

Winker, Peter

Working Paper

Bündnis für Arbeit: Eine Randnotiz

Diskussionspapier, No. 34

Provided in Cooperation with:

Department of Economics, University of Konstanz

Suggested Citation: Winker, Peter (1996) : Bündnis für Arbeit: Eine Randnotiz, Diskussionspapier, No. 34, Universität Konstanz, Forschungsschwerpunkt Internationale Arbeitsmarktforschung, Konstanz

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/92426>

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.

Forschungsschwerpunkt
"Internationale Arbeitsmarktforschung"

Center for International Labor Economics
(CILE)

Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Statistik
Universität Konstanz

Peter Winker

"Bündnis für Arbeit"
Eine Randnotiz

02. APR. 1996 Wirtschaftswissenschaften

W 752 (34) ~~mit~~ sig 5a

Postfach 5560 D 139
78434 Konstanz
Deutschland / Germany

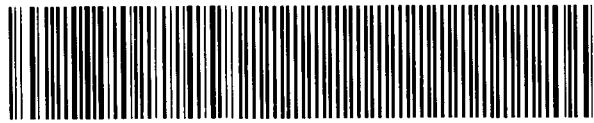
Diskussionspapier
34 - 1996

**“Bündnis für Arbeit”
Eine Randnotiz**

667104

Peter Winker

W 752 (34)



Diskussionspapier

Nr. 34

März 1996

“Bündnis für Arbeit” Eine Randnotiz *

Peter Winker, SFB 178, Universität Konstanz
Postfach 5560, D – 78434 Konstanz

e-mail: Peter.Winker @ uni-konstanz.de

8. März 1996

Zusammenfassung

In der aktuellen Auseinandersetzung um ein “Bündnis für Arbeit”, die aus dem vielbeachteten Vorschlag des Vorsitzenden der Gewerkschaft IG-Metall Zwickel resultierte, werden eine Reihe von Modellen diskutiert, die letztlich zu mehr Beschäftigung führen sollen.

Einem Aspekt der Diskussion soll in dieser Randnotiz aus theoretischer Sicht etwas nähergetreten werden. Dabei handelt es sich um effiziente Arbeitsverträge, die bei einem gleichzeitigen Verhandeln über Lohn- und Beschäftigungshöhe zu mehr Beschäftigung führen sollen. Hierbei werden die Anreizprobleme aufgezeigt, die den Abschluß derartiger Verträge auf Einzelbetriebs- und auf Verbandsebene verhindern. Die Einführung handelbarer Lizenzen über die Erfüllung von Beschäftigungszielen können effiziente Arbeitsverträge auf Verbandsebene anreizkompatibel machen.

*Für eine anregende, kritische und teils kontroverse Diskussion vorläufiger Versionen dieser Arbeit bin ich T. Büttner, B. Fitzenberger, W. Franz, K. Göggelmann und W. Smolny sehr verbunden. Verbleibende Unklarheiten gehen allein zu meinen Lasten.

1 Einführung

“... der Abbau der viel zu hohen Arbeitslosigkeit erfordern neue Strategien und wirksame Beiträge aller für Wirtschaft und Beschäftigten Verantwortlichen in Deutschland. ... Wirtschaft, Gewerkschaften und Bundesregierung streben einen nachhaltigen Beschäftigungsaufschwung an und setzen sich das gemeinsame Ziel, bis Ende dieses Jahrzehnts die Zahl der registrierten Arbeitslosen zu halbieren. ... Die Repräsentanten von Wirtschaft und Gewerkschaften treten ein für eine Tarifpolitik der Beschäftigungssicherung und des Beschäftigungsaufbaus bei gleichzeitiger Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit.” (“Bündnis für Arbeit und Standortsicherung”, Bonn 24.1.96, vgl. Frankfurter Rundschau 25.1.96.)

Es bedurfte nicht erst der Diskussion um ein “Bündnis für Arbeit”, um Ökonomen zur Auseinandersetzung mit der Frage des Beschäftigungsniveaus im allgemeinen, und den Ursachen der ansteigenden Arbeitslosigkeit in vielen westlichen Industrieländern seit Mitte der siebziger Jahre im besonderen anzuregen.¹ Natürlich ergaben sich aus der Analyse der Ursachen der hohen Arbeitslosigkeit auch eine Reihe von Ansätzen und Vorschlägen zu deren Reduzierung,² die teilweise auch Eingang in die politische Diskussion gefunden haben.

Ein Aspekt, dem auch in der theoretischen Betrachtung erst in jüngster Zeit größere Bedeutung zugemessen wurde, erlangt jedoch in der wirtschaftspolitischen Betrachtung noch nicht die ihm möglicherweise zukommende Bedeutung. Dabei geht es um die Untersuchung der Effekte, die sich aus der Aufteilung der Entscheidungen über Tarifverträge, Löhne, Beschäftigung und Absicherung der Erwerbslosen auf verschiedene Entscheidungsebenen ergeben. In der Regel wird auf dem deutschen Arbeitsmarkt die Lohnhöhe nicht auf demselben Aggregationsniveau festgelegt wie die Beschäftigung. Ebenso wenig fällt die Gruppe der an der Entstehung von Arbeitslosigkeit beteiligten Verhandlungspartner mit der die Kosten der Arbeitslosigkeit tragenden Gruppe (Arbeitslose und Beitragszahler) zusammen.

Dieses Auseinanderklaffen der Entscheidungsebenen führt zu erheblichen Informations- und Anreizproblemen, die es zum Teil mit verhindert haben

¹Da es nicht Ziel dieser Arbeit ist, eine Übersicht über den Stand der Forschung zu geben, sei auf Franz (1994) für eine Zusammenstellung der wichtigsten Quellen und Ergebnisse der Arbeitsmarktforschung verwiesen.

²Vgl. etwa Drèze und Malinvaud (1994).

könnten, daß beizeiten naheliegende Entscheidungen für eine Reduktion der Arbeitslosigkeit getroffen und umgesetzt werden konnten. Auf einen derartigen Aspekt soll in diesem Beitrag eingegangen werden.

Unter der Annahme, daß beim Abschluß von Tarifverträgen zumindest die Arbeitnehmervertreter nicht allein an der Lohnhöhe, sondern auch an der Höhe der Beschäftigung Interesse haben, erweisen sich Abschlüsse allein über die Lohnhöhe, die dem Arbeitgeber die Bestimmung der Beschäftigungshöhe überlassen, als ineffizient. Beide Verhandlungsseiten könnten einen höheren Nutzen erzielen, wenn über beide Zielgrößen gemeinsam verhandelt würde mit dem Ergebnis einer expliziten Festschreibung von Beschäftigung und Lohnhöhe. Die resultierenden Löhne wären geringer und die Beschäftigung höher als bei Verhandlungen allein über die Lohnhöhe, eine Pareto-Verbesserung wäre zu erzielen.

Ziel der folgenden Ausführungen ist es, zunächst in Abschnitt 2 das Konzept effizienter Arbeitsverträge an einem einfachen, auf Leontief (1946) zurückgehenden Modell zu verdeutlichen.³ Im anschließenden Abschnitt 3 werden einige Gründe angesprochen, die eine Umsetzung derartiger Verträge auf den verschiedenen Ebenen bisher verhindern. Nachdem in Abschnitt 4 erörtert wird, auf welchem Aggregationsniveau die höchsten Beschäftigungsgewinne aus dem Abschluß effizienter Arbeitsverträge erzielt werden könnten, wird in Abschnitt 5 eine Marktlösung zur Internalisierung der externen Effekte vorgeschlagen, die den Abschluß von effizienten Arbeitsverträge auf Verbandsebene ermöglichen würde. Im Anschluß daran werden noch einige ergänzende Aspekte einer derartigen Lizenzlösung diskutiert, bevor die Arbeit mit einer kurzen Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse schließt.

Auf ein ähnlich gelagertes Problem, die fiskalischen Externalitäten der Arbeitslosigkeit, soll hier nicht näher eingegangen werden, da keine Lösung zu deren Internalisierung vorgeschlagen werden kann. Immerhin könnte eine größere Transparenz, wie sie auch im bereits zitierten Positionspapier "Bündnis für Arbeit und Standortsicherung" gefordert wird, zu einer Reduktion der dadurch verursachten Kosten führen.

³McDonald und Solow (1981) greifen diesen Ansatz auf, um die Auswirkungen effizienter Arbeitsverträge bei Konjunkturschwankungen zu analysieren.

2 Explizite Verträge über Lohnhöhe und Beschäftigung

In theoretischen Modellen des Lohnbildungsprozesses wird üblicherweise davon ausgegangen, daß Verhandlungen und Vertragsabschluß primär die Lohnhöhe als Gegenstand haben. Dazu kommen in der Praxis häufig noch Arbeitszeitregelungen und Vereinbarungen über Sonderleistungen. Die Beschäftigungshöhe selbst ist aber in realen Tarifverträgen im allgemeinen nicht explizit festgeschrieben.⁴

Nun gibt es jedoch aus der Theorie monopolistischer Preissetzung gute Gründe für die Annahme, daß die Festlegung oder das Aushandeln des Lohnsatzes allein zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen nicht zu effizienten Lösungen in dem Sinne führt, daß eine Nutzensteigerung für eine Seite nur durch Einbußen der anderen Seite zu erzielen wäre.

Dies soll am Modell von McDonald und Solow (1981) veranschaulicht werden.⁵ Darin verhandeln ein einziger Arbeitgeber mit den Vertretern eines einzigen Pools von Arbeitsanbietern für diese Firma (S. 896). Auf dem betrachteten Arbeitsmarkt gibt es also nur einen Anbieter von Arbeit, der maximal die gesamte vorgegebene Anzahl von Arbeitskräften N^s vermitteln kann, und einen einzigen Nachfrager für Arbeit. Beide Seiten sind nur indirekt in die Umwelt eingebettet, in dem sich einmal die Firma einem üblichen Verlauf der Nachfrage nach ihren Gütern gegenüber sieht und andererseits die nicht beschäftigten Arbeitnehmer eine exogen vorgegebene Unterstützungszahlung w_u erhalten.

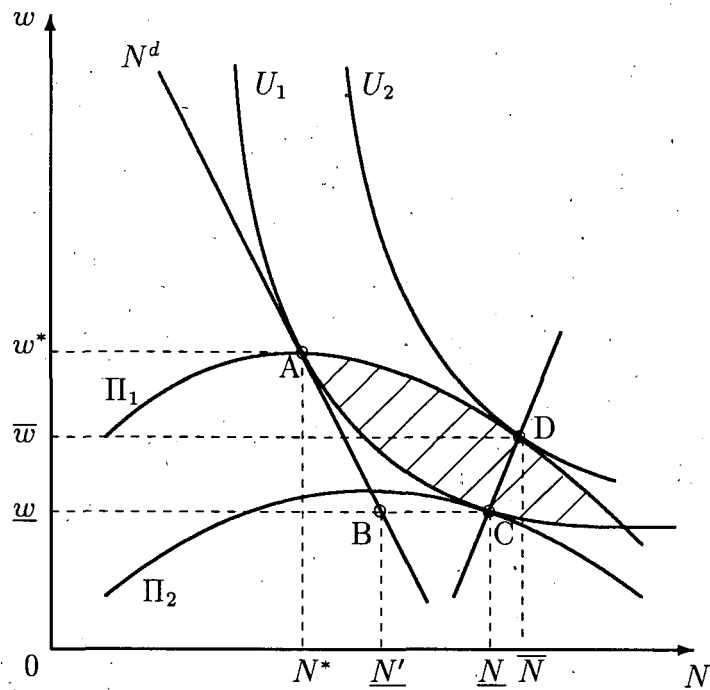
Die Zielfunktion der Firma sei wie üblich durch ihren (erwarteten) Gewinn Π gegeben, der sich aus dem Ertrag auf dem Gütermarkt abzüglich der Lohnkosten berechnet. Standardannahmen bezüglich der Nachfragekurve auf dem Gütermarkt führen zu dem im w - N -Diagramm in Abbildung 1 dargestellten Verlauf der Isogewinnlinien. Die Isogewinnlinien repräsentieren ein umso höheres Gewinnniveau, je weiter unten sie liegen, d.h. insbesondere $\Pi_2 > \Pi_1$.

Zu einem gegebenen Lohnsatz w^* wird die Firma, wenn sie keinen Restriktionen hinsichtlich der Beschäftigung unterliegt, die gewinnmaximale

⁴Zu der Möglichkeit der Stabilisierung von Beschäftigung im Zeitablauf durch implizite Kontrakte vgl. Franz (1994), S. 293ff.

⁵Vgl. auch Leontief (1946).

Abbildung 1: Effiziente Arbeitsverträge



Beschäftigung N^* wählen (Punkt A in Abbildung 1). Aus der Bestimmung der Gewinnmaxima für beliebige Lohnhöhen ergibt sich die ebenfalls abgebildete fallende Arbeitsnachfragefunktion (N^d) der Firma.

Wie sieht nun die Nutzenfunktion der Arbeitnehmervertreter aus? Der Einfachheit halber wird hier zunächst angenommen, daß diese lediglich vom Einkommen der Beschäftigten w und der Unterstützungszahlung für die Arbeitslosen w_u abhängt, wobei jedoch die Gewichte möglicherweise entsprechend dem Organisationsgrad beider Gruppen von ihrem Anteil am Arbeitskräftepool N^s abweichen kann. Der Argumentation von McDonald und Solow (1981), S. 898; folgend, erhält man das Resultat, daß die Arbeitnehmervertreter den kumulierten, über den Nutzen bei Arbeitslosigkeit hinausgehenden Nutzen maximieren. Aufgrund der üblichen Konkavitätsannahme hinsichtlich der unterstellten Nutzenfunktion weisen die Indifferenzkurven den üblichen

fallenden Verlauf mit einer gemeinsamen, durch den Nutzen bei Arbeitslosigkeit implizit definierten horizontalen Asymptote auf. Der Nutzen der Gewerkschaften steigt *ceteris paribus* mit höherem Lohn und höherer Beschäftigung, d.h. $U_2 > U_1$.

Finden nun Tarifverhandlungen allein über die Lohnhöhe statt und unterstellt man, daß die Gewerkschaft ihr Ziel bezüglich der Lohnhöhe durchsetzen kann, ergibt sich die naheliegende Lösung des Optimierungsproblems. Der beste Lohn für die Gewerkschaft ist durch den Tangentialpunkt der Indifferenzkurve an die Arbeitsnachfragefunktion gegeben. Dies ist im Schaubild in Punkt A bei der Lohnhöhe w^* der Fall. Der Arbeitgeber wird nun seinerseits zum gegebenen Lohnsatz die optimale Beschäftigung N^* wählen.

Offensichtlich kann die Lösung A jedoch nicht als effizient bezeichnet werden, da jeder Punkt in der schraffierten Fläche einen mindestens gleich großen Nutzen für beide Vertragsparteien impliziert. Abgesehen von den Punkten, die auf der Isogewinnlinie für Π_1 bzw. der Isonutzenkurve für U_1 liegen, ergibt sich sogar ein echter Nutzenzuwachs für beide Seiten gegenüber A. Es ist offensichtlich, daß genau die Kombinationen von w und N effizient sind, d.h. keine Verbesserung einer Seite ohne eine Verschlechterung der anderen Seite zulassen, die durch tangentielle Berührungspunkte zwischen den Indifferenzkurven der Gewerkschaft einerseits und den Isogewinnlinien des Unternehmers andererseits charakterisiert sind. Im Schaubild sind dies die Punkte auf der Linie durch C und D.

Soweit erscheint der Modellrahmen von McDonald und Solow (1981) zwar einige Aspekte der Wirklichkeit zu vereinfachen, aber doch nicht unplausibel. Vielmehr deutet die Analyse darauf hin, daß gegenüber den beobachtbaren Verträgen allein über die Lohnhöhe durch kombinierte Verträge über Lohn und Beschäftigung ein Nutzengewinn für beide Seiten und darüber hinaus noch eine höhere Beschäftigung erreicht werden könnte. Kritisiert wurde am Modell von McDonald und Solow die rein statische Analyse, da möglicherweise in einer dynamischen Betrachtung auch ineffiziente Verhandlungen allein über die Lohnhöhe zu einem effizienten Ergebnis führen können.⁶ Wenn derartige wiederholte Spiele zu einem effizienten Ergebnis führen, stellt sich die Frage, warum dies einfacher zu handhaben wäre als der direkte Abschluß entsprechender Verträge. Im intertemporalen Kontext erscheinen Informations- und Kontrollprobleme, auf die im folgenden einzugehen sein wird, eher gra-

⁶Vgl. Kidd und Oswald (1987) für eine Analyse in einem dynamischen Kontext.

vierender. Schließlich darf bezweifelt werden, daß eine offizielle Arbeitslosenzahl von mehr als vier Millionen Menschen als effizientes Ergebnis betrachtet werden kann.

3 Umsetzungshemmnisse

Welches sind nun die Gründe, die zumindest den expliziten Abschluß effizienter Arbeitsverträge verhindern? Bei der Diskussion dieser Ursachen ist es wesentlich, den üblichen Ablauf von Tarifverhandlungen in Deutschland zu berücksichtigen. Die Realität des Lohnbildungsprozesses in Deutschland wird von einer Vielzahl von Akteuren bestimmt.⁷ Neben den Funktionären der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände sind dies die beschäftigten und arbeitslosen Mitglieder der Gewerkschaften, die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer und Arbeitslosen, und – was für die Umsetzung effizienter Arbeitsverträge von besonderer Bedeutung ist – die einzelnen Betriebe der betroffenen Branche, die wiederum in Mitglieder des Arbeitgeberverbands und verbandsfreie Unternehmen aufgeteilt werden können. Auf die Auswirkungen verbandsfreier Unternehmen, die in Anbetracht der jüngsten Austrittswellen auch von großem Interesse sind, soll zunächst nicht weiter eingegangen werden.⁸

Auf Verbandsebene wird bei den üblichen Tarifverträgen über die Lohnhöhe, bzw. sofern die Unternehmen übertariflich entlohnen die Mindestlohnhöhe, zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft verhandelt. Zum so vorgegebenen Lohnsatz wählen dann die Unternehmer die Beschäftigung, die zu einer Maximierung des (erwarteten) Gewinns führt. Somit ergeben sich grundsätzlich zwei Ebenen, auf denen effiziente Verträge im oben eingeführten Sinne abgeschlossen werden könnten, nämlich die Betriebs- und die Verbandsebene.

Da bei einer disaggregierten Betrachtung, wie sie im folgenden vorgenommen werden soll, ein exogen gegebener Arbeitskräftepool für die einzelnen Firmen schwer zu begründen bzw. abzugrenzen ist, soll eine etwas allgemeinere Darstellung der gewerkschaftlichen Nutzenfunktion eingeführt werden. Für gegebenes Arbeitsangebot N^s ist durch N auch die Arbeitslosenquote $u = 1 - N/N^s$ gegeben, so daß sich für eine gleichfalls vorgegebene Höhe der

⁷Vgl. Franz (1994), S. 257ff.

⁸Dieser Aspekt wird in Abschnitt 5 aufgegriffen.

Lohnersatzleistungen w_u implizit eine Nutzenfunktion der Gewerkschaften der folgenden Form ergibt

$$U(w, u) \text{ mit } \frac{\partial U}{\partial w} > 0 \text{ und } \frac{\partial U}{\partial u} < 0, \quad (1)$$

d.h. der Nutzen der Arbeitnehmervertreter hängt positiv vom Lohnsatz und negativ von der relevanten Arbeitslosenquote ab.

3.1 Umsetzungshemmnisse auf Betriebsebene

Auf Firmenebene können verschiedene Annahmen über das Gewicht der Arbeitslosigkeit in der Nutzenfunktion der Arbeitnehmervertreter getroffen werden. In einem Extremfall, der in der Literatur üblicherweise als Insiderverhalten bezeichnet wird,⁹ versuchen die Arbeitnehmervertreter, ausschließlich den direkten Nutzen der zum Verhandlungszeitpunkt im Unternehmen Beschäftigten zu maximieren, d.h. in der Notation des oben eingeführten Modells wäre N^s durch die Anzahl der gegenwärtig Beschäftigten gegeben. Dann gibt es für die Arbeitnehmer keinerlei Anreize dafür, eine Ausweitung der Beschäftigung im Betrieb anzustreben. Vielmehr werden sie einen möglichst hohen Lohnsatz durchzusetzen versuchen unter der Nebenbedingung, daß möglichst alle derzeit Beschäftigten weiterhin im Betrieb bleiben können. Wird ausschließlich über die Lohn- und Gehaltssumme der derzeit Beschäftigten maximiert, wie es das Modell nahelegt, kann es in Abhängigkeit von der Elastizität der Arbeitsnachfrage des Unternehmens sogar zu Zielgrößen kommen, die einen Beschäftigungsabbau implizieren. Auf keinen Fall werden jedoch die Insider in diesem Modell einen Vertrag akzeptieren, der explizit eine Ausweitung der Beschäftigung für den Preis einer geringeren Lohnhöhe festschreibt.

Als Erweiterung eines reinen Insider-Outsider-Modells auf Firmenebene könnte unterstellt werden, daß die Arbeitnehmervertreter auf Betriebsebene auch den Nutzen, oder besser das "Los" der Arbeitslosen berücksichtigen. Allerdings ist dies weniger leicht zu begründen als im Fall des oben unterstellten zweiseitigen Monopols auf dem Arbeitsmarkt. Es gibt jedoch drei Gründe, die dafür sprechen könnten, daß der Arbeitslosenquote auch auf Betriebsebene eine gewisse Bedeutung bei Tarifverhandlungen zukommt. Zunächst

⁹Vgl. Lindbeck und Snower (1988).

könnte an eine Form von Altruismus gedacht werden, die ökonomisch durch die negativen Externalitäten von hoher Arbeitslosigkeit begründet werden könnte. Ein zweiter unmittelbarer auf die Arbeitnehmer wirkender Effekt der Arbeitslosenquote liegt in der darin abgebildeten Wahrscheinlichkeit einer Wiederbeschäftigung nach einer Entlassung. Der dritte Ansatz schließlich unterstellt, daß auch auf Betriebsebene die Entscheidungen dem Willen und Nutzen der Gewerkschaften folgen, d.h. daß auf Betriebsebene genau die Verträge abgeschlossen bzw. angestrebt werden, die im Aggregat zu dem dort von den Gewerkschaften angestrebten Zielen führen.

In den ersten beiden Fällen würde eine Betriebsvereinbarung mit positiven Beschäftigungswirkungen abgesehen von einigen Großbetrieben nur zu einer geringfügigen Änderung der Arbeitslosenquote im Aggregat führen, so daß der Nutzenzuwachs aus diesem Rückgang sehr klein ist. M.a.W. wird es für die Arbeitnehmer deshalb nur einen geringen Anreiz geben, auf Lohnzuwächse zu verzichten, um mehr Beschäftigung zu erreichen, da der Nutzen aus dieser Zunahme an Beschäftigung zum größten Teil als positive Externalität bei den Arbeitnehmern in anderen Betrieben und den Arbeitslosen verbleibt. Aus spieltheoretischer Sicht könnte man diese Situation auch als Gefangenendilemma beschreiben.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß es für Arbeitnehmer auf Betriebsebene keine hinreichend großen Anreize gibt, Einkommenseinbußen über das Maß hinaus hinzunehmen, das ihre eigene Weiterbeschäftigung sichert.

Dieses Externalitätenproblem fällt weg, sobald eine Gewerkschaft in allen Betrieben die Vertragspolitik gestaltet. Gegen einen solchen Ansatz sprechen neben den hohen Kosten, die mit den Verhandlungen auf Betriebsebene verbunden wären, auch die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb, die sich von ihrer Gewerkschaft auf Betriebsebene einen niedrigeren Lohnabschluß diktieren lassen müssten, als er bei gegebener Geschäftslage der Firma ohne Entlassungen durchzusetzen wäre. Solange unterstellt wird, daß die Arbeitnehmer ihren individuellen Nutzen maximieren und die Mitgliedschaft in Gewerkschaften freiwillig ist, kann dies kaum erwartet werden. Der hohe Anteil übertariflicher Entlohnung bestärkt dieses Argument.

Doch sei einmal angenommen, daß wirklich eine zentrale Gewerkschaft in allen Betrieben verhandelt. Um im Aggregat einen effizienten Vertrag über Lohnhöhe und Beschäftigung zu erzielen, müßte diese dann für jeden einzelnen Betrieb ein passendes Paket festsetzen. Dies könnte dadurch ge-

schehen, daß Beschäftigungszuwächse proportional aufgeteilt werden, was jedoch kaum eine effiziente Faktorallokation herstellen dürfte. Oder aber man muß zusätzlich unterstellen, daß die Gewerkschaft über genügend Information hinsichtlich der Geschäftslage der einzelnen Betriebe der Branche verfügt, um eine effiziente Aufteilung der Beschäftigung durchzusetzen.¹⁰ Allerdings scheinen Erfahrungen mit derartigen Planungsinstrumenten eher darauf hinzudeuten, daß der nötige Informationsstand kaum herzustellen ist und es in der Folge zu gravierenden Störungen des Wirtschaftsablaufes kommen würde.

Neben diesen Anreizproblemen auf Arbeitnehmerseite werden in Franz (1994), S. 280, noch zwei weitere Gründe genannt, die dem Abschluß effizienter Arbeitsverträge auf Betriebsebene entgegenstehen können. Zum einen könnten effiziente Arbeitsverträge, sofern sie zu einem hohen Beschäftigungsniveau oder gar Vollbeschäftigung führen, negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistungen oder die Betriebswechsellhäufigkeit haben. Das zweite Problem ist darin zu sehen, daß das Unternehmen, wenn erst einmal in einem Arbeitsvertrag eine (niedrigere) Lohnhöhe fixiert wurde, immer ein höheres Nutzeniveau erreichen kann, wenn es eine Beschäftigung unterhalb der im Paket ausgehandelten realisieren kann. Nun ist es jedoch auf Firmenebene schwer, eine gewisse Flexibilität der Beschäftigung in Abhängigkeit von der Geschäftslage auszuschließen. Es ergibt sich ein erheblicher Informationsbedarf der Arbeitnehmervertreter, was im Kontrast zum üblicherweise bestehenden Informationsgefälle steht. Nicht zuletzt aus Gründen der Marktkonkurrenz werden Firmenleitungen in der Regel nicht gewillt sein, alle Karten auf den Tisch zu legen.

3.2 Umsetzungshemmnisse auf Verbandsebene

Selbst auf Verbandsebene ist nicht unmittelbar einsichtig, warum sich Gewerkschaften in Tarifverhandlungen auch um das Los der nicht (mehr) Beschäftigten kümmern sollten. Tun sie es nicht, wären in der Tat auch Verträge allein über die Lohnhöhe effizient im oben definierten Sinne. Aus polit-ökonomischer Sicht lassen sich durchaus einige Argumente vorbringen, warum sich Gewerkschaften im wesentlichen am Nutzen der beschäftigten Mitglieder orientieren sollten, angefangen mit einem einfachen Medianwählerargument.

¹⁰Hierbei wären auch dynamische Ineffizienzen zu berücksichtigen, die sich daraus ergeben, daß während der Laufzeit des Vertrages aufgrund unerwarteter Nachfrageschwankungen eine Reallokation der Beschäftigten notwendig werden kann.

Allerdings stellt sich die Frage, inwieweit ein solches Modell relevant bleibt in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, deren dennoch nicht geringe Dynamik dazu führt, daß das Arbeitsplatzrisiko auch für die Beschäftigten nicht vernachlässigbar ist. Schließlich wirkt – zumindest im Aggregat – die Höhe der Beschäftigung auch direkt auf den Nutzen der beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder und zwar über die durch Arbeitslosigkeit verursachten fiskalischen Externalitäten. Außerdem läßt der Vorschlag von Gewerkschaftsseite für ein „Bündnis für Arbeit“ unter Einbeziehung von Elementen effizienter Arbeitsverträge darauf schließen, daß die Höhe der Beschäftigung eine Rolle im Gewerkschaftsnutzen spielt, sofern sie nicht als rein politisch motivierte Spiegelfechtereie abgetan werden kann.

Sei also einmal unterstellt, daß die Höhe der Arbeitslosigkeit im Aggregat auf den Nutzen der Gewerkschaften wirkt, wie es die Nutzenfunktion (1) nahelegt. Dann könnte auf Verbandsebene ein effizienter Vertrag ausgehandelt werden, d.h. ein Punkt auf der Kontraktkurve (Linie zwischen C und D in Abbildung 1). Allerdings tritt das Anreizproblem nun an anderer Stelle zu Tage. Sei beispielsweise der (niedrige) Lohnsatz \underline{w} mit zugehöriger Beschäftigung \underline{N} das Ergebnis der Verhandlungen. Dann besteht für jeden einzelnen Betrieb des Verbandes ein Anreiz, die gewinnmaximale Beschäftigung zum gegebenen Lohnsatz zu realisieren. Die Summe dieser individuellen Beschäftigungsentscheidungen wird zu Punkt B auf der Arbeitsnachfragekurve in Abbildung 1 und damit zu einer Beschäftigung $\underline{N}' < \underline{N}$ führen. Wie im oben beschriebenen Fall die Gewerkschaften müßte nun der Arbeitgeberverband über die Verteilung der Beschäftigung auf die Betriebe entscheiden und diese Entscheidung auch durchsetzen. Selbst wenn man wohlwollend unterstellt, daß der Informationsstand über die Lage der Mitgliedsbetriebe beim Arbeitgeberverband besser ist als bei den Gewerkschaften, darf wohl mit Fug und Recht bezweifelt werden, daß eine derartige planwirtschaftliche Lösung zu einer effizienten Allokation führt. Darüberhinaus ergäbe sich, wenn eine gewisse Flexibilität auf Firmenebene nicht ausgeschlossen werden soll, das bereits oben beschriebene Kontrollproblem.

4 Effiziente Verträge auf Betriebs- oder Verbandsebene?

Ein Beispiel für einige der diskutierten Aspekte stellt die Vereinbarung über Beschäftigung und Lohnhöhe bei Volkswagen dar. Die explizite Festschreibung beider Variablen stellt ein charakteristisches Merkmal effizienter Verträge dar. Daß es zu einem derartigen Vertrag auf Vertriebssebene kommen konnte, ist einmal der Tatsache zuzuschreiben, daß ein sektoral und regional abgegrenzter Arbeitsmarkt von einer Firma dominiert wird, so daß das oben beschriebene Externalitätenproblem reduziert wurde. Eine Veränderung der Beschäftigung im Betrieb wirkt unmittelbar auf die relevante Arbeitslosenquote. Dazu kommt, daß auf Betriebsebene auch mit der Gewerkschaft verhandelt wurde, was bei kleineren Betrieben aus den geschilderten Gründen eher nicht der Fall sein wird. Dennoch war die bedingte Entschärfung des Anreizproblems offenbar gerade ausreichend, um eine Lösung zu erzielen, die sich ebenso gut im Kontext der Insider-Outsider-Theorie hätte erklären lassen. Schließlich wurde genau das Paket aus Arbeitszeit und Lohnhöhe vereinbart, das die Weiterbeschäftigung der Beschäftigten garantiert; neue Arbeitsplätze wurden (noch) nicht geschaffen.

Bevor man sich Gedanken darüber macht, wie die bestehenden Hemmnisse für die Umsetzung effizienter Verträge auf den unterschiedlichen Ebenen beseitigt oder zumindest verringert werden könnten, ist die Frage zu beantworten, auf welcher Ebene effiziente Arbeitsverträge anzustreben sind, um einen möglichst großen Beschäftigungseffekt zu erzielen.

Da effiziente Verträge auf Verbandsebene einen deutlichen Effekt auf die Beschäftigung haben können, sind auf dieser Ebene auch größere Anreize für den Abschluß derartiger Verträge zu erwarten. Die dadurch induzierte erhöhte Beschäftigungswahrscheinlichkeit wird im wesentlichen auf den betrachteten Arbeitsmarkt (sektoral, regional) wirken, d.h. in den Nutzen der Gewerkschaft positiv eingehen. Die Entlastung der sozialen Sicherungssysteme durch die höhere Beschäftigung in einem Sektor wird jedoch weiterhin als positive Externalität auf alle Arbeitgeber und Beschäftigten unabhängig von der Sektorzugehörigkeit verteilt. Der Abschluß effizienter Verträge auf Branchenebene führt im allgemeinen, sofern sie auf Betriebsebene durchsetzbar sind und durchgesetzt werden, zu einem größeren Wohlfahrtsgewinn gegenüber dem Abschluß solcher Verträge auf Betriebsebene.

Als Resultat aus den vorangegangenen Betrachtungen ergibt sich, daß effiziente Tarifverträge im Sinne von Leontief unter den gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland auf Branchenebene nicht vereinbart werden können, bzw. daß sie auf Firmenebene nicht anreizkompatibel wären. Andererseits fielen bei einer Flexibilisierung des Flächentarifvertrages die Beschäftigungswirkungen im Aggregat aufgrund der geringen Anreize für die Arbeitnehmerseite auf Firmenebene deutlich geringer aus. In der Praxis könnten diese Effekte gegen null gehen, oder unter bestimmten Annahmen an eine nicht voll kompetitive Marktstruktur auf den jeweiligen Gütermärkten sogar negativ werden.¹¹

Hier könnten nun die Betrachtungen zum "Bündnis für Arbeit" aus ökonomischer Sicht enden mit der Erkenntnis, daß zumindest durch die Implementierung effizienter Arbeitsverträge, soweit sie unter den gegebenen institutionellen Bedingungen überhaupt möglich ist, keine großen Beschäftigungswirkungen zu erwarten sind.¹² Möglicherweise sollte man die Chance auf kleine Gewinne dennoch nutzen, da sie im Verbund mit anderen Maßnahmen am Ende doch noch einen relevanten Effekt erzielen kann. Aber befriedigen kann dieses Resultat angesichts der enormen Möglichkeiten, welche die Analyse von Leontief (1946) und von McDonald und Solow (1981) zu bieten scheint, doch nicht. Und erfreulicherweise hat die Ökonomie zu derartigen Anreizproblemen doch noch etwas mehr zu sagen.

5 Eine Lösung mit handelbaren Lizenzen

In der Diskussion um die Internalisierung von Kosten der Nutzung natürlicher Ressourcen werden handelbare Lizenzen als wirksames Instrument betrachtet und in Teilbereichen bereits benutzt. Dieses Instrument erscheint auch geeignet, den institutionellen Rahmen für Tarifverhandlungen derart zu erweitern, daß ein Abschluß effizienter Tarifverträge auf Verbandsebene mit den zu erwartenden positiven Arbeitsmarktwirkungen möglich und auf Firmenebene anreizkompatibel würde.

¹¹Vgl. Layard und Nickell (1990).

¹²Als Alternative zu dem im folgenden vorgebrachten Vorschlag könnte natürlich auch nach Wegen gesucht werden, das Anreizproblem auf Firmenebene zu verringern. Dazu wurden beispielsweise Gewinnbeteiligungsmodelle mit Senioritätskomponente vorgeschlagen, um den Insidereffekt zu reduzieren.

Ausgangspunkt wäre die tarifliche Vereinbarung einer Kombination aus Lohnhöhe und Beschäftigung auf Branchen- oder Verbandsebene. Entsprechend dem Modell von McDonald und Solow müßte diese Kombination auf der Kontraktkurve liegen und wäre somit eine effiziente Kombination in dem Sinne, daß eine Nutzenverbesserung einer Seite nur zu Lasten der anderen Seite stattfinden könnte. In einer Arbeitsmarktsituation wie der gegenwärtigen würde eine solche Vereinbarung in der Regel auf ein Beschäftigungsziel über dem gegenwärtigen Beschäftigungsniveau hinauslaufen, wie der Vorschlag der IG-Metall veranschaulicht.¹³ Nun wäre es weder praktisch durchsetzbar noch im Sinne einer effizienten Faktorallokation anstrebenswert, die sich ergebende Beschäftigungsausdehnung gleichmäßig auf die Betriebe, etwa proportional zu ihrer aktuellen Beschäftigung, aufzuteilen.

Stattdessen wird ein Markt mit handelbaren Lizenzen für Verfehlungen des Beschäftigungszieles eingerichtet. Die Firmen, die den auf sie entfallenden zusätzlichen Beschäftigungsanteil, der proportional zur bestehenden Beschäftigung aufgeteilt wird, in der betrachteten Periode nicht aufnehmen können oder wollen, müssen dann eine entsprechende Anzahl von Lizenzen aufkaufen, die jeweils nur für eine Periode gültig sind.¹⁴ In der einfachsten Variante könnten derartige Lizenzen nur von Firmen ausgegeben werden, die selbst das Beschäftigungsziel übererfüllen. Damit wäre gewährleistet, daß im Aggregat tatsächlich die tarifvertraglich vereinbarte Beschäftigung erreicht würde. Zugleich würde die zusätzliche Beschäftigung dort anfallen, wo ihr Einsatz am produktivsten ist, da die Allokation über Marktpreise für die Lizenzen erfolgt.

Der Markt zum Handel mit diesen Lizenzen könnte beispielsweise als zentrale elektronische Börse eingerichtet werden. Solange Akteure auf diesem Markt auftreten, kommt es dann zwangsweise zur Markträumung mit einem Lizenzpreis, der kleiner als die marginalen Nettokosten¹⁵ der Beschäftigung eines Arbeitnehmers für die Periodendauer sind. Natürlich gelten für ein derartiges Lizenzinstrumentarium dieselben Einwände wie im Fall der Zer-

¹³Der Vorschlag sieht stark vereinfacht Reallohnsicherung für ein Jahr, d.h. ein gegenüber dem Tarifabschluß für 1996 um etwa 1.5 - 2% geringeres Lohnwachstum, und eine Ausdehnung der Beschäftigung im Tarifbereich der IG-Metall um durchschnittlich etwa 6.9% vor.

¹⁴M.a.W. es ergibt sich keine implizite Besteuerung von Beschäftigungsänderungen sondern vielmehr eine des Beschäftigungsniveaus.

¹⁵D.h. abzüglich der mit der zusätzlichen Beschäftigung erwirtschafteten Erträge.

tifikate für Schadstoffemissionen, etwa daß die entsprechenden Märkte erst implementiert werden müßten und ein geeigneter rechtlicher Rahmen zu entwickeln wäre. Diese Probleme dürften jedoch in Anbetracht der zunehmenden Anzahl elektronisch abgewickelter Märkte¹⁶ an Bedeutung verlieren.

Ein mögliches Problem liegt jedoch darin, sicherzustellen, daß es nicht zum Marktversagen kommt, indem alle potentiellen Nachfrager nach Lizenzen, d.h. Firmen, die die vorgegebenen Beschäftigungsziele nicht erreichen können oder wollen, aus dem Verbandstarif ausscheiden. Denn nach wie vor haben alle Firmen zum einmal ausgehandelten Lohnsatz einen Anreiz, die Beschäftigung zu realisieren, die zu diesem Lohnsatz ihren Gewinn maximiert. Obwohl der abgeschlossene Vertrag also auf Verbandsebene effizient ist, werden einzelne Unternehmen zum gegebenen geringeren Lohnsatz eine geringere als die auf ihren Betrieb entfallende Beschäftigung anstreben.

Könnten auch aus dem Verbandstarif, ausgeschiedene Unternehmen von dem (niedrigeren) Lohnsatz des kombinierten Vertrags profitieren und wäre die Teilnahme an einem solchen System freiwillig, dann würden die Unternehmen ausscheiden, die ein höheres Nutzenniveau erreichen können, indem sie auf Firmenebene die Beschäftigungshöhe gemäß ihrer Gewinnmaximierung festlegen. Alle Firmen, die Lizenzgebühren zu zahlen hätten, würden ausscheiden, und es käme zum Marktversagen.

Da die verhandelte Lohnhöhe jedoch an ein Beschäftigungsziel gekoppelt ist, werden weder Gewerkschaftsvertreter noch unabhängige Arbeitnehmervertreter auf Betriebsebene einen Anreiz haben, diesen Lohnsatz zu akzeptieren, wenn das Beschäftigungsziel nicht eingehalten wird. Stattdessen wird sich die Firma Lohnforderungen gegenübersehen, die entweder von den Gewerkschaften (als Disziplinierungsmittel) gesetzt werden oder von den Arbeitnehmern des Betriebs selbst, etwa entsprechend einem Insider-Outsider-Ansatz, ausgehandelt werden. Da diese tendenziell über dem auf Verbandsebene ausgehandelten Lohnsatz liegen werden, haben nur die Firmen einen Anreiz, aus dem Verbandsvertrag auszuschneiden, die trotz der höheren Löhne noch einen Nutzenzuwachs verbuchen können.

Somit kann ein effizienter Arbeitsvertrag im Aggregat verbunden mit einem Lizenzmarkt anreizkompatibel sein. Auch für die Firmen, die wegen Untererfüllung des Beschäftigungszieles Lizenzen kaufen müssen, besteht der Anreiz im Bereich des Verbandstarifes zu bleiben, um von den geringeren

¹⁶Z.B. Terminhandel der Deutschen Börse, ehemals DTB.

Lohnsätzen zu profitieren. Der sich ergebende Lizenzpreis wird, sofern nicht alle Firmen ihr proportionales Beschäftigungsziel erfüllen, genau den Grenzkosten des Ausscheidens aus dem Verband entsprechen. Allerdings kann nicht ausgeschlossen werden, daß diese Grenzkosten relativ niedrig sind oder als niedrig eingeschätzt werden, woraus resultieren würde, daß mit dem Instrument effizienter Verträge auf Verbandsebene nur geringe Beschäftigungswirkungen erzielt werden können.

Wenn einmal von der Lohnzurückhaltung um ca. 2% ausgegangen wird, die aus dem Vorschlag des Vorsitzenden der Gewerkschaft IG-Metall Zwickel herausgelesen werden könnte, blieben die Lohnkosten jedes einzelnen Betriebes bei einer Ausdehnung der Beschäftigung um 2% konstant.¹⁷ Gleichzeitig wird eine Ausdehnung der Produktion möglich, d.h. nahezu jeder Betrieb würde in diesem Szenario einen Gewinnzuwachs aufweisen. Trotzdem könnte eine Umverteilung der Beschäftigung über das Lizenzinstrument zu einer weiteren Nutzensteigerung führen, d.h. auch Firmen, die dann Lizenzen kaufen, weisen gegenüber dem status quo einen Gewinnzuwachs aus. Bei einem Beschäftigungsziel von 6.9%, wie es im Vorschlag der IG-Metall enthalten ist, kann dies natürlich nicht mehr für jede Firma garantiert werden. Doch wird ein Verhandlungsergebnis zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband zu einer Kombination von Lohnhöhe und Beschäftigungsziel führen, die es für die meisten Verbandsmitglieder attraktiv machen wird, im Verband zu bleiben. Es ist sogar der Fall, daß der Abschluß derartiger Verträge einen zusätzlichen Anreiz für produktive, wachsende Unternehmen schafft, in den Verband einzutreten.

Probleme bei der Umsetzung eines derartigen Lizenzsystems zur Durchsetzung effizienter Arbeitsverträge können auf zwei Ebenen gesehen werden. Zum einen sieht das System in seiner hier vorgestellten einfachsten Form keine Differenzierung der Beschäftigungswirkungen nach regionalen, strukturellen oder qualifikatorischen Kriterien. Allerdings ist darin kein grundsätzliches Problem zu sehen, da es den Verhandlungspartnern freisteht, einmal Lohnhöhe und Beschäftigungsziele regional und nach Branche zu differenzieren und zum anderen gegebenenfalls mit nach Qualifikationsniveaus gestaffelten Lizenzen zu handeln. Eine Differenzierung nach Regionen mit hoher und geringer Arbeitslosigkeit scheint sogar durchaus wünschenswert, wenn eine Konvergenz der Arbeitsmarktlage angestrebt wird.

¹⁷Hierbei wird von Fixkostenelementen der Entlohnung vereinfachend abgesehen.

Eine zweite Schwierigkeit wird in der höheren Komplexität des Willensbildungsprozesse auf Verbandsebene gesehen, da neben den bisherigen Verhandlungszielen wie Tariflohnhöhe, Arbeitszeit, Lohnnebenleistungen, Urlaubstage etc. eine weitere zentrale Zielgröße in den Katalog aufgenommen wird. Der daraus resultierende Informationsbedarf wird jedoch so lange zu höheren Aufwendungen für die Informationsbeschaffung und -aufarbeitung seitens der Verbände führen, so lange ein Nettonutzen daraus zu erzielen ist.

6 Ergänzende Aspekte

Die hier vorgelegte Analyse und das vorgeschlagene Lizenzsystem erlaubt naturgemäß eine Vielzahl von Erweiterungen, Varianten und vertiefenden Analysen der Auswirkungen. Es wird sicher nicht möglich sein, auf alle Aspekte, die von einer "Heerschar von Bedenkträgern" vorgebracht werden könnten, bereits im Vorgriff einzugehen. Dies würde nicht nur den Rahmen dieser Arbeit sprengen, sondern auch ihrem Charakter einer Randnotiz, die lediglich als Denkanstoß gemeint ist, widersprechen. Dennoch sollen noch ein paar ergänzende Aspekte vorgetragen werden.

Zunächst soll es um die Frage gehen, ob und wie eine Anpassung des einmal ausgehandelten Vertrags an exogene Schocks, die während seiner Laufzeit auftreten können, möglich bzw. wünschenswert ist. Eine generelle Möglichkeit besteht natürlich darin, die Laufzeit des Vertrags zu variieren, was jedoch negative Auswirkungen auf Planungssicherheit und – bei ständigen Tarifverhandlungen – möglicherweise auch auf den "sozialen Frieden" haben kann. Ein zweiter Ansatz besteht darin, die durch effiziente Verträge ausgelöste Verlagerung des Einkommensrisikos von den Arbeitnehmern zu den Arbeitgebern als durchaus wünschenswert und somit nicht korrekturbedürftig zu betrachten. Schließlich könnte, um die Möglichkeit einer flexiblen Reaktion auf kurzfristige Nachfrageschwankungen nicht gänzlich auszuschließen, der Markt für handelbare Lizenzen um einen Terminmarkt ergänzt werden.

In den Betrachtungen wurde bisher auf den Aspekt der Arbeitszeit nicht eingegangen. Ist dieser nicht Gegenstand der Vereinbarungen auf Verbandsebene, behält der einzelne Betrieb insofern eine gewisse Kontrolle über das eingesetzte Arbeitsvolumen, als er auf Betriebsebene Vereinbarungen über die Höhe der Arbeitszeit abschließen kann. Um jedoch ein dadurch mögliches Unterlaufen der Beschäftigungsziele, etwa durch Aufteilen von Arbeitsplätzen

in Teilzeitstellen, zu unterbinden, kann der Verbandsvertrag entsprechende Bestimmungen zur Messung der Beschäftigung enthalten.

Ein reizvoller Nebenaspekt, auf den zum Schluß dieses Abschnittes noch kurz eingegangen werden soll, liegt in der Möglichkeit, ausgehend von einem Lizenzmarkt aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen unmittelbar bewerten zu können.¹⁸ Denn der Lizenzpreis drückt implizit die Nettokosten eines zusätzlichen Arbeitsplatzes im betrachteten Tarifbereich aus. M.a.W. können die Kosten aktiver Arbeitsmarktpolitik an diesem Preis gemessen werden. Einen Schritt weiter ginge die Möglichkeit, die Bundesanstalt für Arbeit als weiterer potentieller Nachfrager auf dem Lizenzmarkt zuzulassen. Dann kann zu durch den Lizenzpreis festgelegten Kosten zusätzliche Beschäftigung in der laufenden Periode erzielt werden. M.a.W. würde der aktiven Arbeitsmarktpolitik ein zusätzliches Instrument zur Verfügung gestellt, dessen Beschäftigungswirkung im Unterschied zu anderen Maßnahmen genau bekannt ist und das nicht die Gefahr der Herausbildung eines zweiten Arbeitsmarktes, der Substitution regulärer Beschäftigung oder ähnliches in sich birgt. Vielmehr würde der Ankauf einer Lizenz durch die Bundesanstalt für Arbeit die Beschäftigung genau um eine Stelle im betrachteten Sektor erhöhen. Die Marktlösung für den Lizenzhandel stellt sicher, daß diese Stelle in dem Betrieb geschaffen wird, wo sie die höchste marginale Effizienz aufweist. Damit wirkt diese Art aktiver Arbeitsmarktpolitik nicht hemmend auf den Strukturwandel. Allerdings muß berücksichtigt werden, daß ein derartiger Eingriff zu einer Verzerrung des ursprünglich ausgehandelten Vertrages führen würde, deren Auswirkungen zunächst analysiert werden müssten.

Die hier vorgeschlagene Maßnahme unterscheidet sich in sofern von einigen anderen Vorschlägen, als sie implizit zu einem beschleunigten Strukturwandel beitragen kann, wie dies im "Bündnis für Arbeit und Standortsicherung" gefordert wird.¹⁹ Denn für Firmen ohne Zukunftspotential kann die Internalisierung externer Effekte zu einem früheren Ende führen, als dies ohne derartige Maßnahmen, bzw. unter existierenden Subventionen, die der Zielsetzung einer Beschäftigungsförderung zuwider laufen, der Fall wäre. Diese Beschäftigungsverluste würden jedoch an anderer Stelle, d.h. bei innovierenden, expandierenden Unternehmen, die sich einer geringeren Kostenbelastung

¹⁸Dieses Argument geht auf eine Anregung von W. Smolny zurück.

¹⁹Auf der ersten Seite der Mitteilung heißt es: "Strukturelle Veränderungen zur Wahrung von Zukunftschancen für Wachstum und Beschäftigung sind einzuleiten."

und Lohnschere gegenübersehen würden, überkompensiert.

7 Schlußfolgerungen

Arbeitslosigkeit ist auf gesamtwirtschaftlicher Ebene kein tragisches Schicksal, sondern das Ergebnis der (Fehl-) Entscheidungen verschiedener Akteure auf verschiedenen Ebenen des Arbeitsmarktes. Deshalb gibt es nicht erst seit dem Vorstoß des Vorsitzenden der Gewerkschaft IG-Metall Zwickel eine Vielzahl von Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation,²⁰ die auf verschiedenen Ebenen und bei unterschiedlichen Entscheidungsträgern ansetzen.

Es muß jedoch die Frage gestellt werden, ob einige Eingriffe in kleinen Teilbereichen ausreichen, eine merkliche Verbesserung der Arbeitsmarktsituation zu erzielen. Das "Bündnis für Arbeit und Standortsicherung" gibt hier die ambitionierte Zielgröße einer Arbeitslosenquote von 5% bis zur Jahrtausendwende vor. Um dieses Ziel auch nur näherungsweise erreichen zu können, muß ein ganzes Bündel auch unkonventioneller Maßnahmen geschnürt werden, das auf allen Ebenen ansetzt, was wiederum die Bereitschaft aller Beteiligten, d.h. seitens der Gewerkschaften, der Arbeitgeber und des Staates voraussetzt.

In dieser Arbeit wurde aufgezeigt, wie Anreizprobleme den Abschluß effizienter Arbeitsverträge verhindern, die zu Beschäftigungsgewinnen führen könnten. Es wird ein Vorschlag unterbreitet, mithilfe handelbarer Lizenzen das Anreizproblem zu reduzieren. Vielleicht kann dieser Vorschlag zur Umsetzung bestehender Ansätze für ein "Bündnis für Arbeit" beitragen.

Literatur

- [1] J. H. Drèze und E. Malinvaud. *Growth and Employment: The Scope of a European Initiative*. European Economic Review 38, 3/4 (1994), 489-504.
- [2] W. Franz. *Arbeitsmarktökonomik*. Springer, Heidelberg 1994 (2. Auflage).

²⁰Vgl. z.B. W. Franz in DER SPIEGEL 5/1996.

- [3] W. Franz. "Bündnis für Arbeit": Bluff oder Chance? *Wirtschaftsdienst* 76,1 (1996), 7–10.
- [4] D. P. Kidd und A. J. Oswald. *A Dynamic Model of Trade Union Behaviour*. *Economica* 54 (1987), 355–365.
- [5] R. Layard und S. Nickell. *Is Unemployment Lower if Unions Bargain over Employment?* *Quarterly Journal of Economics* 55 (1990), 773–787.
- [6] W. Leontief. *The Pure Theory of the Guaranteed Annual Wage Contract*. *Journal of Political Economy* 56 (1946), 76–79.
- [7] A. Lindbeck und D. J. Snower. *Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider–Outsider Approach*. *American Economic Review* 78 (1988), 167–188.
- [8] I. M. McDonald und R. M. Solow. *Wage Bargaining and Employment*. *American Economic Review* 71 (1981), 896–908.
- [9] J. Pencavel. *Labor Markets under Trade Unionism*. Basil Blackwell, Cambridge, MA, 1991.