NORBERT BERTHOLD

Endzeit der Flächentarife?

1. Einleitende Bemerkungen

Die Welt verändert sich mit einer atemberaubenden Geschwindigkeit. Es ist ökonomisch nichts mehr, wie es einmal war, und dies ist erst der Anfang. Ein rasanter technologischer, informationsgetriebener Wandel verbessert und verbilligt nicht nur den Transport von Gütern, er beschleunigt und vereinfacht auch die weltweite wirtschaftliche Kommunikation. Mit dem Abbau von Handels- und Mobilitätshemmnissen setzen die politischen Entscheidungsträger weltweit noch einen drauf, immer mehr regionale Handelsblöcke sehen sich als Speerspitze dieser Bewegung. Güter und Dienste werden damit zunehmend international handelbar. Der Rohstoff der Zukunft ist neben dem Humankapital vor allem die „Information“. Die Produktionsprozesse werden humankapital- und informationsintensiver und komplexer. Einzelne Glieder der Wertschöpfungskette lassen sich leichter räumlich entkoppeln, Direktinvestitionen werden damit bedeutender. Auch Arbeit wagt sich immer öfter über internationale Grenzen, selbst wenn der Aktionsradius bislang noch weitgehend noch regional begrenzt ist. Alles in allem: Güter- und Faktormärkte werden weltweit offener.

Es ist unbestritten, offene Güter- und Faktormärkte sind eine wesentliche Voraussetzung für mehr Wohlstand, mehr Beschäftigung und mehr individuelle Freiheit. Die neuen, teilweise revolutionären Informationstechnologien sind die eigentlichen Motoren dieser Entwicklung. Da sie weltweit den innovativen Boden bereiten, ist ein neuer Wachstumszyklus längerfristig unvermeidbar. Bis dahin ist es aber noch ein steiniger Weg, der durch ein „Tal der Tränen“ führt. Einen einfachen Ausweg gibt es nicht. Ein intensiver struktureller Wandel bürdet der Gesellschaft erhebliche Anpassungslasten auf. Auf der Strecke bleiben nicht nur sektorale und regionale Verlierer auf Seiten der Arbeitnehmer und Unternehmungen, auch bestimmte Tätigkeiten verschwinden. Den Löwenanteil der Lasten müssen allerdings die Arbeitnehmer tragen, die nicht oder nur gering qualifiziert sind. Ob die Anpassungslasten über steigende Arbeitslosigkeit oder geringere reale Lohneinkommen geschultert werden, hängt davon ab, wie funktionsfähig die Arbeitsmärkte sind. Während die Amerikaner diese unvermeidbaren Lasten bei wettbewerblichen Arbeitsmärkten über eine ungleichere Einkommensverteilung tragen, lassen die Europäer und mitten drin die Deutschen große Teile des Faktors Arbeit auf kartellierten Arbeitsmärkten immer länger brach liegen. Es verwundert deshalb nicht, daß in Deutschland gegenwärtig mehr als 4,4 Mio. Menschen offiziell ohne Arbeit sind. Deckt man das arbeitsmarktpolitische Versteckspiel auf, wird schnell klar, daß weit über 6 Mio. Arbeitsplätze fehlen. Da

neue Arbeitsplätze eher Mangelware sind, nimmt der Anteil der Langzeitarbeitslosen ohne wirtschaftliche Zukunft stetig zu. Die ökonomische und politische Sprengkraft dieser Entwicklung ist mit Händen zu greifen.

Wenn weltweit vieles in Bewegung gerät, sich also für eine in die internationale Arbeitsteilung eingebundene Volkswirtschaft die ökonomischen Rahmenbedingungen grundlegend ändern, müssen sich auch die institutionellen Arrangements anpassen. Eine Gesellschaft, die längerfristig überleben will, muß ihren institutionellen Rahmen so wählen, daß sie möglichst wenig Ressourcen aufwenden muß, um mit veränderten ökonomischen Gegebenheiten fertig zu werden. Das gilt allgemein für alle wirtschaftspolitischen und speziell für die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen institutionellen Arrangements. Es scheint gegenwärtig allerdings so, als ob wir diese überlebensnotwendige Erkenntnis verdrängen und uns wie Dinosaurier verhalten. Diese waren nicht bereit oder nicht in der Lage, sich an die neuen Gegebenheiten anzupassen. Das Ende ist bekannt.

Die wirtschaftlichen und politischen Akteure in Deutschland verhielten sich nicht immer so zukunftsfeindlich. Die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Institutionen galten nach dem 2. Weltkrieg international als vorbildlich. Der Erfolg auf dem Arbeitsmarkt bestätigte dies. Mit den veränderten ökonomischen Gegebenheiten wurde man zuerst bei schnell sinkender Arbeitslosigkeit, später über eine lange Zeit hinweg bei Vollbeschäftigung fertig. Dies gelang anderen Ländern, die uns heute beschäftigungspolitisch als Vorbild dienen, lange weniger gut. Bis Anfang der 80er Jahre war der deutsche Arbeitsmarkt für die Vereinigten Staaten vorbildhaft. Erst seit dieser Zeit entwickelt sich der amerikanische Arbeitsmarkt eindeutig besser. Der institutionelle Rahmen ist offensichtlich den veränderten wirtschaftlichen Gegebenheiten nicht mehr angemessen, institutionelle Versäumnisse sind offenkundig. Damit stellt sich die Frage: Ist das deutsche Modell der Flächentarife überholt?

2. Wie beeinflussen die Flächentarife die Lage auf den deutschen Arbeitsmärkten?

Mit Arbeitslosigkeit ist immer dann zu rechnen, wenn die Anpassungskapazität einer Volkswirtschaft nicht ausreicht, die eingetretenen Anpassungslasten adäquat zu verarbeiten. Die in die internationale Arbeitsteilung eingebundenen Volkswirtschaften werden permanent von exogenen Schocks getroffen. Nur wenn die privaten wirtschaftlichen Akteure bereit sind, diese Anpassungslasten auch zu tragen, und sie nicht versuchen, sie auf Dritte – zumeist den Staat – abzuwälzen, kann es gelingen, die Arbeitslosigkeit dauerhaft gering zu halten. Dies ist dann der Fall, wenn die Reallöhne flexibel, die sektoralen, regionalen und qualifikatorischen Lohnstrukturen beweglich und der Produktionsfaktor Arbeit räumlich und beruflich mobil ist. Sind diese Anpassungskanäle blockiert, bleibt nur die Anpassung über die Mengen. Die Folge ist ein Anstieg der Arbeitslosigkeit.

Die überwiegend strukturelle Arbeitslosigkeit in Deutschland entstand, weil einerseits die Anpassungslasten stiegen und sich andererseits die Anpassungskapazität nicht

entsprechend anpaßte. 1) Die Globalisierung der Märkte und neue, leistungsfähigere Anbieter auf den Weltmärkten haben die Anpassungslasten dramatisch und dauerhaft erhöht. Das verändert nicht nur die wettbewerblichen Strukturen auf den Güter- und Dienstleistungsmärkten, es führt auch zu neuen sektoralen Strukturen und Tätigkeiten, sowie veränderten Formen unternehmerischer Organisation. Der wettbewerbliche Druck für die Unternehmungen steigt, weil sinkende Informations- und Transportkosten die Welt zu einem Marktplatz machen. Einige versuchen, in Marktnischen zu überleben; sie differenzieren ihre Produkte weiter. Da dies viele tun, nimmt die Produktvielfalt zu. Andere setzen auf neue Produkte und Verfahren. Der intensive Wettbewerb erzwingt solche innovativen Aktivitäten. Die verfügbare Menge des technischen Wissens verbessert daneben die Möglichkeiten, neues technisches Wissen zu produzieren. Die Produktlebenszyklen verkürzen sich. Die Risiken etablierter Unternehmungen nehmen zu, durch neue Produkte aus dem Markt gedrängt zu werden. Es verwundert deshalb nicht, wenn in diesem volatileren Umfeld die Nachfrage nach Arbeit instabiler wird (*Bertola/Ichino*, 1995).

Auch die Struktur der Arbeitsnachfrage ändert sich. Der stärkere wettbewerbliche Druck offenerer Güter- und Faktormärkte beschleunigt den strukturellen Wandel. Diese Veränderungen sind nicht nur inter-sektoral, indem der sekundäre Sektor verliert und der tertiäre gewinnt. Es wird zwar gesamtwirtschaftlich dienstleistungsintensiver produziert, die Produktionsstrukturen verändern sich aber nicht nur im Dienstleistungssektor, sondern sektorübergreifend (*Klodt* u.a. 1997, 47–58). Es werden in allen Sektoren vermehrt intelligente Vorleistungen und informationsintensive Technologien eingesetzt. Damit ist es nur eine Frage der Zeit, bis alte Güter durch qualitativ neuartige ersetzt werden, neue Produkte entstehen und stärker auf vernetzte, informationsintensive Produktionsverfahren gesetzt wird. Nicht nur der originäre Dienstleistungssektor gewinnt an Bedeutung, auch die Produktion im industriellen Sektor wird immer dienstleistungs- und humankapitalintensiver.

Das ist nicht alles. Die neuen Möglichkeiten, die Wertschöpfungskette aufzubrechen und einzelne Produktionsprozesse ins kostengünstigere Ausland zu verlagern, intensiviert die internationale Arbeitsteilung (*Krugman*, 1995, 332). Damit geht in hochentwickelten Volkswirtschaften die Nachfrage nach einfacher Arbeit weiter zurück, die nach qualifizierter Arbeit steigt an. Die neuen Informationstechnologien tragen daneben mit dazu bei, daß verstärkt automatische Produktionsanlagen eingesetzt werden. Einfache Arbeit wird zunehmend wegrationalisiert. Diese Entwicklung ist keineswegs industriespezifisch, sie setzt sich im Dienstleistungssektor fort. Alles in allem: Einfache Arbeit ist eindeutig auf der Verliererstraße, hochqualifizierte Arbeit zählt zu den Gewinnern.

Der inter-sektorale strukturelle Wandel vernichtet zweifellos Arbeitsplätze mit industriespezifischen Fähigkeiten, vor allem für wenig qualifizierte Arbeitnehmer. Der gleichzeitig stattfindende intra-sektorale Strukturwandel verringert die Beschäftigungsmöglichkeiten für einfache Arbeit im industriellen wie im Dienstleistungssektor. Besonders hart trifft es die wenig produktiven Arbeitsplätze für gebundene Dienstleistungen (Handel, Banken, Versicherungen, öffentliche Verwaltung, Transport etc.),

denen die Lohnpolitik nur geringe Überlebenschancen gibt, weil sie ihnen auch kurzfristig die Luft zum Atmen nimmt. Allein die Einführung integrierter Informationsverarbeitung kann in den nächsten Jahren über 6,7 Mio. Arbeitsplätze in diesen Bereichen überflüssig machen (*Thomé, 1997, 125*). Demgegenüber werden im Bereich konsumbezogener, produktionsnaher und sozialer Dienstleistungen ebenso neue Arbeitsplätze geschaffen wie im Bereich der Kommunikation (*Klodt u. a. 1997, 173*).

Ein weiteres kommt hinzu. Die Unternehmungen stehen unter einem verschärften Anpassungsdruck, dem sie sich auch organisatorisch nicht entziehen können. Hierarchisch gegliederte Unternehmungsorganisationen, die bei hohen Informationskosten und einer stabilen wirtschaftlichen Umwelt zweifellos sinnvoll waren, gehören der Vergangenheit an. Sinkende Kosten der Information und Kommunikation machen flexiblere Formen der unternehmerischen Koordination möglich, ein volatileres wirtschaftliches Umfeld macht stärker dezentralisierte Entscheidungen notwendig. Standardisierte Massengüter sind „out“, flexibel einsetzbare, differenzierte und qualitativ hochwertige Produkte sind demgegenüber eindeutig „in“ (*Lindbeck/Snowner, 1996 a; 1996 b*). Mit flexibler Spezialisierung und einer ausgeprägten Kundenorientierung versuchen die Unternehmungen, darauf zu reagieren. Damit werden umfassende Fähigkeiten der Arbeitnehmer in der Produktion, der Verwaltung, bei der Ausbildung, in der Kundenbetreuung und der Produktentwicklung immer wichtiger.

Es wird häufiger in Teams gearbeitet. Allgemeine Qualifikationen werden höher als einfache betriebsspezifische Kenntnisse bewertet. Die Produktivität einer bestimmten Aufgabe läßt immer weniger Rückschlüsse darauf zu, wie produktiv der einzelne Arbeitnehmer insgesamt ist (*Lindbeck/Snowner, 1996 b*). Damit verliert eine tragende Säule des deutschen Tarifsystems, die Bewertung individueller Arbeitsplätze nach ihren jeweiligen Anforderungen, an Wert. Der gewerkschaftliche Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ läßt sich immer weniger in die Tat umsetzen. Ein weiteres kommt hinzu: Der Entscheidungsprozeß wird stärker dezentralisiert, da weitreichende Entscheidungsbefugnisse auf Arbeitsgruppen delegiert werden, die sich stärker an den Wünschen der Kunden orientieren. Die direkten Anweisungen durch Vorgesetzte verlieren an Bedeutung. Die Teams der Zukunft werden stärker durch Zielvorgaben und finanzielle Anreize gelenkt. Werden Lohnanreize immer wichtiger, um die Effizienz des „multi-tasking“ zu erhöhen, nagt diese Entwicklung an den Fundamenten aller zentralen Lohnverhandlungen, auch des Flächentarifvertrages.

2) Wenn die hochentwickelten Volkswirtschaften weltweit mit ganz ähnlichen Anpassungslasten zu kämpfen haben, die einen sich aber auf den Arbeitsmärkten dauerhaft besser als andere aus der Affäre ziehen, muß dies mit unterschiedlichen Anpassungskapazitäten zu tun haben. Damit kommen die institutionellen Gegebenheiten, in denen sich die Länder unterscheiden, ins Spiel. Gegen die veränderte sektorale und berufliche Struktur der Arbeitsnachfrage gibt es probate Mittel: eine hohe intersektorale und berufliche Mobilität der Arbeitnehmer. Wenn die Nachfrage nach Arbeit im industriellen Sektor zurückgeht und im Dienstleistungssektor zunimmt, läßt sich Arbeitslosigkeit vermeiden, wenn die entlassenen Industriearbeiter mobil genug sind, als Dienstleister einen Arbeitsplatz im tertiären Sektor anzunehmen. Da es sich

bei den strukturellen Veränderungen auch um einen Wandel in den Tätigkeiten handelt, läßt sich Arbeitslosigkeit nur verhindern, wenn die Arbeitnehmer auch zwischen primären/sekundären und tertiären Tätigkeiten mobil sind.

Dieser Weg, sich über eine hohe Mobilität an veränderte Bedingungen auf den Arbeitsmärkten anzupassen, wird allerdings innerhalb der aktiven Generation kaum gegangen. Das gilt selbst für die Vereinigten Staaten, dem Land mit den mobilsten Arbeitnehmern, vor allem für ältere und gering qualifizierte (*Klodt* u.a. 1997, 186). Wenn die amerikanischen Arbeitnehmer dennoch inter-regionale relativ mobil sind (*Blanchard/Katz* 1992), muß dies damit zu tun haben, daß die inter-generationale Mobilität hoch ist. Auch in Deutschland wird auf den sektoralen Strukturwandel kaum intra-generational reagiert. Nur wenn Arbeitnehmer, die primäre oder sekundäre Tätigkeiten ausüben, ihren Arbeitsplatz direkt wechseln, sind sie zwischen verschiedenen Tätigkeitsfeldern noch einigermaßen mobil. Einmal arbeitslos geworden, ist der Wechsel zu tertiären Tätigkeiten allerdings so gut wie ausgeschlossen, vor allem dann, wenn es sich um wenig qualifizierte Arbeitnehmer handelt (*Klodt* u.a. 1997, 186–192). Es verwundert deshalb nicht, daß Arbeitslose nur wenig Chancen haben, in den expandierenden Dienstleistungstätigkeiten eine neue Beschäftigung zu finden. Der strukturelle Wandel vollzieht sich somit auch in Deutschland vor allem durch den Generationenwechsel. Er schreitet allerdings nur sehr langsam voran (*Klodt* u.a. 1997, 192). Selbst schrumpfende Tätigkeitsfelder bieten auch weiterhin Arbeitsplätze für Berufsanfänger an.

Die intra-generationale Mobilität ist also weder in den Vereinigten Staaten noch in Deutschland eine große Hilfe, wenn es darum geht, den sektoralen Strukturwandel ohne stark steigende Arbeitslosigkeit zu bewältigen. Da sich allerdings die Lage am amerikanischen Arbeitsmarkt seit einiger Zeit wesentlich günstiger als auf dem deutschen entwickelt, muß der Unterschied damit zu tun haben, daß entweder die inter-generationale inter-sektorale Mobilität in den Vereinigten Staaten wesentlich höher ist oder die sektoralen und qualifikatorischen Lohnstrukturen flexibler sind als in Deutschland. Es ist wohl beides der Fall. Der ebenfalls unzureichenden intra-generationalen Mobilität wirkte man in den Vereinigten Staaten entgegen, indem man sich auf eine zurückhaltende Lohnpolitik im industriellen Sektor verständigte und einen Niedriglohnbereich für wenig qualifizierte Arbeitnehmer installierte. Mit relativ flexiblen inter-sektoralen und qualifikatorischen Lohnstrukturen gelang es trotz des strukturellen Wandels, die Beschäftigung im industriellen Sektor annähernd zu stabilisieren (*Murphy/Topel* 1987; *Klodt* u.a. 1997, 165–168; *Gundlach/Nunnenkamp* 1997, 15). Die gesamten Anpassungslasten des Strukturwandels konnten damit allerdings nicht abgefangen werden. Die amerikanischen Arbeitnehmer mußten darüberhinaus sowohl inter-sektoral als auch beruflich relativ mobil sein. Nur so war es möglich, die niedrige Arbeitslosenrate zu erreichen. Die zu beobachtende relativ hohe inter-regionale Mobilität in den Vereinigten Staaten (*Blanchard/Katz* 1992) deutet darauf hin, daß die Arbeitnehmer auch inter-sektoral eher mobil sind. Da auch die amerikanischen Arbeitnehmer intra-generational nicht sehr mobil sind, spricht vieles dafür, daß sie auf den strukturellen Wandel mit einem viel schnelleren Generationenwechsel antworten.

Ein Blick auf den deutschen Arbeitsmarkt zeigt keine Spur von alledem. Die mangelnde regionale, sektorale und berufliche Mobilität wird nicht durch entsprechend flexible Lohnstrukturen ausgeglichen. Ganz im Gegenteil: Die Lohnsätze im produzierenden Gewerbe sind seit Beginn der 70er Jahre gegenüber den Löhnen im Dienstleistungssektor um fast 20% gestiegen, die Rentabilität ist abgestürzt, die Beschäftigung wurde drastisch verringert (*Carlin/Soskice* 1997, 58–61; *Klodt* u.a. 1997, 201–202). Dies ist noch nicht alles: Die Lohneinkommen der gering qualifizierten Arbeitnehmer haben sich relativ zu den höherqualifizierten nicht verringert, wie es notwendig gewesen wäre, um der rückläufigen Nachfrage nach einfacher Arbeit zu begegnen, sondern vielmehr erhöht (*Klodt* u.a. 1997, 203–204). Es verwundert deshalb nicht, wenn zum einen die Beschäftigung im industriellen Sektor seit den 70er Jahren stark zurückgegangen ist und zum anderen vor allem wenig qualifizierte Arbeitnehmer die Zeche mit dem Verlust ihrer Arbeitsplätze bezahlt haben. Der entstandene Sockel an Arbeitslosigkeit ist persistent. Er wird wegen der geringen intragenerationalen Mobilität erst durch den Generationenwechsel abgetragen. Die gegenwärtig arbeitslosen, gering qualifizierten Arbeitnehmer gehören zu einer „verlorenen Generation“.

Es führt kein Weg daran vorbei, ein ausgebauter Sozialstaat und ein relativ hoher Zentralisierungsgrad der Tarifverhandlungen haben in Deutschland verhindert, daß adäquat auf die gestiegenen Anpassungslasten des strukturellen Wandels reagiert wurde (*Fehn*, 1997). Der Sozialstaat ist in seiner gegenwärtigen Form zweifellos eine schwere Hypothek für den Arbeitsmarkt. Die Anpassungskapazität wird nicht nur durch die Art beeinträchtigt, wie etwa die Arbeitslosenversicherung (hohe Lohnersatzraten, lange Bezugsdauer und laxe berufliche und regionale Zumutbarkeitskriterien) ausgestaltet ist. Auch die Höhe des vom Staat garantierten, mit negativen Anreizen zur Arbeitsaufnahme verbundenen Existenzminimums verringert die Anpassungskapazität. Beide institutionellen Arrangements installieren in ihrer gegenwärtigen Ausgestaltung einen Mindestlohn, der verhindert, daß man mit produktivitätsorientierten Löhnen auch für die wenig qualifizierten Arbeitnehmer im sekundären Sektor Zeit kaufen kann, sich an die neuen Verhältnisse anzupassen.

Vor allem die gegenwärtige institutionelle Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung behindert auch den sektoralen Strukturwandel. Die Transfers sind an die Verdienste während der Zeit der Erwerbstätigkeit gekoppelt. Wegen der kapitalintensiven Produktion und der im industriellen Sektor starken Gewerkschaften werden die Arbeitnehmer in diesem Bereich gut entlohnt. Diese Transfers legen deshalb die Latte der Einkommensansprüche im Dienstleistungssektor relativ hoch. Damit sinken vor allem für die wenig qualifizierten Arbeitnehmer die Anreize, in den Dienstleistungssektor zu wandern. Wenn man daneben bedenkt, daß ehemalige Industriearbeiter offenkundig stark von ihrer Tätigkeit geprägt wurden, verwundert es nicht, daß der sektorale Strukturwandel die Arbeitslosigkeit erhöht (*Paqué*, 1995). Schließlich verschärft die Art, wie der Sozialstaat seine Leistungen finanziert, die Probleme auf dem Arbeitsmarkt. Die Finanzierung ist ganz wesentlich an den Produktionsfaktor Arbeit gebunden. Der Anteil, den die Arbeitgeber entrichten müssen, erhöht die Lohnnebenkosten,

damit den Produktreallohn und wirkt wie eine Steuer auf Arbeit. Der Anteil, der auf die Arbeitnehmer entfällt, verringert die Konsumreallohne und führt zu höheren Lohnforderungen der Gewerkschaften und damit steigenden Produktreallohnen. Beides verringert die Nachfrage nach Arbeit.

Das „deutsche Modell“ hat ein zweites Standbein: Die Tarifaueinandersetzungen finden relativ zentral statt. Auch wenn formal nur auf Branchenebene verhandelt wird, existieren doch vielfältige formelle und informelle Regelungen der inter-sektoralen Koordination und Kooperation. Es verwundert nicht, daß gesamtwirtschaftliche Größen die sektoralen Lohnabschlüsse beherrschen. Die wettbewerblichen Elemente wurden aus den deutschen Arbeitsmärkten weitgehend verbannt, kartellartige Strukturen dominieren. Das deutsche Ordnungsmodell der Tarifautonomie steht sogar unter dem Schutz der Verfassung, zumindest was seinen Kernbereich (Art. 9 Abs. 3 GG) angeht (Konzen, 1996, 28–31). Dazu zählen nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichtes die Freiheit des Tarifabschlusses und des Tarifinhalts ebenso wie die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages. Die Tarifautonomie ist daneben in einigen wichtigen Details durch das Tarifvertragsgesetz festgelegt. Neben einem durch Rechtsprechung recht eigenwillig ausgelegten Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TGV) zählen die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (§ 5 Abs. 1 TGV) und die Nachwirkungen des Tarifvertrages (§ 3 Abs. 3 TGV). Schließlich wird die Tarifautonomie im Betriebsverfassungsgesetz an mehreren Stellen vor einem konkurrierenden betrieblichen Regulationssystem abgeschirmt. Neben dem Vorrang des Tarifvertrages vor der Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 BetrVG) zählt dazu vor allem die betriebliche Regelungssperre (§ 77 Abs. 3 BetrVG).

Die gegenwärtige Ausgestaltung der Tarifautonomie begünstigt ein Tarifkartell auf dem Arbeitsmarkt, zieht dem Wettbewerb die Zähne und führt zu einem relativ hohen Zentralisierungsgrad der Tarifverhandlungen. Dies alles wirkt sich negativ auf die Anpassungskapazität der Volkswirtschaft aus: (1) Die sektorale und auch die regionale Lohnstruktur sind weder sehr differenziert noch – gemessen an den Anpassungslasten – ausreichend flexibel. Es besteht eine eindeutige Tendenz zu einer festen inter-sektoralen und inter-regionalen Lohnstruktur. (2) Die Anpassung an den strukturellen Wandel erfolgt nicht über inter-sektoral und zwischen verschiedenen Tätigkeiten mobile Arbeitnehmer. Die Arbeitsmärkte passen sich über ein verändertes Erwerbsverhalten (insbesondere der Frauen), vorzeitigen Ruhestand und vor allem über steigende Arbeitslosigkeit an. (3) Die qualifikatorische Lohnstruktur ist wenig differenziert und relativ inflexibel. Die Erfahrung zeigt, daß bei niedrigen Zentralisierungsgraden der Tarifaueinandersetzungen, etwa auf betrieblicher Ebene, die Löhne qualifikatorisch stärker differenziert sind als bei hohen. (4) Die Anpassungskapazität wird verringert, weil es ein hoher Zentralisierungsgrad beiden Tarifparteien leichter macht, die Lasten der Anpassung auf Dritte abzuwälzen. Bei zentralen Verhandlungen können die Tarifparteien den Staat leichter beschäftigungspolitisch in Geiseln nehmen. Aktive Arbeitsmarktpolitik, Subventionen an notleidende Unternehmungen, Frühverrentungen und staatliche Beschäftigung sind nur einige Kanäle, über die man versucht, Anpassungslasten zu externalisieren. Die Budgetrestriktion der Gewerkschaften wird ent-

scheidend aufgeweicht. Entgegen einer weitverbreiteten Vorstellung disziplinieren zentrale Tarifverhandlungen die Lohnpolitik nicht.

Fazit: Die Lage auf dem Arbeitsmarkt ist deshalb so desolat, weil der international wenig mobile Faktor Arbeit und seine gewerkschaftlichen Vertreter noch nicht bereit sind zu akzeptieren, daß die gestiegenen strukturellen Anpassungslasten der in die internationale Arbeitsteilung eingebundenen deutschen Volkswirtschaft über flexiblere reale Arbeitseinkommen und eine größere sektorale und berufliche Mobilität getragen werden müssen. Die institutionellen Gegebenheiten des gegenwärtigen „deutschen Modells“ (Sozialstaat und Flächentarife) laden gerade dazu ein, die unumgänglichen Lasten zunächst nicht individuell anzulasten, sondern erst einmal zu versuchen, sie auf Dritte abzuwälzen. Eine steigende Arbeitslosigkeit, die sich vor allem unter wenig qualifizierten Arbeitnehmern verfestigt, ist die unausweichliche Konsequenz. Was not tut, ist offenkundig: Die typisch deutschen institutionellen Arrangements müssen modernisiert werden, beide hin zu mehr Wettbewerb.

3. Gehören die traditionellen Flächentarife ins Museum der Industriegeschichte?

Die desolante Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt läßt sich nur beseitigen, wenn es gelingt, die Anpassungskapazität der Volkswirtschaft zu stärken. Die persistent hohe Arbeitslosigkeit kommt zustande, weil ganz unterschiedliche, aber allesamt defekte institutionelle Arrangements zusammenwirken. Auch wenn die sklerotisierten Arbeitsmärkte im Mittelpunkt der Reformen stehen müssen, die Güter-, Dienstleistungs- und Kapitalmärkte müssen ebenfalls funktionsfähiger werden (*Berthold, 1995*). Ein nicht unerheblicher Teil der Rigiditäten auf den Güter- und Faktormärkten ist auf die Existenz des Sozialstaates zurückzuführen. Er leistet der Verwischung beschäftigungspolitischer Verantwortung zumindest Vorschub. Die Anpassungskapazität läßt sich nur erhöhen, wenn es auch gelingt, den Sozialstaat einer grundlegenden marktwirtschaftlichen Reform zu unterziehen. Notwendig sind somit umfassende institutionelle Reformen in Deutschland.

1) Eine modifizierte produktivitätsorientierte Lohnpolitik ist ein unverzichtbarer Baustein für flexiblere Arbeitsmärkte. Sie stellt sicher, daß der Verteilungsspielraum eingehalten und bei Arbeitslosigkeit nicht voll ausgeschöpft wird. Die Frage ist allerdings, auf welcher institutionellen Ebene eine solche produktivitätsorientierte Lohnpolitik stattfinden sollte. Grundsätzlich gilt, daß man die wirtschaftlichen Probleme auf der Ebene lösen sollte, auf der auch das Wissen über die ablaufenden Marktprozesse vorhanden ist. Damit wird dem Subsidiaritätsprinzip entsprochen. Es sind letztlich immer die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die auf der Ebene der Unternehmungen mit den unterschiedlichen Auswirkungen der unumgänglichen Anpassungslasten des strukturellen Wandels fertig werden müssen. Damit spricht vieles dafür, daß die tariflichen Auseinandersetzungen grundsätzlich auf der Ebene der Unternehmungen stattfinden sollten.

Die Flächentarife sind vor allem aus dreierlei Gründen ins Gerede gekommen: Erstens sind sie nicht in der Lage, angemessen auf die steigenden Anforderungen der

Unternehmungen und Arbeitnehmer an die Flexibilität zu reagieren; zweitens wissen sie keine adäquate Antwort, wie man mit der zunehmenden Differenzierung von Unternehmungen und Arbeitnehmern umgehen sollte; drittens eröffnen sie den Tarifparteien eine Möglichkeit, die beschäftigungspolitische Verantwortung zu verwischen. Alles in allem: Die Flächentarife sind entschieden zu starr und inflexibel, sie machen Ungleiches künstlich gleich und begünstigen die Abwälzung von Anpassungslasten auf Dritte. Das alles ist bei betriebsnäheren tariflichen Lösungen nicht der Fall: Sie sind flexibler, berücksichtigen die unterschiedlichen wirtschaftlichen Gegebenheiten und verringern die Möglichkeiten der Tarifpartner, den Staat in beschäftigungspolitische Geiselhaft zu nehmen. Obwohl dezentrale Lösungen möglicherweise nicht first best sind, haben sie gegenüber den Flächentarifen eindeutig komparative Vorteile. Die wichtigsten sind: Sie verringern die Arbeitslosigkeit, steigern die Produktivität und erhöhen den Wohlstand.

2) Dies wird allerdings nicht von allen so gesehen (Franz, 1995, 43–46). Bei betriebsnahen Lösungen gelänge es zwar, gewinnschwache Unternehmungen bei der Stange zu halten. Da aber die Arbeitnehmer der gewinnstarken Unternehmungen einen Teil der überdurchschnittlichen Gewinne abschöpften, sinke deren Anreiz, in Realkapital zu investieren. Das wirtschaftliche Wachstum und damit zukünftige Beschäftigungsmöglichkeiten würden negativ beeinflusst. Ganz anders sei die Situation bei Flächentarifen. Da jede Unternehmung unabhängig von der Ertragslage für gleiche Arbeit den gleichen Lohn zahle, würden einerseits die weniger dynamischen Unternehmungen gezwungen, entweder verstärkt zu rationalisieren oder schneller aus dem Markt auszuscheiden. Neben diesem positiven „Produktivitätspeitscheneffekt“ à la Victor Agartz verblieben andererseits den überdurchschnittlich produktiven Unternehmungen mehr von ihren Gewinnen, die sie für neue, riskante Investitionen einsetzen könnten. Flächentarife würden sich demnach positiv auf die Geschwindigkeit des strukturellen Wandels, die Bildung von Realkapital und auch das wirtschaftliche Wachstum auswirken.

Tatsächlich sind Flächentarife aber betrieblichen Lösungen nicht überlegen, ganz im Gegenteil. Die Erfahrung hat gezeigt, daß Flächentarifverträge die sowieso schon hohe Geschwindigkeit des strukturellen Wandels weiter beschleunigen. Bei mangelnder Anpassungskapazität verschärfen sie die Arbeitslosigkeit. Die Folgen sind eindeutig: Die mächtigen, zentral agierenden Gewerkschaften drängen Hand in Hand mit den Arbeitgeberverbänden die nationalen Regierungen, die überschüssigen Arbeitsmengen aus dem Markt zu nehmen und zu flächendeckendem „finanziellen Doping“ überzugehen. Wenn es zu kostspielig wird, die entstandene Arbeitslosigkeit zu verstecken, rufen vor allem die Gewerkschaften nach interventionistischen Aktivitäten auf Güter- und Faktormärkten, etwa von der Qualität der Entsenderichtlinie, und verlangen, daß „sensible“ Bereiche mit handelspolitischen Maßnahmen vor dem steigenden Druck von Konkurrenten aus Drittländern geschützt werden. Alle diese Aktivitäten tragen dazu bei, die Budgetrestriktion der Gewerkschaften aufzuweichen und damit die Anpassungskapazität weiter zu verringern.

3) Das ist nicht alles. Flächentarife wirken sich im allgemeinen ungünstiger auf die Investitionstätigkeit als betriebliche Vereinbarungen aus (Berthold/Fehn, 1996, 69–71).

Bei überbetrieblichen Lohnverhandlungen und immer produktiveren neuen Investitionen in Realkapital erwirtschaften die älteren Neuinvestitionen eher Verluste als bei betrieblichen. Dies wirkt sich negativ auf die Lebensdauer von Investitionen aus. Die Zeitspanne ist kürzer, in der sich Investitionen in Realkapital amortisieren müssen. Das unternehmerische Investitionsrisiko nimmt somit bei Flächentarifen eindeutig zu. Dies ist solange problemlos, wie die Kapitalmärkte vollkommen und damit die diskretionären Handlungsspielräume des Managements gering sind. In diesem Falle lassen sich die Risiken aus Investitionen in Realkapital über die Kapitalmärkte zwar nicht wegdiversifizieren, aber erheblich verringern. Tatsächlich dominieren allerdings Kapitalmarktunvollkommenheiten und damit wegen der unzureichenden Überwachung des Managements durch die Kapitalgeber auch diskretionäre Handlungsspielräume. Das risikoaverse Verhalten des Managements wirkt sich somit auf die Investitionsentscheidungen aus.

Es spricht deshalb vieles dafür, daß der Zentralisierungsgrad von Tarifverhandlungen einen nicht unerheblichen Einfluß auf das Investitionsverhalten hat. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn man berücksichtigt, daß es immer wieder zu negativen stochastischen Schocks kommt. Da sich bei Flächentarifverträgen die Lohnabschlüsse nicht an den Gewinnen der einzelnen Unternehmung orientieren, ist das Risiko von Investitionen in Realkapital eindeutig höher. Bei betrieblichen Vereinbarungen orientieren sich die vereinbarten Löhne auch an den Gewinnen der einzelnen Unternehmung. Ein Teil des unternehmensspezifischen Risikos wird von den Arbeitnehmern getragen. Es verwundert deshalb nicht, daß die gesamtwirtschaftliche Investitionstätigkeit auch wegen dieses Risikoaspektes bei zentralen Verhandlungen ebenso wie bei Branchenverhandlungen geringer als bei dezentralen Verhandlungen ausfällt.

4) Ein weiteres kommt hinzu. Bei Flächentarifen verringern sich die individuellen Leistungsanreize und die Bereitschaft, in betriebspezifisches Humankapital zu investieren. Vor allem die hochentwickelten Länder weltweit bewegen sich weg von standardisierten fordistischen Massengütern und hin zu flexibler einsetzbaren, differenzierten und qualitativ hochwertigen „High-tech“-Produkten. Damit sind diese Länder aber immer stärker gezwungen, technologisches Wissen selbst zu schaffen und nicht mehr von einem technologischen Führer zu beziehen (*Ramaswamy/Rowthorn*, 1993). In einem solchen Umfeld gewinnen hochqualifizierte Tätigkeiten und damit vor allem betriebspezifisches, teamfähiges Humankapital an Bedeutung. Will man die Arbeitnehmer zur Weiterbildung anregen, wird es immer wichtiger, auch die Lohnkontrakte zu Hilfe zu nehmen. Flexible qualifikatorische Lohnstrukturen sowie eine hohe Lohndispersion schaffen solche Anreizstrukturen, die Arbeitnehmer verstärkt motivieren und zu Investitionen in Humankapital anregen.

In einem post-fordistischen Umfeld müssen die Unternehmungen auf den steigenden internationalen Wettbewerbsdruck permanent mit neuen Produkten und Verfahren reagieren. Notwendig sind dezentrale Entscheidungsbefugnisse, um Informations- und Reaktionsvorteile gegenüber der Konkurrenz zu erlangen. Will man Agency-Probleme vermeiden, müssen die Arbeitnehmer verstärkt erfolgsorientiert entlohnt werden. Die Unternehmungen brauchen somit einen größeren Spielraum so-

wohl bei der qualifikatorischen Lohnstruktur als auch der Lohnhöhe, um die mit der Einführung neuer Technologien verbundene Umstrukturierung in der Unternehmung leichter durchzusetzen. Gleichzeitig läßt sich wegen der heterogenen Tätigkeiten der Arbeitnehmer aus der Produktivität einer bestimmten Aufgabe immer weniger auf die Produktivität eines Arbeitnehmers schließen. Der gewerkschaftliche Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ läßt sich kaum noch in die Realität umsetzen. In Flächentarifen lassen sich diese Anreiz- und Motivationsprobleme nur noch schwer lösen. Betriebliche Lohnverhandlungen sind somit eindeutig überlegen.

Bei dezentral organisierten Unternehmungen sind somit Entlohnungssysteme, die sich stärker am Ertrag der Arbeit orientieren, auf dem Vormarsch. Die neuen Informationstechnologien tragen auch mit dazu bei, daß es leichter wird, Telearbeitsplätze einzurichten. Damit verliert aber der traditionelle Arbeitsvertrag mit festem Gehalt weiter an Bedeutung, unterschiedliche Formen der freien Mitarbeit mit ertragsabhängiger Entlohnung werden zunehmen. Diese ertragsorientierten Entlohnungssysteme verändern die Allokation von Arbeitsplatz- und Ertragsrisiko (*Klodt* u. a. 1997, 74–75). Während im traditionellen Arbeitsvertrag diese Risiken asymmetrisch verteilt sind, tauschen die Arbeitnehmer nun einen Teil des Arbeitsplatzrisikos gegen ein höheres Ertragsrisiko. Das Schöne dabei ist, daß sich alle Beteiligten besser stellen: Wegen des trade-offs zwischen beiden Risiken, verringert sich für die Arbeitnehmer das gesamte Risiko. Die Arbeitgeber gewinnen ebenfalls, weil die Arbeitnehmer weniger oft die Unternehmung wechseln. Damit gehen aber die Kosten der Unternehmungen für die Investitionen in Humankapital zurück.

Dennoch sind Flächentarife nicht tot. Der Grund ist einfach: Es gibt auch in hochentwickelten Volkswirtschaften nach wie vor Bereiche, die nicht oder noch nicht dem „mörderischen“ weltweiten post-fordistischen Innovationswettbewerb ausgesetzt sind. Dies hat damit zu tun, daß diese Branchen ihre komparativen Vorteile bei der kapitalintensiven Produktion von standardisierten fordistischen Massengütern verteidigen können. Diese Branchen mit einem geringen Arbeitskostenanteil finden möglicherweise Flächentarife nach wie vor sinnvoll. Dies gilt vielleicht auch für die Bereiche, die vor allem für den heimischen Markt produzieren, also überwiegend im lokalen Wettbewerb stehen. Dieser Bereich ist größer als allgemein vermutet wird: Nur etwa ein Drittel aller Beschäftigten in Deutschland steht gegenwärtig im direkten internationalen Wettbewerb. Es mag für diese Bereiche nach wie vor sinnvoll sein, auf transaktionskostensparende Flächentarife zu setzen, allerdings nicht zwangsweise, sondern auf freiwilliger Basis.

5) Gegen Verhandlungen auf betrieblicher Ebene wird eingewandt, daß Konflikte, die bei Flächentarifen weitgehend außerhalb der Unternehmungen ausgefochten werden, in die Unternehmungen hineingetragen werden. Es ist unbestritten, daß dezentrale Tarifverhandlungen den Nachteil höherer Transaktions- und Verhandlungskosten haben. Dies zeigt sich etwa daran, daß in Ländern, in denen betriebliche Verhandlungen dominieren, in der Vergangenheit die Streikhäufigkeit höher war als in Ländern mit Flächentarifen. Der Grund ist einfach: Streiks sind für die Arbeitnehmer oft auch ein Mittel, um bei dezentralen Verhandlungen die wahre Ertragslage der

Unternehmung zu erkunden (*Moene* u. a. 1993, 104). Dennoch steht das Transaktionskostenargument auf wackligen Beinen. Zum einen können zentrale Lohnverhandlungen den sozialen Frieden längerfristig nicht aufrechterhalten, weil sie die ökonomische Effizienz verringern und steigende Arbeitslosigkeit produzieren. Zum anderen verliert das Transaktionskostenargument in einer Welt raschen technologischen Wandels an Bedeutung. Die richtigen lohnpolitischen Anreize (Effizienzlohnprobleme) werden immer wichtiger. Diese lassen sich aber nur adäquat auf betrieblicher Ebene ausgestalten.

Es spricht vieles dafür, daß die Bereitschaft der Arbeitnehmer, Konflikte auf betrieblicher Ebene eskalieren zu lassen, mit weltweit offeneren Güter- und Faktormärkten weiter zurückgeht. Den Unternehmungen ist es schon heute leichter möglich, die „Exit“-Option zu wählen. Die anschwellenden Ströme der Direktinvestitionen legen davon beredt Zeugnis ab. Die Anreize der relativ immobilen Arbeit, Konflikte auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene auszutragen, gehen weiter zurück. Das ist anders, wenn auch Kapital wenig mobil ist. Bei gewerkschaftlich gut organisierten Arbeitnehmern sind dann auch die Anreize der Unternehmungen nicht sehr ausgeprägt, auf betrieblicher Ebene zu verhandeln; es werden Flächentarife bevorzugt. Es ist allerdings ein Irrglaube zu meinen, überbetriebliche Verhandlungen sind die treibende Kraft einer geringen Konfliktbereitschaft. Die relativ geringe Streikhäufigkeit in Deutschland hat sicher auch damit zu tun, daß es Flächentarife den Vertragspartnern ermöglichen, einen Teil der Anpassungslasten auf Dritte abzuwälzen.

Die Konfliktbereitschaft geht auch zurück, weil Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Zeitalter der Globalisierung und einer stärker post-fordistischen Produktion auf betrieblicher Ebene immer mehr an einem partnerschaftlichen Verhältnis interessiert sind. Als Unternehmung bilden sie eine Einheit im Wettbewerb gegen andere Konkurrenten. Der gesamtwirtschaftliche Konsens mag im ungemütlichen Umfeld des Standortwettbewerbs, in dem sich jeder selbst der Nächste ist, leiden, der Mannschaftsgeist auf betrieblicher Ebene nimmt hingegen zu. Dieser „Jan-Ullrich-Effekt“ tritt nur ein, wenn man sich darüber verständigen kann, wie die Erträge aus den Investitionen in Human- und Realkapital verteilt werden. Auf betrieblicher Ebene kann man sich leichter über langfristige, oft nur implizite Vereinbarungen über die Verteilung der zukünftigen Erträge einigen. Damit verbessert man die Planungssicherheit und schafft Anreize, langfristig in betriebspezifisches Human- und Realkapital zu investieren. Das Argument einer größeren Konfliktbereitschaft ist ein Buhmann, der von denen aufgebaut wird, die gegen betriebliche Lösungen sind.

6) Ein Problem betrieblicher Tarifausersetzungen scheint allerdings zu bleiben: Es wird oft behauptet, daß die Arbeitsplatzbesitzer bei Lohnverhandlungen auf betrieblicher Ebene die Interessen der Arbeitslosen auch nicht besser berücksichtigen als Verbandsfunktionäre. Die Chancen der Arbeitslosen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, würden sich bei einem Wechsel des Tarifverhandlungssystems nicht verbessern. Das ist allerdings weniger als die halbe Wahrheit: Werden die Arbeitsplatzbesitzer ertragsabhängiger entlohnt, sind sie viel stärker als gegenwärtig daran interessiert, neue Arbeitskräfte einzustellen, die den unternehmerischen Ertrag steigern. „Gute“ Ar-

beitslose mit einer zeitgemäßen Qualifizierung, vor allem Berufsanfänger ohne industrielle Prägung, haben eine wesentlich bessere Chance als gegenwärtig (*Paqué*, 1996). Auf der Strecke bleiben weiterhin die „schlechten“ Arbeitslosen, vor allem ehemalige Industriearbeiter ohne formale Qualifikation mit hohen Anspruchslöhnen.

Dieses Problem der „verlorenen Generation“ von Arbeitnehmern, die nur zu extrem niedrigen Löhnen überhaupt wieder eine Beschäftigung finden können, hat nur bedingt etwas damit zu tun, ob weiterhin die Flächentarife gelten oder auf betrieblicher Ebene verhandelt wird. In beiden Fällen verhindert die Existenz von Leistungen des Sozialstaates, daß produktivitätsorientierte Löhne über die ganze Breite des Qualifikationsspektrums gezahlt werden. Die eigentliche Schwierigkeit liegt in gesellschaftlichen Vorstellungen über die existenzsichernde Form der Arbeitseinkommen. Wenn man an der Höhe des Existenzminimums nicht rütteln will, den „schlechten“ Arbeitslosen aber auch nicht jede Chance verbauen will, wieder einen Arbeitsplatz zu finden, muß man darüber nachdenken, wie man Arbeitskosten und Arbeitseinkommen partiell entkoppeln kann. Der Vorschlag eines Kombi-Lohnes wäre grundsätzlich eine solche Möglichkeit.

Fazit: Wenn der Weg zu betrieblichen Tarifverhandlungen der richtige ist, wir aber nicht genau wissen, welche konkreten Pfade wir wie schnell gehen sollen und ein eruptiver Übergang zu betrieblichen Tarifverhandlungen in bestimmten Branchen ökonomisch nicht sinnvoll ist, sollten wir den Weg für einen Wettbewerb zwischen den verschiedenen Arrangements und Regelungen des Tariffindungsprozesses freimachen. Es ist deshalb zum einen unabdingbar, den Motor des institutionellen Wettbewerbs nicht abzuwürgen, indem wir den internationalen Handel und die Wanderung von Arbeit und Kapital einschränken. Zum anderen dürfen in diesem Wettbewerb keine Ausnahmereiche geschaffen werden, indem man bestimmte Institutionen verbietet. Damit sollte die betriebliche Regelungssperre geändert, die Tarifgebundenheit modifiziert, auf Allgemeinverbindlichkeitserklärungen verzichtet und das Günstigkeitsprinzip stärker zugunsten der Beschäftigung ausgelegt werden.

4. Was ist notwendig, um mehr institutionellen Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt zu installieren?

Das institutionelle Regelwerk in Deutschland steuert seit einiger Zeit falsch. Die institutionellen Arrangements auf dem Arbeitsmarkt sind nicht mehr in der Lage, adäquat mit dem strukturellen Wandel fertig zu werden. Die arbeitsmarktpolitischen Regulierungen, die zugelassen wurden, um willkürliches und opportunistisches Verhalten im Einzelfall auszuschalten, haben sich zu einem Tarifkartell ausgewachsen, das den Staat, vor allem den Sozialstaat benutzt, um die beschäftigungspolitische Verantwortung abzustreifen. Was not tut, ist offenkundig: Die negativen externen Effekte des Tarifkartells müssen internalisiert, die wirtschaftliche Situation der einzelnen Unternehmungen und die Beschäftigungschancen spezifischer Gruppen von Arbeitnehmern stärker berücksichtigt werden. Der Schlüssel zum Erfolg liegt bei mehr individu-

eller Vertragsfreiheit auf den Arbeitsmärkten und im sozialen Bereich. Mehr institutioneller Wettbewerb hilft, diesen Schlüssel auch umzudrehen.

1) Der institutionelle Wettbewerb läßt sich nicht aufhalten: Die ökonomischen Gesetzmäßigkeiten werden sich über kurz oder lang gegen (verbands)politische Macht durchsetzen. Die arbeitsrechtlichen Regelungen passen sich an die neuen wirtschaftlichen Gegebenheiten an, wenn auch etwas später. Die zunehmende Verbands- und Tariffucht sind die Triebkräfte, die mit dazu beitragen, die überkommenen institutionellen Arrangements auf den Arbeitsmärkten auszutrocknen. Die neuen betrieblichen Vereinbarungen weisen den Weg, auf dem die neue Ordnung entsteht. Eine ganz ähnliche Entwicklung, die allerdings gegenwärtig noch weniger schnell abläuft, zeigt sich auch im Bereich des Sozialen (*Berthold, 1997a*). Die staatlich organisierten Systeme der sozialen Sicherung geraten immer stärker unter Anpassungsdruck. Die individuellen und unternehmerischen Beitragszahler wenden sich immer stärker ab. Der Anstieg der Direktinvestitionen und der Schwarzarbeit zeigen, auf welchen Wegen das geschieht. Die individuelle Absicherung auf Versicherungsmärkten gewinnt an Bedeutung.

Es scheint so, als ob wir die Hände in den Schoß legen und warten könnten, bis das Unvermeidliche eintritt: Die immer heterogeneren Interessen auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite destabilisieren das Tarifikartell zusehends (*Berthold/Fehn, 1996, 86–88*). Der Trend zur ökonomisch effizienteren Lösung betriebsnäherer Tarifverhandlungen läßt sich nicht umkehren. Dieser Prozeß gewinnt an Tempo, weil auch der Sozialstaat in weiten Bereichen seine komparativen Vorteile gegenüber privaten Versicherungslösungen verliert (*Berthold, 1997b*). Damit werden aber auch dem Tarifikartell die schärfsten Zähne gezogen. Es wird für die tarifpolitischen Akteure immer schwerer, die beschäftigungspolitische Verantwortung zu verwischen. Die Strategie, die Dinge einfach laufen zu lassen, ist allerdings nicht sinnvoll. Es ist sowohl ökonomisch als auch politisch verlustreich, wenn Rechtslage und Rechtswirklichkeit immer weiter auseinanderfallen. Damit leiden nicht nur die Rechts- und Vertragssicherheit. Da die Tarifverträge ex post weniger stark binden, verringern sich auch ex ante die Anreize, vernünftige, flexible Tarifvereinbarungen zu treffen. Die Volkswirtschaft erleidet an jedem Tag, an dem sie an den alten, überkommenen institutionellen Arrangements festhält, erhebliche Verluste.

2) Die Hände in den Schoß zu legen, ist für eine Gesellschaft eine verlustreiche Angelegenheit. Es ist ökonomisch und politisch ertragreicher, den institutionellen Rahmen aktiv neu zu gestalten. Das ist nicht nur die Aufgabe des Staates, sondern auch der Tarifpartner. Die erste grundlegende Aufgabe besteht darin, daß die politischen Entscheidungsträger die wirtschaftspolitische Verantwortung wieder klar und eindeutig den einzelnen Akteuren zuzuweisen. Dabei fällt der Notenbank die Verantwortung für die Preisniveaustabilität zu, der Staat ist für den ordnungspolitischen Rahmen zuständig, bietet öffentliche Güter an und sorgt für „soziale Gerechtigkeit“, indem er vor allem Armut bekämpft (*Berthold, 1997b*), die Tarifparteien sind für einen funktionsfähigen Arbeitsmarkt verantwortlich. Der Trend, die beschäftigungspolitische Verantwortung zu verwischen, wäre gebrochen. Den Rechten aus der Tarifaufonomie

stunden entsprechende beschäftigungspolitische Pflichten gegenüber. Beim kollektiven Arbeitsrecht bliebe wohl kein Stein auf dem anderen.

Es ist mehr als unwahrscheinlich, daß in absehbarer Zeit eine solche „kopernikanische“ Wende in der deutschen Ordnungspolitik eintreten wird. Das Gegenteil dürfte der Fall sein: Die Versuche, ein Bündnis für Arbeit auf gesamtwirtschaftlicher Ebene einzuführen, haben gezeigt, wohin die ordnungspolitische Reise gehen wird. Die Vorstellung ist in Deutschland, nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, weit verbreitet, daß die unumgänglichen Anpassungslasten sozialisiert werden sollten. Die Erfahrung zeigt allerdings, daß immer dann, wenn alle für alles verantwortlich sind, keiner für irgend etwas verantwortlich ist. Die Tarifvertragspartner haben fast 25 Jahre Zeit gehabt, die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt in Ordnung zu bringen (*Rüthers*, 1996). Sie haben es nicht getan, sondern die Macht, die ihnen die Tarifautonomie verschafft, zu Lasten der Arbeitslosen genutzt. Das verbandspolitische Interesse bietet wenig Anlaß zu hoffen, daß sich dies in absehbarer Zeit ändern wird.

Wenn verbandspolitische Interessen institutionelle Innovationen auf dem Arbeitsmarkt nur in ganz kleinen Schritten erlauben, ist es unabdingbar, verstärkt institutionellen Wettbewerb zuzulassen. Es gehört zum kleinen ordnungspolitischen Einmaleins, Wettbewerb ist ein effizientes Instrument, um anhaltende Machtpositionen zu schleifen und die Anreize zu stärken, mit Hilfe innovativer Aktivitäten temporär immer wieder neue zu schaffen. Dies gilt nicht nur für ökonomische und politische Märkte, es trifft auch für den institutionellen Wettbewerb zu. Die ökonomischen und politischen Verluste sprechen dafür, die bestehenden Ausnahmereiche im institutionellen Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt unverzüglich abzubauen. Die unbefriedigende Lage zahlreicher Unternehmungen und arbeitsloser Arbeitnehmer ohne Hoffnung machen gesetzliche Öffnungsklauseln für den institutionellen Wettbewerb zu einem Gebot der Stunde. Die Zulassung von mehr institutionellem Wettbewerb ist ein Instrument der Notwehr der Benachteiligten des Tarifkartells.

3) Der institutionelle Wettbewerb soll den Akteuren auf den Arbeitsmärkten mehr vertragliche Freiheiten ermöglichen. Es gibt keinen Grund, individuelle und kollektive Arbeitsverträge rechtlich unterschiedlich zu behandeln. Die transaktionskostenökonomischen Schwierigkeiten massenhafter individueller Arbeitsverträge sind bekannt. Die post-fordistische Produktionsweise, die die Teamproduktion stärkt, verringert den Anwendungsbereich effizienter individueller Arbeitsverträge weiter. Da die Arbeitnehmer schon heute, verstärkt aber in der Zukunft in wechselnden Teams produzieren, liegt es nahe, unterschiedlichen Koalitionen von Mitarbeitern auf oder unterhalb der Unternehmungsebene zu ermöglichen, „tariffähig“ zu werden (*Bickenbach/Soltwedel*, 1998, 528). Es ist denkbar, daß sich die Unternehmungsleitung mit dem Betriebsrat auf den Gebieten, wie etwa den Betriebsferien, einigt, die für alle Arbeitnehmer einheitlich geregelt werden müssen, ansonsten einzelne Gruppen von Arbeitnehmern eigenständige Vereinbarungen treffen. Die Möglichkeit solcher tariffähiger Koalitionen stärkt die positive Koalitionsfreiheit.

Bei allen kollektiven Arbeitsverträgen besteht ein trade-off zwischen positiver und negativer Koalitionsfreiheit. Die negative Koalitionsfreiheit ist formal auch bei den

Flächentarifen garantiert, faktisch wird sie aber nur bei individuellen Arbeitsverträgen nicht eingeschränkt. Nur in diesem Fall kann sich der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber auf die Kombination von Lohn und Beschäftigung verständigen, die seinen individuellen Präferenzen entspricht. Er schätzt offenkundig die individuellen Vorteile der negativen Koalitionsfreiheit höher ein als die der positiven Koalitionsfreiheit. Dies ist bei allen kollektiven Arbeitsverträgen anders. Ob sie auf betrieblicher Ebene oder in Flächentarifen abgeschlossen werden, es kommt immer zu einem Konflikt zwischen positiver und negativer Koalitionsfreiheit. Das ist bei Mehrheitsentscheidungen auch nicht anders zu erwarten. Je größer die Gruppe von Arbeitnehmern ist, für die kollektive Verträge gelten, desto größer sind die Konflikte.

Der Einwand, bei Flächentarifen sei es für den einzelnen Arbeitnehmer auch weiter möglich, die Vorteile der negativen Koalitionsfreiheit zu nutzen, trifft die ökonomischen Realitäten nicht. Die nicht-gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer haben faktisch keine Möglichkeit, sich für eine andere Kombination von Lohn und Beschäftigung zu entscheiden als die, die sich aus den Flächentarifen für alle ergibt. Die Unternehmungen sind aus unterschiedlichen Gründen, sicherlich auch wegen des Betriebsfriedens, der von gewerkschaftlichem Druck nicht unabhängig ist, nicht bereit, untertarifliche Entlohnungen für nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer anzubieten. Damit können aber die Arbeitnehmer die ökonomischen Vorteile aus der zugesicherten negativen Koalitionsfreiheit faktisch nicht nutzen. Es ist nicht möglich, eine untertarifliche Entlohnung gegen mehr Beschäftigung oder eine höhere Arbeitsplatzsicherheit einzutauschen. Dies gilt sowohl für die beschäftigten Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsplätze sicherer machen wollen, als auch für die arbeitslosen Arbeitnehmer, die mit geringerer Entlohnung ihre Chancen erhöhen wollen, einen Arbeitsplatz zu ergattern. Die formal garantierte negative Koalitionsfreiheit ist gegenwärtig ein Muster ohne ökonomischen Wert.

Es liegt auf der Hand, die stärkste Kollektivierung und Fremdbestimmung der Arbeitnehmer, ob beschäftigt oder immer öfter arbeitslos, erfolgt bei den traditionellen Flächentarifen. Betriebsnähere Vereinbarungen werden den Konflikt zwischen positiver und negativer Koalitionsfreiheit zwar nicht beseitigen, ihn aber ganz erheblich entschärfen. Der Grund ist einfach: Betriebliche Lösungen fallen beschäftigungsfreundlicher aus, weil die jeweilige wirtschaftliche Lage der Unternehmungen stärker berücksichtigt wird. Der Vorwurf, bei tariflichen Auseinandersetzungen auf betrieblicher Ebene werde die negative Koalitionsfreiheit mit Füßen getreten (*Hundt*, 1997, 13), entpuppt sich als Interessenargument. Der Gesetzgeber ist aufgefordert, das Grundrecht der Koalitionsfreiheit neu auszugestalten. Dabei muß er auch die negativen externen Effekte berücksichtigen, die kollektive Vereinbarungen für die Allgemeinheit produzieren (*Möschel*, 1996, 20–21). Notwendig ist mehr wirkliche Koalitionsfreiheit und weniger faktischer Koalitionszwang.

4) Die Tariffähigkeit unterschiedlicher Koalitionen von Mitarbeitern unterhalb der Unternehmungsebene ist zwar noch Zukunftsmusik, betriebliche Vereinbarungen sind allerdings das Problem der Gegenwart. Ein funktionsfähiger institutioneller Wettbewerb macht es notwendig, betriebliche Lösungen zuzulassen. Die Frage ist allerdings,

wie konsequent man dabei vorgehen sollte. Die rigorose Lösung besteht darin, die Regelungssperre des Paragraphen 77, 3 BVG ohne Netz und doppelten Boden zu beseitigen. Das hätte zur Folge, daß der Arbeitskampf mit allen Konsequenzen auf der betrieblichen Ebene stattfindet. Die Einwände gegen eine solche Lösung sind bekannt: Es wird vermutet, daß es zum einen zu verstärkten Konflikten auf der betrieblichen Ebene kommt und sich zum anderen das Insider-Outsider-Problem sogar noch verschärft. Die Erfahrung in anderen Ländern zeigt, daß hier ein Buhmann aufgebaut wird (Soltwedel, 1997, 29–30). Der Druck der Globalisierung und eine stärker ertragsabhängige Entlohnung verringern das betriebliche Konfliktpotential ganz erheblich.

Der entschiedene Widerstand gegen eine Abschaffung der Tarifvertragssperre für Betriebsvereinbarungen kommt nicht allein von den Verbänden und deren Funktionären. Diese haben – allerdings nur auf den ersten Blick verständlich – kein Interesse an differenzierenden Lösungen auf Unternehmensebene, verlieren sie doch erheblich an Regelungs- und Kontrollkompetenz. Auf den zweiten Blick sind Öffnungsklauseln allerdings im ureigensten Interesse der Verbände, wenn sie nicht über kurz oder lang das Zeitliche segnen wollen, weil ihnen die Mitglieder weglaufen oder Vereinbarungen nicht mehr eingehalten werden. Der Widerstand gegen den institutionellen Wettbewerb sitzt allerdings in Deutschland wesentlich tiefer. Ein großer Teil der Bevölkerung sieht nach wie vor bei einem solchen wettbewerblichen Treiben auf den Arbeitsmärkten das deutsche Konsensmodell in Gefahr. Es verwundert deshalb nicht, wenn den Kritikern der traditionellen Flächentarife vorgeworfen wird, sie legten die Axt an eine Wurzel unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung (Hundt, 1997, 13).

Wenn der betriebsindividuelle Weg ohne Netz und doppelten Boden zumindest gegenwärtig politisch noch nicht durchsetzbar ist, bleibt nur ein anderer Weg: Die Flächentarife geben zwar weiter den tariflichen Rahmen für die Arbeitszeit und die Entgelthöhe ab, auf betrieblicher Ebene kann allerdings davon abgewichen werden. Der Vorschlag besteht aus zwei Gruppen von Elementen: Zum einen wird der Spielraum für die Unternehmungen durch mehr institutionellen Wettbewerb erweitert; zum anderen werden die Beschäftigungsmöglichkeiten für spezifische Arbeitnehmergruppen verbessert. Der institutionelle Wettbewerb wird gestärkt, indem gesetzliche Öffnungsklauseln freiwillige Betriebsvereinbarungen ermöglichen. Die Arbeitnehmer können grundsätzlich sowohl in tarifgebundenen als auch in nicht-tarifgebundenen Unternehmungen mit qualifizierter Mehrheit darüber entscheiden, ob und wie sie vom Flächentarifvertrag abweichen wollen. Dabei sind neben dem Betriebsrat auch alle anderen Koalitionen von betrieblichen Arbeitnehmern „tariffähig“.

Die Flächentarife werden daneben gegenwärtig durch ein eigenwillig ausgelegtes Günstigkeitsprinzip, die Dauer der Tarifgebundenheit und die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung vom institutionellen Wettbewerb abgeschirmt. Damit besteht auch auf diesen Feldern ein erheblicher Korrekturbedarf. Günstig sollte alles das sein, was qualifiziert mehrheitlich den Vorstellungen der „tariffähigen“ Koalitionen entspricht. Das dürfte zur Folge haben, daß ein derat modifiziertes Günstigkeitsprinzip zumindest in Zeiten starker negativer exogener Schocks einen Bias zu Gunsten der Beschäftigung hat, sich allerdings von Unternehmung zu Unternehmung

unterscheidet. Wenn man den institutionellen Wettbewerb stärken will, muß man daneben auch dafür Sorge tragen, daß die Tarifverträge nicht zu lange nachwirken, wenn Unternehmungen den Arbeitgeberverband verlassen. Die Tarifgebundenheit sollte mit dem Austritt enden, allerdings solange nachwirken, bis sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf neue Vertragsbedingungen geeinigt haben. Die Möglichkeit, Arbeitsverträge für allgemeinverbindlich erklären zu lassen, ist bei ganz unterschiedlichen Vertragsinhalten nicht mehr möglich.

Es reicht nicht aus, den Spielraum für die Unternehmungen durch institutionellen Wettbewerb zu erweitern; notwendig sind auch Regelungen, die mit dazu beitragen, die Chancen der Beschäftigung für spezifische Arbeitnehmergruppen zu erhöhen. Der strukturelle Wandel bürdet vor allem den wenig qualifizierten Arbeitnehmern erhebliche Anpassungslasten auf. Da die Betriebsräte von qualifizierten Arbeitnehmern dominiert werden, ist es sinnvoll, alle Koalitionen von Arbeitnehmern „tariffähig“ zu machen. Das allein reicht nicht aus: Es muß auch möglich sein, daß sich Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt, zu denen gering qualifizierte Arbeitnehmer zählen, durch Einsteigertarife wieder in den Arbeitsprozeß einklinken können. Diese untertarifliche Entlohnung darf nicht nur temporär, sie muß wegen der anhaltenden Qualifizierungsdefizite bestimmter Arbeitnehmer dauerhaft möglich sein. Erfolgreich sind solche Einsteigertarife aber nur, wenn die Leistungen des Sozialstaates nicht zu hoch ausfallen und anreizkompatibel sind. Nur dann besteht ein Anreiz, eine solche niedrig entlohnte Tätigkeit aufzunehmen. Eine Reform des Sozialstaates, die Arbeitseinkommen und -kosten entkoppelt (*Jerger/Spermann, 1997*), ist unabdingbar.

Fazit: Die desolante Lage auf dem Arbeitsmarkt ist auf institutionelle Defekte zurückzuführen. Die ökonomischen Gegebenheiten haben sich grundlegend geändert. Die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen institutionellen Arrangements sind weit hinter dieser Entwicklung zurückgeblieben. Die persistent hohe Arbeitslosigkeit ist der Preis der institutionellen Rückständigkeit. Es sind vor allem die Schwächsten auf dem Arbeitsmarkt, die für dieses Versäumnis zahlen müssen. Die institutionellen Verkrustungen lassen sich nur mit mehr institutionellem Wettbewerb aufbrechen. Er ist ein Instrument der Notwehr für die Arbeitslosen, die vom Marktgeschehen ausgeschlossen werden, sich mit marktlichen Mitteln an die neuen ökonomischen Gegebenheiten anzupassen. Die arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen müssen die ökonomische Wirklichkeit zur Kenntnis nehmen, wenn sie weiterhin ernst genommen werden wollen. Verbände werden immer weniger Normsetzer und immer mehr Dienstleister.

5. Einige Bemerkungen zum Schluß

Es gehört zum kleinen ökonomischen Einmaleins, daß die Ergebnisse auf den Märkten zu wünschen übrig lassen, wenn man den Wettbewerb zur Restgröße degradiert. Der Arbeitsmarkt bildet da keine Ausnahme. Die persistent hohe Arbeitslosigkeit entstand aber nicht nur, weil der Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch weil er im Bereich des Sozialen weitgehend ausgeschaltet ist. Das Zusammenspiel

der beiden wettbewerblichen Ausnahmebereiche verursachte die desolante Lage auf dem Arbeitsmarkt. Das wettbewerbsfeindliche Klima bündelt sich in den Flächentarifen wie in einem Brennglas. Die stark veränderten weltwirtschaftlichen Gegebenheiten verlangen nach größerer Flexibilität und mehr Differenzierung. Die Flächentarife nahmen die veränderte Wirklichkeit aber lange Zeit nicht zur Kenntnis. Sie machten Ungleiches künstlich gleich und halfen den Tarifpartnern die beschäftigungspolitische Verantwortung zu verwischen.

Die Erfahrung zeigt, daß institutionelle Arrangements, die den Wettbewerb als Entdeckungsverfahren nicht nutzen, um sich fit zu halten, über kurz oder lang einstürzen. Das gilt für den Arbeitsmarkt ebenso wie für den Sozialstaat. Die verkrusteten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Institutionen verhinderten, daß adäquat auf die veränderten weltwirtschaftlichen Gegebenheiten reagiert werden konnte. Die steigende Arbeitslosigkeit zerstört aber nicht nur die beschäftigungsfeindlichen institutionellen Arrangements auf dem Arbeitsmarkt, sie erodiert auch die ökonomische Basis des vorwiegend umlagefinanzierten Sozialstaates. Die überkommenen institutionellen Arrangements auf dem Arbeitsmarkt und im Bereich des Sozialen zerstören sich somit über kurz oder lang selbst. Dabei verstärken sich die Prozesse des institutionellen Niedergangs auf dem Arbeitsmarkt und des Sozialstaates wechselseitig. Wir leben im Zeitalter der Globalisierung, in dem es offenkundig so weit ist: Sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch im Bereich des Sozialen bahnen sich wettbewerbliche Kräfte eine Gasse.

Den Tarifpartnern, die sich bisher dem institutionellen Wettbewerb entgegenstemmten, bleibt nichts anderes übrig, als sich der wettbewerblichen Herausforderung zu stellen. Die traditionellen Flächentarife werden eher über kurz als über lang bedeutungslos, betriebliche Verhandlungen werden ebenso an Gewicht gewinnen, wie individuelle Vereinbarungen. Wenn sich alles verändert, also nichts mehr so ist, wie es einmal war, liegt es nahe, den institutionellen Wettbewerb auch bei den Tarifverhandlungssystemen zu nutzen, um herauszufinden, welche Mischung aus modernen Flächentarifen, betrieblichen und individuellen Vereinbarungen die richtige ist. Damit ist es aber nicht genug. Das Gespenst der Arbeitslosigkeit läßt sich nur dauerhaft verscheuchen, wenn der institutionelle Wettbewerb auch vor dem Sozialstaat nicht halt macht. Er wird den Weg weisen, wie sich die Individuen gegen soziale Risiken absichern, mit Hilfe staatlicher Versicherungseinrichtungen oder privater Versicherungsmärkte, und was zu tun ist, um die Kosten der Arbeit von den Arbeitseinkommen stärker zu entkoppeln. Nicht nur auf die Tarifpartner, auch auf die politischen Entscheidungsträger wartet noch viel Arbeit.

Literatur:

- Berthold, N. (1995), Arbeitslosigkeit, Subsidiarität und institutioneller Wettbewerb, in: L. Gerken (Hrsg.), Europa zwischen Ordnungswettbewerb und Harmonisierung. Berlin, S. 255–281
 – (1997 a), Sozialstaat und marktwirtschaftliche Ordnung – Ökonomische Theorie des Sozialstaates, in: K.-H. Hartwig (Hrsg.), Alternativen der sozialen Sicherung – Umbau des Sozialstaates. Baden-Baden, S. 10–41

- (1997b), Der Sozialstaat im Zeitalter der Globalisierung. Tübingen
- und R. Febn (1996), Evolution von Lohnverhandlungssystemen – Macht oder ökonomisches Gesetz?, in: W. Zoblhöfer (Hrsg.), Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand. Berlin, S. 57–94
- Bertola, G. und A. Ichino (1995), Wage Inequality and Unemployment: United States versus Europe, in: NBER Macroeconomics Annual, Cambridge (Mass.) u. a., S. 13–54
- Bickenbach, F. und R. Soltwedel (1998), Produktionssystem, Arbeitsorganisation und Anreizstrukturen: Der Paradigmenwechsel in der Unternehmensorganisation und seine Konsequenzen für die Arbeitsmarktverfassung, in: D. Cassel (Hrsg.), 50 Jahre Soziale Marktwirtschaft. Stuttgart, S. 491–533
- Blanchard, O. und L. Katz (1992), Regional Evolutions, in: Brookings Papers on Economic Activity, No. 1 (1992), S. 1–75
- Carlin, W. und D. Soskice (1997), Shocks to the System: the German Political Economy Under Stress, in: National Institute Economic Review, No. 159 (1997), S. 57–76
- Febn, R. (1997), Der strukturell bedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit in Europa. Baden-Baden
- Franz, W. (1995), Die Lohnfindung in Deutschland in einer internationalen Perspektive: Ist das deutsche System ein Auslaufmodell?, in: Beihefte der Konjunkturpolitik, H. 43, Wege aus der Arbeitslosigkeit. Berlin, S. 31–57
- Gundlach, E. und P. Nunnenkamp (1997), Labor Markets in the Global Economy: How to Prevent Rising Wage Gaps and Unemployment. Kieler Diskussionsbeiträge 305. Institut für Weltwirtschaft, Kiel
- Hundt, D. (1997), Der Flächentarif ist unverzichtbar, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 31. Dezember 1997, S. 13
- Jerger, J. und A. Sperrmann (1997), Wege aus der Arbeitslosenfalle, in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 46 (1997), S. 51–73
- Klodt, H. u. a. (1997), Tertiärisierung in der deutschen Wirtschaft. Tübingen
- Konzen, H. (1996), Die Tarifautonomie zwischen Akzeptanz und Kritik, in: W. Zoblhöfer (Hrsg.), Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand. Berlin, S. 25–42
- Krugman, P. (1995), Growing World Trade: Causes and Consequences, in: Brookings Papers on Economic Activity, S. 327–377
- Lindbeck, A. und D. Snower (1996 a), Reorganization of Firms and Labor-Market Inequality, in: American Economic Review (PP), 86 (1996), S. 315–321
- Lindbeck, A. und D. Snower (1996 b), Centralized Bargaining, Multi-Tasking, and Work Incentives. CEPR Working Paper, No. 1563, London
- Moene, K. O. u. a. (1993), Bargaining Structure and Economic Performance, in: R. Flanagan u. a. (Hrsg.), Trade Union Behaviour, Pay-Bargaining and Economic Behaviour. Oxford
- Möschel, W. (1996), Tarifautonomie – ein überholtes Ordnungsmodell?, in: W. Zoblhöfer (Hrsg.), Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand. Berlin, S. 11–23
- Murphy, K. M. und R. H. Topel (1987), The Evolution of Unemployment in the United States: 1968–1985, in: NBER Macroeconomics Annual 1987. Cambridge (Mass.) u. a., S. 11–58
- Paqué, K.-H. (1995), Arbeitslosigkeit und sektoraler Strukturwandel – Eine Interpretation von vier Dekaden westdeutscher Arbeitsmarktgeschichte, in: List-Forum, 21 (1995), S. 167–194
- (1996), Structural Unemployment in Europe – A Bird's Eye View. Kieler Arbeitspapiere 756. Institut für Weltwirtschaft, Kiel
- Ramaswamy, R. und R. Rowthorn (1993), Centralized Bargaining, Efficiency Wages and Flexibility. IMF Working Paper No. 25, Washington
- Rüthers, B. (1996), Beschäftigungskrise und Arbeitsrecht. Bad Homburg
- Soltwedel, R. (1997), Dezentrale Lohnfindung und gesamtwirtschaftliche Anpassungsfähigkeit, in: Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), Lohnverhandlungssysteme und makroökonomische Wirkungen. Köln, S. 15–33
- Thomé, R. (1997), Arbeit ohne Zukunft? Organisatorische Konsequenz der wirtschaftlichen Informationsverarbeitung. München