

Siebert, Horst

Working Paper

Vollbeschäftigung durch Gewinnbeteiligung

Diskussionsbeiträge - Serie I, No. 223

Provided in Cooperation with:

Department of Economics, University of Konstanz

Suggested Citation: Siebert, Horst (1986) : Vollbeschäftigung durch Gewinnbeteiligung, Diskussionsbeiträge - Serie I, No. 223, Universität Konstanz, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Statistik, Konstanz

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/75073>

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.

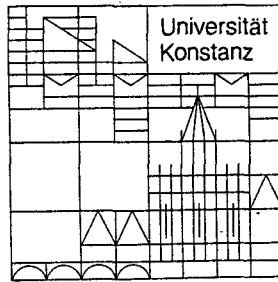
Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

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.



**Fakultät für
Wirtschaftswissenschaften
und Statistik**

Horst Siebert

**Vollbeschäftigung
durch Gewinnbeteiligung**

Diskussionsbeiträge

Vollbeschäftigung durch Gewinnbeteiligung

Horst Siebert

Serie I - Nr. 223

Juli 1986

A 93738/86
Weltwirtschaft
Kiel

Vollbeschäftigung durch Gewinnbeteiligung

Horst Siebert

1,7 Millionen Arbeitsplätze - gemessen an der Zahl der Erwerbstätigen - sind in der Bundesrepublik in der Zeit von 1973 bis 1984 verlorengegangen, in Großbritannien lag das Minus bei 1,5 Millionen. Für Japan dagegen lautet die Vergleichszahl plus 5 Millionen. Und in den USA sind im gleichen Zeitraum 20 Millionen Arbeitsplätze geschaffen worden.¹⁾ Auch wenn man die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer als Indikator für Arbeitsplätze heranzieht, ergibt sich eine ähnliche Tendenz.

Angesichts dieser Zahlen drängt sich die Frage auf, wie diese unterschiedliche Entwicklung zu erklären ist. Auch der Hinweis darauf, daß in den USA ein Großteil der neuen Stellen im Dienstleistungsbereich geschaffen worden ist, übrigens auch im innovierenden Finanzsektor, macht die Fragestellung nicht uninteressanter. Schließlich sind in der Bundesrepublik nun schon seit mehreren Jahren über zwei Millionen Arbeitskräfte vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Will man nicht mit Zynismus auf den allmählichen Abbau des Beschäftigungsproblems in den neunziger Jahren warten, wenn die geringere Bevölkerungszunahme den Arbeitsmarkt entlastet, so müssen alle nur denkbaren Lösungen zur Diskussion gestellt werden.

Beschäftigungsreduzierende Anreize

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 Nominallohne - 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 Nominallohne gekennzeichnet. An eine sektorale oder eine gesamtwirtschaftliche Störung kann sich der einzelne Betrieb weder durch eine Änderung der Lohnsätze noch durch eine Reduzierung der bei ihm Beschäftigten anpassen.

Es ändert leider auch nicht die beste Absicht etwas an der Tatsache, daß die Beschäftigungssituation eines Landes durch Angebot und Nachfrage nach Arbeit bestimmt wird und daß sowohl das Angebot als auch die Nachfrage über die Lohnhöhe gesteuert werden. Aber nicht allein die Höhe des Lohnsatzes beeinflusst das Angebot und die Nachfrage nach Arbeit; auch die institutionellen Regeln sind ein wichtiger

Bestimmungsfaktor für Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Unsere institutionellen Regeln haben den Produktionsfaktor Arbeit zu einem fixen Faktor gemacht: aus der Sicht des einzelnen Unternehmens ist der Faktor Arbeit nicht mehr flexibel. Kündigungsschutz, Sozialpläne und eine Reihe anderer Regeln implizieren, daß die Einstellung eines Arbeitnehmers für ein Unternehmen eine Langfristentscheidung ist, die nicht leicht revidiert werden kann. Folglich müssen solche Entscheidungen wohl überlegt sein. Andere Produktionsfaktoren, die flexibler eingesetzt werden können, wie Kapital, werden bevorzugt. Außerdem lohnt es sich, nach arbeitssparenden Verfahren zu suchen. Die Unternehmen werden also die institutionellen Regelungen bei ihrer Nachfrage nach Arbeit antizipieren und weniger Arbeitskräfte nachfragen. Damit erreichen die Schutzvorschriften zugunsten des einzelnen Arbeitnehmers zwar ihr Ziel für diejenigen, die beschäftigt sind, aber nicht für die, welche keinen Arbeitsplatz haben.

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 Preiserhöhungen der OPEC 1973/74 und 1979/80 haben sowohl zu einem in dieser Höhe nicht erwarteten zusätzlichen Angebot als auch zu einer Reduzierung der Nachfrage geführt. Die hohen Preise auf dem europäischen Agrarmarkt produzieren uns die Butterberge, Zuckergipfel und Milchseen ebenso wie die

mangelnden Anreize in den Ostblockländern - den ehemaligen Kornkammern Europas - ein Defizit an Agrarprodukten bewirken.

Die in Europa übliche Regulierung des Arbeitsmarktes war ohne gravierende Wirkung in einer Situation des relativ stürmischen Wachstums, in der Kündigungsrestriktionen keine Bedeutung hatten. Trifft aber die oben skizzierte Arbeitsmarktregulierung mit einer gesamtwirtschaftlichen rückläufigen Entwicklung und der durch die Ölkrisen erzwungenen Neuorganisation der Produktion zusammen und sind gleichzeitig die Nominallohnsätze fixiert, so werden die Unternehmen reagieren, indem Neueinstellungen unterlassen werden. Neue Arbeitsplätze werden nicht mehr geschaffen, und gesamtwirtschaftlich stellt sich nach geraumer Zeit Arbeitslosigkeit ein. Zwar hat man kurzfristig durch den Kündigungsschutz eine Reduzierung der Beschäftigung ausgeschlossen, auf längere Frist wird jedoch der Beschäftigungsabbau programmiert.

Es sind zahlreiche Vorschläge unterbreitet worden, wie das Problem der Arbeitslosigkeit zu lösen sei. Der folgende Vorschlag geht von der Überlegung aus, daß die Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes sowohl aus der Sicht des einzelnen Arbeitnehmers wie auch aus gesellschaftlichen Zielen heraus das vorrangige Ziel sein muß. Gleichzeitig strebt der Vorschlag an, in diesen Schutz des Arbeitsplatzes faktisch auch diejenigen einzubeziehen, die arbeitslos sind

und die bei der heute geltenden Regelung des Arbeitsmarktes draußen vor der Tür stehen.²⁾

Ein Vorschlag

Der Vorschlag sieht vor, die Arbeitnehmer am Gewinn zu beteiligen. Der Lohn besteht also 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 von den Tarifparteien ausgehandelt. Die Beteiligung am Gewinn ist firmenspezifisch, bezieht sich also auf den Gewinn derjenigen Unternehmung, bei der ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Welche Vorteile weist dieser Vorschlag auf, welche Probleme sind mit ihm verbunden?

Zunächst einmal ist nach diesem Vorschlag 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 Konjunkturzyklus, so passen sich die Effektivlohnsätze nach unten an, und die Beschäftigungssituation wird stabilisiert.

Ferner bringt die vorgeschlagene institutionelle Regelung einen starken Anreiz für die Unternehmung mit sich, Arbeitskräfte einzustellen. Eine Unternehmung wird in der Regel dann einen weiteren Arbeitnehmer einstellen, wenn sein Beitrag zum Gewinn 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. Seine Grenzkosten sind für die Unternehmung geringer als seine Durchschnittskosten. Durch die Einstellung eines weiteren Arbeitnehmers kann die Unternehmung sozusagen den Effektivlohn aller ihrer Arbeitnehmer reduzieren.

Die Regelung hat also die Konsequenz, daß sich die Unternehmen in ähnlicher Weise um Arbeitnehmer bemühen wie um Konsumenten. Läßt sich die jetzige Regulierung des Arbeitsmarktes aus der Sicht des Arbeitnehmers als ein Käufermarkt darstellen, in dem der einzelne Arbeitnehmer eine relativ

schwache Position hat, so bringt die neue Regelung einen Anbietermarkt mit sich, der dem einzelnen Arbeitnehmer mehr Optionen einräumt. 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.

Der Vorschlag weist aber noch eine Reihe anderer Vorteile auf. 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.

Eine unternehmensspezifische Gewinnbeteiligung vermeidet damit einen gewichtigen 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.

Durch die Stabilisierung der Beschäftigungssituation bringt der Vorschlag eine Entlastung des Sozialversicherungssystems mit sich, die im Hinblick auf die Finanzierung der Renten in den neunziger Jahren höchst erwünscht ist. Auch stellt sich eine Entlastung des Staatshaushalts ein, da weniger Zuschüsse zur Arbeitslosenversicherung zu erwarten sind.

Ein weiterer Vorteil des Verfahrens ist darin zu sehen, daß der einzelne Arbeitnehmer unmittelbares Interesse am Geschehen in seiner Unternehmung nimmt. Schließlich könnte der Vorschlag eine integrative Funktion für die Gesamtgesellschaft haben.

Mögliche Einwände

Die Gewinnbeteiligung wird u.a. auf die folgenden Einwände stoßen. Die Regelung nimmt dem Arbeitnehmer zwar das Risiko der Arbeitslosigkeit, aber sie bürdet ihm das Risiko auf, in ungünstigen Konjunkturlagen und Unternehmenssituationen keine Gewinnkomponente seines Lohnes zu erhalten. Immerhin steht diesem Risiko die Chance eines höheren Effektivlohns in der Hochkonjunktur und die positive Lösung des makroökonomischen Beschäftigungsproblems gegenüber. Unterneh-

mens- oder sektorbezogene Risiken kann der Arbeitnehmer im übrigen reduzieren, indem er auf expandierende Wirtschaftszweige und kräftige Unternehmen ausweicht. Der Arbeitnehmer kann also seine Risikoeinstellung bei der Arbeitsplatzwahl ins Spiel bringen. 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 Gewinnbeteiligung läuft auf eine Differenzierung der Effektivlohnsätze zwischen verschiedenen Unternehmen, Wirtschaftszweigen und Regionen hinaus. Darin liegt ja gerade auch ein Motiv dieses Vorschlags. Die Regelung würde ad absurdum geführt, wenn ein zentraler gesamtwirtschaftlicher oder auch ein sektorbezogener Gewinnpool geschaffen würde, dessen Finanzmittel dann gleichmäßig auf alle Arbeitnehmer oder auch alle Beschäftigten eines Wirtschaftszweiges verteilt würden. Denn dann würde die angestrebte Flexibilität wieder aufgehoben.

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.

Eine offene Frage ist, ob dieser Vorschlag nicht den Konjunkturzyklus verschärft. Denn im Konjunkturverlauf variieren der Effektivlohn, die Lohnsumme und damit die gesamtwirtschaftliche Nachfrage, so daß von daher die Depression verschärft würde. Aber gleichzeitig wird die Beschäftigungssituation stabilisiert, so daß die lohnbedingte Variation in der Lohnsumme geglättet wird. Ferner ist damit zu rechnen, daß die Haushalte durch ihr Sparverhalten für ungünstigere Lohnsituationen vorsorgen und damit ihre Nachfrage über den Konjunkturverlauf ausgleichen. Die Sozialversicherung wird entlastet, da Arbeitslosigkeit vermieden wird; die Notwendigkeit eines staatlichen Gegensteuerns wird also verringert. Ferner werden die privaten Investitionen weniger stark schwanken, da die dem Unternehmen verbleibenden Gewinne ebenfalls im Konjunkturverlauf geglättet werden. Außerdem wird die Depression auch dadurch gemildert, daß die rückläufigen Effektivlöhne den Außenbeitrag steigen lassen und auf diese Weise die gesamtwirtschaftliche Nachfrage stimulieren.

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. 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.

Schließlich 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 zu wenig neues und zu viel 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 er-

laubt wegen ihrer inhärenten starken Nachfrage nach Arbeit eine großzügigere Einstellung zu neuen Technologien.

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 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 "Waren-sicherheit" 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.

Hinweise

1) International Bureau of Labor, Yearbook of Labor Statistics, Genf, verschiedene Jahrgänge. Vgl. Tabelle 1.

Die unterschiedliche Entwicklung in der Bundesrepublik, Großbritannien, Japan und in den USA ergibt sich tendenziell auch bei den bezahlten Beschäftigungen im nichtlandwirtschaftlichen Bereich, allerdings mit einer wesentlich geringeren Abnahme der Beschäftigungsverhältnisse für die Bundesrepublik, bei starker Abnahme in Großbritannien, in etwa gleich großer Zunahme in den USA und einer noch größeren Zunahme in Japan. Vgl. Tabelle 2.

2) Zu diesem Vorschlag vgl. M.L. Weitzman, The Share Economy. Conquering Stagflation. Cambridge 1984.

Tabelle 1: Beschäftigte, Bevölkerung, Arbeitslosigkeit und offene Stellen.
 Bevölkerungs- und Beschäftigungsangaben, sowie Angaben über offene Stellen in 1000.
 Sonstige Angaben in v.H.

	1970	1973	1975	1980	1983	1984
Bundesrepublik						
Bevölkerung	60.651	61.976	61.829	61.566	61.423	61.181
Beschäftigte	26.169	26.411	25.285	25.771	24.649	24.649**
Agrar	8,6	7,3	7,0	5,6	5,6	
Industrie	49,3	47,5	45,4	44,2	42,0	
Dienstl.	42,1	45,2	47,6	50,3	52,4	
Al-Quote	0,4	0,8	3,7	3,0	7,8	9,1
Offene Stellen*	794	572	236	308	75	88
Grossbritannien						
Bevölkerung	55.632	56.210	56.215	56.314	56.377	56.488
Beschäftigte	24.381	24.694	24.703	24.983	23.470	21.162**
Agrar	3,2	2,9	2,7	2,6	2,7	
Industrie	44,8	42,4	40,5	37,7	33,6	
Dienstl.	52,0	54,6	56,8	59,7	63,7	
Al-Quote	2,2	2,2	3,9	6,6	12,0	12,6
Offene Stellen*	260	403	184	143	137	158
Japan						
Bevölkerung	103.720	108.660	111.520	116.800	119.260	120.018
Beschäftigte	50.940	52.590	52.590	55.360	57.330	57.660**
Agrar	17,4	13,4	12,7	10,4	9,3	
Industrie	35,7	37,2	35,9	35,3	34,8	
Dienstl.	46,9	49,4	51,5	54,2	56,0	
Al-Quote	1,1	1,3	1,9	2,0	2,6	2,7
Offene Stellen*	521	687	338	390	361	398
USA						
Bevölkerung	205.052	211.909	215.973	227.738	234.496	236.681
Beschäftigte	78.678	85.064	85.846	99.303	100.834	105.005**
Agrar	4,5	4,2	4,1	3,6	3,5	
Industrie	34,4	33,2	30,6	30,5	28,0	
Dienstl.	61,1	62,6	65,3	65,9	68,5	
Al-Quote	4,8	4,8	8,3	7,0	9,4	7,5
Offene Stellen*						

Quelle: OECD, Labour Statistics 1963-1983, Paris, 1985, sowie
 OECD, Main Economic Indicators, Paris, September 1985.
 * Amtliche Nachrichten d. Bundesanstalt für Arbeit, versch. Jahrgänge
 ** International Bureau of Labor, Yearbook of Labor Statistics, Genf, 1985.

Tabelle 2: Bezahlte Beschäftigungsverhältnisse im nicht-landwirtschaftlichen Bereich (in Mio.)

	1973	1975	1980	1983	1984
Bundesrepublik	24.247	23.512	24.335	23.318	23.279
Grossbritannien	22.232	22.313	22.494	20.699	20.822
Japan	45.540	45.620	49.590	52.010	52.550
USA	80.957	82.438	95.938	97.450	101.685

Quelle: International Bureau of Labor, Yearbook of Labor Statistics, Genf, versch. Jahrgänge