

Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts

Herausgegeben von
CLAUS OTT und
HANS-BERND SCHÄFER

Mohr Siebeck

Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts

Beiträge zum VII. Travemünder Symposium
zur ökonomischen Analyse des Rechts
(22. – 25. März 2000)

herausgegeben von

Claus Ott
Hans-Bernd Schäfer



Mohr Siebeck

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts : Beiträge zum VII. Travemünder
Symposium zur ökonomischen Analyse des Rechts vom 22. – 25. März 2000
/ hrsg. von Claus Ott ; Hans-Bernd Schäfer. – Tübingen : Mohr Siebeck, 2001
ISBN 3-16-147581-X / eISBN 978-3-16-162948-8 unveränderte eBook-Ausgabe 2024

© 2001 J. C. B. Mohr (Paul Siebeck) Tübingen.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Das Buch wurde von Gulde Druck in Tübingen auf alterungsbeständiges Werkdruckpapier gedruckt und von der Großbuchbinderei Heinr. Koch in Tübingen gebunden.

Vorwort

Das vorliegende Buch enthält die Beiträge zum VII. Travemünder Symposium zur ökonomischen Analyse des Rechts im März 2000, das sich mit der Untersuchung zentraler Regeln und Institutionen des Arbeitsrechts aus rechtsökonomischer und rechtsvergleichender Sicht befasste. Im Mittelpunkt der Tagung stand die Frage, welche Relevanz dem System des geltenden Arbeitsrechts in verschiedenen Ländern für die Erklärung der lang anhaltenden Beschäftigungskrise in Ländern wie Deutschland und ihrer Überwindung in anderen Ländern wie den USA, den Niederlanden und Japan zukommt. Untersucht wurden einerseits Regelungen und Rahmenbedingungen des Individualarbeitsrechts und die von ihnen auf Unternehmen und Arbeitnehmer ausgehenden Anreizwirkungen, andererseits Regelungen und Rahmenbedingungen des Kollektivarbeitsrechts, vor allem des Tarifvertragsrechts, und deren Auswirkungen auf die Beschäftigungspolitik der Unternehmen. Von unterschiedlichen Ansätzen aus wurde dabei das grundlegende Spannungsverhältnis zwischen der Disponibilität der Beschäftigungsverhältnisse als Funktionsvoraussetzung für den Arbeitsmarkt und dem Bestandsschutz von Beschäftigungsverhältnissen als Voraussetzung für die Bildung firmenspezifischen Humankapitals untersucht, von der zu einem nicht geringen Teil der Erfolg des Unternehmens am Produktmarkt abhängt. Die Dimensionierung des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes erweist sich dabei, unabhängig von den unterschiedlichen Ausgestaltungen des Kündigungsschutzes durch das nationale Recht, als ein äußerst komplexes Problem. Einen weiteren Schwerpunkt der Tagung bildete die Untersuchung der Auswirkungen der Regulierung des Arbeitsmarktes durch Kollektivvereinbarungen von Arbeitsbedingungen wie dem Flächentarifvertrag in Deutschland und funktional vergleichbaren Institutionen in anderen Ländern wie insbesondere Japan.

Eine Arbeitsmarktordnung, die durch zentralisierte Lohnverhandlungen zwischen Tarifvertragsparteien und Flächentarifverträge bestimmt wird, hat sowohl wachstums- als auch beschäftigungsfördernde Auswirkungen insofern, als hierdurch Partikularinteressen und hold-up-Positionen eingeschränkt und Transaktionskosten eingespart werden. Gegenüber derartigen positiven Effekten der Regulierung durch das bestehende tarifrechtliche System treten aber zunehmend negative Effekte in den Blick. Diese werden darin gesehen, dass ein System, in dessen Zentrum der zentral ausgehandelte Flächentarifvertrag steht, unter den Bedingungen des nationalen und insbesondere des internationalen Wettbewerbs den Anforderungen an Flexibilität und Differenzierung der Löhne nicht mehr gerecht wird, weil er es nicht erlaubt, betriebspezifische Anpassungen der Verdienste vorzunehmen. Einer solchen Flexibilität wird andererseits entscheidende Bedeutung für die Bewältigung des Strukturwandels beigemessen, der als wesentliche Ursache der Arbeitslosigkeit gilt. Eine solche ambivalente Bewertung der Wirkungen von Tarifverträgen lässt sich durch kartellrechtliche Bereichsausnahmen nicht mit der gebotenen Differenziertheit erfassen. Eine wesentliche Rolle in Bezug auf die An-

passungsfähigkeit der Wirtschaft spielt der Kündigungsschutz, der – verstärkt noch durch die Auswirkungen der Sozialversicherung – die Mobilität der Arbeitnehmer hemmt. Der Funktion des Kündigungsschutzes als Voraussetzung für die Bildung von firmenspezifischem Humankapital wird die Wirkung entgegengehalten, dass dadurch ebenso auch Investitionen in Humankapital perpetuiert werden, die nicht mehr verwertbar sind. Der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz, wie er in Deutschland vor allem durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte entwickelt worden ist, ist in neuerer Zeit zunehmender Kritik ausgesetzt, weil darin eine der Ursachen der hohen und langanhaltenden Arbeitslosigkeit gesehen wird. Demgegenüber wird die Entwicklung der Beschäftigung in den USA häufig mit der hohen Disponibilität der Arbeitsverhältnisse dort in Verbindung gebracht. Diese Einschätzung erweist sich jedoch, wie in mehreren Beiträgen des vorliegenden Bandes gezeigt wird, als zu undifferenziert. Im Arbeitsrecht der USA wird der dort geltende Grundsatz der Vertragsfreiheit durch weitreichende Diskriminierungsverbote eingeschränkt, die – soweit sie eingreifen – nicht weniger rigide sind als arbeitsrechtliche Bestimmungen des Kündigungsschutzes, die aber hinsichtlich ihrer Rechtsfolgen erheblich weniger kalkulierbar sind. Der mobilitätshemmenden Wirkung des Kündigungsschutzes oder anderer zu einem Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen führenden Bestimmungen steht gegenüber die Anreizwirkung für Investitionen in firmenspezifisches Humankapital, die von solchen Beschränkungen ausgeht, weil sie die Gefahr opportunistischer Kündigungen durch den Arbeitgeber reduzieren. Eine vergleichende Untersuchung des deutschen und des US-amerikanischen Arbeitsrechts, die sich auf diese Funktionen bezieht, kommt zu dem Ergebnis, dass ökonomisch berechtigte Kündigungen in beiden Rechtsordnungen zulässig sind, dass aber die Gefahr opportunistischer Kündigungen im amerikanischen Recht größer ist, das deshalb als nicht effizient eingestuft wird. Ein Vergleich mit dem japanischen Beschäftigungssystem ergibt, dass dort eine effiziente Lösung des Problems im Spannungsverhältnis von Anpassungsflexibilität und Bestandsschutz durch ein kompliziertes Geflecht von weitreichenden rechtlichen Dispositionsbefugnissen der Arbeitgeber und einem diese einschränkenden System der Kooperation von Arbeitgebern und Arbeitnehmern erreicht wird. In den Niederlanden wiederum wurde durch gleichzeitige Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und Frühverrentungen im Zusammenwirken von Staat und Tarifparteien sowohl ein Abbau der Arbeitslosigkeit als auch eine erhebliche Zunahme der Beschäftigung erreicht.

Die Tagung ist durch finanzielle Zuwendungen der Landeszentralbank Hamburg sowie der Akzo-Nobel unterstützt worden. Beiden gilt unser besonderer Dank. Bei der Vorbereitung und Durchführung der Tagung haben uns Frau Rechtsreferendarin Sabine Dähn und Frau Dipl. Vw. Stefanie Schmid sowie die Herren Sean Fitzpatrick, Matthias Heineke und Guido Wenzel geholfen. Ihnen gilt unser Dank. Die Druckvorlagen für den Tagungsband hat Herr Christian Tinnefeld, Wiss. Mitarbeiter am Institut für Recht und Ökonomik, erstellt. Ihm sei auch an dieser Stelle herzlich gedankt.

Hamburg, im Februar 2001

Claus Ott
Hans-Bernd Schäfer

Inhaltsverzeichnis

Eröffnungssitzung

Norbert Berthold / Oliver Stettes

Der Flächentarifvertrag – vom Wegbereiter des Wirtschaftswunders zum Verursacher der Beschäftigungsmisere..... 1

Bernhard Nagel

Kommentar zu *Norbert Berthold / Oliver Stettes* – Tarifstrukturen und Zukunft des Flächentarifvertrages in Deutschland..... 30

Diskussion

zusammengefasst von *Georg von Wangenheim*..... 45

Zweite Sitzung

Thomas Eger / Peter Weise

Ökonomische Analyse des Arbeitsvertragsrechts. Ein Vergleich zwischen Deutschland und den USA..... 48

Christian Kirchner

Kommentar..... 84

Diskussion

zusammengefasst von *Anne van Aaken*..... 88

Roland Kirtstein / Michael Kittner / Dieter Schmidtchen

Kündigungsschutzrecht in den USA und in Deutschland: ein Beitrag zur ökonomischen Rechtsvergleichung..... 90

Diskussion

zusammengefasst von *Anne van Aaken*..... 110

Dritte Sitzung

Martin Schneider / Dieter Sadowski

Ökonomische Analyse der Arbeitnehmerhaftung..... 112

Gert Brüggemeier

Kommentar zu *Martin Schneider / Dieter Sadowski – Arbeitnehmer-/ Arbeitgeberhaftung oder die Verteilung des betrieblichen Schadensrisikos...* 140

Diskussion

zusammengefasst von *Uta Wienhaus*..... 150

Vierte Sitzung

Roger J. Van den Bergh / Peter D. Camesasca

Wettbewerbsrechtliche Beurteilung von Tarifverträgen? Ökonomische Analyse der jüngsten EuGH-Rechtsprechung..... 152

Peter-Jürgen Jost

Kommentar zu *Roger J. Van den Bergh und Peter D. Camesasca – Die Dezentralisierung kollektiver Tarifverhandlung: Eine ökonomische Analyse*..... 174

Diskussion

zusammengefasst von *Martin Schneider*..... 189

Manfred J. Holler

Gewinne, Beschäftigungsabbau und Wettbewerbsrecht. Eine ökonomische Analyse..... 191

Peter Behrens

Kommentar..... 208

Diskussion

zusammengefasst von *Martin Schneider*..... 213

Fünfte Sitzung

Christiane Brors

Zur rechtsökonomischen Analyse der Nebenpflichten des Arbeitgebers..... 215

Peter Salje

Kommentar zu *Christiane Brors – Arbeitsvertragliche Nebenpflichten, ökonomische Analyse des Rechts und dispositives Recht*..... 234

Diskussion

zusammengefasst von *Roland Kirstein*..... 242

Dorothea Kübler

Investitionsanreize bei kurzfristigen Verträgen: Karrieresorgen und firmenspezifisches Humankapital..... 244

<i>Dominique Demougin</i>	
Kommentar.....	272
Diskussion	
zusammengefasst von <i>Roland Kirstein</i>	276
Schlusssitzung	
<i>Atsushi Tsuneki</i>	
Arbeitsbeziehungen, Arbeitsrecht und Arbeitslosigkeit in Japan.....	279
<i>Eberhard Fees</i>	
Kommentar.....	304
Diskussion	
zusammengefasst von <i>Christiane Brors</i>	307
<i>Ulrich Walwei / Heinz Werner</i>	
Der holländische Beschäftigungsaufschwung unter besonderer Berücksichtigung des arbeitsrechtlichen Rahmens.....	308
<i>Hans-Jörg Schmidt-Trenz</i>	
Kommentar.....	330
Diskussion	
zusammengefasst von <i>Christiane Brors</i>	333
Kurzbiographien.....	335
Stichwortverzeichnis.....	341

Der Flächentarifvertrag – vom Wegbereiter des Wirtschaftswunders zum Verursacher der Beschäftigungsmisere

von

Norbert Berthold / Oliver Stettes

A. Einleitung

Seit mehr als zwei Jahrzehnten unterwirft der Strukturwandel die industrialisierten Volkswirtschaften großen Umwälzungen. Technischer Fortschritt, veränderte Präferenzen der Bezieher von Gütern und Dienstleistungen sowie die fortschreitende internationale Verflechtung krempeln die gewohnten Bedingungen auf den Güter- und Faktormärkten in einem zunehmenden Tempo um. Das Umfeld für Unternehmen und ihre Belegschaften ist instabiler und damit ungemütlicher geworden. Der in der Vergangenheit erzielte wirtschaftliche Erfolg ist im dynamischen nationalen und internationalen Wettbewerb immer weniger ein Garant für das Bestehen am Markt in der Zukunft. Unternehmen und Beschäftigte sind deshalb gezwungen, flexibel zu reagieren, sich adäquat anzupassen und sich sowohl der in- als auch der ausländischen Konkurrenz zu stellen. Der institutionelle Rahmen auf den Güter- und Faktormärkten entscheidet darüber, ob ihnen dies in einem ausreichenden Maße gelingen kann.

Tragende Säule der Arbeitsmarktordnung in Deutschland ist die Tarifautonomie, ihr Markenzeichen der Flächentarifvertrag. Der Gesetzgeber hat die Tarifvertragsparteien dazu aufgefordert, als Ordnungsmacht die Geschehnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in weiten Teilen der beschäftigungspolitisch relevanten Felder zu regeln¹. Auf dem Arbeitsmarkt wird damit eine Sonderordnung konstituiert, welche die Tarifautonomie durch das Grundgesetz (Artikel 9) im Kernbereich und mittels einer flankierenden Gesetzgebung, insbesondere im Tarifvertragsgesetz und im Betriebsverfassungsgesetz, in der inhaltlichen Auslegung schützt und weitgehend den Kräften des Wettbewerbes entzieht².

¹ Geue/Weber (1998), S. 288.

² Konzen (1996).

Dieser Sonderstatus galt zu den Zeiten des Wirtschaftswunders als wenig problematisch, denn er ging einher mit einer beschäftigungspolitisch günstigen Entwicklung. Der Flächentarif erwies sich aus zweierlei Gründen in den 50er und 60er Jahren als tolerierbares Instrument und konforme Verfassung für den Arbeitsmarkt.

1. Eine Volkswirtschaft im Aufholprozess wie diejenige Deutschlands in der Nachkriegszeit profitiert im allgemeinen von der Einsparung an Transaktionskosten und einer geringen Streikhäufigkeit bei zentralen Tarifverhandlungen³.
2. In dieser Phase begünstigte der Strukturwandel die positive Beschäftigungsentwicklung, denn er lenkte die Arbeitskräfte aus der Landwirtschaft in den expandierenden industriellen Sektor. Aufgrund der höheren Kapitalausstattung im Produzierenden Gewerbe und einer wachsenden Nachfrage nach Industrieprodukten war der Arbeitsplatzwechsel für die Beschäftigten mit Einkommenserhöhungen verbunden, Arbeitslosigkeit eher ein vorübergehendes Problem und wenn, lediglich friktioneller Natur⁴.

Für ein institutionelles Arrangement gilt ebenso wie für ein Unternehmen, dass es sich bei einer Veränderung im wirtschaftlichen Umfeld von Neuem bewähren muss. Innere Institutionen einer Gesellschaft wie bspw. die Flächentarife sollten innerhalb der wirtschaftlichen Ordnung, welche durch äußere Institutionen (Eigentum, Vertragsfreiheit etc.) eingegrenzt wird, Flexibilität ermöglichen, Lernprozesse umsetzen und der Anpassung der institutionellen Struktur an die neuen Bedingungen den Weg ebnen⁵. Für die Arbeitsmarktordnung gilt im besonderen, dass die Effektivität und Effizienz ihrer Institutionen sich an der Beschäftigungslage ablesen lassen und an dieser auch gemessen werden müssen. Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit ist ein eindeutiges Signal, dass die Beschäftigungskrise strukturelle Ursachen hat und die Arbeitsmarktordnung reformbedürftig ist. Über sechs Millionen Erwerbspersonen in Deutschland⁶, welche offen oder verdeckt ohne eine marktfähige Arbeit sind, sowie Rekordzahlen bei den Unternehmensinsolvenzen mit entsprechenden Arbeitsplatzeinbußen⁷ nähren deshalb den Zweifel, ob die derzeit ausgestaltete Tarifautonomie mit flächendeckenden Tarifvereinbarungen den Erfordernissen der Gegenwart und Zukunft gerecht wird.

Im folgenden wird der Frage nachgegangen, ob diese Zweifel berechtigt sind. Die Analyse gliedert sich dabei in vier Abschnitte. Im Abschnitt B. werden die wichtigsten Entwicklungslinien der letzten zwei Jahrzehnte nachgezeichnet und Gründe für den Anstieg der Arbeitslosigkeit aufgezeigt. Abschnitt C. prüft, ob der Flächentarif das geeignete Instrument zur Bewältigung der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit darstellt und den Anforderungen der Zukunft standhalten kann, während Abschnitt D. die Reformwege darlegt, mit welchen man den Beschäftigungsproblemen Herr werden kann. Abschnitt E. fasst zusammen.

³ Berthold/Fehn (1996) S. 81.

⁴ Appelbaum/Schettkat (1994); Paque (1995); Wagner (1999).

⁵ Engelhardt/Fehl/Geue (1998) S. 758.

⁶ Sachverständigenrat (1999).

⁷ Statistisches Bundesamt (1999).

B. Weshalb gelingt es in Deutschland seit einem Vierteljahrhundert nicht mehr, die Arbeitsmärkte zu räumen?

I. Offene Märkte und Strukturwandel – Quellen steigender Anpassungslasten

Der Strukturwandel in den 50er und 60er Jahren erfolgte gesamtwirtschaftlich weitgehend reibungslos. Das Phänomen Arbeitslosigkeit war bei einer Quote um die ein Prozent faktisch unbekannt⁸. Die Freisetzung von Millionen geringqualifizierter Arbeitnehmer/-innen in der Landwirtschaft führte zu keinem gesamtwirtschaftlichen Mismatch, da die einfach ausgebildeten Arbeitskräfte in den standardisierten Massenfertigungen einer expandierenden Industrie eine neue Beschäftigung fanden. Seit dem Ölpreisschock Anfang der 70er Jahre hat sich jedoch das Szenario gewandelt. Die Arbeitslosigkeit ist seit diesem Zeitpunkt treppenförmig angewachsen. Zu Beginn glaubte man noch, mit traditionellen keynesianischen Rezepten dem Beschäftigungsproblem auf dem Arbeitsmarkt zu Leibe rücken zu können. Mittlerweile existiert ein breiter Konsens darüber, dass der Großteil der Arbeitslosigkeit in strukturellen Defiziten begründet liegt⁹. Nachfrageorientierte Strategien verpuffen aber bei sektoralen, regionalen und qualifikationsbezogenen Beschäftigungsproblemen, welche zu den typischen Begleiterscheinungen des Strukturwandels zählen.

Ein wesentliches Charakteristikum der Veränderungen spätestens seit Mitte der 70er Jahre ist die weltweite Öffnung der Güter- und Faktormärkte, welche durch eine rapide Senkung der Distanzkosten eingeleitet worden ist und durch technischen Fortschritt in den Bereichen Verkehr sowie Information und Kommunikation angetrieben wird. Liberalisierung und Deregulierung auf dem politischen Parkett haben die Potentiale der neuen Technologien voll zur Entfaltung gebracht. Eine offene Volkswirtschaft verzeichnet zwar eindeutig ein Anwachsen des Wohlstandes¹⁰, jedoch verändert sich die Lage auf den Arbeitsmärkten und für die dortigen Akteure grundlegend. Die Anpassungslasten steigen deutlich an.

Das wirtschaftliche Umfeld ist für Unternehmen und Beschäftigte unsicherer geworden¹¹. Der nationale und internationale Wettbewerb ist sowohl auf den Güter- als auch auf den Kapitalmärkten intensiver geworden, die Märkte werden bestreitbarer. Im Verbund mit Direktinvestitionen und Warenaustausch werden die Technologien und das Know-how über die Landesgrenzen transferiert. Die Unternehmen versuchen, sich durch Kosten-, Wissens- und Technologievorsprünge von ihren Konkurrenten im In- und Ausland abzusetzen. Es entstehen in einem immer höheren Tempo neue Produkte, effizientere Produktionsverfahren und flexiblere Organisationsformen. Kürzere Produktlebenszyklen mit wechselnden Standortanforderungen auf der einen Seite und sich verändernden Standortvorteilen auf der

⁸ Paque (1995).

⁹ OECD (1998).

¹⁰ Sachs/Werner (1995).

¹¹ Berthold (2000), S. 19.

anderen Seite erhöhen den Anpassungsdruck auf die Unternehmen. Der Prozess der „schöpferischen Zerstörung“ nimmt an Fahrt auf, Strukturwandel und technischer Fortschritt entwickeln sich schneller. Die zunehmende internationale Integration erhöht auch das Risiko, von exogenen Schocks betroffen zu sein. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Spezialisierung der Unternehmen auf ihre Kernkompetenzen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass negative branchenspezifische Veränderungen härter auf die Geschäftsentwicklung durchschlagen. Unstete, nicht in ausreichendem Maße abgestimmte Geld- und Fiskalpolitiken haben ferner dazu beigetragen, dass seit dem Zusammenbruch des Bretton-Woods die Wechselkurse bisweilen stark schwankten. Preiskalkulationen und Investitionsplanungen sind damit höheren Währungsrisiken unterworfen worden. Ein volatileres Umfeld destabilisiert die abgeleitete Arbeitsnachfrage der Unternehmen¹². Die Betriebe werden bei einem unveränderten Lohnsetzungsverhalten vorsichtiger und gewichten die Folgen antizipierter negativer Schocks bei beschäftigungswirksamen Entscheidungen in der Gegenwart höher. Die Arbeitsnachfragekurve verschiebt sich deshalb nach links und die Arbeitslosigkeit über alle Qualifikationsstufen steigt. Dies entspricht genau dem Befund in Deutschland.

Einmal investiertes Realkapital ist zwar in der Regel räumlich gebunden, dies gilt aber nicht mehr für geplante Erweiterungs- und Ersatzinvestitionen. Die Öffnung der Kapitalmärkte versetzt die Unternehmen deshalb in die Lage, auf eine Veränderung in der Standortgunst durch Abwanderung zu reagieren – „footloose industries“. Eine zunehmende Bedeutung erlangen dabei die institutionellen Rahmenbedingungen und die daraus resultierenden komparativen Vorteile¹³, während natürliche Standortfaktoren im Strukturwandel an Relevanz verlieren. Künstliche Standortvorteile können aber kopiert werden. Die Regionen buhlen mit gleichen Mitteln um die Gunst von Investoren, die komparativen Vorteile werden „kaleidoskopischer“¹⁴. Die Arbeitsnachfrage verschiebt sich deshalb nicht nur nach links, sondern wird infolge des intensiveren Standortwettbewerbs elastischer¹⁵. Die Mengenreaktionen bei Preisveränderungen werden heftiger. Sind die Reallöhne rigide, fallen die Beschäftigungseinbußen bei einem negativen Schock, welcher eine Absenkung der Reallöhne auf das Niveau der gesunkenen Produktivität erfordert, erheblich größer aus als noch unter den Bedingungen der Nachkriegszeit¹⁶.

Die Möglichkeiten der Unternehmen, überhöhte Löhne und Gehälter auf die Preise und damit auf die Nachfrager zu überwälzen, sind im Kontext eines intensiven Wettbewerbs, wo monopolartige Stellungen schneller erodieren, stärker eingeschränkt. Nehmen aber die Gewinne durch den forcierten Güterwettbewerb ab, verkürzt sich der Zeithorizont der Unternehmen, denn das Liquiditätsausfalls- und das Insolvenzrisiko steigen. Die Bereitschaft der Unternehmen, auf impliziten Vereinbarungen beruhende fixe Löhne zu zahlen, nimmt ab¹⁷. Reputationsverluste und daraus resultierende Nachteile bei der Mitarbeiterakquisition in nachfolgenden Perioden, welche implizite Vereinbarungen vor einem opportunistischen Verhalten

¹² Bertola/Ichino (1995).

¹³ Porter (1990).

¹⁴ Bhagwati/Dehejia (1994).

¹⁵ Rodrik (1997).

¹⁶ Berthold/Thode (1998).

¹⁷ Bertrand (1999) S. 6 ff.

schützen, sind weniger entscheidungswirksam. Selbst Unternehmen, welche noch über eine starke Marktposition verfügen, können Gewinneinbußen zum intertemporalen Ausgleich der impliziten Versicherungsverträge zusehends weniger in Kauf nehmen. Bei international verflochtenen Kapitalmärkten müssen die Unternehmen den Renditeanforderungen der internationalen Anleger nachkommen und eine marktübliche Rendite erwirtschaften. In der Summe werden die Anpassungslasten deshalb von den Kapitaleignern und Betrieben an deren Belegschaften durchgereicht, der Flexibilisierungsbedarf nimmt zu.

Diese Anpassungslasten verteilen sich aber nicht gleichmäßig auf alle Erwerbstätigen, Hochqualifizierte sind in einem geringeren Ausmaß betroffen als ihre geringqualifizierten Kollegen. Erstens gilt grundsätzlich, dass die Nachfrageelastizität der Unternehmen in einem Effizienzlohnnumfeld, in dem ein positiver Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Produktivität existiert, niedriger ist als in einem Umfeld mit vollkommenem Wettbewerb¹⁸. Effizienzlöhne als Anreizinstrument werden jedoch vorrangig für hochqualifizierte Beschäftigte verwendet. Zum einen sind deren Fähigkeiten ex ante nur mit hohen Transaktionskosten ermittelbar, zum anderen lassen sich deren Leistungen ex post aufgrund unvollständiger Arbeitsverträge bei unvollkommenen Informationen nur eingeschränkt überwachen. Sonderzahlungen der Unternehmen und Qualifikationsniveau der Beschäftigten stehen deshalb in einem positiven Zusammenhang. Die Entgelte der oberen Verdienstgruppen in Deutschland werden durch zusätzliche Vergütungskomponenten um knapp 17 Prozent angehoben, während die Aufschläge für untere Lohngruppen vernachlässigbar sind¹⁹. Zweitens hat sich die Struktur der Arbeitsnachfrage seit den 70er Jahren deutlich zu Ungunsten der Geringqualifizierten verschoben²⁰. Die Arbeitswelt hat sich grundlegend gewandelt²¹: In vielen Bereichen des Arbeitsprozesses steigt der Grad der Automation stetig an. Die Unternehmensorganisationen verändern sich. Die Hierarchien werden flacher, die Arbeit projekt- und teamorientierter. Die Produktion verlegt sich mehr und mehr auf die Fertigung modularer Systeme sowie vollständiger Komponenten, und die internationale Arbeitsteilung wird im Zuge der Globalisierung intensiviert. Die Tätigkeiten geringqualifizierter Arbeitnehmer/-innen fallen also entweder dem technischen Fortschritt zum Opfer oder werden in die aufstrebenden Schwellen- und Entwicklungsländer verlagert. Hinzu kommt noch, dass der Großteil ihres ohnehin geringen Bestandes an Humankapital auf die spezifischen Anforderungen ihres Arbeitsplatzes, Betriebes oder der Branche zugeschnitten ist, welche in den neu entstehenden Tätigkeitsprofilen, insbesondere im Dienstleistungssektor, vollkommen wertlos sind. Der Zugang zur Fort- und Weiterbildung und damit zum Aufbau von neuen marktverwendungsfähigen Qualifikationen ist ihnen aber weitgehend verbaut²². Ungelernte und angelernte Beschäftigte sind entweder im überdurchschnittlichen Maße von Arbeitslosigkeit oder von sinkenden Löhnen und Gehältern betroffen.

¹⁸ Kahn (1998), S. 510.

¹⁹ Prasad (2000), S. 39.

²⁰ Klodt/Maurer/Schimmelpfennig (1997), S. 178 ff.

²¹ Alic (1997); Bickenbach/Soltwedel (1998); Snower (1999).

²² Davis (1996); Düll/Bellmann (1998); Pfeiffer (1997).

II. Ein engmaschiges institutionelles Geflecht verursacht mangelnde Anpassungskapazitäten

Ob die steigenden Anpassungslasten mit einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit verbunden sind, hängt aber von der Anpassungskapazität der Wirtschaftssubjekte ab. Eine adäquate Reaktionsfähigkeit erfordert entweder flexible Löhne und Gehälter oder eine ausreichende Mobilität der Beschäftigten in sektoraler, regionaler oder beruflicher Hinsicht. Die Volkswirtschaften der industrialisierten westlichen Welt haben in den letzten Jahrzehnten deutliche Unterschiede bei der Absorptionsfähigkeit von exogenen Schocks gezeigt. Länder mit einem flexibel reagierenden Arbeitsmarkt wie die USA konnten bei mehr als dreißig Millionen neuen Arbeitsplätzen erhebliche Beschäftigungszuwächse in den vergangenen zwanzig Jahren verzeichnen²³. Auch jene Länder, welche mutige Schritte zu einer Reform der Arbeitsmärkte vollzogen haben, bspw. Großbritannien, die Niederlande oder Neuseeland, konnten die Arbeitslosigkeit deutlich senken²⁴.

Der Flexibilität der Verdienste kommt bei der Bewältigung des Strukturwandels eine entscheidende Bedeutung zu. Die Reallöhne in Deutschland haben aber nur unzureichend auf das Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt reagiert und müssen im Vergleich zu den beschäftigungspolitisch erfolgreichen Ländern als verhältnismäßig starr eingestuft werden²⁵. Die Lohnpolitik der Gewerkschaften orientierte sich nur in einem geringen Maße an den Interessen der Arbeitslosen, Einkommenssteigerungen für die beschäftigten Insider hatten Priorität. Der Verteilungsspielraum in den letzten dreißig Jahren ist dabei zum Teil erheblich überschritten worden²⁶. Größere Beschäftigungsgewinne (ca. 2 Millionen Arbeitsplätze im früheren Bundesgebiet) konnten lediglich in der zweiten Hälfte der 80er Jahre realisiert werden.

Nicht nur die Entwicklung beim gesamtwirtschaftlichen Lohnniveau deutet auf schwere institutionelle Defizite auf dem Arbeitsmarkt hin, sondern auch bei der Lohnstruktur. Sind nämlich direkte Anpassungen beim Lohnniveau nicht möglich, kann dennoch die Arbeitslosigkeit bei negativen externen Schocks vermieden werden, wenn die Arbeitnehmer/-innen räumlich, beruflich und sektoral mobil sind. Dazu muss die Lohnstruktur aber auch die entsprechenden Einkommensdifferenziale ausweisen. Dieser Anpassungskanal ist auf den deutschen Arbeitsmärkten weitgehend verstopft. Die Lohnabschlüsse orientieren sich langfristig eher an der Inflationsrate und der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung als an den sektoralen und regionalen Begebenheiten²⁷. So sind die inter-industriellen Lohndifferenziale in Deutschland trotz der Wucht des inter-sektoralen Wandels persistent, insbesondere für die Arbeitnehmergruppen mit mittleren oder geringen Qualifikationen²⁸. Die Einkommen in den Wirtschaftszweigen des Produzierenden Gewerbes sind im Vergleich zu den Verdiensten in den Dienstleistungsbranchen seit 1970

²³ Sachverständigenrat (1998), S. 311.

²⁴ OECD (1999), S. 141 ff.

²⁵ *Berthold/Fehn/Thode* (1999).

²⁶ *Berthold/Fehn/Thode* (2000).

²⁷ *Schnabel* (1997), S. 159.

²⁸ *Möller/Bellmann* (1996), S. 252 ff.; *Prasad* (2000), S. 4.

sogar weiter angestiegen, der Lohn als Informations- und Anreizmedium für einen reibungslosen inter-sektoralen Wandel ausgefallen²⁹. Gleichzeitig sind die Lohnersatzleistungen aus der Arbeitslosenversicherung und die Bezüge aus der Alterssicherung an die Höhe des Verdienstes gekoppelt. Da auch die interregionale Lohnstruktur als Folge der gewerkschaftlichen Maxime „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ weitgehend nivelliert wird, sind die freiwilligen Anreize, sich räumlich und beruflich umzuorientieren, deshalb nur rudimentär ausgeprägt. Der Wechsel aus den Hochlohnsegmenten der Industrie in schlechter bezahlte Tätigkeiten im Bereich der Dienstleistungen oder des Wohnortes ist deshalb unattraktiv. Er erscheint für den einzelnen auch nicht erforderlich. Der ausgeprägte Kündigungsschutz in Deutschland verstärkt diese Rigidität. Er ist nämlich mittlerweile zum reinen Bestandsschutz degeneriert³⁰. Die Besitzstände aus Quasi-Renten selbst obsolet gewordener Humankapitalinvestitionen bleiben nahezu unantastbar, womit den Beschäftigten eine trügerische Sicherheit suggeriert wird. Der berufsstrukturelle Wandel zwischen den Sektoren und Tätigkeiten vollzieht sich deshalb lediglich über den Generationenwechsel³¹. Die Beschäftigten bleiben damit aber zu lange in alten Industrien und Regionen verhaftet.

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt wird aber noch durch ein Weiteres verschärft. Trotz der negativen Auswirkungen des intra-sektoralen strukturellen Wandels auf die geringqualifizierten Arbeitnehmer/-innen sind nicht nur deren Real-, sondern auch deren relative Löhne seit Mitte der 80er Jahre noch angestiegen. Die Verdienstdifferenziale sind im Unterschied zu den USA weiter zusammengepresst worden³². Der bereits angeführte Bias der Sonderzahlungen für höherqualifizierte Arbeitskräfte konnte diesem Trend nicht ausreichend entgegenwirken. Es verwundert daher nicht, dass selbst im expandierenden Dienstleistungssektor die Beschäftigungsbilanz un- und angelernter Arbeitskräfte negativ ist³³. Die qualifikatorische Lohnstruktur hat sich damit in die völlig falsche Richtung entwickelt.

Die mangelnde Flexibilität der Reallöhne und Lohnstrukturen im Verbund mit den mobilitätsbehindernden Regulierungen des Sozialstaates haben dazu geführt, dass die Arbeitslosigkeit kontinuierlich gestiegen ist. Die positiven Beschäftigungseffekte von Innovationen im Strukturwandel sind in den letzten zwanzig Jahren geringer ausgefallen als die negativen Freisetzungseffekte³⁴. Der Arbeitsmarkt in Deutschland unterliegt offenkundig einem institutionellen Mismatch, welcher einer marktgerechten Anpassung im Wege steht. Das Gravitationszentrum ist der Flächentarifvertrag.

²⁹ Klodt/Maurer/Schimmelpfennig (1997), S. 201 ff.

³⁰ Schellhaaß/Nolte (1999).

³¹ Blossfeld (1992); Klodt/Maurer/Schimmelpfennig (1997), S. 195.

³² Freeman/Schettkat (2000), S. 5; OECD (1997), S. 7.

³³ Paque (1995), S. 173.

³⁴ Pfeiffer/Falk (1999), S. 86.

C. Wie beeinflussen die Flächentarife den offenkundigen institutionellen Mismatch in Deutschland?

I. Hoher Zentralisierungsgrad der Tarifverhandlungen begünstigt institutionelle Verflechtung

Der Strukturwandel erfordert Flexibilität und Differenzierung. Der deutschen Volkswirtschaft fehlt es jedoch an beidem. Dies verwundert auch nicht, gehört Deutschland doch zu jenen Ländern, in denen der Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen hoch ist³⁵. Der dominierende Flächenvertrag wird zwar in Tarifbezirken einzelner Branchen ausgehandelt, implizite und explizite Koordination führen jedoch zu einer weitgehenden Angleichung. Die Lohnstruktur wird dadurch komprimiert, die Lohndifferenziale zwischen den Sektoren, Regionen und Qualifikationsgruppen sind klein. Angesichts eines eher mittleren Organisationsgrades der Beschäftigten überrascht dies auf den ersten Blick, doch sind die spill-over auf nicht organisierte Arbeitnehmer/-innen beträchtlich, 85 Prozent von ihnen werden in den Geltungsbereichen der Tarifabschlüsse miteingefasst³⁶.

Gemäß der hump-shape Hypothese sind umfassende flächendeckende Abschlüsse per se nicht ungünstiger zu beurteilen als dezentrale Vereinbarungen³⁷. Von einer korporatistischen Lohnfindung auf einer zentralen Ebene erhofft man sich in erster Linie die Koordination und Zählung von Partikularinteressen, wodurch externe Effekte vermieden und Transaktionskosten eingespart werden können³⁸. Die Folgen von exogenen Schocks könnten dementsprechend auch durch zentrale Regelungen adäquat verarbeitet und Vollbeschäftigung garantiert werden. Es existieren aber systemimmanente Probleme von „Runden Tischen“, Bündnissen und konzertierten Aktionen, welche insbesondere bei asymmetrischen Veränderungen zum Tragen kommen und die positiven Erwartungen relativieren³⁹. Der Strukturwandel ist auf mikroökonomische Ursachen zurückzuführen und das Ergebnis des Wettbewerbsprozesses zwischen den Wirtschaftssubjekten. Eine zentrale Koordinierung der notwendigen Anpassungsstrategien erfordert einen Informationsbedarf, welcher das vorhandene Wissen der Verhandlungspartner übersteigt. Feinsteuerung steht damit stets unter dem Vorbehalt der Anmaßung von Wissen. Es ist zudem selbst auf zentraler Ebene fraglich, ob opportunistisches Verhalten einzelner Interessengruppen verhindert werden kann. In den Verhandlungsgremien sind in der Regel weder alle relevanten Gruppen vertreten, noch ist gesichert, dass sie ihre Interessen angemessen wahren können. Dies gilt insbesondere für die Arbeitslosen.

³⁵ *Elmeskov/Martin/Scarpetta* (1998), S. 246/247.

³⁶ *Kahn* (1998), S. 511. Zu den Gründen zählen: Vermeidung von Gewerkschaftszutritten, rechtliche Bindungen, Pilot- und Leitliniencharakter für Unternehmen und Beschäftigte, Vermeidung von betrieblichen Konflikten (vgl. z.B. *Fitzenberger/Franz* (1999), S. 439).

³⁷ Zu der Kritik an der hump-shape Hypothese vgl. ausführlich *Berthold/Fehn* (1996).

³⁸ *Calmfors* (1993); *Engelhardt/Fehl/Geue* (1998), S. 749.

³⁹ *Engelhardt/Fehl/Geue* (1998), S. 750 ff.

Zentrale Vereinbarungen führen in einem dynamischen Umfeld zu einer mangelnden Anpassungsflexibilität aufgrund rigider Reallöhne bzw. starre Lohnstrukturen, und damit letztlich zu Arbeitsplatzeinbußen. Es liegt im Wesen der Tarifautonomie, dass ein Tarifkartell inhaltliche Regelungen trifft, welche den Marktbedingungen zuwider laufen kann⁴⁰. Das Ungleichgewicht am deutschen Arbeitsmarkt würde durch den Druck auf die Löhne und Gehälter weitestgehend von selbst ausgeglichen werden, wenn die zentral ausgehandelten Bestimmungen nicht institutionell abgesichert wären. Das Arbeitsrecht mit dem Tarifvertragsgesetz einerseits und dem Betriebsverfassungsgesetz andererseits regeln die Flächentarife gegenüber Konkurrenz durch Outsider ab, welche die zentralen Abschlüsse unterlaufen könnten, obwohl die Außenseiterwettbewerb erst als eine Folgeerscheinung beschäftigungsfeindlicher Abschlüsse auftritt⁴¹. Das Tarifvertragsgesetz (§ 2) ermöglicht zwar im Prinzip den Abschluss von Firmentarifverträgen und damit Verhandlungen auf einer dezentralen Ebene, der Tarifvorrang (§ 87 BetrVG) und die betriebliche Regelungssperre (§ 77 BetrVG) schützen aber die Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gegen betriebliche Abweichungen. In Kombination mit der Nachwirkungspflicht (§ 3 Abs. 3 TVG) führt dies dazu, dass ein Unternehmen an einen seinen betrieblichen Erfordernissen nicht entsprechenden Verbandstarifvertrag rechtlich stärker gebunden ist als an eine freiwillig abgeschlossene Vereinbarung mit seinem Betriebsrat auf Firmenebene⁴². Das von der Rechtsprechung eigenwillig ausgelegte Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) verstärkt diesen Charakter noch. Lohnanpassungen sind selbst bei Übereinstimmung zwischen Management und Betriebsrat ausgeschaltet. Besitzstandsinteressen ungefährdeter Insider haben Vorrang gegenüber dem drohenden Arbeitsplatzabbau bei den Mitgliedern von Randbelegschaften. Die komprimierte Lohnstruktur des Flächentarifes wird durch die Tarifautonomie abgesichert, die erforderliche Differenzierung verhindert.

Können aber die Preise nicht adäquat reagieren, erfolgen die Anpassungen über die Mengen. Eine komprimierte starre Lohnstruktur erfordert deshalb einen rigiden umfangreichen Bestandsschutz, um Entlassungen zu vermeiden⁴³. Nun sind die Wirkungen des Kündigungsschutzes auf das Beschäftigungsniveau im Prinzip theoretisch ambivalent. Auf der einen Seite werden Entlassungen durch eine Quasi-Besteuerung verhindert, auf der anderen Seite jedoch Einstellungen durch die Erhöhung der quasi-fixen Beschäftigungskosten erschwert. Die daraus resultierende Stabilisierungsfunktion ist aber lediglich bei symmetrischen zyklischen Schwankungen in dieser strengen Form gültig. Die höhere Unsicherheit in einem volatileren Umfeld des forcierten nationalen und internationalen Strukturwandels erhöht den Einfluss der Entlassungskosten auf die Einstellungsentscheidung der Unternehmen⁴⁴. Die Anzahl neugeschaffener Arbeitsplätze ist geringer als unter den stabilen Rahmenbedingungen der 50er und 60er Jahre mit kontinuierlichem

⁴⁰ Konzen (1996).

⁴¹ Reuter (1997), S. 441.

⁴² Reuter (1997), S. 443.

⁴³ Bertola (1999).

⁴⁴ Bentolila/Bertola (1990), S. 394 ff.

Wachstum⁴⁵. Unternehmen in Branchen, welche vom Strukturwandel negativ betroffen sind, operieren ohnehin schon sehr nahe an der Entlassungsschwelle, so dass voraussehbar ist, dass der Kündigungsschutz die bestehenden Arbeitsplätze nicht dauerhaft sichern kann. In der schlimmsten Konsequenz muss das Unternehmen aus dem Markt austreten. Der Nettoeffekt der Vorschriften des Kündigungsschutzes wird damit in einem dynamischen Umfeld negativ, die freigesetzten Arbeitnehmer finden keine Ersatzbeschäftigung und die weggefallenen Arbeitsplätze werden nicht in ausreichendem Maße durch neu entstehende Beschäftigungsmöglichkeiten ersetzt⁴⁶.

Eine zusätzliche Flankierung des gesetzlichen Kündigungsschutzes durch Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien hat zur Folge, dass bei mehr als die Hälfte der tarifvertraglich erfassten Insider eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist⁴⁷. Der hundertprozentige Kündigungsschutz bleibt deshalb nicht ohne eine Rückkoppelung auf die tarifliche Lohnpolitik. Wo Entlassungen faktisch ausgeschlossen sind, bleiben Aspekte der Beschäftigungssicherung und Arbeitsplatzschaffung außen vor. Die Aggressivität bei den Lohnverhandlungen wird höher. Die Gesamtlage am Arbeitsmarkt spielt unter solchen Voraussetzungen in den Einschätzungen der Gewerkschaften eine eher untergeordnete Rolle. Die Anpassungskapazität von Unternehmen wird damit direkt und indirekt eingeschränkt. Es verwundert daher nicht, dass Betriebe in Ländern mit rigiden Kündigungsschutzvorschriften und einem restriktiv geführten Richterrecht ihr Heil in „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen suchen und der Anteil der befristeten und von den Regulierungen teilweise befreiten Arbeitsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung höher liegt. Ein rigider Kündigungsschutz forciert deshalb die Dualisierung des Arbeitsmarktes⁴⁸. Das eine Segment bilden Kernbelegschaften aus in der Regel gut ausgebildeten Arbeitnehmern, welche vor den Marktveränderungen weitgehend geschützt sind, während Randbelegschaften, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte mit überwiegend geringen Qualifikationen den Großteil der Anpassungslasten aufgebürdet bekommen⁴⁹.

Die Toleranzgrenze der Gesellschaft gegenüber den beschäftigungsfeindlichen Tarifabschlüssen und einer Arbeitsmarktverfassung, welche die Schaffung neuer marktfähiger Arbeitsplätze beeinträchtigt, ist in Deutschland sowie den anderen kontinentaleuropäischen Staaten vergleichsweise hoch⁵⁰. Voraussetzung hierfür ist ein gut ausgebauter Sozialstaat und eine ausgedehnte aktive Arbeitsmarktpolitik, welche das überschüssige Arbeitsangebot aus dem Markt nehmen und die Budgetrestriktion der Tarifpartner aufweichen. Durch das frühzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ohne die versicherungsmathematisch erforderlichen Abschläge werden die Arbeitsplätze auf Kosten der Rentenkasse umverteilt. Damit wird der

⁴⁵ Die Schutzbestimmungen wurden zwar überwiegend in den 70er Jahren als Antwort auf die ersten gravierenden Beschäftigungsprobleme ausgedehnt, wurden jedoch unter Prämisse institutionalisiert, dass auf dem Arbeitsmarkt noch die Bedingungen der Nachkriegszeit herrschten.

⁴⁶ *Bentolila/Bertola* (1990).

⁴⁷ *Wagner/Jahn* (1997), S. 194.

⁴⁸ *Bertola/Boeri/Cazes* (2000), 14; *Schettkat* (1997), S. 10.

⁴⁹ Dies zeigt sich insbesondere in einer überdurchschnittlichen Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit (*Bertola/Boeri/Cazes* (2000); *Bentolila/Bertola* (1990)).

⁵⁰ *Sen* (1997).

Stichwortverzeichnis

A

Abhängigkeit	279
Abwärtskaskaden	255
Albany	152
Allgemeinverbindlichkeitserklärung ...	36
Alternativlohn	261
Analyse	
neoklassische	225
Anforderungsprofil	268
Arbeiter-Management-Autonomie	
.....	293, 294, 301
Arbeitgeber	
cheapest insurer	129
opportunistisches Verhalten	103
superior risk bearer	130
Arbeitnehmer	
in der Außenhaftung	121
irreguläre	282
reguläre	282
Vermeidungsaufwand	126
Wertgrenzprodukt	102
<i>Siehe auch Verhandlungsmacht</i>	
Arbeitnehmerfreundliches Richterrecht	113
Arbeitnehmerhaftung	114, 136, 140
Alles-oder-Nichts-Prinzip	125
Betriebsrisikolehre	116
im Außenverhältnis	144
in England	134
innerbetrieblicher Schadensausgleich	141
Quantifizierung von Sorgfalts-standards	120
Subsidiarität	147
Arbeitnehmerhaftungsrecht	113
Ineffizienz	114
Kosten der Risikotragung	129
Kosten der Schadensregulierung ..	131
Verbesserung	137
Arbeitnehmerpräferenzen	180
Arbeitnehmerprivileg	113, 137
Arbeitnehmerschutzrechte	76
Widerspruchs-Modell	76
Arbeitnehmervereinigungen	246
Arbeitsbedingungen	189, 289
Mindeststandards	288
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ...	11, 40
Lohnabstandsklauseln	40
Arbeitsbeziehungen	72, 280, 286, 288
Abwanderungskosten	72
in Japan	279
Arbeitsgericht	193
gerichtlicher Vergleich	98
Arbeitskräftemobilität	327
Arbeitslosenquote	77, 309, 310
konjunkturelle Schwankungen	77
Arbeitslosenunterstützung	299
Arbeitslosenversicherung	11
Notwendigkeit zur Lohnzurückhaltung	11
Arbeitslosigkeit	24, 79, 309
Anstieg der Sozialausgaben	24
Humankapital	70
in Japan	279
Kapitalkoeffizient	79
Arbeitsmarkt	6, 49, 66
effizienzorientiert	66
funktionsfähiger	330
institutionelle Defizite	6
institutioneller Mismatch	7, 22
Leistungen und Gegenleistungen ...	49
Lohnstruktur	6
Lohnverhandlungen	19
qualifikatorische Lohnstruktur	7
Reform	6
Spielregeln	330
Ungleichgewicht	6
Verdienstdifferentiale	7
Arbeitsmarktflexibilität	327
Arbeitsmarktordnung	1, 12, 22, 25
Anpassungsprozess	25
Dezentralisierung	25

- Flächentarifvertrag 1
 korporatistische Konsensfindung ... 25
 Öffnung und Deregulierung von
 Güter- und Kapitalmärkten 22
 Zentralisierungsgrad 12
 Arbeitsmarktpolitik 11, 325
 Beschäftigungsmisere 11
 Dualisierung des Arbeitsmarktes... 11
 Arbeitsmarktreformen 11
 Aktionismus 11
 Arbeitsmarktverfassung 10
 beschäftigungsfeindliche Tarifab-
 schlüsse 10
 Arbeitsnachfragekurve 4
 Arbeitsorganisation 180
 Arbeitsplatzsicherheit 37, 296
 Qualifikation im Unternehmen 38
 Arbeitsplatzunsicherheit 265, 266
 Arbeitsrecht 157, 203
 japanisches 279, 287, 288, 291
 Schutzaufgabe 164
 Sozialschutz für Arbeitnehmer 50
 und Wettbewerbsrecht 203
 Vertragsfreiheit 288
Siehe auch Individualarbeitsrecht
 Arbeitsrichtlinien 290
 Arbeitsverhältnis 52
 Sozialgesetze 52
 Über-Unter-Ordnungsverhältnis... 55
 Zusatzpflichten 64
 Arbeitsvertrag
 Hold-Up-Problem 88
 Arbeitsverträge
 in den USA 59
 und Wettbewerbsrecht 208
 Arbeitsvertragsrecht
 Ausgleichs bei gestörter
 Vertragsparität 51
 Privatautonomie 48
 Arbeitsvertragsrechtssysteme 85
 Arbeitsvertragsverhandlungen
 Gleichheit der Vertragspartner 50
 Arbeitsverwaltung 330
 Arbeitszeit
 Regulierung 65
 Arbeitszeitflexibilisierung
 Lay-off 65
 asset specificity 165
 at-will-Doktrin 93, 95
 Ausnahmen 96
 at-will-Klausel 259
 Aufwärtskaskaden 256
 Ausbildungsanforderungen 268
 Ausnahmestellung
 kartellrechtliche 155
 Außenhaftung
 des Arbeitnehmers 141
 Priviligierung des Arbeitnehmers . 147
 Auswahlgespräche 255
- B**
- Bereichsausnahme 171
 Beschäftigung
 abhängige 314
 kapitalintensive Arbeitsplätze 79
 Beschäftigungsaufschwung 323
 Beschäftigungskrise 2
 Arbeitsmarktordnung 2
 Beschäftigungspraxis
 japanische 283
 Beschäftigungsschutz 292
 Beschäftigungsschwelle 317
 Beschäftigungssicherheit 327
 Beschäftigungsverhältnisse
 Anreizperspektive 85
 flexible 324
 langfristige 289
 Beschäftigungswunder 308
 Beschränkung
 immanente 269
 Bestandsschutz 9
 Lohnstruktur 9
 Betriebsklima 183
 Betriebspraxis
 effiziente Risikoverteilung 136
 Betriebsrat
 Kündigung 99
 Objektivität 108
 Betriebsrisikogedanke
 Freistellungsanspruch 144
 Betriebsrisikolehre 114, 116,
 125, 126, 137
 als Haftungsregel 121
 Präventionsgedanke 118
Siehe auch Arbeitnehmerhaftung
 Betriebsvereinbarung 32
 Kollektivvertrag 32
 Branchentarifvertrag 33
 Anteil der Beschäftigten 33
 Brentjens 152
 Bruttoinlandsprodukt 317

Bundesarbeitsgericht..... 230

C

Conseil de la Concurrence..... 160

D

Deregulierung..... 321

Deregulierungskommission..... 181

Dezentralisierung..... 175, 176

Dezentralisierungsgrad..... 186

Dienstleistungshaftung..... 147

Diskriminierung..... 288, 294

am Arbeitsplatz..... 95

Diskriminierungsverbote..... 59

in den USA..... 59

Drijvende Bokken..... 152

E

Effekte

externe..... 166

Effizienz..... 217

Effizienz-Begriff..... 242

Effizienzlöhne..... 20

betriebliche Lohnvereinbarungen... 20

Effizienzlohnerwägungen..... 13

Lohndifferenziale..... 13

Effizienzlohntheorien..... 70, 202

Effizienzlohnnumfeld..... 5

als Anreizinstrument..... 5

Lohnhöhe und Produktivität..... 5

Effizienzvorteile..... 198

employment at will..... 59

Employment Outlook.....

Siehe OECD

Entscheidungen

unternehmerische..... 195

Siehe auch Unternehmerentscheidung

Equal Employment Opportunity

Commission (EEOC)..... 60

Ermittlungsmethode..... 220

Erwerbsquoten..... 314

EuGH.....

Siehe Europäischer Gerichtshof

EuGH-Rechtsprechung..... 190

Europäische Kommission..... 309

Europäische Union..... 161

Europäischer Gerichtshof (EuGH).....

..... 152, 153, 162

Experiment..... 260

Experimentalökonomik..... 277, 278

Ex-post-Flexibilität..... 304

Externalität..... 257

F

Fair Labor Standard Act..... 61

Feldstudien..... 265

Flächentarif..... 9, 11, 12, 13, 16

Absicherung von Quasirenten..... 17

Anpassungslasten..... 19

Anstieg der Kapitalintensität..... 16

Humankapitalinvestitionen..... 18

Lohnstruktur..... 13, 18

Lohnwettbewerb..... 11

sektorale Beschäftigungsstruktur... 12

überhöhte Reallöhne..... 14

Flächentarife

Konkurrenz durch Outsider..... 9

Flächentarifvertrag..... 7, 17, 32, 35

betriebsnahe Lösungen..... 17

Branchentarifvertrag..... 33

Zentralisierungsgrad der Lohn-

verhandlungen..... 8

Flächentarifverträge

Flexibilitätsgrad..... 39

Öffnungsklauseln..... 43

Flächenvertrag..... 8

Flexicurity-Ansatz..... 326

Folgeperiode..... 276

Freistellungsanspruch.....

des schädigenden Arbeitnehmers.. 143

Siehe auch Betriebsrisikogedanke

Fundamentalkritik..... 246

G

Gefährdungshaftung

Kosten betrieblicher Tätigkeiten... 146

Gefahrengeigntheit

Haftungserleichterung..... 131

Generalanwalt..... 161

Gewerkschaften..... 154, 165, 291

Industriegewerkschaften..... 292

japanische..... 291

Organisationsrate..... 291

und Tarifverträge..... 165

Verhandlungsmacht..... 292

Gewerkschaftsgesetz

japanisches..... 292

Gewinnabführungsverträge	205
Gewinne	
tacit collusion.....	211
Gleichbehandlungsgrundsatz	300
Globalisierung	5, 43, 273, 327
internationale Arbeitsteilung.....	5
Grenznutzen und Grenzkosten	
einer Entlassung	274
Grundmodell	
von Bikhchandani	250
Gruppenorientierung.....	280
Gruppenproduktion.....	285

H

Haftpflicht	
für Arbeitsunfälle	143
Haftungsbegrenzung	
Schranken	148
Haftungsbeschränkung.....	141
Eigeninteresse des Arbeitgebers...	134
Präventionswirkung.....	121
<i>Siehe auch Arbeitnehmerprivileg</i>	
<i>Siehe auch Privilegierung</i>	
Haftungserleichterungen	
bei grober Fahrlässigkeit	112
Haftungsprivilegierung	
Beweislastregel	142
des Arbeitnehmers.....	118
Hauptpflichten.....	235
Herde	251
hold-up-Problem.....	275, 305
Humankapital	260, 279, 283, 298
firmenspezifisches.....	258, 283, 284,
.....	286, 287, 295
Humankapitalinvestitionen	18, 37
Entwertungsrisiko	18
<i>Siehe auch Flächentarif</i>	

I

IAB-Strategiebündel.....	328
ILO-Standard	288
Individualarbeitsrecht	218
Ineffizienz	
Lohnhöhe.....	39
Inflexibilität	
organisatorische	285
Informationsasymmetrie	37
Informationskaskaden.....	248, 268, 276
auf dem Arbeitsmarkt	252

negative	275
Insider	166
Instabilität	198
Instrument	
kartellrechtliches	171
Investitionen	
humankapitalspezifische.....	182
spezifische	222, 304
vertragspezifische	221
Investitionsanreiz.....	284
Investitionsentscheidung.....	261
Investitionshypothese	262

K

Kapitalintensität	15
Rationalisierungsinvestitionen.....	15
Kapitalmärkte	4
Öffnung.....	4
Karrieresorgen	248
Kartell	
im Arbeitsmarkt.....	35
Kartellgerichte.....	158
Kartellgesetzgebung	
finnische	160
schwedische	160
Kartellmacht	
auf dem Arbeitsmarkt	36
Kartellrecht	163
Kartellverbot	154, 158, 170
Ausnahmen	170
Kaskade.....	251
Kaskadenmodell	276
Kettenarbeitsverträge.....	326
Klein- und Mittelbetriebe	
Verbandsflucht	13
Kollektivgüter	
Präventionsmaßnahmen	119
Konfliktlösungssystem.....	291
Konsumentenwohlfahrt	169
Konzernverflechtungen.....	205
Kooperation.....	229
Kooperationsmodell.....	222
Koordinationskosten	184, 185
Kostenfaktor.....	224
Kultur	
der Schande.....	280
Kündigung.....	99
„at will“-Doktrin	93
betriebsbedingte	98, 103, 205,
.....	209, 213

M

Mankovereinbarungen	135
Marktaufteilung	
regionale	174
Markteintrittsbarrieren	197
Marktlösung	
ineffiziente	197
Marktmodell	
neoklassisches	181
Marktparadigma	228
Marktunvollkommenheiten	246
Marktversagen	229, 242
Matching	269, 274
Mitbestimmung	77, 290
Bindung an den Betrieb	77
Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats	99
Kündigung eines Arbeitnehmers	99
Mobilität	73
betriebsspezifische Qualifikation der Arbeitnehmer	74
Erosion der Leistungsanreize	74
geringe soziale Bindung	72
Mobilität jüngerer Erwerbspersonen	73
Modellierung	
spieltheoretische	248
moral hazard	304
Moral Hazard-Problem	122
Motivationskosten	184, 185

N

Nebenpflichten	223, 235
des Arbeitgebers	215
Normen	
soziale	247

O

OECD	
Employment Outlook	244
Öffnungsklauseln	31, 34
Arbeitszeit	34
Betriebsvereinbarungen	38
Flexibilitätsgrad	39
Lohn- und Gehaltsbereich	34
ökonomische Analyse	
Rechtsvergleich	91
On-the-Job-Training (OJT)	294

Opportunismus	
Ex-Post-Opportunismus	277
<i>Siehe auch Verhalten, opportunistisches</i>	
Ordnungspolitik	199
Organisationsgrad	
gewerkschaftlicher	178

P

Personalökonomie	276
Personalzusatzkosten	65
Pflichten im Arbeitsverhältnis	
<i>Siehe Hauptpflichten, Nebenpflichten</i>	
Pflichtenbegründung	231, 236
Maßstäbe	236
richterliche	236
Präferenzbildung	
endogene	218
Prävention	
Kollektivgutcharakter	121
Präventionsanreize	113
für Arbeitnehmer	130
Präventionsaufwand	127
des Arbeitgebers	123
Privatautonomie	227, 228
Privatautonomie und Vertragsgerechtig- keit	216
Privilegierung	
gefahrgeneigte Arbeit	142
Produktionsbeschränkung	200
Produktivität	
Zugewinn	102

Q

Qualifikation	
der Arbeitnehmer	37
Qualifikationen	
arbeitsmarktrelevante, Verwertungsmöglichkeiten	69
extrafunktionale	37
Quasi-Gefährdungshaftung	
des Arbeitgebers	117
Quasi-Renten	14

R

Rahmen	
institutioneller	323
Rationalisierungsinvestitionen	80
negative Beschäftigungswirkungen	80

Rationalität	
beschränkte	246
Rechtsprinzipien	224, 226
Reformen	
beschäftigungspolitische	321
Regulierung	
Kooperationsgewinne	85
Rent-Seeking	156, 170
Reputationsgleichgewicht	301
Risikoaversionsparameter	278
Risikohaftung	
des Arbeitgebers	132
Risikoverwirklichung	216
Risikozuweisung	
beschränkte Information	120

S

Schutzbedürftigkeit	
des Arbeitnehmers	84
Schutzrechte	
für sog. Normalarbeitnehmer	326
Shirking-Ansatz	202
Signale	257
Sozialgleichgewicht	300
Sozialhilfeempfänger	321
Sozialplanpflicht	183
Sozialpolitik	325
Sozialstaatsgebot	193
Sozialstaatsprinzip	50
Gleichheit bei Vertragsverhandlungen	
.....	50
Sozialversicherungsleistungen	167
Spieler	
risikoneutrale	264
Spieltheorie	
Racheengel	330
Stellenvermittlungsbüros	299
Subventionen	23
befristete Bezugsdauer	23
Subventionierung	
traditionelle	333
superior risk bearer	
Arbeitgeber	130

T

Tarifabschlüsse	19
Öffnung für abweichende	
Vereinbarungen	19
Tarifautonomie	12

beschäftigungspolitische	
Verantwortung	12
Tarifpolitik	41
Betriebsvereinbarung	41
Tarifrecht	20, 176
betriebsspezifische Anpassung bei	
Löhnen und Gehältern	14
Öffnungsklauseln	20
Tarifvereinbarungen	
Großunternehmen	13
Tarifvertrag	30, 36, 153, 292
Aushandlung von Arbeitsbedingungen	
.....	36
flächendeckender	168
Flexibilität der Löhne	38
individuelle Vertragsfreiheit	49
Kernbereichstheorie	41
Mindestbestimmungen	31
öffentliches Gut	42
Verringerung des Arbeitnehmersrisikos	
.....	38
Tarifverträge	
und Gewerkschaften	165
Tarifverträge und Kartellrecht	163
Tarifvertragskartelle	169
Tarifvertragspartner	158
Tarifvertragsrecht	175
Tarifvertragsssystem	41
Mitbestimmungssystem	41
Tarifvertragsverhandlungen	171
Teilzeitbeschäftigung	314
Teilzeitquote	312
Transaktionskosten	219

Ü

Überblick	
rechtsvergleichender	153
Überkapazitäten	198, 213
Unfallversicherung	143
Unterinvestition	264
Unternehmen	
Anpassungskapazität	17
Unternehmensbegriff	159
Unternehmensgefährdungshaftung	147
Unternehmenskultur	37
Identifikation des Arbeitnehmers	37
Unternehmensleitung	201
Unternehmensstrukturen	180
Unternehmerentscheidung	191
Unternehmensziele	71

Ziele der Arbeiter	71
Untersuchungen	
experimentelle.....	265
Urteilsinterpretation	
wettbewerbstheoretische.....	213
V	
Veba Oel AG	200
Verbandstarifvertrag	9
Günstigkeitsprinzip	9
Verbrauch	
privater	320
Verhalten	
opportunistisches	165, 182
strategisches.....	220
Verhandlungen	
kollektive.....	184, 185
Verhandlungsmacht	
der Arbeitnehmer.....	287
Versorgungsanwartschaften.....	230
Vertrag	
perfekter	215
Verträge	
langfristige.....	258, 289, 306
Vertragsfreiheit.....	288
Vertragskonkretisierung	228

Vertragslänge	
und firmenspezifisches Humankapital	
.....	258
Vertragsverhandlungen	
kollektive	176
Vorverständnis	
rechtliches.....	224

W

Wachstum	79
Arbeitsproduktivität	79
Vermehrung der Arbeitskräfte	79
Wachstumsrate	79
der Anlageinvestitionen	79
der Erwerbstätigkeit	318
Wertprodukt	
eines Arbeitnehmers	298
Wettbewerb	285
Wettbewerbskapitalismus.....	308
Wettbewerbsparameter.....	156
Wettbewerbsrecht	164, 203
europäisches.....	152
und Arbeitsrecht	203

Z

Zielfunktion.....	242
-------------------	-----