betroffenen in vielen Einzelfällen zu Recht als ungerechtfertigte Vorurteile wahrgenommen werden. In der Arbeitsmarkttheorie spricht man bei dieser Form der Diskriminierung von „statistischer Diskriminierung“.

Da die Beschäftigten diese Gefahren des Selektionseffektes und der Arbeitslosigkeit antizipieren, gibt es bei zunehmenden Arbeitsplatzängsten im Regelfall auch empirisch beobachtbar eine Verhaltenstendenz in Richtung eines verstärkten „Präsentismus“ (darunter versteht man Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz latenter Krankheit), eine gesundheitspolitisch zum Teil bedenkliche Entwicklung. Die geringere Zahl von Krankenständen (in Tagen und Fällen) bei sich verschlechternder Arbeitsmarktlage resultiert zum einen aus einem solchen „Anreizeffekt“, zum anderen aus dem Wirken des Selektionseffekts.

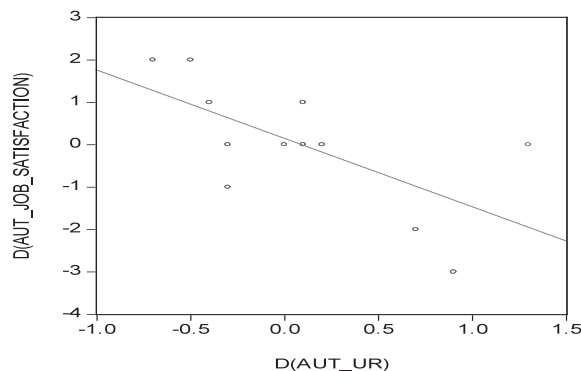
Leider sind ausgeklügelte Mikroregulierungen, die man sich eventuell vorstellen könnte, um den Selektionseffekt gezielt zu bekämpfen, mit erheblichen Nachteilen, vor allem mit bürokratischem Aufwand und unerwünschten Ausweichreaktionen, verknüpft. Außerdem muss man auch anerkennen, dass Krankenstände aus Sicht der im Wettbewerb stehenden Unternehmen nicht nur ein relevanter Kostenfaktor sind, sondern gelegentlich, insbesondere bei Hochkonjunktur, auch mit mangelnder Leistungsbereitschaft jener einhergehen können, die sie in Anspruch nehmen. Die Freiheit von Arbeitgebern, sich ihr Personal auswählen zu können und Vertragsbeziehungen, falls nötig, auch beenden zu können, ist ein wichtiges Element einer funktionierenden Marktwirtschaft. Und man sollte auch aus gewerkschaftlicher Perspektive nicht vergessen, dass die Solidarität (und Produktivität) auch allgemein innerhalb von Belegschaften leidet, wenn Unterschiede in der individuellen Leistungsbereitschaft von Mitarbeitern nicht differenzierend gewürdigt werden.

Besser als ausgeklügelte Mikroregulierungen ist eine globale Stabilitätspolitik, die schwere Krisen nach Möglichkeit verhindert oder mit wirkungsvollen Instrumenten (zum Beispiel über Kurzarbeitsmodelle) das Ausufern des Selektionseffektes im Krisenfall von vornherein verhindert.

Arbeitsmarktkrisen bedeutet jedoch nicht nur, dass die schwächsten Glieder des Arbeitsmarktes zu allererst betroffen werden, es gibt auch unmittelbar spürbare negative Folgen nicht-pekuniärer Art für die Beschäftigten. Die wachsende Sorge um den eigenen Arbeitsplatz erzeugt psychischen Dauerstress (mit entsprechenden gesundheitlichen Folgen), führt zu wechselseitiger Behinderung von ehrlicher und offener Kooperation, zu verstärktem Konkurrenzdenken („besser er wird entlassen als ich“) und intrigantem Verhalten, erhöht die Gefahr des Mobbing, impliziert dass Mitarbeiter weniger bereit sind, unangenehme Fakten gegenüber den Vorgesetzten zur Sprache zu bringen und offene Kritik zu üben – ver-

schlechtert ganz allgemein das Betriebsklima. Wie sehr das allgemeine Arbeitsklima mit der Lage am Arbeitsmarkt korreliert, zeigt die Entwicklung des von der Arbeiterkammer Oberösterreich regelmäßig erhobenen „Arbeitsklimaindex“. Die Indexwerte in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit ($D(AUT_JOB_SATISFACTION)$) sind ganz klar negativ mit Veränderungen der Arbeitslosenquote ($D(AUT_UR)$) korreliert.

Abbildung 2: Änderungen der Arbeitslosenrate und Änderungen der Arbeitszufriedenheit



Das ist ein eindrucksvoller Hinweis, dass bei einer allgemeinen Verschlechterung der Arbeitsmarktbedingungen nicht nur die Arbeitslosen leiden, sondern das gesamte vieldimensionale Gesamtpaket der Arbeitsbedingungen unter Druck gerät.

6. Einige Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktpolitik

Welche Schlüsse lassen sich aus unseren Beobachtungen für die Arbeitsmarktpolitik ziehen?

- Es ist ökonomisch sinnvoller, das Entstehen von Massenarbeitslosigkeit zu verhindern, als im Nachhinein mit teuren aktiven Arbeitsmarktprogrammen Anpassungsmaßnahmen zu finanzieren. Die erfolgreiche Kurzarbeitsregelung, um die uns die USA beneiden haben, hat dies in der letzten, vom Finanzsystem ausgehenden Krise klar gezeigt.
- Präventive Gesundheitsvorsorge und Kontrolle gesundheitsschädlicher Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz (aber auch eine Gesundheitsberatung von Arbeitslosen) könnten nützlich sein bei der Minimierung der unerwünschten Folgen des „Selektionseffekts“ und zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit.
- Eine milde Form des „*experience rating*“ bei der Festlegung von Krankenkassenbeiträgen könnte sinnvoll sein. Wenn ein Betrieb z. B. weit

überdurchschnittliche Krankenstandszahlen produziert, so sollte zunächst eine Verpflichtung zu einer Intensivberatung bestehen, um die Hintergründe aufzuklären und eventuelle Gegenmaßnahmen einzuleiten. Wenn diese Maßnahmen nicht umgesetzt werden, sind die Krankenversicherungsbeiträge entsprechend anzupassen.

- Schärferer Kündigungsschutz im Krankheitsfall ist hingegen ein zweischneidiges Schwert: Einerseits reduziert er den Selektionseffekt bei Kündigungen, andererseits verschärft er die gesundheitlichen Eintrittsvoraussetzungen.
- Wie wichtig ein solides System der Arbeitslosenunterstützung für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Arbeitsplatzverlust ist, kann man an den dramatischen Folgen der gestiegenen Langzeitarbeitslosigkeit in den USA studieren. Aus einem Zustand der absoluten Armut und Obdachlosigkeit wieder zurück an einen nachhaltigen Arbeitsplatz zu kommen, ist unter solchen Voraussetzungen nahezu ausgeschlossen.

Anmerkungen

- ¹ Unter dem „*Hold up*“-Problem versteht man das Entstehen von Machtasymmetrien, wenn zum Vollzug einer bilateralen Vertragsbeziehung einseitige Vorleistungen eines Partners erforderlich sind. Dadurch entsteht die Möglichkeit erpresserischen Nachverhandelns für jenen Partner, der die komplementäre, ex ante versprochene Anschlussleistung erbringen müsste, damit die erwarteten Profite generiert werden können.
- ² Man muss in diesem Zusammenhang nur daran erinnern, dass die OECD zwar in den letzten beiden Jahrzehnten unzählige Studien („*Job Studies*“, „*Employment Reports*“ etc.) rund um das mit eiserner Beharrlichkeit verkündete „*Mantra*“ der unerlässlichen „*Flexibilisierung*“ der Arbeitsmärkte vorgelegt hat, gleichzeitig jedoch gegenüber den immensen Gefahren unregulierter globaler Finanzmärkte für Wachstum und Beschäftigung absolut blind war!
- ³ Z. B. Pittau et al. (2009); Clark und Oswald (1994); Frey und Stutzer (2002).
- ⁴ Von Wachter, Song und Manchester (2009).
- ⁵ Ebendort.
- ⁶ Von Wachter und Sullivan (2009).
- ⁷ Oreopolos, Page, Stevens (2009), Stevens und Schaller (2009), Oreopolos, Heisz, von Wachter (2010).
- ⁸ Ein Zentrum der *real business cycle*-Schule ist an der Universität in Minneapolis zu finden, wo der Nobelpreisträger Prescott seinen Schuttschirm über diese mathematische Sekte aufgespannt hat. Minneapolis liegt inmitten eines wichtigen Getreideanbaugebietes der USA. Vielleicht hat ja die dadurch geprägte eindimensionale Perspektive zur Geburt der *real business cycle*-Theorie wesentlich beigetragen. In einer agrarisch dominierten Wirtschaft hat diese Theorie eine gewisse Berechtigung. Im Mittelalter wurden Konjunkturkrisen in der Tat sehr häufig von Missernten ausgelöst. Diese Theorie auf eine moderne Industriegesellschaft zu übertragen, ist allerdings absurd.

Literatur

- Clark, A.; Oswald, A. J., Unhappiness and Unemployment, in: *The Economic Journal* 104 (1994) 648-659.
- Frey, B. S.; Stutzer, A., What can economists learn from Happiness Research, in: *Journal of Economic Literature* XL (2002) 402-435.
- Lang, K.; Majumdar, S., The Pricing of Job Characteristics when Markets Do Not Clear: Theory and Implications, in: *International Economic Review* 45/4 (2004) 1111-1128.
- Lalive, R.; Zweimüller, J., Benefit Entitlement and Unemployment Duration – the Role of Policy Endogeneity, in: *Journal of Public Economics* 88 (2004) 2587-2616.
- Howell, R. D.; Baker, D.; Glynn, A.; Schmitt, J., Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence, in: *Capitalism and Society* 2/1 (2007).
- Pittau, M. G.; Zelli, R.; Gelman, G., Economic Disparities and Life Satisfaction in European Regions, in: *Social Indicator Research* 96 (2010) 339-361.
- Leoni, T., Essays on Health and the Labour Market. With a focus on sick leave in employment and unemployment (=Dissertation, Institut für Arbeitsmarkttheorie und -politik, Wirtschaftsuniversität Wien, Wien 2010).
- Von Wachter, T.; Sullivan, M., Job Displacement and Mortality. An Analysis Using Administrative Data, in: *The Quarterly Journal of Economics* (2009) 1265-1305.
- Von Wachter, T.; Song, J.; Manchester, J., Long-Term Earnings Losses Due to Mass Lay-offs during the 1982 Recession: An Analysis Using Longitudinal Administrative Data from 1974 to 2004 (=mimeo, Columbia University, New York 2009).
- Oreopoulos, P.; Page, M.; Stevens, A. H., The Intergenerational Effects of Worker Displacement, in: *Journal of Labor Economics* 26/3 (2008) 455-483.
- Oreopoulos, P., Von Wachter, T.; Heisz, A., The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession (=National Bureau of Economic Research Working Paper 12159, Washington, D. C., 2006).

Zusammenfassung

Nicht nur die Löhne und die Arbeitsplatzsicherheit, sondern, was oft übersehen wird, auch die Arbeitsbedingungen in ihrer ganzen Vielfalt sowie das soziale Umfeld arbeiten-der Menschen sind von den Folgen einer Arbeitsmarktkrise in negativer Weise betroffen. In diesem Aufsatz wird unter Verweis auf neuere empirische Studien dargelegt, wie der Schock der Arbeitslosigkeit und die Angst vor Arbeitsplatzverlust die Lebenszufriedenheit Betroffener signifikant beeinträchtigen, wie die Folgen von Arbeitsmarktkrisen gerade die Schwächsten (darunter jene mit einem fragileren Gesundheitszustand) am härtesten treffen, wie Massenarbeitslosigkeit sogar die Mortalitätsrate Betroffener in kausaler Weise signifikant erhöht und jede kurzfristige Wirtschaftskrise auch extrem nachteilige langfristige Folgen für die von Arbeitslosigkeit Betroffenen mit sich bringt. All diese Befunde stehen in krassem Widerspruch zu Thesen, welche das Entstehen hartnäckiger Arbeitslosigkeit ausschließlich als Gleichgewichtsphänomen und als Folge falsch gesetzter sozialstaatlicher Anreize „erklären“ wollen. Die Notwendigkeit eines Wohlfahrtsstaates wird verteidigt, wobei nicht nur Fairness- und Gerechtigkeitsargumente, sondern auch Gründe einer langfristig orientierten ökonomischen Rationalität herangezogen werden.