

Berthold, Norbert; Fehn, Rainer

Working Paper

Die zehn Gebote der Arbeitsmarktpolitik

Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge, No. 21

Provided in Cooperation with:

Chair of Economic Order and Social Policy, Julius Maximilian University of Würzburg

Suggested Citation: Berthold, Norbert; Fehn, Rainer (1998) : Die zehn Gebote der Arbeitsmarktpolitik, Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge, No. 21, Bayerische Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik, Würzburg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/32465>

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.

Bayerische Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

**Die zehn Gebote
der Arbeitsmarktpolitik**

**Norbert Berthold
Rainer Fehn**

Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge
des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre,
Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik

Prof. Dr. Norbert Berthold

Nr. 21

1998

Sanderring 2 • D-97070 Würzburg

Die zehn Gebote der Arbeitsmarktpolitik

Norbert Berthold

Rainer Fehn

Beitrag für den Sammelband

„Zukunft durch Freiheit“

(Hrsg.: Paul Klemmer)

Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre,
Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik
Universität Würzburg
D-97070 Würzburg

Tel.: 0931-312929; Fax: 0931-312774

e-mail:

norbert.berthold@mail.uni-wuerzburg.de

rainer.fehn@mail.uni-wuerzburg.de

Einleitende Bemerkungen

Arbeitslosigkeit. Einer Heimsuchung gleich beschäftigt dieses Problem nunmehr schon seit etlichen Jahren wie kein anderes die Menschen in Deutschland. Zukunftsangst macht sich breit, weil die Bürger befürchten, daß eine immer weiter steigende Massenarbeitslosigkeit das unvermeidliche Schicksal der Nation ist. Angesichts des stark emotionalisierten Themas dominiert die Scharlatanerie immer mehr die nüchterne Analyse und die sich daraus ergebenden ordnungspolitischen Schlußfolgerungen. Dies ist jedoch fatal, weil dann die Versuchung für die Politik groß ist, mit scheinbar schmerzlosen Patentrezepten eine schnelle Linderung am Arbeitsmarkt anzustreben. Irrwege bleiben jedoch gerade in bezug auf die richtige Therapie der Krankheit Arbeitslosigkeit Irrwege. Sie verschlimmern häufig eher das Problem Massenarbeitslosigkeit, als daß sie es wirklich verbessern. Ganz besonders in der derzeit aufgeheizten Atmosphäre gilt es daher, mit Nachdruck darauf hinzuweisen, welche ordnungspolitischen Weichenstellungen nötig sind, um der Massenarbeitslosigkeit mit nachhaltigem Erfolg zu Leibe zu rücken, und welche Maßnahmen dazu nicht geeignet sind. Viel wird davon abhängen, ob die Bürger die dafür notwendige Klarsicht für die tieferliegenden Zusammenhänge und ausreichend Geduld aufbringen.

Immer mehr Interventionismus und Staat können nicht die Lösung des Beschäftigungsproblems bringen. Vielmehr gilt es, den Mut aufzubringen, auch in Deutschland mehr Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt zu wagen, so wie es andere Länder bereits mit Erfolg vorgemacht haben. Man sollte sich an die Erfahrungen der ehemals sozialistischen Länder mit Märkten erinnern, auf denen der Preismechanismus staatlich außer Kraft gesetzt war. Eine Rationierung der Nachfrage mit entsprechenden Schlangeneffekten war die zwangsläufige Folge. Aus im Prinzip dem gleichen Grund wird hierzulande letztlich die Nachfrage nach Arbeitsplätzen rationiert. Der Preismechanismus auf dem Arbeitsmarkt wird in Deutschland durch das Tarifkartell und den immer umfassenderen Wohlfahrtsstaat systematisch ausgehebelt. Somit kann der Lohn seine eigentliche Aufgabe nicht mehr erfüllen, nämlich den Arbeitsmarkt zu räumen. Auch noch so ausgeklügelte Theorien, die zeigen, daß ohne Tarifkartell und großzügigen Wohlfahrtsstaat ebenfalls Arbeitslosigkeit bestünde, können nicht darüber hinwegtäuschen, daß dies dennoch die beiden Hauptursachen für die anhaltende und sich sogar sukzessive verschlimmernde Massenarbeitslosigkeit in Deutschland sind.

Diese Zusammenhänge sollten zwar eigentlich nicht nur für Ökonomen offensichtlich sein. Dennoch wird gegen diese Argumentation häufig eingewandt, daß das deutsche Modell des „rheinischen Kapitalismus“ im Kern seit Mitte der 70er Jahre weitgehend unverändert geblieben ist, und daß Deutschland damals eine im internationalen Vergleich doch sehr gute Situation auf dem Arbeitsmarkt vorzuweisen hatte. Derartige Hinweise zeigen jedoch nur, wie stark das Denken in den Erfolgen der Vergangenheit verhaftet ist. Auch wenn es viele in Deutschland nach wie vor nicht wahrhaben wollen, das (welt-) wirtschaftliche Umfeld hat sich nachhaltig verändert, so daß tiefgreifende Anpassungen in den institutionellen Rahmenbedingungen dringend erforderlich sind, will man nicht im immer härter werdenden internationalen Standortwettbewerb zurückfallen. Die Güter- und Kapitalmärkte befreien sich zusehends von den nationalen Fesseln. Die stark ansteigenden grenzüberschreitenden Güter- und Kapitalströme, deren Wachstum deutlich über demjenigen des weltweiten Volkseinkommens liegt, werden unter dem Schlagwort „Globalisierung“ zusammengefaßt. Gleichzeitig schreitet der zumeist arbeitssparende technische Fortschritt immer rasanter voran. Beides hat zur Folge, daß weitgehend standardisierte Massengüter in den hochentwickelten Industrieländern nicht mehr rentabel produziert werden können. Diese müssen sich immer mehr auf flexibel einsetzbare und sich stark an den individuellen Kundenwünschen orientierende „high tech“-Produkte sowie auf humankapitalintensive Dienstleistungen spezialisieren. Die Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften schrumpft somit. Wollen diese weiterhin beschäftigt bleiben, müssen sie vermehrt im Bereich der einfachen, nicht handelbaren Dienstleistungen unterkommen, was nur bei einer ausreichend hohen Flexibilität der Lohnstrukturen und Mobilität der betroffenen Arbeitnehmer möglich ist. Globalisierung und technischer Fortschritt haben aber außerdem mit dazu beigetragen, daß das wirtschaftliche Umfeld für die Unternehmungen immer volatiler und schneller geworden ist. Datenänderungen treten häufiger als noch vor einigen Jahren auf. Produktlebenszyklen werden weitaus kürzer. Mit anderen Worten besiegt das Bessere das Gute immer schneller. Nur bei ausreichenden Dispositionsspielräumen und entsprechend günstigen institutionellen Rahmenbedingungen reagieren die Unternehmungen auf diese Entwicklungen nicht mit einem allgemeinen Zurückfahren ihrer Arbeitsnachfrage und einer Verlagerung ihrer Aktivitäten ins Ausland.

Andere hochentwickelte Industrieländer, wie etwa die USA, Großbritannien, Holland und Neuseeland, haben schon vor einiger Zeit das Steuer herumgerissen und sich dem schonungslosen internationalen Standortwettbewerb um die mobilen Produktionsfaktoren gestellt. Sie sehen sich mittlerweile in der erfreulichen Lage, die Ernte dieser zum Teil recht mutigen Reformpolitik in Form von deutlichen Beschäftigungszuwächsen einfahren zu können. Ganz anders sieht die Lage in Deutschland aus. Der inzwischen schon sprichwörtliche Reformstau hat Deutschland im internationalen Standortwettbewerb deutlich zurückfallen lassen. Das Heranrücken an die traurige Rekordmarke von fünf Millionen offiziell registrierten Arbeitslosen ist das untrügliche Indiz für diese Negativbilanz der Wirtschafts- und Tarifpolitik. Das Schlimme an der Situation ist aber nicht nur das Hinterherhinken hinter den Reformerfordernissen und hinter anderen, weniger sklerotisierten Ländern. Schwerer wiegt noch, daß sich offensichtliche Irrwege nach wie vor, oder vielleicht sollte man besser sagen, gerade wieder großer Beliebtheit erfreuen. Das Paradebeispiel für einen solchen Irrweg ist die Kaufkrafttheorie des Lohnes, welche mit der schlagenden Begründung, daß Autos keine Autos kaufen können, behauptet, daß stark steigende Löhne erforderlich seien, um die Arbeitslosigkeit abzubauen. Obwohl einfache gesamtwirtschaftliche Überlegungen und die empirischen Tatsachen eindeutig zeigen, daß eine aggressive Lohnpolitik auf Dauer beschäftigungsvernichtend wirkt, wird dieses Scheinrezept immer wieder in der öffentlichen Diskussion vorgebracht. Aus diesen Gründen ist es dringend erforderlich, noch einmal in aller Deutlichkeit darauf hinzuweisen, welche Maßnahmen geeignet sind, die anhaltende Massenarbeitslosigkeit in Deutschland nachhaltig in den Griff zu bekommen, und welche Instrumente dazu eben nicht geeignet sind. Daher werden im folgenden die wichtigsten zehn Gebote einer erfolgsversprechenden Arbeitsmarktpolitik skizziert.

I. Geld- und Fiskalpolitik sollten nicht zur Bekämpfung der gegenwärtigen Beschäftigungsmisere herangezogen werden!

Die in Deutschland zu beobachtende Massenarbeitslosigkeit ist zum größten Teil struktureller Natur, also auf tieferliegende Funktionsmängel vor allem des Arbeitsmarktes, aber auch der Güter- und Kapitalmärkte zurückzuführen. Zyklische Ursachen spielen demgegenüber nur eine deutlich untergeordnete Rolle. Expansive Nachfragepolitik im keynesianischen Stil ist folglich kein taugliches Instrument, um die Arbeitslosigkeit

nachhaltig zu bekämpfen. Der Zielkonflikt zwischen Arbeitslosigkeit und Inflation in Form einer negativ geneigten Phillips-Kurve existiert nur kurzfristig. Länderübergreifende Vergleiche zeigen, daß eine sich am Stabilitätsziel orientierende Geld- und Fiskalpolitik langfristig die Beschäftigungsergebnisse positiv beeinflusst. Aus einer weit-sichtigen Perspektive heraus ist eine stabilitätsorientierte Nachfragepolitik somit die beste Beschäftigungspolitik. Dies ist auch nicht weiter überraschend, weil hohe Inflationsraten Allokationsverzerrungen hervorrufen, wobei die in diesem Zusammenhang wohl wichtigste diejenige ist, daß hohe Inflationsraten immer auch die Inflationsunsicherheit und damit über die Risikoprämie den Realzins erhöhen. Die Investitionstätigkeit und das erreichbare Beschäftigungswachstum werden somit negativ beeinflusst. Die Geldpolitik ist deshalb einzig und allein auf Preisniveaustabilität auszurichten (Lindbeck, 1996; van der Willigen, 1995; Fehn, 1997).

Für die Fiskalpolitik gilt zwar, daß die Bereitstellung von öffentlichen Gütern, Infrastrukturmaßnahmen und die Förderung von Humankapitalinvestitionen positiv auf die Beschäftigung wirken können. Dennoch ist auch hier Vorsicht geboten. Staatliche Aktivitäten gehen in der Regel zu Lasten der privaten, was auch unter dem Stichwort „crowding out“ bekannt ist. Letztere unterliegen aber im Gegensatz zu ersteren einem Gewinnmaximierungskalkül. Sie sind immer dann effizienter, wenn das Staatsversagen das Marktversagen überwiegt. Es gilt daher, stets sehr genau zu hinterfragen, ob die staatlichen Maßnahmen nicht besser vom privaten Sektor durchgeführt werden könnten. Noch ausgeprägter als die investiven sind die konsumtiven Ausgaben des Staates kritisch zu überprüfen. Selbstverständlich sind hohe staatliche Sozialleistungen für jeden einzelnen zunächst einmal angenehm. Da aber gerade keine Äquivalenz zwischen Leistung und Gegenleistung besteht, sind negative Anreizeffekte sowohl aufgrund der Leistungsseite als auch aufgrund der Finanzierungsseite der staatlichen Wohltaten unausweichlich. Kostenlose staatliche Leistungen für Bedürftige wie auch die Finanzierung der staatlichen Aktivitäten über Steuern und Beiträge lähmen die Leistungsanreize, weil die Rendite für überdurchschnittliche Anstrengungen sinkt. Ein Übermaß an staatlichen Wohltaten legt sich folglich wie Mehltau auf die private Wirtschaftstätigkeit. Beschäftigungseinbußen und Arbeitslosigkeit sind die zwangsläufigen Folgen.

Politiker sind an diesen eher längerfristigen Zusammenhängen naturgemäß weniger interessiert. Da sie zunächst einmal Wahlen gewinnen müssen, und eine langfristig richti-

ge Wirtschaftspolitik ihnen wenig hilft, wenn sie in der Zwischenzeit abgewählt werden, führt sie der kurzfristige Zielkonflikt zwischen Inflation und Arbeitslosigkeit immer wieder aufs Neue in Versuchung. Ähnliches gilt für die Ausdehnung der konsumtiven Tätigkeiten des Staates, über welche sich recht leicht Wählerstimmen gewinnen lassen, weil die Lasten für den einzelnen in der Regel nicht ersichtlich sind, insbesondere da sie häufig über staatliche Verschuldung auf zukünftige Generationen abgewälzt werden. Diese Versuchungen für die Politik müssen daher durch institutionelle Schranken begrenzt werden. Die Unabhängigkeit der Bundesbank ist eine solche Schranke. Diese wird allerdings demnächst ihre geldpolitischen Entscheidungsbefugnisse an die Europäische Zentralbank abtreten. Ob dann noch eine ähnliche Stabilitätsorientierung in der Geldpolitik wie in der Vergangenheit gewährleistet ist, wird sich erst noch zeigen müssen. Die unsägliche Diskussion über die Besetzung des Präsidentenpostens der Europäischen Zentralbank läßt daran jedenfalls doch erhebliche Zweifel aufkommen. Um so mehr wird es darauf ankommen, daß die deutsche Regierung unmißverständlich klar macht, daß die DM nur unter der Prämisse zugunsten des Euro aufgegeben wird, daß der Euro vergleichbar stabil wird. Die fiskalpolitischen Aktivitäten werden zwar durch die Maastricht-Kriterien und den Stabilitätspakt zunächst einmal stärker als in der Vergangenheit diszipliniert. Man wird jedoch genau darauf achten müssen, daß der Euro nicht zum Vorwand genommen wird, eine Transferunion zu installieren und massiv fiskalpolitische Kompetenzen nach Brüssel zu verlagern, was unweigerlich mit entsprechenden Verschuldungsmöglichkeiten der EU einherginge. Es steht zu befürchten, daß damit in bezug auf die Haushaltsdisziplin in Europa vollends die Dämme brechen würden, mit allen fatalen Konsequenzen für die Beschäftigung (Berthold / Fehn, 1998).

II. Das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen ist nicht fix vorgegeben, sondern sollte durch eine kluge Wirtschafts- und Tarifpolitik gesteigert werden!

Ein in Deutschland leider allzu weit verbreiteter Irrglaube ist derjenige, daß das gesamtwirtschaftlich zur Verfügung stehende Arbeitsvolumen weitgehend unabänderlich fix vorgegeben ist. Dieser Trugschluß offenbart tiefgehende Verständnisdefizite in bezug auf den Marktmechanismus und dessen Eigenschaft, in der Regel ein Positivsummenspiel zugunsten aller Beteiligten zu sein. Erklären läßt sich diese Unkenntnis ökonomischer Zusammenhänge wohl am ehesten damit, daß Deutschland sich zwar Anfang

der 50er Jahre unter der Regie von Ludwig Erhard für eine marktwirtschaftlich verfaßte Grundordnung entschieden hat, daß sich daraus jedoch mittlerweile eher eine Staatswirtschaft mit angehängtem marktwirtschaftlichem Sektor entwickelt hat. Beste Indizien für diese ganz und gar unbefriedigende Entwicklung sind eine Staatsquote von über fünfzig Prozent und staatlich fixierte Beitragssätze zu den öffentlich-rechtlichen Zwangssystemen der sozialen Sicherung von mittlerweile deutlich über vierzig Prozent der Bruttolöhne. Der im Laufe der Zeit krakenartig wachsende staatliche Sektor unterliegt keinem Gewinnmaximierungskalkül, so daß hier eine höhere Rentabilität der Produktion auch nicht zu einer wachsenden Arbeitsnachfrage führt (Siebert, 1996).

Das Denken in einem gegebenen gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen findet sich in offener oder versteckter Form ständig in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion in Deutschland. In erster Linie ist natürlich die gerade wieder anlaufende Debatte über vom Tarifikartell dekretierte zwangsweise Arbeitszeitverkürzungen, welche angeblich positive Beschäftigungseffekte entfalten sollen, genau von diesem Denken geprägt. Der Versuch, ein Mehr an Beschäftigung in dem betreffenden Sektor zu erreichen, wird damit von vornherein als aussichtslos aufgegeben. Es geht nur noch darum, den kollektiven Mangel zu verwalten. Wie schon das fatale Beispiel der ehemals sozialistischen Länder gezeigt hat, bietet eine solche Mangelwirtschaft ein ausgiebiges Betätigungsfeld für staatliche Bürokraten bzw. Verbandsfunktionäre. Sie verschaffen sich dadurch quasi selbst ihre Existenzberechtigung. Der Versuch, Arbeitslosigkeit durch kollektive Arbeitszeitverkürzungen zu bekämpfen, muß jedoch fehlschlagen. Er setzt in keiner Weise an den strukturellen Ursachen der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit an und führt längerfristig nur dazu, daß das betreffende Land insgesamt ärmer wird. Die einfache Dreisatzrechnung, die sich hinter der Vorstellung verbirgt, daß man durch kollektive Arbeitszeitverkürzungen erfolgreich Arbeitslosigkeit bekämpfen könnte, steckt aber letztlich auch hinter anderen beliebten Patentrezepten, wie etwa Überstunden zu verbieten bzw. künstlich zu verteuern oder ältere Arbeitnehmer mit Hilfe staatlicher Subventionen vorzeitig aus dem Arbeitsmarkt herauszulocken.

Man kann es nicht oft genug betonen: Das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen ist keine gegebene Größe, sondern hängt entscheidend von der Rentabilität der Produktion in einem Land ab. Günstige institutionelle Rahmenbedingungen sowie eine hochqualifizierte, leistungsbereite und mobile Bevölkerung wirken sich positiv auf die Investiti-

onsttigkeit und damit auf die Arbeitsnachfrage in einer Volkswirtschaft aus. Eine künstliche Verknappung der in einem Land zur Verfügung stehenden qualifizierten Arbeit, wie sie bei den erwähnten Vorschlägen zwangsläufig in der einen oder anderen Form eintritt, führt ganz im Gegensatz zum erwünschten Effekt zu einer Senkung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsnachfrage. Im internationalen Standortwettbewerb muß ein Land aber genau den gegenteiligen Weg einschlagen, nämlich mit einem möglichst umfassenden Angebot der im Land zur Verfügung stehenden immobilien Produktionsfaktoren um die international mobilen Produktionsfaktoren zu werben. Dies muß sich auch keineswegs negativ auf die Arbeitsnachfrage in anderen Ländern auswirken. Vielmehr fördern günstige Angebotsbedingungen in allen Ländern auch die weltweite Kapitalbildung und damit die globale Arbeitsnachfrage. Auch in bezug auf die weltweite Arbeitsnachfrage ist eine marktwirtschaftlich orientierte Standortpolitik kein Nullsummen-, sondern ein Positivsummenspiel.

III. Die Löhne sollten nur nach Maßgabe der Produktivitätsentwicklung steigen!

Die zentrale Stellgroe auf dem Arbeitsmarkt ist der Lohn. Er entscheidet letztlich über das realisierbare Beschäftigungsvolumen. Dabei ist es kein Zufall, daß die richtige Höhe des Lohns eine politisch besonders brisante Frage ist. Der Lohn hat nun mal einen Doppelcharakter. Auf der einen Seite ist er in der Regel der wichtigste Einkommensfaktor für die Arbeitnehmer. Von daher ist es zunächst einmal verständlich, wenn die Arbeitnehmer an möglichst hohen Löhnen interessiert sind. Es ist unzweifelhaft besser, mehr als weniger Geld in der Tasche zu haben. Dieser Effekt tritt allerdings nur dann ein, wenn der betreffende Arbeitnehmer beschäftigt bleibt, also die höheren Löhne nicht zum Verlust seines Arbeitsplatzes führen. Dies führt zur zweiten Komponente des Lohnes hin, nämlich seiner Eigenschaft als Kostenfaktor für die Unternehmungen. Lohnsteigerungen erhöhen die Kosten der Unternehmungen, was in der Konsequenz deren Arbeitsnachfrage reduziert, wenn die Notenbank eine Überwälzung auf die Preise nicht zuläßt. Lohnsteigerungen müssen erst in Form von Produktivitätssteigerungen erwirtschaftet werden, weil sie ansonsten höhere Arbeitslosigkeit zur Folge haben.

Der Spielraum für beschäftigungsunschädliche Lohnerhöhungen ergibt sich damit in gesamtwirtschaftlicher Sicht aus dem Trendwachstum der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität. Die Arbeitsnachfrage hängt jedoch von der Entwicklung der Bruttolohnkosten und nicht von derjenigen des Nettlohns ab, den die Arbeitsplatzbesitzer letztlich in der Tasche haben. Steigende Lohnnebenkosten müssen also bei einer beschäftigungsorientierten Lohnpolitik durch einen Abschlag berücksichtigt werden. Nicht eingehen in die Lohnsteigerungen darf hingegen die sogenannte Arbeitsplatzabbauproduktivität, die sich ganz einfach dadurch ergibt, daß überzogene Lohnerhöhungen in der Vergangenheit die Unternehmungen gezwungen haben, Beschäftigung abzubauen, um damit Produktivität und Kosten wieder in Einklang zu bringen. Die Lohnpolitik muß sich also an den originären Produktivitätsfortschritten orientieren, die um vorangegangene Entlassungen bereinigt wurden. Herrscht außerdem wie nun schon seit weit mehr als zwei Jahrzehnten Massenarbeitslosigkeit, dann können die Arbeitsplatzbesitzer nicht den gesamten so ermittelten Lohnerhöhungsspielraum für sich reklamieren. Arbeitslosigkeit läßt sich gesamtwirtschaftlich nur abbauen, wenn die Lohnzuwachsrate hinter den Produktivitätsfortschritt zurückbleiben. Veranschlagt man die längerfristige Reallohnelastizität der Arbeitsnachfrage in Deutschland wie üblich auf etwa minus 0,8, dann würde ein Zurückbleiben des gesamtwirtschaftlichen Wachstums der realen Lohnkosten hinter dem Produktivitätsfortschritt um einen Prozentpunkt langfristig etwa 240.000 Arbeitnehmer in Lohn und Brot bringen. Es wird deutlich, daß schon eine mehrjährige Lohnzurückhaltung notwendig ist, um eine fühlbare Wende am Arbeitsmarkt herbeizuführen. Ein Wechselspiel aus Episoden der Mäßigung und lohnpolitischen Exzessen wie in jüngster Vergangenheit kann diese Wende hingegen keinesfalls bewerkstelligen. Einstellungsentscheidungen sind gerade hierzulande aufgrund der hohen Entlassungskosten wie Investitionsentscheidungen zu betrachten - beide werden nur dann getroffen, wenn damit dauerhaft positive Gewinnerwartungen einhergehen.

Eine Lohnpolitik kann aber darüber hinaus nur dann als beschäftigungsorientiert bezeichnet werden, wenn ausreichend differenzierte Löhne vereinbart werden. Die im internationalen Vergleich ziemlich rigiden Lohnstrukturen in Deutschland sind eine wichtige Ursache der hiesigen Arbeitsmarktmisere. Veränderungen in den Strukturen der Arbeitsnachfrage haben sich in Deutschland viel zu wenig in den Lohnstrukturen niedergeschlagen. Auf sektorale, betriebliche, regionale und qualifikatorische Besonderheiten wird hierzulande kaum Rücksicht genommen. Dies wäre nur dann nicht weiter

schädlich für die Beschäftigung, wenn die Arbeitnehmer in Deutschland in jeder Hinsicht äußerst mobil wären. Davon kann aber beileibe keine Rede sein. Die Kombination aus weitgehend immobilen Arbeitnehmern und ziemlich rigiden Lohnstrukturen verschärft drastisch die Beschäftigungsmisere. Gerade die im Bereich der einfachen Dienstleistungen eigentlich vorhandenen Beschäftigungspotentiale können nicht erschlossen werden, so lange die qualifikatorische Lohnstruktur nicht flexibler wird. Sockellohnerhöhungen, welche die gering qualifizierte Arbeit überproportional verteuern, sind daher besonders schädlich für die Beschäftigung. Sie sind in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit unter den gering qualifizierten Arbeitnehmern nicht zu rechtfertigen (Siebert, 1996; Fehn, 1997).

IV. Die Verantwortung für die Arbeitsmarktsituation sollte wieder eindeutig den Tarifparteien zugewiesen werden!

Die Hauptursache der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit ist schlicht und ergreifend, daß der Lohnmechanismus am Arbeitsmarkt weitgehend ausgehebelt ist. Weder wird die aggregierte Lohnhöhe in ausreichendem Umfang durch gesamtwirtschaftliche Arbeitslosigkeit gesenkt, noch sind die Lohnstrukturen flexibel genug, um sektorale, qualifikatorische und regionale Ungleichgewichte auf den Teilarbeitsmärkten abzubauen. Diese mangelnde Flexibilität der Löhne und Lohnstrukturen hat vor allem eine Ursache. Den Tarifparteien sind mit der Tarifautonomie weitgehende Rechte eingeräumt worden, ohne sie auch für die entstehenden Folgen in bezug auf die Beschäftigungssituation in die Pflicht zu nehmen. Eine solche Trennung von Rechten und Pflichten kann jedoch nur zu gesamtwirtschaftlich fatalen Konsequenzen führen. Die Tarifparteien vereinbaren Löhne und Arbeitsbedingungen, die ihren jeweiligen Verbandsinteressen, nicht aber dem Allgemeinwohl dienen. Während sich die Gewerkschaften bei ihren tarifpolitischen Forderungen primär an den Interessen der Arbeitsplatzbesitzer orientieren, sind für die Arbeitgeberverbände in erster Linie die Bedürfnisse der sie dominierenden Großunternehmen ausschlaggebend. Das zwangsläufige Resultat sind zu hohe und zu rigide Löhne.

Das Interesse der Arbeitslosen an einer beschäftigungsfördernden Lohnpolitik bleibt somit systematisch außen vor. Das Tarifkartell fühlt sich weder für sie verantwortlich, noch wird es vom Staat für die Interessen der Arbeitslosen in die Pflicht genommen.

Ganz im Gegenteil, der Staat fördert sogar noch systematisch den beschäftigungsfeindlichen Kurs des Tarifkartells, indem er die Massenarbeitslosigkeit finanzieren hilft und durch staatliche Arbeitsbeschaffungsprogramme die Zahl der offiziell registrierten Arbeitslosen reduziert. Beides senkt aber den Druck auf das Tarifkartell, eine beschäftigungsorientierte Tarifpolitik zu verfolgen. Erforderlich ist somit wieder eine ganz klare Aufgabenverteilung. Wer die Preise festlegt, bestimmt aufgrund des Marktmechanismus auch gleichzeitig die Mengen. Dies gilt selbstverständlich auch für den Arbeitsmarkt.

Der Staat sollte daher tunlichst alle Aktivitäten unterlassen, welche das Tarifkartell von seiner beschäftigungspolitischen Verantwortung entlasten. Daher sind nicht nur all jene staatlichen Aktivitäten grundsätzlich problematisch, mit denen der Staat überhöhte und zu undifferenzierte Tarifabschlüsse beschäftigungspolitisch abfedert, wie etwa staatliche Arbeitsbeschaffungsprogramme und ein großzügig ausgebauter Wohlfahrtsstaat. Auch das Instrument runder Tische bzw. konzertierter Aktionen, welches sich in Deutschland trotz des schon wiederholten Scheiterns wieder wachsender Beliebtheit erfreut, trägt nicht dazu bei, die beschäftigungspolitischen Verantwortlichkeiten zu klären. Ganz im Gegenteil dienen diese Aktivitäten häufig dazu, die Zuständigkeiten vollends zu verwischen. So ist es auch kein Zufall, daß die deutsche Öffentlichkeit in erster Linie der Regierung, nicht aber dem Tarifkartell die Massenarbeitslosigkeit anlastet. Den Kartellbrüdern gelingt es im Rahmen solcher runder Tische zumeist noch ausgeprägter als gegenwärtig, sich vom Staat ihre wenig beschäftigungsorientierte Tarifpolitik subventionieren zu lassen. Der Anreiz, in Zukunft Lohnzurückhaltung zu üben, verschwindet damit gänzlich. Die eigentlich erforderliche produktivitätsorientierte Lohnpolitik, die auch auf die jeweiligen sektor- und unternehmensspezifischen Gegebenheiten Rücksicht nimmt und die bei bestehender Massenarbeitslosigkeit über einen längeren Zeitraum hinweg einen Abschlag vom Trendwachstum der Arbeitsproduktivität vornimmt, kann so jedenfalls nicht erreicht werden.

V. Die individuelle Vertragsfreiheit auf dem Arbeitsmarkt sollte gestärkt werden!

Ein erster wichtiger Ansatzpunkt, wie auch auf dem Arbeitsmarkt der Marktmechanismus wieder mehr zur Geltung gebracht werden kann, ist die Stärkung der individuellen

Vertragsfreiheit. Sowohl die Löhne als auch die Arbeitsbedingungen müssen in größerem Umfang auch individuell vereinbar sein, so daß sie vermehrt den tatsächlichen Präferenzen der betroffenen Parteien entsprechen. Es gilt somit, zumindest eine Schneise in das Dickicht aus gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen zu schlagen, welche der individuellen Vertragsfreiheit auf dem Arbeitsmarkt die Luft zum Atmen nehmen. So muß es z.B. generell zulässig werden, daß Arbeitslose sich durch Einsteigertarife, die deutlich unter dem Tariflohn der jeweiligen Branche liegen sollten, Zugang zu einer regulären Beschäftigung verschaffen. Dies sollte unabhängig davon möglich sein, ob der Betreffende Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht. Allenfalls könnte die Dauer der vorangehenden Arbeitslosigkeit dafür ein Kriterium sein. Ebenso sollte es allgemein zulässig sein, daß Arbeitnehmer auf Teile des Tariflohns verzichten, etwa weil sie im Gegenzug Beschäftigungszusagen oder eine Gewinnbeteiligungs- bzw. Investivlohnkomponente erhalten. Schließlich sollte das Günstigkeitsprinzip in Zukunft anders interpretiert werden, so daß es für einen Arbeitnehmer auch günstiger sein kann, seinen Arbeitsplatz zu erhalten bzw. eine neue Anstellung zu erhalten, auch wenn er dafür Lohn einbußen in Kauf nehmen muß (Berthold, 1998).

Auch die anderen, im Rahmen eines Arbeitsvertrages üblicherweise festzulegenden Konditionen wie etwa Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsschutz und Abfindungsregelungen sollten in weitaus größerem Umfang als bisher von den jeweiligen Arbeitnehmern und Unternehmungen individuell vereinbart werden können. Bindende gesetzliche und tarifvertragliche Bestimmungen sollten allenfalls Mindestbedingungen fixieren, welche weniger großzügig auszufallen haben als die sich im Durchschnitt am Markt ergebenden Konditionen. Unternehmungen sollte es darüber hinaus freistehen, in welcher Reihenfolge sie Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen entlassen. Nur so ist gewährleistet, daß eine Unternehmung nicht ausgerechnet die für sie wertvollsten Arbeitnehmer in Zeiten betrieblicher Not freisetzen muß. Gerade wenn man über das hohe Ausmaß der in Deutschland geleisteten Überstunden lamentiert, ist es geradezu widersinnig, an den im internationalen Vergleich rigiden gesetzlichen Kündigungsschutzregelungen festzuhalten. In dem volatiler gewordenen wirtschaftlichen Umfeld wissen Unternehmungen häufig nicht, wie lange sie einen Arbeitnehmer profitabel beschäftigen können. Es wird wahrscheinlicher, daß sie einen heute erst eingestellten Arbeitnehmer schon morgen wieder entlassen müssen. Folglich sind die tatsächlichen ökonomischen Kosten von Kündigungsschutz- und Abfindungsregelungen weitaus höher als in der

Vergangenheit. Sofern sich dies nicht in einer niedrigeren Entlohnung niederschlägt, sind negative Beschäftigungseffekte unvermeidbar. Unternehmungen handeln daher nur rational, wenn sie bei steigender Nachfrage nach ihren Produkten zunächst einmal Überstunden fahren und sie mit Neueinstellungen sehr zurückhaltend sind. Da Entlassungen in Deutschland durch die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen sehr teuer geworden sind, ist Arbeit hierzulande zum quasi-fixen Faktor geworden, dessen Einsatz die Unternehmungen tunlichst zu minimieren suchen (Bertola / Ichino, 1995).

VI. Die Tarifverhandlungen sollten dezentraler ausgestaltet werden!

Es gehört zum Ritual der „political correctness“ in Deutschland, das gute Funktionieren des korporatistischen Konsensmodelles, zu dem relativ zentral organisierte Tarifverhandlungen als integraler Bestandteil gehören, in Diskussionen über die Arbeitsmarktpolitik hervorzuheben. Es mag zwar sein, daß mit Hilfe dieses Konsensmodelles Konflikte, die ansonsten offen ausgetragen worden wären, bislang erfolgreich unter den Teppich gekehrt worden sind. Als arbeitsmarktpolitisches Vorzeigemodell hat der deutsche Ansatz jedoch endgültig ausgespielt. Davon legen nahezu fünf Millionen Arbeitslose und eine im internationalen Vergleich immer schlechter werdende Arbeitsmarktpformance beredt Zeugnis ab. Es ist ja auch mehr als fraglich, wie lange es noch gelingen wird, dieses Heer an Arbeitslosen mit Hilfe großzügiger staatlicher Sozialleistungen ruhigzustellen. Spätestens wenn dies nicht mehr gelingt, wird sich die deutsche Sehnsucht nach Konsens und Harmonie auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr befriedigen lassen. Das deutsche Modell, welches bis Anfang der 70er Jahre gut funktionierte, hat seitdem versagt. Während andere Länder mittlerweile in der Lage waren, den Negativtrend auf dem Arbeitsmarkt umzukehren, ist dies hierzulande nicht gelungen. Folgerichtig droht Deutschland zusehends aus der Spitzengruppe der wirtschaftlich erfolgreichsten Länder abzustiegen.

Der Übergang zu der notwendigen größeren individuellen Vertragsfreiheit auch auf dem Arbeitsmarkt setzt voraus, daß Tarifvereinbarungen dezentral getroffen werden und damit mehr institutioneller Wettbewerb zugelassen wird. Zentrale Regelungen mögen noch in den 50er und 60er Jahren aufgrund ihrer Vorteile in bezug auf niedrigere Transaktionskosten und eine geringere Streikhäufigkeit vorteilhaft gewesen sein. Heutzutage

sind sie es jedoch nicht mehr, weil sich das ökonomische Umfeld nachhaltig gewandelt hat. Die fordistische Massenproduktion weicht immer mehr der post-fordistischen Einzelfertigung, die sich weitaus stärker an den individuellen Kundenwünschen orientiert und in der viel umfassendere Fähigkeiten des Arbeitnehmers gefragt sind. Der Arbeitnehmer benötigt daher ein breites Spektrum an Humankapital, so daß er in den verschiedensten Tätigkeiten flexibel einsetzbar ist. Die Funktion des Arbeitnehmers unterliegt mit anderen Worten einem tiefgreifenden Wandel. Vom reinen Zulieferer eines fest umrissenen Sets an möglicherweise sogar nur physischen Leistungen, wird er immer mehr selbst in kleinen Einheiten zum Entscheidungsträger, der maßgeblich zum Erfolg der Unternehmung beiträgt. Betriebsindividuelle Anreizgesichtspunkte spielen eine immer wichtigere Rolle. Die nur im Rahmen von zentralen Tarifvereinbarungen umsetzbare Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit ist somit nicht mehr zeitgemäß, weil formal ähnlich qualifizierte Arbeitnehmer einen immer unterschiedlicheren Output erwirtschaften.

Standardisierte, zentrale Regelungen passen nicht zu dieser Entwicklung der Arbeitswelt. Sie hemmen diesen gesamtwirtschaftlich produktivitätssteigernden Trend, so daß sie früher oder später auf jeden Fall von der Bildfläche verschwinden werden. Wie schnell diese Entwicklung vor sich geht und wie groß die in der Zwischenzeit entstehenden gesamtwirtschaftlichen Verluste ausfallen, hängt jedoch entscheidend von dem ihm entgegengesetzten politischen Widerstand ab. Da Deutschland im internationalen Vergleich in der Entwicklung hin zu dezentraleren Tarifverhandlungen hinterherhinkt, scheint der vereinte Widerstand von Kartellbrüdern und christlich-sozialdemokratisch orientierten Parteien gegen mehr Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt besonders ausgeprägt zu sein. Von politischer Seite sollte aber im Gegenteil alles unternommen werden, diese längerfristig ohnehin unvermeidbare Entwicklung hin zu dezentralen Vereinbarungen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern und nicht künstlich zu behindern. Dies bedeutet etwa, daß Betriebsvereinbarungen bei Übereinstimmung beider Parteien generell zulässig werden müssen. § 77 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes ist entsprechend zu ändern, wobei eine gesetzliche Präzisierung des notwendigen Quorums unter den Arbeitnehmern in der betreffenden Unternehmung notwendig ist. Auch der Möglichkeit, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, ist im Sinne von mehr Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt ein für allemal eine Absage zu erteilen. Der Sündenfall des Entsendegesetzes in der Baubranche darf sich nicht wiederholen, weil sonst das Tarifikartell so

gut wie keinen Anreiz mehr hat, beschäftigungsorientierte Tarifabschlüsse zu vereinbaren. Darüber hinaus ist die Nachwirkung von Tarifverträgen strikt zu begrenzen, etwa bis zu dem Zeitpunkt, an dem Unternehmung und Belegschaft eine abweichende Regelung getroffen haben (Berthold, 1998; Berthold / Fehn, 1996a).

VII. Die Arbeitslosenunterstützung sollte restriktiver gehandhabt werden!

In international vergleichenden Studien zeigt sich immer wieder, daß die Großzügigkeit der Arbeitslosenunterstützung eine wichtige Determinante für das Ausmaß an Arbeitslosigkeit in einem Land ist. Je länger Leistungen gewährt werden, je höher diese Leistungen ausfallen und je schwächer die Zumutbarkeitskriterien sind, die an die Gewährung dieser Leistungen geknüpft werden, desto höher ist das Ausmaß an Arbeitslosigkeit. Mehrere Wirkungsketten sind für dieses Resultat verantwortlich. Zunächst einmal wird dadurch schlicht und ergreifend die Suchintensität der Arbeitslosen gesenkt, womit deren Einstellungswahrscheinlichkeit sinkt. Darüber hinaus verbreitert sich mit den deshalb höheren Kosten des Wohlfahrtsstaates der Keil aus Steuern und Abgaben, der zwischen den Bruttolohnkosten für die Unternehmungen und dem Nettolohn, den die Arbeitnehmer erhalten, liegt. Die Anreize verschieben sich hin zur Nicht- bzw. zur Schwarzarbeit. Ein aggressiveres Lohnverhandlungsverhalten der Gewerkschaften, die sich natürlich am Nettolohn orientieren, den ihre Mitglieder tatsächlich erhalten, mit entsprechenden Beschäftigungseinbußen ist die zwangsläufige Folge. Dieses Ergebnis kommt aber auch deshalb zustande, weil die Gewerkschaften wissen, daß überzogene Lohnerhöhungen weniger gravierende Konsequenzen für diejenigen Arbeitnehmer nach sich ziehen, die deswegen entlassen werden. Sie fallen ja in ein großzügig ausgebautes wohlfahrtsstaatliches Netz, das ihnen einen erheblichen Teil ihres zuletzt verdienten Nettoeinkommens garantiert (Nickell, 1997).

Deutschland schneidet in bezug auf die Ausgestaltung der Arbeitslosenunterstützung im internationalen Vergleich schlecht ab. Die Leistungen sind nicht nur relativ hoch, sondern sie werden auch für einen sehr langen Zeitraum gewährt, und noch dazu sind die Zumutbarkeitskriterien eher als lax zu bezeichnen. Zwar sind letztere mit der zu Beginn dieses Jahres in Kraft getretenen Reform ein wenig verschärft worden. Insbesondere ist

nur noch die Bezahlung, nicht aber die einer Tätigkeit zugrundeliegende Qualifikation Kriterium dafür, ob ein Arbeitsloser ohne Einbußen bei den staatlichen Transferzahlungen eine ihm angebotene Stelle ablehnen darf. Auch die zumutbare Pendelzeit ist von 150 auf 180 Minuten verlängert worden. Nach wie vor ist aber selbst bei Arbeitnehmern, die eine Vollzeitstelle suchen, ein Umzug nicht zumutbar. Es kann daher nicht verwundern, daß die Mobilität der deutschen Arbeitnehmer etwa im Vergleich zu ihren amerikanischen Kollegen nur als gering zu bezeichnen ist. Nicht angetastet wurde auch die Dauer der Leistungen für Arbeitslose. Schon die bis zu 32 Monate dauernde Gewährung von Leistungen der Arbeitslosenversicherung ist im internationalen Vergleich sehr lang. Daran schließt sich jedoch in Deutschland auch noch die im Prinzip zeitlich unbegrenzte Arbeitslosenhilfe an, die ebenfalls am früheren Nettolohn orientiert ist. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht wäre es sinnvoll, die Leistungen der Arbeitslosenversicherung in zeitlicher Hinsicht zu kürzen und im Zeitverlauf fallend auszugestalten. Darüber hinaus sollte die Arbeitslosenhilfe abgeschafft werden. Sie gaukelt eine Versicherungsleistung vor, weil sie sich wie das Arbeitslosengeld am zuletzt verdienten Nettoeinkommen orientiert, obwohl sie rein aus Steuergeldern und nicht aus Beiträgen finanziert wird. Wer nach Ablauf der Leistungen der Arbeitslosenversicherung noch immer keine Beschäftigung gefunden hat, der ist aber kein Versicherungsfall mehr, sondern allenfalls ein Sozialfall, der gegebenenfalls Anspruch auf Sozialhilfe haben sollte. Um den institutionellen Wettbewerb in der Arbeitslosenversicherung zu fördern und dadurch überhaupt erst effiziente Lösungen herauszufiltern, ist es darüber hinaus sinnvoll, die Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung stärker dezentral zu organisieren. So sollten etwa die Bundesländer in diesem Bereich mehr Eigenverantwortung übernehmen, so daß effiziente Lösungen vor Ort sich auch unmittelbar in einer geringeren Belastung von Unternehmungen und Arbeitnehmern mit Sozialabgaben niederschlagen.

VIII. Die aktive Arbeitsmarktpolitik sollte marktkonformer organisiert und mit der Arbeitslosenunterstützung verzahnt werden!

Diese Idee des stärkeren institutionellen Wettbewerbs sollte sich auch in einer dezentraleren Ausgestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik niederschlagen. Dabei ist jedoch anzumerken, daß der Staat mit seinen arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten aufpassen muß, daß er nicht als Reparaturwerkstatt für lohnpolitische Fehlentwicklungen mißbraucht wird. Dennoch kann eine intelligent ausgestaltete aktive Arbeitsmarktpolitik in

Grenzen helfen, die Misere auf dem Arbeitsmarkt zu lindern. Dabei muß es insbesondere darum gehen, Langzeitarbeitslosen zu helfen, aus der Arbeitslosigkeitsfalle zu entringen, in die sie mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit hineinrutschen. Mit wachsender Dauer der Arbeitslosigkeit entwertet sich das Humankapital der Arbeitslosen immer mehr, so daß ihr am Markt erzielbares Einkommen relativ zu den Leistungen des Wohlfahrtsstaates sinkt. Damit verschwindet aber der Anreiz für die Arbeitslosen, eine reguläre Beschäftigung zu suchen, wie auch für die Tarifvertragsparteien, auf die Interessen dieser Arbeitslosen in den Tarifverträgen Rücksicht zu nehmen. Folglich verfestigt sich die Arbeitslosigkeit auf hohem Niveau, und die Allgemeinheit sieht sich auf Dauer gezwungen, die Arbeitslosen zu versorgen.

Diese fatale Entwicklung gilt es, mit Hilfe der aktiven Arbeitsmarktpolitik umzukehren. Dabei sind jedoch vor allem drei Grundsätze zu beachten. Erstens ist Qualifikation „on the job“ derjenigen „off the job“ überlegen. Der Staat sollte also den Arbeitslosen helfen, den Wiedereinstieg in eine reguläre Berufstätigkeit zu schaffen, und sie nicht mit Hilfe eigener Programme vom regulären Arbeitsmarkt fernhalten. Es gilt lediglich, den Arbeitslosen eine Brücke zurück in eine sich am Markt rechnende Tätigkeit zu bauen. Staatlich organisierte Arbeitsbeschaffungsprogramme werden auch nicht dadurch effizienter, daß sie auf kommunaler Ebene organisiert sind, so daß der aktuell beliebte Vorschlag kommunaler Beschäftigungsgesellschaften in die Irre führt. Letztlich zehren solche Vorschläge stets den ersten Arbeitsmarkt aus, so daß das Volumen an regulärer Beschäftigung immer weiter sinkt. Zweitens müssen die Arbeitslosen durchweg einen finanziellen Anreiz haben, nach einer nichtsubventionierten Tätigkeit zu suchen. Damit ist unmittelbar klar, daß reine staatliche Arbeitsbeschaffungsprogramme, in deren Rahmen die Teilnehmer auch noch eine Entlohnung erhalten, die eng an die Tariflöhne gekoppelt ist, strikt abzulehnen sind. Weder tragen sie nennenswert dazu bei, die Arbeitslosen auf eine Rückkehr in den regulären Arbeitsmarkt vorzubereiten, noch steigern sie die Suchintensität der geförderten Arbeitslosen. Darüber hinaus verstärken sie die Neigung des Tarifkartells, sich aus seiner beschäftigungspolitischen Verantwortung zu stellen. Drittens dürfen aus genau diesem Grund nur solche Arbeitslose in den Genuß staatlicher Fördermaßnahmen kommen, die schon eine nicht unerhebliche Zeitdauer arbeitslos waren, weil Kurzeitarbeitslose noch am ehesten helfen, das Tarifkartell in seiner Lohnsetzung zu disziplinieren (Berthold / Fehn, 1997; Donges, 1992).

Eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die diese Punkte weitgehend berücksichtigt und mit dem System der Arbeitslosenunterstützung verzahnt ist, könnte folgendermaßen aussehen. Nach einer gewissen Dauer der Arbeitslosigkeit, z.B. schon nach sechs Monaten, um den Humankapitalverfall nicht zu groß werden zu lassen, erhalten die Arbeitslosen nicht nur die Arbeitslosenunterstützung, sondern außerdem einen Gutschein über einen bestimmten Betrag. Dieser Gutschein kann jedoch nur dadurch in einen geldwerten Vorteil umgewandelt werden, daß die Arbeitslosen ihn an Unternehmungen weitergeben, die bereit sind, sie zu beschäftigen. Nur die betreffenden Unternehmungen, nicht die Arbeitslosen, erhalten vom Arbeitsamt den Nennwert der Gutscheine ausgezahlt. Aufgrund des Gutscheins können die Unternehmungen den Arbeitslosen folglich einen höheren kritischen Lohn bieten, bei dem es für die Unternehmungen gerade noch rentabel ist, die Arbeitslosen einzustellen. Daher steigt die Zahl der Neueinstellungen. Um die Humankapitalbildung bei den Arbeitslosen besonders zu fördern, erhalten die Unternehmungen gegen Vorlage des Gutscheins einen höheren staatlichen Zuschuß zu den Lohnkosten, wenn sie nachweisen, daß die ehemals Arbeitslosen nicht nur beschäftigt, sondern auch aus- bzw. weitergebildet werden (Snower, 1994; Fehn, 1997).

Es stellt sich allerdings zwangsläufig die Frage nach der Höhe des Basisgutscheins. Zunächst einmal ist klar, daß die Einstellungschancen mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit immer kleiner werden. Daher sollte der Wert des monatlichen Gutscheins mit länger werdender Arbeitslosigkeit bis zu einem gewissen Maximum nach etwa zweieinhalb Jahren Arbeitslosigkeit anwachsen. Erhält schließlich ein Arbeitsloser eine Stelle, dann wird der monatliche Gutscheinbetrag mit jedem Monat, in dem er beschäftigt ist, sukzessive bis auf den Wert Null verringert. Dies ist auch gerechtfertigt, weil er mit zunehmender Dauer der Beschäftigung immer mehr marktverwertbares Humankapital aufbaut, und er daher weniger auf staatliche Unterstützung angewiesen ist. Kritisch ist die Höhe des ersten Gutscheins im siebten Monat der Arbeitslosigkeit, weil sie implizit auch die Höhe der Gutscheine in den Folgemonaten festlegt. Auf der einen Seite sollte der Gutschein in keinem Monat über dem Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung liegen. Ansonsten würde die Gefahr bestehen, daß Unternehmungen Arbeitslose nur zum Schein beschäftigen. Auf der anderen Seite darf der Gutschein auch nicht zu gering bemessen sein, damit er überhaupt einen realen Effekt erzielt. Insofern bietet es sich an, den Auszahlungsbetrag bei Nachweis von Qualifizierungsmaßnahmen genau so zu be-

messen, daß seine maximale Höhe nach zweieinhalb Jahren Arbeitslosigkeit dem Anspruch auf staatliche Unterstützungsleistungen zu diesem Zeitpunkt entspricht.

Ein solches, in die Arbeitslosenunterstützung integriertes System von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgutscheinen weist eine Reihe von Vorteilen auf. Zunächst einmal wird die zweifach negative Wirkung der gängigen Ausgestaltung der Arbeitslosenunterstützung gemildert. Derzeit wird Arbeitslosigkeit subventioniert, während die zur Finanzierung notwendigen höheren Steuern und Abgaben die Erträge aus der Erwerbstätigkeit und damit den Anreiz zu arbeiten reduzieren. Durch die Gutscheine bleibt den Arbeitslosen ein Teil ihres Anspruchs auf staatliche Transferzahlungen auch dann noch indirekt temporär erhalten, wenn sie einer bezahlten Beschäftigung nachgehen. Die durch den Gutschein finanzierte Lohnsubvention erhöht den Anreiz für die Unternehmen, Arbeitslose überhaupt einzustellen. Daraus resultiert umgekehrt eine intensivere Arbeitsplatzsuche der Arbeitslosen und ein höheres effektives Arbeitsangebot. Außerdem wird Humankapital „on the job“ und nicht „off the job“ vermittelt. Daher ist im Vergleich zu staatlich organisierten Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogrammen eher damit zu rechnen, daß das gebildete Humankapital den Anforderungen des Marktes entspricht. Schließlich erhalten die Outsider ein Instrument an die Hand, mit dessen Hilfe sie die bei den Arbeitsplatzbesitzern anfallenden Lohnkosten temporär unterbieten können. Eine solche Subjektförderung von bereits längerfristig Arbeitslosen unterliegt daher weniger der Gefahr, die Lohninflation anzuheizen.

Im Rahmen dieses Vorschlags wird jeder Arbeitslose nur zeitlich begrenzt gefördert. Dies hilft zwar, den Finanzierungsaufwand in Grenzen zu halten und Anreize zu schaffen, daß die Arbeitslosen während des Förderungszeitraumes genügend Humankapital aufbauen, um ohne staatliche Zuschüsse dauerhaft im regulären Arbeitsmarkt beschäftigt zu werden. Es stellt sich aber die Frage, was mit jenen Arbeitslosen geschehen soll, die eben nicht in der Lage sind, sich während des Förderungszeitraumes entsprechende Qualifikationen anzueignen. Hier steht der Staat letztlich nur vor der problematischen Alternative, entweder den Arbeitslosen dauerhaft alleine das soziokulturelle Existenzminimum zu finanzieren, oder im Sinne eines Kombilohns bzw. einer negativen Einkommensteuer das unter dem soziokulturellen Existenzminimum liegende Erwerbseinkommen aufzustocken. Der erste Weg sollte bei all den Arbeitslosen, die grundsätzlich arbeitsfähig sind, mit entsprechenden Arbeitspflichten verbunden werden. Arbeitsfähige

Langzeitarbeitslose sollten dann verpflichtet werden, auch solche Jobs anzunehmen, deren Entlohnung unterhalb des soziokulturellen Existenzminimums liegt. Der Differenzbetrag wird dann auf Dauer vom Staat ausgeglichen. Der zweite Weg eines Kombi-lohns bzw. einer negativen Einkommensteuer hat den Vorteil nicht mit Zwang, sondern mit Anreizen zu arbeiten, weil die Arbeitnehmer mit Hilfe staatlicher Transfers dauerhaft mehr als das soziokulturelle Existenzminimum erhalten. Somit wird der Grenzsteuersatz im Übergangsbereich zwischen dem Empfang staatlicher Transferzahlungen und dem regulären Arbeitsmarkt deutlich unter hundert Prozent gesenkt, so daß die in diesem Bereich existierende Arbeitslosigkeitsfalle gemildert wird. Der Anreiz für die Arbeitslosen steigt erheblich an, überhaupt eine reguläre Tätigkeit auszuüben. Der dadurch entstehende Finanzierungsaufwand ist aber wohl nur dann tragbar, wenn man sich dazu durchringen kann, das Niveau der Transferzahlungen an arbeitsfähige Langzeitarbeitslose abzusenken. Man sieht, daß allein die aus Gerechtigkeitssicht sicherlich verständliche Absicht, allen Bürgern ein soziokulturelles Existenzminimum zu garantieren, eine derart gravierende Verzerrung für den Arbeitsmarkt darstellt, daß ordnungspolitisch vollkommen saubere Lösungen nicht mehr zu realisieren sind.

IX. Es sollten höhere Produktivitätsfortschritte durch verbesserte Standortbedingungen erreicht werden!

Ein Durchbruch an der Beschäftigungsfront wird sich in Deutschland letztlich nur dann erzielen lassen, wenn der Investitionsmotor in Gang kommt. Steigende Investitionen führen zu höheren Wachstumsraten in der Arbeitsproduktivität, so daß sowohl der Spielraum für Einkommensteigerungen der Arbeitsplatzbesitzer steigt, als auch die Chancen zunehmen, Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren. Da alle Beteiligten bei diesem Ansatz gewinnen, sollte man meinen, daß eine investitionsfördernde Standortpolitik wenig kontrovers ist. Wie jedoch die politische Blockade der Steuerreform im vergangenen Jahr gezeigt hat, ist dem mitnichten so. Eine investitionsfreundliche Steuerpolitik, die gerade auch ausländische Direktinvestitionen mit einer niedrigen effektiven Besteuerung ins Land holt, ist in Deutschland aufgrund der unsäglichen Dominanz von Verteilungsargumenten derzeit anscheinend noch nicht durchzusetzen. Auch hier gilt jedoch, daß sich ökonomische Gesetzmäßigkeiten eher früher als später gegen politische Macht durchsetzen werden. Wichtig ist aber in diesem Zusammenhang,

daß es für die Investitionstätigkeit weniger darauf ankommt, ob die Steuersätze niedrig und dafür auch die Abschreibungsmöglichkeiten gering sind, oder ob wie derzeit beide Größen sehr hoch ausfallen. Entscheidend ist vielmehr, daß der Staat insgesamt einen geringeren Teil der im Land zur Verfügung stehenden Ressourcen in Anspruch nimmt und der privaten Wirtschaftstätigkeit mehr Raum gibt. Eine umfassende Steuerreform und ein einschneidender Abbau der konsumtiven Ausgaben des Staates müssen daher Hand in Hand gehen (Siebert, 1996).

Eine konsequent auf Kapitalbildung und Produktivitätssteigerungen setzende Wirtschaftspolitik muß die Angebotsbedingungen verbessern. Potentiellen Investoren müssen möglichst günstige und verlässliche institutionelle Rahmenbedingungen geboten werden. Dies gilt allerdings keineswegs nur für potentielle Investoren in Realkapital, sondern ebenso für Menschen, die ihre eigenen am Markt verwertbaren Fähigkeiten verbessern wollen. Gerade aufgrund der Richtung des strukturellen Wandels weg von standardisierten Massengütern wird Humankapital in den hochentwickelten Industrieländern immer mehr zum wichtigsten Produktionsfaktor. Je besser aber die Menschen in Deutschland ausgebildet sind, desto größer sind nicht nur ihre Beschäftigungschancen, sondern auch diejenigen der nach wie vor eher gering qualifizierten Arbeitnehmer. Auch deren Produktivität wächst mit einem steigenden Bestand an Human- und Realkapital. Es ist daher unerlässlich, das deutsche Hochschulsystem zu überholen und zu erneuern. Ohne stärkere wettbewerbliche Elemente für Studenten und Professoren wird das deutsche Hochschulsystem kaum für das angehende 21. Jahrhundert gerüstet werden können. Studiengebühren, ergänzt um ein verbessertes Stipendienwesen und um Kreditfinanzierungsmöglichkeiten, müssen dabei eine zentrale Rolle spielen. Nur wenn es wie in den 50er und 60er Jahren gelingt, nachhaltig die Bildung von Real- und Humankapital zu steigern, wird sich Deutschland aus dem Dilemma befreien können, welches da lautet, entweder den Weg einer deutlich steigenden Einkommensungleichheit einzuschlagen oder den einer wachsenden Arbeitslosigkeit weiterzuverfolgen (Gundlach / Nunnenkamp, 1997).

Alle gesetzlichen und tarifvertraglichen Regulierungen, welche die Rendite von Real- und von Humankapitalinvestitionen schmälern, sind deshalb daraufhin zu durchleuchten, ob sie unter den veränderten weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen noch gerechtfertigt sind. Staatliche Genehmigungsverfahren etwa für neue Produkte sind zu

entschlacken. Die Arbeitszeiten sind weitaus flexibler zu gestalten, um das teure Sachkapital besser auszulasten. Die Produktion muß mit der Nachfrage atmen können, so daß sowohl Absatzspitzen als auch Absatzflauten kostenneutral aufgefangen werden können. Gesetzliche Regulierungen und auch Tarifverträge sollten sich darauf beschränken, weit gefaßte Arbeitszeit- und Urlaubskorridore vorzugeben, deren genaue Umsetzung die Unternehmungen mit den Arbeitnehmern individuell zu vereinbaren haben. Weitere diesbezügliche Reformnotwendigkeiten im Bereich des Arbeitsrechts und des Wohlfahrtsstaates wurden bereits oben skizziert.

Zu einer angebotsorientierten Wirtschaftspolitik gehört letztlich alles, was die Innovationskraft und die Dynamik einer Volkswirtschaft fördert. Beide Größen hängen aber in starkem Umfang von der Funktionsfähigkeit der Güter- und Kapitalmärkte ab. Auf beiden Märkten ist daher für eine hohe Wettbewerbsintensität zu sorgen, was insbesondere dadurch geschehen kann, daß man die Grenzen für ausländische Wettbewerber weit offen hält und daß man staatliche Monopolfestungen zügig schleift. Daher ist allen Bestrebungen, die EU zu einer Festung auszubauen und nach außen abzuschotten, Widerstand entgegenzusetzen. Aber funktionsfähige Güter- und Kapitalmärkte verlangen noch weitaus mehr. Die in Deutschland mittlerweile übliche Praxis, eigentlich nicht mehr lebensfähige Branchen auf Staatskosten durchzufüttern, wirkt sich auf Dauer fatal aus. Hier gilt es, einen mutigen Schnitt zu wagen und zumindest Erhaltungssubventionen schnell auslaufen zu lassen. Nur wenn Unternehmungen letztlich auch das Risiko des Scheiterns selbst tragen, ist eine Gesellschaft auf Dauer fähig und bereit, erfolgreichen Unternehmungen ihre Gewinne weitgehend zu überlassen. Risiko und Chance gehören in einer Marktwirtschaft untrennbar zusammen. Beides weitgehend zu verstaatlichen führt in eine Interventionsspirale und damit in die wirtschaftspolitische Sackgasse.

Damit Unternehmungen Risiken tragen können und häufig überhaupt erst gegründet werden können, sind aber wiederum funktionsfähige Kapitalmärkte und die ausreichende Verfügbarkeit von Risikokapital erforderlich. Auch hier liegen in Deutschland Defizite offen zu Tage. Die Kapitalmärkte und damit insbesondere die Unternehmenskontrolle werden in Deutschland einseitig von den Banken dominiert. Risikokapital ist gerade für junge Unternehmungen eher Mangelware, so daß der Umfang von erfolgreichen Unternehmensneugründungen hierzulande viel zu gering ausfällt. Eine wenig dynamische wirtschaftliche Entwicklung und Arbeitsplatzeinbußen sind die unweigerli-

chen Folgen. Diese Mißstände ließen sich wohl am ehesten dadurch bereinigen, daß die früher oder später ohnehin erforderliche Umstellung der Alterssicherung auf ein kapitalfundiertes System zügig angegangen wird. Damit würden Pensionsfonds, welche in den angelsächsischen Ländern bei der Unternehmenskontrolle in Konkurrenz zu den Banken stehen und welche dort der primäre Anbieter von Risikokapital sind, auch in Deutschland unweigerlich an Gewicht gewinnen. Eine größere wirtschaftliche Dynamik mit entsprechenden Beschäftigungszuwächsen wären die wünschenswerten Konsequenzen. Zwischen der aus ökonomischer Sicht unglücklichen Ausgestaltung der Systeme der sozialen Sicherung und der Misere auf dem Arbeitsmarkt besteht auch über diesen Kanal ein enger Zusammenhang (Fehn, 1998).

X. Arbeitslosigkeit ist ein politökonomisches Problem - es gilt, aus der politökonomisch verursachten Arbeitslosigkeitsfalle zu entkommen!

Ein erheblicher Teil der skizzierten Maßnahmen greift unmittelbar die zum Teil erst nach harten Auseinandersetzungen erworbenen Besitzstände der Arbeitsplatzbesitzer an. Die staatlichen Eingriffe in die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes erfüllen aber eine wichtige politökonomische Funktion. Sie schaffen eine größere politische Mittelschicht, die an politischer Stabilität und an einer Erhaltung des Status quo interessiert ist. Somit nützen sie vor allem der Regierung und den Arbeitsplatzbesitzern, wobei Arbeitslosen, Steuerzahlern und zukünftigen Generationen die entstehenden Lasten aufgebürdet werden. Rigide Arbeitsmärkte ermöglichen es einem Großteil der Bevölkerung, sich kurz- bis mittelfristig im Vergleich zur reinen Marktlösung besserzustellen. Da die Arbeitsplatzbesitzer einen besonders großen Einfluß auf politische Entscheidungen ausüben, ist deshalb bei einem direkten Angriff auf ihre privilegierte Stellung mit großen Schwierigkeiten zu rechnen. Dies hat der 1996 weitgehend vergeblich unternommene Anlauf, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu kürzen, nachdrücklich demonstriert.

Prinzipiell könnte es zwar für alle beteiligten Gruppen vorteilhaft sein, neueingestellte Arbeitslose dauerhaft mit einem geringeren Umfang an gesetzlich bzw. tarifvertraglich eingeräumten Privilegien auszustatten. Die Unternehmungen hätten dann einen größeren Anreiz, Arbeitslose zu beschäftigen. Aber auch der Staat und die Arbeitsplatzbesitzer würden davon profitieren, weil sie nur einen geringeren Umfang an Transferzahlungen

zu tragen hätten. Aufgrund der mangelnden politökonomischen Glaubwürdigkeit einer Garantie ihres privilegierten Status müssen die Arbeitsplatzbesitzer aber befürchten, daß dann früher oder später auch ihre Vorrechte abgeschafft werden. Deshalb werden sie sich von vornherein gegen eine solche Politik zur Wehr setzen. Die Schwierigkeiten, den Arbeitsmarkt zu reformieren, sind daher primär politökonomisch verursacht (Bertola / Ichino, 1995b; Saint-Paul, 1996; Berthold / Fehn, 1996b).

Diese politökonomische Perspektive bedeutet jedoch nicht, daß es von vornherein unmöglich ist, marktwirtschaftlich orientierte Reformen auf dem Arbeitsmarkt politisch durchzusetzen. Vielmehr zeigen die erfolgreichen Reformbemühungen etwa in Großbritannien, Schweden und Neuseeland, daß dies unter den folgenden vier Bedingungen durchaus möglich ist. Erstens sind dafür Schumpetersche Politunternehmer erforderlich, die eine marktwirtschaftliche Orientierung der Wirtschaftspolitik glaubwürdig zu ihrem Markenzeichen machen. Zweitens müssen diese entschlossen ein umfassendes Paket an Maßnahmen zur Stärkung der Marktkräfte durchsetzen. Beschäftigungssteigernde Effekte werden um so schneller und in einem um so größeren Umfang auftreten, je umfassender und weitreichender ein Reformpaket zur Linderung der Beschäftigungsmisere ist. Zwischen den einzelnen zu ergreifenden Maßnahmen besteht in der Regel eine komplementäre Beziehung, so daß sie sich in ihrer Auswirkung auf das realisierbare Beschäftigungsvolumen gegenseitig verstärken (Coe / Snower, 1996). Drittens steigen die Chancen, ein derartiges umfassendes Reformprogramm erfolgreich durchzuführen, wenn es einen gewissen Umfang an Kompensation für die Verlierer der Reformen enthält, wie etwa Maßnahmen zur Dämpfung der zu erwartenden Einkommenseinbußen für gering qualifizierte Arbeitnehmer. Viertens ist das richtige „timing“ von entscheidender Bedeutung. Es ist aus politökonomischer Sicht sinnvoll, ein umfassendes Paket an einschneidenden Reformen unmittelbar nach einer Wahl oder besser noch nach einem Regierungswechsel anzugehen. Nur dann hat die betreffende Regierung nach dem unweigerlich zu durchschreitenden „Tal der Tränen“ noch Zeit, die Früchte ihrer Reformanstrengungen zu ernten.

Schlußbemerkungen

Die politökonomische Perspektive zeigt das ganze Ausmaß der Dilemmasituation in Deutschland in bezug auf die eigentlich notwendigen Reformen nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch in den Bereichen der Steuer- und Sozialpolitik. Dauerhafte Erfolge im Kampf gegen die anhaltende Massenarbeitslosigkeit lassen sich nur dann erringen, wenn man der breiten Mehrheit der Bevölkerung zumindest kurz- bis mittelfristig mitunter schmerzhaftes Opfer zumutet. Der Spielraum für Reformen, die auch schon kurzfristig alle Beteiligten besser stellen und die Arbeitslosigkeit nachhaltig senken, ist sehr begrenzt. Je länger daher das Denken in Deutschland von kurzfristigen Verteilungsgesichtspunkten beherrscht wird, desto dornenreicher wird der Weg hin zu mehr Beschäftigung.

Gelingt es hingegen, sich von diesem Denken zu befreien, und in der Wirtschafts- und Tarifpolitik das Beschäftigungsziel wieder in den Vordergrund zu rücken, dann ist dies mittel- bis längerfristig auch die beste Verteilungspolitik. Den Arbeitslosen ist am meisten geholfen, wenn sie eine reguläre Beschäftigung ausüben können. Gelingt es durch entsprechende Reformen, die Investitionstätigkeit in Gang zu setzen, dann setzen nachhaltige Beschäftigungszuwächse auch keineswegs dauerhafte Einkommenseinbußen der Arbeitnehmer voraus. Wie das Beispiel anderer erfolgreicher Reformländer, wie etwa Holland, Großbritannien oder Neuseeland, eindrucksvoll gezeigt hat, eröffnet ein Anspringen der Investitionstätigkeit längerfristig vielmehr gleichermaßen den Spielraum für Beschäftigungszuwächse und Lohnerhöhungen. Von daher gilt es, Pessimismus und Fatalismus angesichts der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit entgegenzutreten. Arbeitslosigkeit ist kein unabwendbares Schicksal, sondern läßt sich durch das Setzen ordnungspolitisch sinnvoller institutioneller Rahmenbedingungen sehr wohl in großem Umfang vermeiden. Die spannende Frage, wie sich aus dieser Erkenntnis die notwendigen politischen Mehrheiten schmieden lassen, ist allerdings nach wie vor offen.

Literatur

- Berthold, N. (1998): Endzeit der Flächentarife?, erscheint in: Bitburger Gespräche.
- Berthold, N. und R. Fehn (1996a): Evolution von Lohnverhandlungssystemen - Macht oder ökonomisches Gesetz?, in: Zohlnhöfer, W. (Hrsg.), Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N. F. Band 244, Berlin, S. 57-94.
- Berthold, N. und R. Fehn (1996b): The Positive Economics of Unemployment and Labor Market Inflexibility, *Kyklos* 49 (4), S. 583-613.
- Berthold, N., and R. Fehn (1997): Aktive Arbeitsmarktpolitik - wirksames Instrument der Beschäftigungspolitik oder politische Beruhigungsspiel?, *Ordo* 48, S. 411-435.
- Berthold, N. und R. Fehn (1998): Tarifpolitik und Arbeitslosigkeit: Löst die Europäische Währungsunion das Beschäftigungsproblem?, in: Cassel, D. (Hrsg.), 50 Jahre Soziale Marktwirtschaft - Ordnungstheoretische Grundlagen, Realisierungsprobleme und Zukunftsperspektiven einer wirtschaftspolitischen Konzeption, Stuttgart, S. 457-490.
- Bertola, G. und A. Ichino (1995a): Wage Inequality and Unemployment: United States versus Europe, in: NBER Macroeconomics Annual, Cambridge MA, London, S. 13-54.
- Bertola, G. und A. Ichino (1995b): Crossing the River: A Comparative Perspective on Italian Employment Dynamics. *Economic Policy* 21, S. 361-420.
- Coe, D. und D. Snower (1996): Policy Complementarities: The Case for Fundamental Labor Market Reform, IMF Working Paper, WP/96/93, Washington D. C.
- Donges, J. (1992): Deregulierung am Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Vorträge und Aufsätze des Walter Eucken Instituts, Nr. 138, Freiburg i. Br.
- Fehn, R. (1997): Der strukturell bedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit in Europa: Ursachen und Lösungsansätze, Baden-Baden.
- Fehn, R. (1998): Schaffen Pensionsfonds über vollkommenere Kapitalmärkte mehr Beschäftigung?, erscheint in: Koslowski, P. (Hrsg.), Shareholder Value und die Kriterien des Unternehmenserfolgs. Kapitalrechnung und gesellschaftliche Entwicklung, Berlin u.a.
- Gundlach, E. und P. Nunnenkamp (1997): Labor Markets in the Global Economy: How to Prevent Rising Wage Gaps and Unemployment, Kieler Diskussionsbeiträge Nr. 305, Institut für Weltwirtschaft, Kiel.
- Lindbeck, A. (1996): The West European Unemployment Problem, *Weltwirtschaftliches Archiv* 132 (4), S. 609-637.
- Nickell, S. (1997): Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America, *Journal of Economic Perspectives* 11 (3), S. 55-74.
- Saint-Paul, G. (1996): Exploring the Political Economy of Labour Market Institutions, *Economic Policy* 23, S. 264-315.
- Siebert, H. (1996): Hundert Punkte für mehr Beschäftigung, Kieler Diskussionsbeiträge Nr. 264, Institut für Weltwirtschaft, Kiel.
- Snower, D. (1994): The Simple Economics of Benefit Transfers, CEPR Discussion Paper No. 999, London.
- Van der Willigen, T. (1995): Unemployment, Wages, and the Wage Structure, in: Corker, R. u.a., United Germany: The First Five Years - Performance and Policy Issues, IMF Occasional Paper No. 125, Washington, D. C., S. 21-40.

Bisher erschienen:

Nr. 1 Arbeitslosigkeit in Deutschland - Diagnose und Therapie

von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 1995

erschienen in: Holzmann, Robert (Hrsg.): *Löhne und Beschäftigung: Konzeptionelle und empirische Untersuchungen für die BRD*, Baden-Baden, Nomos, 1996, S. 43-117

Nr. 2 Evolution von Lohnverhandlungssystemen - Macht oder ökonomisches Gesetz?

von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 1995

erschienen in: Zohlnhöfer, Werner (Hrsg.): *Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand*, Schriften des Vereins für Socialpolitik N.F. Bd. 244, Berlin, Duncker & Humblot, 1996, S. 57-94

Nr. 3 Können fixe Wechselkurse das Glaubwürdigkeitsproblem der Geldpolitik bei persistenter Arbeitslosigkeit lösen?

von Rainer Fehn und Wolfgang Modery, 1995

erschienen in: *Kredit und Kapital*, 29. Jg., 1996, Heft 3, S. 370-401

Nr. 4 Reforming the Welfare State: The German Case

von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 1995

erschienen in: Giersch, Herbert (ed.): *Reforming the Welfare State*, A Publication of the Egon-Sohmen-Foundation, Berlin/ Heidelberg/ New York, Springer, 1997, S. 165-203

Nr. 5 The Positive Economics of Unemployment and Labor Market Inflexibility

von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 1996

erschienen in: *Kyklos*, Vol. 49, 1996, Fasc. 4, S. 583-613

- Nr. 6 **Sozialstaat und marktwirtschaftliche Ordnung -
Ökonomische Theorie des Sozialstaates**
von Norbert Berthold, 1996
erschienen in: Hartwig, Karl-Hans (Hrsg.): *Alternativen der sozialen
Sicherheit: Umbau des Sozialstaates*, Gespräche der List-Gesellschaft, N.F.
Bd. 17, Baden-Baden, Nomos, 1997, S. 10-41
- Nr. 7 **Arbeitslosigkeit oder Einkommensungleichheit - Fluch globaler Märkte?**
von Norbert Berthold, 1996
erschienen in: Gitter, Wolfgang (Hrsg.): *Diesseits und jenseits von
Geldangebot und Geldnachfrage*, Baden-Baden, Nomos, 1996, S. 55 - 74
- Nr. 8 **Das Beschäftigungspotential einer flexibleren qualifikatorischen
Lohnstruktur**
von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 1996
erschienen in: Sadowski, Dieter und Martin Schneider (Hrsg.): *Vorschläge zu
einer neuen Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung I*, Frankfurt/ New
York, Campus, 1997, S. 71-99
- Nr. 9 **Wettbewerbspolitik, Industriepolitik und Handelspolitik in der
Europäischen Union: Der Weg zur richtigen Balance**
von Norbert Berthold und Jörg Hilpert, 1996
erschienen in: Ohr, Renate (Hrsg.): *Europäische Integration*,
Stuttgart/ Berlin/ Köln, Kohlhammer, 1996, S. 77-109
- Nr. 10 **Gibt es in einer Europäischen Währungsunion mehr sichere
Arbeitsplätze?**
von Norbert Berthold, 1997
erschienen in: Willeke, Franz-Ulrich (Hrsg.): *Die Zukunft der D-Mark - eine
Streitschrift zur Europäischen Währungsunion*, Landsberg am Lech, Olzog,
1997, S. 141-172

- Nr. 11 **Regionalismus und Multinationale Unternehmungen: Wird der Protektion Einhalt geboten?**
von Norbert Berthold und Martín Donges, 1997
erschienen in: Berthold, Norbert und Bernhard Speyer (Hrsg.): *Vergessene Dimensionen der Außenwirtschaft: Raum, technischer Fortschritt und Entwicklung*, Festschrift für Detlef Lorenz, Berlin, Duncker & Humblot, 1997, S. 41-77
- Nr. 12 **Arbeitsmarktbeziehungen zwischen wirtschafts- und tarifpolitischer Regulierung - Durchschlägt die Europäische Währungsunion den gordischen Knoten?**
von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 1997
erschienen in: Cassel, Dieter (Hrsg.): *50 Jahre Soziale Marktwirtschaft: Ordnungstheoretische Grundlagen, Realisierungsprobleme und Zukunftsperspektiven einer wirtschaftspolitischen Konzeption*, Stuttgart, Lucius&Lucius, 1998, S. 457-490
- Nr. 13 **Aktive Arbeitsmarktpolitik - wirksames Instrument der Beschäftigungspolitik oder politische Beruhigungspille?**
von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 1997
erschienen in: *Ordo*, Bd. 48 (1997), Stuttgart, S. 411-435
- Nr. 14 **Die Europäische Währungsunion: ein weiterer Schock für Europa?**
von Norbert Berthold, 1997
erschienen in: Mayer, Otto G. und Hans-Eckart Scharrer (Hrsg.): *Schocks und Schockverarbeitung in der Europäischen Währungsunion*, Baden-Baden, Nomos, 1997, S. 11-44
- Nr. 15 **Globalisierung, demographische Schocks und Protektionismus - Was bleibt vom Sozialstaat?**
von Norbert Berthold, 1997
- Nr. 16 **Unvollkommene Kapitalmärkte und strukturelle Arbeitslosigkeit: Schaffen Pensionsfonds Abhilfe?**
von Rainer Fehn, 1998

Nr. 17 **Globalisierung - Drohendes Unheil oder schöpferische Kraft für den Sozialstaat?**

von Norbert Berthold und Eric Thode, 1998

Nr. 18 **Endzeit der Flächentarife?**

von Norbert Berthold, 1998

Nr. 19 **Does EMU Promote Labor-Market Reforms?**

von Norbert Berthold und Rainer Fehn, 1998

Nr. 20 **Sozialstandards unter globalem Druck: Erhalten, senken, erhöhen?**

von Norbert Berthold und Jörg Hilpert, 1998