

Siebert, Horst

Book Part — Digitized Version

Kündigungsschutz und Sozialplanpflicht - Optimale Allokation von Risiken oder Ursache der Arbeitslosigkeit?

Provided in Cooperation with:

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

Suggested Citation: Siebert, Horst (1989) : Kündigungsschutz und Sozialplanpflicht - Optimale Allokation von Risiken oder Ursache der Arbeitslosigkeit?, In: Scherf, Harald (Ed.): Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften: Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Berlin 1987, ISBN 3-428-06513-1, Duncker & Humblot, Berlin, pp. 267-285

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/693>

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.

Kündigungsschutz und Sozialplanpflicht — Optimale Allokation von Risiken oder Ursache der Arbeitslosigkeit?

Von *Horst Siebert**, Konstanz

Institutionelle Arrangements für die privaten Entscheidungen von Haushalten und Unternehmen haben in einem marktwirtschaftlichen System eine wichtige Funktion: Sie stellen eine Rahmenordnung dar, in der sich die autonomen Entscheidungen der dezentralen Einheiten bewegen können. Die Begründung für diese institutionellen Regelungen kann darin gesehen werden, daß eine Dezentralisierung der autonomen Entscheidungen ohne ein System von Restriktionen Ergebnisse hervorbringen würde, die nicht erwünscht sind: Ohne eindeutig definierte Nutzungsrechte funktionieren Märkte nicht; ohne Wettbewerbsregeln stellen sich möglicherweise monopolistische Positionen ein. Ohne institutionelle Ansätze zur Internalisierung von Externalitäten ergeben sich Allokationsverzerrungen.

Die Regulierung des Arbeitsmarktes durch Kündigungsschutz und Sozialplanpflicht strebt einen Schutz der Arbeitnehmer an. Wird dieser Schutz erreicht? Ist die Regelung im Max Weberschen Sinn zieladäquat? Im folgenden werden zunächst die institutionellen Regelungen beschrieben. Dann werden die Implikationen dieser Regelungen für die Risikoallokation zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen analysiert. In einem weiteren Schritt wird die Frage erörtert, welche Anreize die Regelungen für die Nachfrage nach Arbeit haben. Dabei wird die Bedeutung relativ starrer Nominallöhne herausgearbeitet. Schließlich wird ein Vorschlag unterbreitet, der die Sicherheit der Arbeitsplätze bei gleichzeitiger Flexibilität erreichen will.

Regelungen des Kündigungsschutzes und des Sozialplans

Zentrales Ziel des Arbeitsrechts ist nach eigenem Anspruch, soziale Sicherheit zu gewähren und die Arbeitsverhältnisse zu verstetigen (Engels et. al. 1986). Das Kündigungsschutzgesetz regelt die Modalitäten für die Auflösung eines Arbeitsvertrags. Grundsätzlich können auch auf unbestimmte Zeit eingegangene Arbeitsverhältnisse durch eine ordentliche Kündigung beendet werden. Mit der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gewinnen allerdings die Kündigungsgründe an Gewicht, die für die Zulässigkeit einer Kündigung vorliegen müssen (Wenzel 1986). Nach § 1 des Kündigungsschutzgesetzes ist eine sozial ungerecht-

* Ich danke meinem Kollegen *Harald Gerfin* für zahlreiche kritische Hinweise.

fertigte Kündigung unwirksam. „Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist“ (§ 1 Ziff. (2), Satz 1).

Durch tarifvertragliche Vereinbarungen ist der Kündigungsschutz zugunsten der Arbeitnehmer verstärkt worden, so daß die ordentliche Kündigung erschwert bzw. ausgeschlossen ist und Arbeitnehmer zum Teil unkündbar sind. Die Interpretation des Kündigungsschutzes durch die Gerichte hat die Möglichkeit für die Unternehmen zu kündigen reduziert. Beispielsweise neigen die Gerichte dazu, bei der Sozialabwägung im Kündigungsschutzprozess auch die Privatsphäre des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Ferner sei auf den vom Bundesarbeitsgericht etablierten, über den Ablauf der Kündigungsfrist hinausgehenden Weiterbeschäftigungsanspruch verwiesen, der eine Weiterbeschäftigung bis hin zum Abschluß des Arbeitsgerichtsverfahrens gewähren soll.

Neben dem allgemeinen Kündigungsschutz (Schellhaaß 1984) ist der vollständige Schutz vor ordentlichen Kündigungen zu erwähnen. Im öffentlichen Dienst ist der Angestellte nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres unkündbar. Älteren Arbeitnehmern wurde durch tarifvertragliche Regelungen ein vollständiger Schutz vor ordentlichen Kündigungen eingeräumt.

Nach dem 1972 eingeführten Betriebsverfassungsgesetz sind gemäß § 111 Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Neben diesem Konsultationsprozeß ist ein finanzieller Interessenausgleich (Sozialplan) gem. § 112 erforderlich. Wenn Unternehmensleitung und Betriebsrat sich nicht einigen können, ist ein Vermittlungsprozeß durch den Präsidenten des Landesarbeitsamtes, und wenn auch dies ohne Erfolg ist, durch eine Einigungsstelle erforderlich. Kommt schließlich vor der Einigungsstelle keine Einigung zustande, so stellt die Einigungsstelle einen Sozialplan auf, der für Arbeitnehmer und Unternehmen verbindlich ist. Allerdings kann die Unternehmensführung formal-rechtlich die Betriebsänderung durchführen, wenn auch eine Interdependenz zum Sozialplan und dem Verhandlungsprozeß nicht zu verkennen ist.

Betriebsänderungen (§ 111) sind die Einschränkung und Stillelegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen, die Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen, Zusammenschluß mit anderen Betrieben, grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszweckes oder der Betriebsanlagen sowie die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren. Die „Betriebsänderung“ bezieht sich also auf eine Vielzahl von Änderungen im Unternehmensbereich. Die Gerichte haben durch ihre Interpretation den Anwendungsbereich sicherlich nicht eingengt. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes ist die Verlegung einer Betriebsabteilung um lediglich 4,3 km innerhalb einer Großstadt eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung (Engels et al. 1986).

Die Sozialplanpflicht gilt für Unternehmen mit in der Regel zwanzig Arbeitnehmern. Die Anzahl der beabsichtigten Kündigungen, welche den Sozialplan erforderlich macht, variiert mit der Unternehmensgröße. Bei kleinen Unternehmen mit 21–59 Beschäftigten ist bei sechs Entlassungen ein Sozialplan aufzustellen; bei Unternehmen mit 60–499 bei 25 bzw. 10 v. H. der Beschäftigten. In einer Unternehmung von 500 und mehr ist ein Sozialplan bei 30 Entlassungen durchzuführen (von Bieler 1984).

Risikoreduktion für die Arbeitnehmer

Der einzelne Arbeitnehmer sieht sich mit dem Risiko konfrontiert, daß sein Lohn Einkommen in der langen Frist eine Zufallsvariable ist. Krankheit, Arbeitsunfähigkeit, Veränderungen in den Gegebenheiten seiner Firma, Schrumpfen des Wirtschaftszweiges und konjunkturelle Entwicklungen können sein Lohn Einkommen und seine Beschäftigungssituation negativ beeinflussen. Kündigungsschutz und Sozialplanpflicht lassen sich als institutionelle Regelungen begreifen, die das Einkommensrisiko für den einzelnen Arbeitnehmer begrenzen, bevor die Arbeitslosenversicherung zieht.¹ Die Sozialplanpflicht schneidet ähnlich wie die Arbeitslosenversicherung für einen Übergangszeitraum den ungünstigen Ast der Wahrscheinlichkeitsverteilung ab (Schaubild 1). Der Kündigungsschutz schneidet ebenfalls den ungünstigen Ast ab, allerdings je nach Ausgestaltung nicht nur temporär. Durch beide Schutzregelungen wird die Varianz der zu erwartenden Werte des Arbeitseinkommens reduziert und damit das Risiko für die Arbeitnehmer verringert. Der mathematische Erwartungswert des Arbeitseinkommens steigt, und ein risikoaverser Arbeitnehmer erreicht ein höheres „sicherheitsäquivalentes“ Arbeitseinkommen.

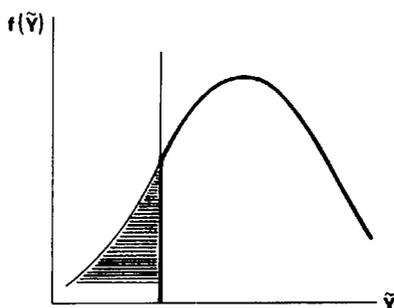


Schaubild 1

¹ Die hier nicht zur Debatte stehende Arbeitslosenversicherung schneidet den ungünstigen Ast der Wahrscheinlichkeitsverteilung des Lohn Einkommens ab (Schaubild 1), wobei auch bei einer Versicherung nur unter Arbeitnehmern ohne Beteiligung der Unternehmen und des Staates (Zuschüsse) das Arbeitseinkommen des einzelnen sicherer gemacht werden kann.

Betrachtet man nicht das Einkommens- oder Beschäftigungsrisiko eines einzelnen Arbeitnehmers, sondern aller Arbeitnehmer einer repräsentativen Firma, so sichert Kündigungsschutz bei gegebenem Nominallohn die Lohnsumme OQSL (Schaubild 2), wenn sich infolge des Preisrisikos die Kurve des Wertgrenzprodukts bei ungünstiger Preisentwicklung nach links verschiebt.

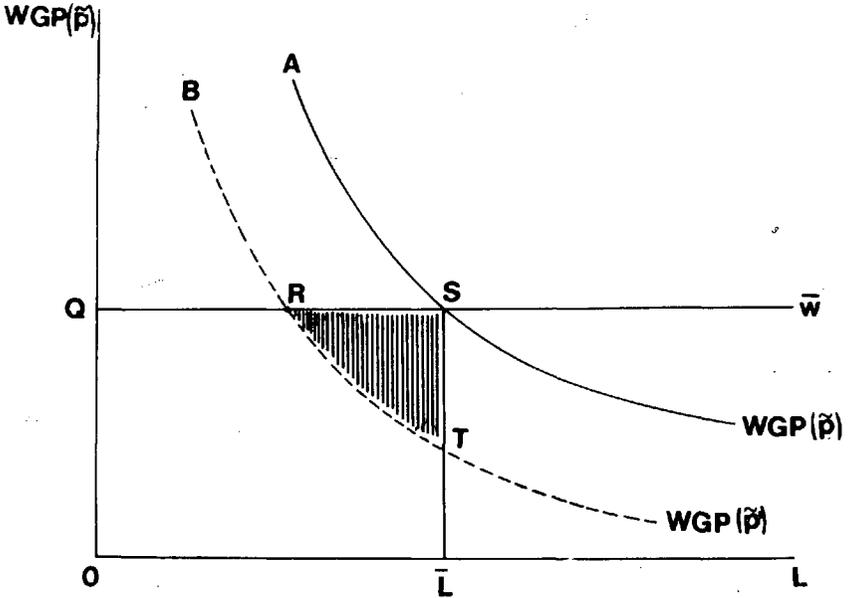


Schaubild 2

Risikoverlagerung auf die Unternehmen

Ähnlich wie der technische Fortschritt nicht wie Manna vom Himmel fällt, kann man Risiken nicht einfach in einem schwarzen Loch im Weltall versinken lassen. Bei Kündigungsschutz und Sozialplanpflicht liegt im strengen Sinn keine „Versicherung“ vor, die durch Pooling für alle die Welt sicherer machen kann. Damit impliziert die geringere Varianz des Lohneinkommens, daß die Varianz der Gewinne größer wird, daß also die Wahrscheinlichkeitsverteilung der Gewinne aus der Sicht der Unternehmen ungünstiger wird. In Schaubild 2 ist der Fall dargestellt, daß sich in einer Periode ein ungünstiger Preis einstellt und sich damit eine ungünstigere Wertgrenzproduktkurve $WGP(\tilde{p}')$ ergibt. In einer Situation ohne Kündigungsschutz reduziert sich die den Gewinn angegebende (unterhalb der Grenzwertproduktkurve und oberhalb der Lohngeraden liegende) Fläche. Die Unternehmung kann sich bei flexiblem Nominallohn anpassen, indem sie in dieser Situation Punkt T realisiert. Kündigungsschutz jedoch weist

der Unternehmung zusätzlich die Kosten der Fläche STR zu. Diese in „ungünstigen“ Situationen wie konjunkturellen Einbrüchen, sektoralen Schwierigkeiten oder firmenspezifischen Krisen anfallenden Kosten geben dem ungünstigen Ast der Dichtefunktion des Gewinns ein größeres Gewicht. Die Zufallsvariable Gewinn erhält eine größere Varianz.

Argumentiert man aus der einzelwirtschaftlichen Sicht der Arbeitnehmer und der Firma, so findet also durch Kündigungsschutz und Sozialpläne eine Änderung der Risikoallokation statt. Den Arbeitnehmern wird ein Teil des Lohneinkommensrisikos und des Beschäftigungsrisikos genommen; den Unternehmen werden diese Risiken in Form von ungünstigeren Wahrscheinlichkeiten für den Gewinn zugewiesen.

Inwieweit diese Änderung in der Risikoallokation aus volkswirtschaftlicher Sicht optimal ist, hängt von den zugrundeliegenden Werturteilen ab. Über Verteilungsaspekte hinausgehend kann man argumentieren, daß die Opportunitätskosten dieses Arrangements der Preis für sozialen Frieden und soziale Stabilität sind, den die Unternehmen sozusagen im eigenen Interesse an stabilen gesellschaftlichen Bedingungen zu tragen haben. Eine ähnliche Argumentation ist, daß die Schutzvorschriften der Preis für eine stark außenhandelsorientierte Volkswirtschaft mit entsprechend intensiv vom Ausland ausgehendem Anpassungszwang sind.² In einer sowohl auf der Export- wie auf der Importseite außenhandelsabhängigen Volkswirtschaft vollzieht sich ein starker Strukturwandel, der von den Arbeitnehmern erhebliche Flexibilität verlangt. Schutzvorschriften zugunsten des einzelnen Arbeitnehmers stellen eine soziale Absicherung der Arbeitnehmer gegen die Strukturanpassungen dar und sind damit der Preis für die starke Außenverflechtung einer Volkswirtschaft. Schließlich sollte man erwarten, daß der einzelne Arbeitnehmer bei Absicherung gegen allzu große Risiken bei seiner Arbeitsplatzwahl bereit ist, ein größeres Risiko zu übernehmen; denn das sicherheitsäquivalente Lohneinkommen nimmt infolge der Schutzvorschriften zu. Damit würden risikoreichere Beschäftigungen wettbewerbsfähig.

Anreize, Arbeit nicht nachzufragen

Die Gegenargumente betonen die Opportunitätskosten der Risikoreduktion. Diese Opportunitätskosten bestehen in entgangenen Zielrealisierungen. Wir konzentrieren uns hier auf die Frage, inwieweit die Schutzvorschriften ihr Ziel, die Arbeitnehmer gegen Arbeitslosigkeit abzusichern, erreichen. Oder zugespitzt: Sind die Schutzvorschriften kontraproduktiv?

Als Vorüberlegung ist es wichtig, darauf hinzuweisen, daß Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsprobleme etwas mit der Nachfrage nach Arbeit zu tun haben und daß Unternehmen Arbeit nachfragen. In der öffentlichen Diskussion spielt

² Ich verdanke dieses Argument meinem Fast-Namensvetter O. Sievert.

dagegen die Vorstellung vom Kinoplatz-Modell des Arbeitsmarktes eine Rolle³: Es stehen zu wenig Plätze zur Verfügung; man muß weitere Plätze schaffen; man muß die Zeiten kürzen, damit alle Platz haben. Im Sprachgebrauch kommt diese Vorstellung auch darin zum Ausdruck — übrigens nicht nur bei der Presse, sondern auch in den Köpfen der Studenten — daß die Nachfrage nach Arbeit mit der Nachfrage nach Arbeitsplätzen gleichgesetzt wird. Dieses mechanistische Kinoplatz-Modell verdeckt die Tatsache, daß die Nachfrage nach Arbeit von den Unternehmen entfaltet wird — in der Bundesrepublik immerhin 1,8 Millionen.

Wie wirken sich Kündigungsschutz und Sozialpläne auf das Verhalten von Unternehmen — hier auf die Nachfrage nach Arbeit — aus? Beide institutionellen Regelungen stellen für die Unternehmung eine Restriktion dar, die den Handlungsspielraum einschränkt. Eine solche Restriktion hat keine große Bedeutung, wenn es der Unternehmung „gut“ geht. Diese Restriktion gewinnt jedoch an Schärfe, wenn die einzelne Unternehmung vor einer Krise steht, wenn die Branche schrumpft oder die konjunkturelle Lage sich ungünstig entwickelt. Nun beginnt die Nebenbedingung zu binden. Da die Unternehmung die Restriktion beachten muß, kann sie sich nur anpassen, indem sie die Nebenbedingungen in ihrem Verhalten zeitlich antizipiert, damit die einschränkende Bedingung zu einem späteren Zeitpunkt an Schärfe verliert.

Ein negativer Schattenpreis für Arbeit. Man betrachte eine repräsentative Unternehmung⁴ in einer Welt der Sicherheit, die sich einem Preispfad $p(t)$ für ihr Produkt gegenüber sieht, nach dem der Preis bis zu einem Zeitpunkt t^* mit der Rate α steigt und dann mit der Rate β fällt:

$$\begin{aligned} p(t) &= p_0 e^{\alpha t} && \text{für } t \leq t^* \\ p(t) &= (p_0 e^{\alpha t^*}) e^{-\beta(t-t^*)} && \text{für } t > t^* \end{aligned}$$

Der Lohnsatz \bar{w} sei gegeben, das Unternehmen produziere gemäß der Produktionsfunktion $Q = L^\delta$, $0 < \delta < 1$.

Bezeichne X die Veränderung des Arbeitsbestandes einer Unternehmung; $X < 0$ sind die Entlassungen. Die Entlassungen X in jeder Periode werden begrenzt; der Einfachheit halber wird unterstellt, daß die Entlassungen einen bestimmten Anteil des Arbeitsbestandes nicht überschreiten dürfen, also

$$X/L \geq -\gamma$$

Der Arbeitsbestand variiert in jeder Periode um die neu Eingestellten oder um die Entlassungen, also

$$\dot{L} = X$$

³ Dieser Vergleich geht auf O. Issing zurück.

⁴ Zu diesem Ansatz vgl. Long und Siebert (1983).

Das Maximierungsproblem der Unternehmungen ist gegeben durch

$$\text{Max} \int_0^T [pL^\delta - wL]e^{-rt} dt$$

u. d. B.

$$\begin{aligned} \dot{L} &= X \\ X/L &\geq -\gamma \end{aligned}$$

Damit die Restriktion bindet, sei unterstellt, daß $\beta/(1-\delta) > \gamma$. Man beachte, daß der Endzeitpunkt T endogen bestimmt wird.

In einer Welt ohne die Kündigungsrestriktion paßt sich die Unternehmung mit ihrem Arbeitsbestand an ihre jeweilige Absatz- und Preissituation an. Die Nachfrage nach Arbeit erreicht ein Maximum genau dann, wenn der Preispfad sein Maximum erreicht (Punkt B in Schaubild 3)⁵, und in jeder Periode gilt, daß das Grenzwertprodukt der Arbeit gleich dem Lohn ist. Diese Gleichheit wird durch die Anpassung des Bestandes an Arbeitnehmern hergestellt.

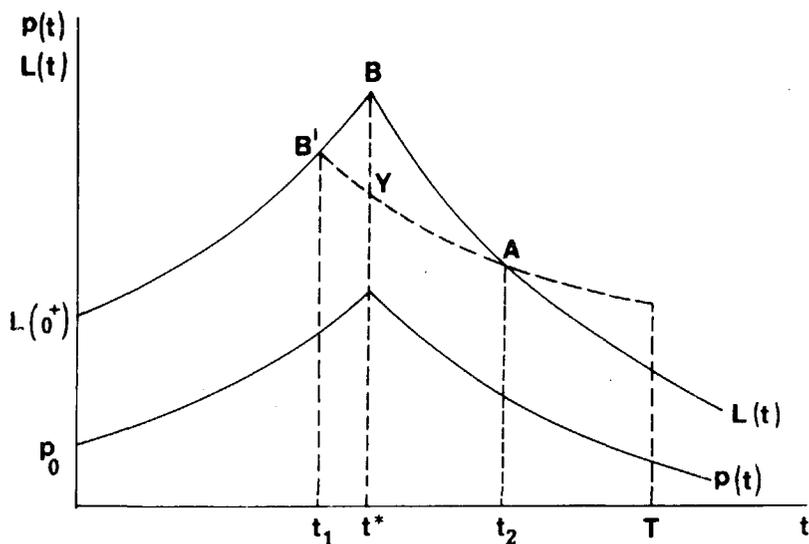


Schaubild 3

Die Einführung einer Kündigungsrestriktion bedeutet, daß die Unternehmung dann, wenn sich der Preis ungünstig entwickelt, die Gleichheit von Wertgrenzprodukt und Lohn durch Entlassungen nicht mehr erreichen kann.

⁵ Für die Herleitung der beiden Schaubilder ist unterstellt worden, daß bei der Schließung der Unternehmung Kompensationskosten anfallen (Siebert und Long 1983).

Die Unternehmung beginnt bereits Arbeitskräfte zu entlassen bzw. keine Neueinstellungen mehr vorzunehmen, wenn der Preis noch steigt und wenn sie — ohne Restriktionen — ihren Arbeitsbestand noch ausgedehnt hätte (Punkt B'). Arbeit wird zu einem quasi-fixen Faktor, und im intertemporalen Maximierungsproblem behandelt die Unternehmung Arbeit als eine Bestandsgröße, der ab einem Zeitpunkt t_1 ein negativer Schattenpreis zugeordnet wird.

Damit gilt nicht mehr die Gleichheit zwischen Wertgrenzprodukt und Lohnsatz; vielmehr treibt der negative Schattenpreis für Arbeit einen Keil zwischen Wertgrenzprodukt und Lohnsatz. In Schaubild 4 steigt ausgehend von B' (t_1) das Wertgrenzprodukt, da der Preis noch zunimmt. Die Unternehmung realisiert aber in t^* nicht den Punkt B, sondern den Punkt Y mit einer wesentlich niedrigeren Nachfrage nach Arbeit.

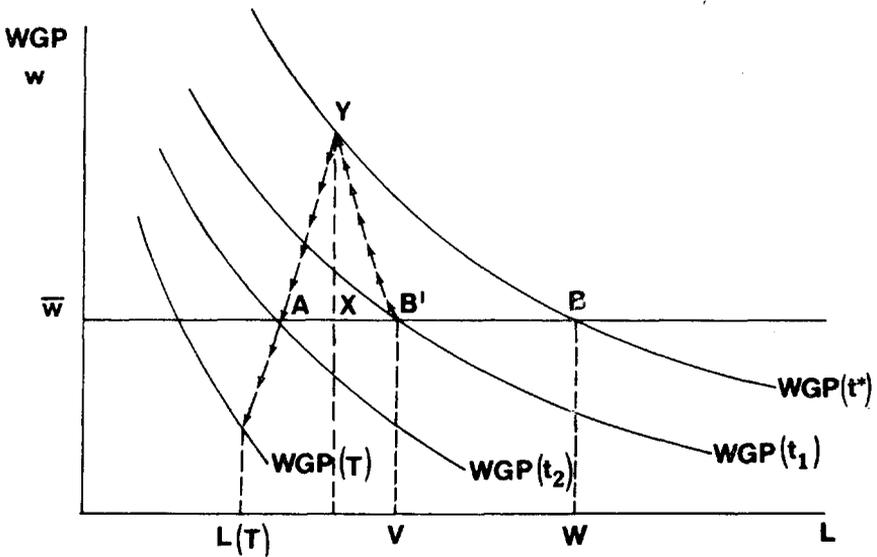


Schaubild 4

Vom Zeitpunkt t^* sinkt der Preis und damit das Wertgrenzprodukt, bis schließlich in t_2 (Punkt A) das Wertgrenzprodukt den Lohnsatz erreicht hat.⁶ Nach t_2 ist das Wertgrenzprodukt sogar kleiner als der Lohnsatz, da die Unternehmung zur Herstellung der Gleichheit von Wertgrenzprodukt und Lohnsatz Arbeitskräfte mit der Rate $\beta/1-\delta$ abbauen müßte, die aber die maximal zulässige Rate γ übersteigt.

⁶ Der Schattenpreis ψ der Arbeit bleibt negativ. Die Optimalbedingung für die Nachfrage nach Arbeit lautet:

$$\psi = \psi(r + \gamma) - (\delta L^{\delta-1} - \bar{w})$$

Als Fazit dieser Überlegung ergibt sich, daß die Unternehmung in der Zeit von t_1 bis t_2 weniger Arbeitskräfte nachfragt.⁷ Eine institutionelle Regelung, welche das Ziel hat, den Arbeitnehmer zu schützen, bewirkt genau das Gegenteil: Es wird weniger Arbeit nachgefragt. Die Altsassen — oder wie es neuerdings heißt, die „inside workers“ (Weitzman 1987a) — sind geschützt, die „outside workers“ jedoch nicht. Das ökonomische System enthält keinen Anreiz, die Zahl der „outside workers“ zu verringern.

In einem Gedankenexperiment kann man sich die Rolle der Restriktionen klarmachen: Verschärft man die Restriktionen, so wird die Arbeit im Kalkül der Unternehmen mit einem (betragsmäßig) größeren negativen Schattenpreis belastet, und die Nachfrage nach Arbeit sinkt. Kündigungsschutz und Sozialpläne sind Anreize, Arbeitskräfte *eher nicht* nachzufragen. In diesem Sinne ist dieses institutionelle Arrangement eine Ursache der Arbeitslosigkeit.

In einer Welt der Sicherheit wird der hier behauptete Anzeizeffekt, *eher nicht* Arbeit nachzufragen, verstärkt, wenn Arbeit durch Kapital substituiert werden kann. Denn diese Substitution ist neben dem intertemporalen Antizipieren der Kündigungsrestriktion eine weitere Möglichkeit für die Unternehmung, die Schärfe der Kündigungsrestriktion zu reduzieren. Anders formuliert: Die Unternehmung kann ihre Flexibilität in ungünstigeren Lagen erhöhen, wenn sie Arbeit durch Kapital substituiert.

Konsequenzen der geänderten Risikoallokation. Berücksichtigt man explizit Risiken im Gewinnmaximierungskalkül der Unternehmung, so kann man anstatt des Preispfades mit aufsteigendem und fallendem Ast eine Zufallsvariable „Preis“ einführen, wobei das Preisrisiko entweder als stochastischer Prozeß über die Zeit interpretiert oder aber in einem einfacheren Ansatz die Wahrscheinlichkeitsverteilung des Preises als identisch und unabhängig über die Zeit angenommen werden kann. Das Preisrisiko wirkt sich so aus, daß das Wertgrenzprodukt der Arbeit je nach Realisierung eines Preises schwankt, die Unternehmung sich aber bei gegebenem Nominallohn, bei gegebener Beschäftigung und bei Kündigungsschutz mit der Lohnsumme nicht anpassen kann.

Bei Preisrisiko und Bestandsschutz lautet die Bedingung für die gewinnmaximale Faktornachfrage, daß das sicherheitsäquivalente Wertgrenzprodukt gleich dem Lohnsatz sein muß. Läßt man das Preisrisiko parametrisch zunehmen, so verschiebt sich die Kurve des sicherheitsäquivalenten Wertgrenzprodukts — wie in Schaubild 2 — nach links. Bei gegebenem Nominallohn nimmt die Nachfrage nach Arbeit ab.

⁷ In der Zeit von t_2 bis T macht die Unternehmung in jeder Periode einen Verlust. Dieser Verlust der späten Perioden wird jedoch abdiskontiert; er hat im Gegenwartswert des Gewinns kein starkes Gewicht und wird durch den Gegenwartswert der Periodengewinne von t_1 bis t_2 überkompensiert. Die Unternehmung nimmt diese Periodenverluste in Kauf und schließt noch nicht in t_2 , da ein zeitliches Hinausschieben der Schließungskosten Zinsersparnisse bringt.

Alternativ kann man die gewinnmaximale Bedingung bei Bestandsschutz auch so formulieren. Die Grenzproduktivität der Arbeit ist nicht mehr gleich dem Reallohn, sondern der Reallohn enthält — bei einem sicheren Produktpreis in der Ausgangslage — jetzt auch einen Risikofaktor, der einen Keil zwischen Grenzproduktivität und Reallohn zum (sicheren) Ausgangspreis treibt.

Die Unternehmung kann dieser Risikozuweisung jedoch teilweise ausweichen, indem sie für den Fall einer ungünstigeren Preisentwicklung weniger stark „betroffen“ ist, also weniger Arbeitskräfte hat. Das heißt, sie reduziert die Nachfrage nach Arbeit in Erwartung einer ungünstigen Entwicklung bereits in guten Zeiten. Die geringere Nachfrage nach Arbeit ist ein Mittel, mit dem das Unternehmen Risikoreduktion betreiben kann. Auch bei dieser Betrachtung führt die Restriktion dazu, daß mit der Beschäftigung ein negativer Schattenpreis verknüpft ist. Auf andere Auswirkungen der institutionellen Regelungen wird hier nicht eingegangen.^{8, 9, 10}

Kündigungsschutz und konstante Löhne?

Wir haben bisher zwei Resultate erzielt. Einmal: Kündigungsschutz und Sozialplanpflicht reduzieren das Einkommens- und Beschäftigungsrisiko für die Arbeitnehmer. Zum anderen: Kündigungsschutz und Sozialplan stellen für die Unternehmen einen Anreiz dar, Arbeit *ehrer nicht* nachzufragen. Damit wird der Schutz nur für diejenigen erreicht, die einen Arbeitsplatz haben, nicht aber für diejenigen, die arbeitslos sind. Die beabsichtigte Schutzfunktion der institutionellen Regelungen wird damit reduziert oder sogar in Zweifel gestellt.

Diese Einschränkung der Bestandsschutzfunktion variiert mit der Rigidität der Nominallöhne nach unten. Die Rigidität der Löhne spielt eine entscheidende Rolle in der intertemporalen Inzidenzanalyse des Bestandsschutzes auf die Nachfrage nach Arbeit. Nach unten flexible Löhne machen Kündigungsschutz für die Unternehmen weniger spürbar. Falls etwa in Schaubild 2 bei einer Verringerung des Wertgrenzprodukts der Lohn sinkt (Punkt T), beeinflußt die Kündigungsrestriktion die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeit nicht. Ist der Lohnsatz langfristig flexibel, so muß in einem langfristigen Gleichgewicht

⁸ Sogenannte „shirking“-Probleme können durch Kündigungsschutz an Bedeutung gewinnen. Bei dieser Fragestellung geht es darum, daß der Prinzipal (die Unternehmung) — so die These — den Arbeitseinsatz des Agenten (des Arbeitnehmers) nicht hinreichend beobachten kann. Akzeptiert man diese These und unterstellt man ferner, daß die Lohngestaltung shirking nicht vermeiden kann, so würde der Kündigungsschutz die shirking-Probleme verschärfen.

⁹ Schutzvorschriften gegen die Strukturanpassung verhindern die Strukturanpassung selbst und gefährden damit langfristig Arbeitsplätze.

¹⁰ Schutzvorschriften zugunsten der Arbeitnehmer stellen ein moral hazard Problem für die Gewerkschaften dar. Da eine Absicherung gegen Arbeitslosigkeit vorliegt, kümmern sich die Gewerkschaften nur um diejenigen, die beschäftigt sind, nicht aber um diejenigen, die draußen vor der Tür stehen.

bei Kündigungsschutz der Lohnsatz sinken. Denn wie gezeigt, reduziert die einzelne Unternehmung bei Einführung von Bestandsschutzregelungen ihre Nachfrage nach Arbeit. Wenn dies bei allen Unternehmen geschieht, muß der Lohn langfristig zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung sinken. In einem solchen langfristigen Gleichgewicht ist dann der niedrigere Lohn der Ausdruck des reduzierten Einkommens- und Beschäftigungsrisikos.

Es gibt jedoch eine Reihe von institutionellen Bedingungen, die auf eine Rigidität der Nominallöhne nach unten hinwirken und damit ein langfristiges Gleichgewicht vereiteln.

- Schrumpfenden Wirtschaftszweigen (Werften, Kohle, Stahl) gelingt es aufgrund einer Reihe von Gegebenheiten (z. B. Subventionen und Sozialplänen), ihr traditionell hohes Lohnniveau zu verteidigen. Damit übernehmen sie in einer ganzen Region die Lohnführerrolle. Nur allzu oft wird damit die Expansion oder die Neuansiedlung anderer Betriebe in der gleichen Region verhindert.
- Die mangelnde regionale Differenzierung erhöht die Rigidität der Löhne nach unten in den Regionen mit starker Arbeitslosigkeit.
- Die überproportionale Erhöhung der Löhne in den unteren Lohngruppen ist ein weiterer Faktor, der zur Rigidität der Löhne nach unten beiträgt.
- Die Allgemeinverbindlichkeit der Ergebnisse der Tarifverhandlungen ist eine weitere Ursache der Lohnrigidität.
- In diesem Zusammenhang muß man die Frage stellen, ob Tarifverträge mit längerer Laufzeit (drei Jahre) zur Starrheit der Löhne nach unten beitragen.

Die mangelnde Differenzierung der Lohnstruktur läßt sich in einer offenen Volkswirtschaft nicht durch Wechselkursveränderungen auffangen. Eine Abwertung kann zwar die mangelnde Flexibilität des durchschnittlichen Lohnes teilweise ersetzen: zu hohe Lohnabschlüsse bedingen einen Verlust an Wettbewerbsfähigkeit, der durch die Abwertung teilweise wettgemacht wird. Aber die Abwertung kann nur den Exportbereich und die Importsubstitute stimulieren und die nicht-handelbaren Güter zurückdrängen; sie kann jedoch nicht die Verzerrung zwischen Arbeit und Kapital beseitigen. Überdies kann sie nicht die mangelnde Flexibilität nach unten in bezug auf Arbeitsarten, Sektoren und Regionen auffangen.

Die hier aufgeworfene Frage nach den Anreizen für die Nachfrage nach Arbeit wird plastisch, wenn man die Anzahl der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik, in Japan und in den USA vergleicht. In der Zeit von 1973–1984 hat die Bundesrepublik hier ein Minus von 1.7 Millionen zu verzeichnen. Für Japan lautet die Vergleichszahl plus 5 Millionen, für die USA plus 20 Millionen.¹¹

¹¹ In der Bundesrepublik sind in den Jahren 1985 und 1986 ca. 600 000 neue Arbeitsplätze geschaffen worden. Im Zeitraum 1970–1986 sind in Japan plus ca. 7 Millionen und in den USA über 30 Millionen Arbeitsplätze entstanden.

Ein Blick auf Japan, die USA und die Bundesrepublik legt die Aussage nahe: Man kann nicht alles drei auf einmal haben: Sicherheit des Arbeitsplatzes für den einzelnen Arbeitnehmer, konstante Nominallöhne ohne starke Differenzierung der Lohnstruktur und Vollbeschäftigung. Die Ursache der unterschiedlichen Entwicklung der Beschäftigungssituation in Japan, in den USA und in Europa liegt in der stark abweichenden Regulierung des Arbeitsmarktes. Im japanischen „shushin koyo“-System hat der Arbeitnehmer der Großbetriebe lebenslang einen sicheren Arbeitsplatz; der Arbeitsmarkt paßt sich in der Lohnhöhe an, und zwar bei dem zweimal jährlich gezahlten Bonus (bis zu fünf Monatsgehältern). In den USA sind die Nominallöhne — wenn auch nicht im gleichen Ausmaß wie in Europa — fixiert, aber der Kündigungsschutz ist nicht entwickelt. Der europäische und auch der deutsche Arbeitsmarkt sind sowohl durch Kündigungsschutz als auch durch relativ starre Nominallöhne gekennzeichnet.

Institutionelle Anreize, die darauf hinwirken, Arbeit eher nicht nachzufragen, entkoppeln die Nachfrage nach Arbeit von der Investitionstätigkeit und von wirtschaftlichem Wachstum. Der Arbeitsmarkt ist wie der Energiemarkt und der Agrarmarkt ein Beispiel dafür, daß über lange Fristen von zehn und mehr Jahren ökonomische Anreize bei den Marktteilnehmern Reaktionen hervorrufen. Die hydraulische Vorstellung, daß eine Stimulierung der Investitionen eine Garantie für Beschäftigungszunahme ist, wird fragwürdig, wenn die institutionellen Anreize einer Verstärkung der Nachfrage nach Arbeit entgegenlaufen.

Ein Vorschlag

Will man den Arbeitsplatz für den einzelnen Arbeitnehmer sicherer machen und will man gleichzeitig einen hohen Beschäftigungsstand erreichen, so müssen die Löhne flexibel sein. Dabei steht nicht die Flexibilität eines durchschnittlichen Lohnes für die gesamte Volkswirtschaft im Vordergrund, sondern die Flexibilität der Lohnstruktur zwischen Lohngruppen, Wirtschaftszweigen und Regionen.

Wenn man diese Flexibilität nicht direkt in den Verhandlungen der Tarifparteien erreichen kann, sollte man darüber nachdenken, ob nicht durch Gewinnbeteiligung mehr Anreize in das Wirtschaftssystem eingebaut werden können, Arbeit nachzufragen (Sachverständigenrat 1972/73, 1975/76, 1982/83; Siebert 1986, 1986a, 1987; Weitzman 1985, 1987, 1987a). Möglicherweise hat ein solcher Ansatz den Vorteil, daß er von den gesellschaftlichen Gruppen akzeptiert werden kann.

Nach diesem Vorschlag besteht der Lohn aus zwei Komponenten, einem sicheren Lohnsatz, der unabhängig vom Gewinn eines Unternehmens gezahlt wird, und einer Komponente, die vom Gewinn des einzelnen Unternehmens abhängt. Der sichere, gewinnunabhängige Lohnsatz und die Höhe des Gewinnanteils werden beispielsweise von den Tarifparteien ausgehandelt. Die Beteili-

gung am Gewinn ist firmenspezifisch, bezieht sich also auf den Gewinn derjenigen Unternehmung, bei der ein Arbeitnehmer beschäftigt ist.

Eine Unternehmung wird in der Regel dann einen weiteren Arbeitnehmer einstellen, wenn sein Beitrag zum Gewinn positiv ist, wenn also der durch einen weiteren Arbeitnehmer ermöglichte Erlös die durch ihn entstehenden Kosten, also den Lohn, übersteigt. Bei einer Gewinnbeteiligung hat die zusätzliche Einstellung eines Arbeitnehmers den Effekt, daß die Gewinnzahlung an die bereits in der Firma Beschäftigten, wenn auch nur unbedeutend, um den gewinnabhängigen Lohn des „Neuen“ reduziert wird. Die von dem einzelnen Arbeitnehmer verursachten Kosten pro Arbeitsstunde, also der Lohn, die Grenzausgabe, sind damit für die Unternehmung geringer als die Ausgaben pro Arbeitnehmer, d. h. die Durchschnittsausgaben. Oder anders formuliert: Das Wertgrenzprodukt des einzelnen Arbeitnehmers (einer Arbeitsstunde) ist größer als die Grenzausgabe für ihn (Lohnsatz plus Gewinnanteil pro Stunde). Durch die Einstellung eines weiteren Arbeitnehmers kann die Unternehmung sozusagen den Effektivlohn aller ihrer Arbeitnehmer reduzieren. Eine Unternehmung will deshalb stets mehr Arbeiter einstellen als sie derzeit hat.

Der Vorschlag verändert die durch den Bestandsschutz beeinflusste Risikoallokation. Für die beschäftigten Arbeitnehmer ist die Wahrscheinlichkeitsverteilung nur in bezug auf den sicheren Lohnanteil geschützt; sie übernehmen das Einkommensrisiko für den unsicheren Lohnanteil. Die Varianz des Gewinns der Unternehmen wird geringer; damit fragen sie mehr Arbeit nach.

Die Regelung hat die Konsequenz, daß sich die Unternehmen in ähnlicher Weise um Arbeitnehmer bemühen wie um Konsumenten. Wie mit einem Staubsauger „saugen“ die Unternehmen Arbeitnehmer vom Arbeitsmarkt „auf“. Ähnlich wie Marktwirtschaften das in sozialistischen Volkswirtschaften explizit vorhandene Ziel der „Warensicherheit“ automatisch sicherstellen, kann die Gewinnbeteiligung Anreize schaffen, daß Arbeit nachgefragt wird. Im übrigen sorgen der Wettbewerb um Arbeitskräfte und das gegebene Angebot an Arbeit in einer Volkswirtschaft dafür, daß die Löhne nicht ins Bodenlose nach unten gedrückt werden.

Nach diesem Vorschlag ist Arbeit kein fixer Produktionsfaktor mehr. Die einzelne Unternehmung hat keinen Anlaß, die Unkündbarkeit bei ihren Einstellungen zu antizipieren, da sie in einer rückläufigen Absatzsituation nicht sofort ein Interesse hat, Arbeitskräfte zu entlassen. Im Gegensatz zu der derzeitigen Regelung ist der Anreiz aus dem ökonomischen System verschwunden, möglichst keine oder möglichst wenige Arbeitskräfte nachzufragen. Der Effektivlohn, also die Summe aus sicherem Lohnanteil und der Gewinnbeteiligung, ist flexibler geworden. Und diese zusätzliche Flexibilität wird dazu beitragen, daß langfristige Situationen der Arbeitslosigkeit vermieden werden. Schrumpft die ökonomische Aktivität und sinken damit die Gewinne in einer Volkswirtschaft etwa bei einer Ölkrise oder auch im Verlauf des Konjunkturzy-

klus, so passen sich die Effektivlohnsätze nach unten an, und die Beschäftigungssituation wird stabilisiert.

In einer wachsenden Volkswirtschaft mit starken Umschichtungen zwischen den Sektoren wird sich eine Differenzierung in den Effektivlohnsätzen einstellen, da expandierende Wirtschaftszweige eine höhere Gewinnkomponente zahlen können. Für die Arbeitnehmer besteht ein Anreiz, zu den besseren Unternehmen zu wechseln. Gleichzeitig fällt es schrumpfenden Wirtschaftszweigen schwerer, ihre Arbeitskräfte zu halten. Der sektorale Strukturwandel wird begünstigt. Ähnliches gilt für eine regionale Umstrukturierung. Arbeitnehmer werden bereit sein, aus eigener Entscheidung in günstigere Regionen zu wandern. Schließlich gilt dieses Argument auch bei der Mobilität zwischen Unternehmen in der gleichen Region und zwischen unterschiedlich erfolgreichen Unternehmen im gleichen Sektor.

Fehlentwicklungen?

Wenn man über eine Gewinnbeteiligung mit einer größeren Flexibilität am Arbeitsmarkt nachdenkt, so lassen sich bei einer neuen Gestaltung des Arbeitsmarktes eine Reihe von Lösungen erkennen, die den Vorschlag ad absurdum führen würden. Damit werden gleichzeitig einige praktische Schwierigkeiten angesprochen, auf die der Vorschlag trifft.

Die Regelung würde verfälscht, wenn ein zentraler gesamtwirtschaftlicher oder auch ein sektorbezogener Gewinnpool geschaffen würde, dessen Finanzmittel dann gleichmäßig auf alle Arbeitnehmer oder auf alle Beschäftigten eines Wirtschaftszweiges verteilt würden. Denn dann würde die angestrebte Flexibilität wieder aufgehoben. Die Gewinnbeteiligung läuft ja gerade auf eine Differenzierung der Effektivlohnsätze zwischen verschiedenen Unternehmen, Wirtschaftszweigen und Regionen hinaus.

Eine unternehmensspezifische Gewinnbeteiligung vermeidet auch einen wichtigen Nachteil der Vorschläge zur Vermögensbildung, wenn diese firmenbezogen durchgeführt wird. Denn eine unternehmensbezogene Vermögensbildung bindet den Arbeitnehmer an eine Unternehmung und schränkt damit die Mobilität des Faktors Arbeit ein.

Arbeitgeber, die nach ihrer Funktion auf Dauer keinen Gewinn erzielen, können auch keine Gewinnkomponente zahlen. Dies gilt in erster Linie für den Staat. Arbeitnehmer im staatlichen Bereich würden also nur den sicheren Lohn erhalten. Da sie kein Arbeitsplatzrisiko kennen, ist dieses Vorgehen gerechtfertigt.

Die Differenzierung der Effektivlöhne bedeutet, daß die Lohnsätze zwischen gleichartigen Beschäftigungen in unterschiedlichen Unternehmen variieren. Möglicherweise stößt dies auf verfassungsrechtliche Bedenken. Aber die derzeitige Regulierung des Arbeitsmarktes bringt die Ungleichheit zwischen

denjenigen, die beschäftigt sind, und denjenigen, die nicht beschäftigt sind. Es muß abgewogen werden zwischen der derzeitigen Ungleichheit in der Beschäftigungslage und einer Differenzierung in der Lohnhöhe. Es spricht einiges dafür, daß eine Differenzierung zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit einen gravierenderen Eingriff in die in der Verfassung verbrieften Rechte darstellt als eine Unterscheidung in der Lohnhöhe.

Die Erfahrungen mit der Arbeiterselbstverwaltung, etwa in Jugoslawien, legen den Schluß nahe, daß bei einem Wirtschaftssystem mit Gewinnbeteiligung die Arbeitnehmer ein Interesse daran entwickeln, die Arbeitsplätze im Unternehmen zu monopolisieren und möglichst keine weiteren Arbeiter einzustellen. Aus diesem Grund muß die Entscheidung über die Einstellung also dem Unternehmen überlassen bleiben. Hier liegt ein erhebliches Konfliktpotential zwischen Beschäftigten und den Nicht-Beschäftigten vor (Matthews 1985).¹² Aus dem gleichen Grund kann nicht die Arbeitnehmerseite über die Kapitalbildung entscheiden. Denn gerade das jugoslawische Beispiel zeigt, daß Arbeitnehmer ein Interesse daran haben, möglichst schnell am Gewinn beteiligt zu werden und die zukünftigen Interessen der Unternehmung gering anzusetzen. Ihre Zeitpräferenzrate ist also relativ hoch.

Es stellt sich die Frage, ob eine Gewinnbeteiligung die Kapitalbildung in einer Volkswirtschaft negativ beeinflußt. Die derzeitige Regelung des Arbeitsmarktes enthält einen systematischen Anreiz, Kapital statt Arbeit einzusetzen. Von daher haben wir zuviel Kapital relativ zur Arbeit. Gleichzeitig wird diesem Anreiz durch eine Fülle von Regelungen entgegengewirkt, deshalb haben wir *zuwenig neues* und *zuviel altes* Kapital. Die Gewinnbeteiligung beseitigt die Verzerrung zugunsten der Kapitalbildung im Vergleich zur Arbeit, sie mindert die Anreize zur Auffindung arbeitssparenden technischen Fortschritts, und sie erlaubt wegen ihrer inhärenten starken Nachfrage nach Arbeit eine großzügigere Einstellung zu neuen Technologien.

Systematische Einwände

Gegen die Gewinnbeteiligung werden eine Reihe von systematischen Bedenken vorgebracht.

In einem langfristigen Wettbewerbsgleichgewicht bei flexiblen Löhnen (Ramser 1987, Nordhaus und John 1986) muß sich langfristig über flexible Löhne Vollbeschäftigung einstellen. Der Weitzmannsche Staubsauger wird nach diesem Ansatz bestenfalls kurzfristig gebraucht. Allerdings übersieht dieser Einwand, daß die Behauptung von der inhärenten Saugfunktion der Gewinnbeteiligung für den Arbeitsmarkt vor dem Bezugspunkt der derzeitigen Regulierung der Arbeitsmärkte gilt und Gewinnbeteiligung mehr Flexibilität bringt.

¹² Ungelöst ist die Frage, wie der Vorschlag in das deutsche Szenario der Mitbestimmung einzubetten ist.

Wenn die Beteiligungswirtschaft ein so sinnvolles institutionelles Arrangement darstellt, warum hat sich diese überlegene Regelung im Sinne eines evolutorischen Prozesses nicht bereits durchgesetzt? Weitzman verweist darauf, daß diese Regelung einen positiven externen Effekt für die Gesamtwirtschaft hat, da die Arbeitslosigkeit beseitigt wird. Damit hat die einzelne Unternehmung keinen Anreiz, zur Gewinnbeteiligung überzugehen. Deshalb fordert Weitzman steuerliche Regelungen, durch die die Gewinnbeteiligung attraktiv wird.

Rothschild (1986, S. 211) wirft Weitzman politische Naivität vor: „Why should it be easier to introduce a share economy rather than persuade employers and employees to adopt flexible wage contracts?“ Fitzroy (1987) betont, daß die Gewerkschaften sich Lohnneinbußen in jeder Form widersetzen. Wenn sie diese Einstellung nicht hätten, so könnte man das Problem der Arbeitslosigkeit direkter über flexible Löhne lösen.

Sicherlich ist eine gewisse Stabilität im Lohneinkommen erforderlich, etwa im Hinblick auf das Konsumprofil im Lebenszyklus der einzelnen Arbeitnehmerfamilie — man denke an die Häuslebauer —, und die Stabilität des Einkommens ist auch für die Akzeptanz eines flexiblen Marktsystems notwendig. Aber diese Forderung nach Stabilität des Lohn-Einkommens des einzelnen muß auch berücksichtigen, daß die Arbeitslosen an dieser Regelung nicht partizipieren.

Weiter nachzudenken ist über die Frage, inwieweit Lohnverträge mit Gewinnbeteiligungsklauseln als institutionelles Arrangement inhärent instabil sind. Die Unternehmensleitung entscheidet über die Gesamtzahl der Beschäftigung in einem Unternehmen und damit über die Gewinnkomponente im Lohn des einzelnen Arbeitnehmers. Die Unternehmensleitung kann aber auch den Gewinn durch andere Maßnahmen wie z. B. Investitionspolitik etc. beeinflussen. Man denke an Manipulationen des zu versteuernden Gewinns. Damit liegt für die Unternehmensleitung ein Anreiz vor, den Vertrag möglicherweise nicht zu erfüllen — ein „hazard-Problem“ — (Matthews 1985, S. 659; Rothschild 1986, S. 211). Es muß hier offen bleiben, inwieweit post-kontraktuelles Verhalten vermieden werden kann und diese Lohnverträge im Sinne des „relationalen Kontrakts“ (Macneil 1987) stabil gemacht werden können.

Grubel (1987) interpretiert die Gewinnbeteiligung als eine Besteuerung des Schumpeterianischen Unternehmers. Wenn diese Interpretation zutrifft, würden die Bereitschaft einer Gesellschaft, Risiko zu übernehmen, und die technologische Dynamik durch die Gewinnbeteiligung reduziert. Insbesondere stellt sich die Frage, ob und wie Gewinnbeteiligung für Neugründungen mit erheblichen Risiken angewandt werden kann.

Eine Grundfrage lautet, ob man unbedingt das neue institutionelle Arrangement der Gewinnbeteiligung braucht, um mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt zu erreichen. Anders formuliert: Welche Opportunitätskosten sind mit dem Vorschlag der Gewinnbeteiligung verbunden? Läßt sich das Ziel, den Arbeits-

platz für den einzelnen Arbeitnehmer abzusichern, mit einem anderen institutionellen Arrangement, etwa mit flexiblen Lohnsätzen, besser erreichen?

Abschließende Bemerkungen

Vorschläge vom Schreibtisch stehen im Wettbewerb mit erprobten Regelungen, die den Vorzug haben, daß eine Gesellschaft weiß, wie sie in der Praxis funktionieren. Eine Änderung eines für eine Gesellschaft so zentralen Bereichs wie des Arbeitsmarktes berührt zahlreiche Aspekte, die hier nicht alle angesprochen werden können. Möglicherweise enthält die Umsetzung dieses Vorschlags für die Gesellschaft und für die beide Tarifparteien einige Unbekannte. Die Gewerkschaften werden die Gefahr einer Dezentralisierung und Individualisierung der Tarifverträge fürchten und Probleme einer schlechteren Organisierbarkeit der Arbeitnehmer sehen. Die Unternehmer werden die Sorge haben, daß sie möglicherweise in der Gewinnverwendung nicht mehr frei entscheiden können.

Aber für die Gesellschaft insgesamt könnte sich eine erfreuliche Lösung des infolge neuer Technologien auch in den neunziger Jahren anstehenden Beschäftigungsproblems einstellen. Der Vorschlag bringt stärkere Anreize zur Nachfrage nach Arbeit mit sich. Ähnlich wie die Bereitstellung von Gütern in Marktwirtschaften durch richtige Anreize und nicht durch ein explizit formuliertes Ziel der „Warensicherheit“ wie in sozialistischen Volkswirtschaften gelöst wird, sind richtige Anreize zur Nachfrage nach Arbeit wichtiger als gesetzliche Deklarationen. Der Vorschlag räumt dem einzelnen Arbeitnehmer mehr Optionen ein und bringt ihn in eine würdigere Lage auf dem Arbeitsmarkt; die neue Regelung verlangt von ihm gleichzeitig größere eigenverantwortliche Entscheidungen. Nicht zuletzt eröffnet der Vorschlag die Möglichkeit einer stärkeren Integration der Arbeitnehmer in das System der sozialen Marktwirtschaft; er leistet damit einen unschätzbaren Beitrag zu einer langfristigen politischen Stabilisierung der westlichen Demokratien.

Literatur

- Bieler*, B. von (1984): Die wirtschaftliche Vertretbarkeit des Sozialplans, Diss. Bonn.
- Burda*, M. C. und *Sachs*, J. D. (1987): Institutional Aspects of High Unemployment in the Federal Republic of Germany, NBER Working Paper No. 2241.
- Fitzroy*, F. R. und *Kraft*, K. (1986): Profitability and Profit-Sharing, *Journal of Industrial Economics*, 35, 113–130.
- Fitzroy*, F. R. (1987): The Employment and the Share Economy: A Sceptical Note, European Institute Working Paper No. 87/286 Florence.
- Fitzroy*, F. R. und *Kraft*, K. (1987): Cooperation, Productivity and Profit Sharing, *Quarterly Journal of Economics*, 102, 23–35.

- Gerfin, H.* (1987): Gewinne, Investitionen und Beschäftigung, Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in Vorbereitung.
- Giersch, H.* (1985): Gegen Euro-Pessimismus. Weltwirtschaftliche Perspektiven, Stuttgart.
- Grubel, H.* (1987): The Economy needs Risk — not Profit-Sharing, *Kyklos*, zur Veröffentlichung angenommen.
- Long, N. N. und Siebert, H.* (1983): Lay-off-Restraints and the Demand for Labor, Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Band 139, Heft 4, 612–624.
- Macneil, I. R.* (1987): Contracts: Adjustment of Long-Term Economic Relations under Classical, Neoclassical and Relational Contract Law, *Northwestern University Law Review*, 72, 854–905.
- Nordhaus, W. und John, A.* (Hrsg.) (1986): The Share Economy: A Symposium, Cowles Foundation Discussion Paper No. 783, New Haven.
- Ramser, H. J.* (1986): Die „Share Economy“: eine neue Beschäftigungspolitik, Konstanz, vervielfältigt.
- (1987): Beschäftigung und Konjunktur. Versuch einer Interpretation verschiedener Erklärungsansätze, Berlin.
- Rothschild, K. W.* (1986): Is there a Weitzman miracle, *Journal of Post-Keynesian Economics*, 9, 198–211.
- Rüthers, B.* (1985): Über die Zweckverfehlung arbeitsrechtlichen Sozialschutzes oder: Warum wirkt der Sozialschutz arbeitnehmerfeindlich? In: *Recht und Rechtskenntnis*. Festschrift für Ernst Wolf, hrsg. von D. Bickel et. al., Berlin, 565–580.
- (1986): Grauzone Arbeitsrechtspolitik, Zürich.
- Schellhaaß, H.-M.* (1984): Ein ökonomischer Vergleich finanzieller und rechtlicher Kündigungerschwernisse, *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 15, 139–171.
- Sachverständigenrat, Jahresgutachten 1972/73; 1975/76; 1982/83.
- Siebert, H.* (1986): Mehr Arbeitsplätze durch Gewinnbeteiligung, *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 6. November.
- (1986 a): Vollbeschäftigung durch Gewinnbeteiligung, *Wirtschaftsdienst*, XI, 555–559.
- (1987): Mehr Jobs durch Gewinnbeteiligung, *Wirtschaftswoche*, Nr. 11, März, 41. Jg., 96–101.
- (1987 a): Die Beteiligungswirtschaft. Ein Nachwort. Weitzman, M. L. (1987), *Das Beteiligungsmodell*, Campus Verlag, Frankfurt.
- (1988), Flexibler durch Gewinnbeteiligung, *Die Zeit*, 7. Juli.
- Wall Street Journal*, Sharing the Wealth, 29. April 1987.
- Weitzman, M. L.* (1985): The Simple Macroeconomics of Profit-Sharing, *American Economic Review*, 75, 937–953.
- (1987): *Das Beteiligungsmodell*, Campus Verlag, Frankfurt, Übersetzung von „The Share Economy: Conquering Stagflation“, Harvard University Press, 1986.

— (1987a): Steady State Unemployment under Profit Sharing, *The Economic Journal*, 97, 86–105.

Wenzel, L. (1986): Kündigung und Kündigungsschutz, Neuwied.

Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft (1984): Strukturwandel für Wachstum und mehr Beschäftigung, Gutachten, Bonn.

Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft (1987): Gewinne, Investitionen und Beschäftigung, Gutachten, Bonn.