

Universität Duisburg-Essen
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Arbeitsmarkteffekte
wertrationaler Präferenzen

Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors
der Wirtschaftswissenschaften

(Dr. rer. pol.)

vorgelegt von
Martin C. Bialek
aus Delmenhorst

Gutachter:
Prof. Dr. Erwin Amann
Prof. Dr. Thomas Bauer

Tag der mündlichen Prüfung: 18. Dezember 2008

Für meinen besten Lehrer Martin Kortz

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	V
1 Einführung	1
2 Werte, Normen und ökonomische Präferenzen	5
3 Werte und Normen in der ökonomischen Literatur	8
3.1 Ökonomisches Verhalten in der Soziologie von Max Weber	8
3.2 Diskriminierung aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht	14
3.3 Rassistische Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt.....	19
4 Wertrationalität im Rahmen der Social-Custom-Theorie	25
4.1 Das grundlegende Modell von George Akerlof	25
4.2 Gerechtigkeit als Norm in der Effizienzlohntheorie	36
4.3 Die Hypothese vom fairen Lohn	39
4.4 Social Customs zur Erklärung der Gewerkschaftsmitgliedschaft	42
4.5 Wertrationale Gewerkschaftsmitgliedschaft in Deutschland	46
4.6 Wertrationale Gewerkschaftsmitgliedschaft in Europa.....	51
4.7 Social Customs zur Erklärung von Streiks.....	54
5 Erweiterungen der Theorie am Beispiel des Arbeitsmarktes	60
5.1 Beschäftigungseffekte der betrieblichen Mitbestimmung.....	61
5.1.1 Problemstellung	61
5.1.2 Referenzliteratur	64
5.1.3 Modell.....	68
5.1.4 Ergebnis	74
5.2 Arbeitsmarkteffekte des Kündigungsschutzes	76
5.2.1 Problemstellung	76
5.2.2 Referenzliteratur	80
5.2.3 Modell.....	82
5.2.4 Ergebnis	90
5.3 Auswirkungen gewerkschaftlicher Korruption auf das Mitgliedschaftsverhalten	91
5.3.1 Problemstellung	91

5.3.2 Referenzliteratur	96
5.3.3 Modell.....	100
5.3.4 Ergebnis	105
6 Ausblick.....	107
Anhang	110
Literaturverzeichnis.....	114

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Faktoreinsatz bei Diskriminierung.....	16
Abb. 2:	Arbeitsnachfrage mit fairem Lohn.....	29
Abb. 3:	Arbeitsangebot mit fairem Lohn.....	29
Abb. 4:	Arbeitsangebot und -nachfrage zum fairen Lohn.....	30
Abb. 5:	Arbeitsangebot mit fairem Lohn und Revision.....	31
Abb. 6:	Verteilung der Wertschätzungsausprägungen.....	32
Abb. 7:	Langfristige Gleichgewichte mit fairem Lohn.....	34
Abb. 8:	Gleichgewichte mit stabiler Gewerkschaft.....	44
Abb. 9:	Gleichgewichte mit erodierender Gewerkschaft.....	45
Abb. 10:	Gleichgewicht ohne Gewerkschaft.....	45
Abb. 11:	Gleichgewicht für Elitisten und Souveräne.....	49
Abb. 12:	Gleichgewicht für Konformisten.....	49
Abb. 13:	Gleichgewichte nach Streikaufruf.....	57
Abb. 14:	Streiks mit homogener Wertschätzung.....	59
Abb. 15:	Produktivitätsentscheidung ohne Betriebsrat.....	69
Abb. 16:	Produktivitätsentscheidung mit Betriebsrat.....	72
Abb. 17:	Korrelation zwischen Kündigungsschutz und Arbeitslosigkeit.....	77
Abb. 18:	Einstellungsentscheidungen des Unternehmers.....	84
Abb. 19:	Gewerkschaftliche Organisationsgrade im internationalen Vergleich.....	95
Abb. 20:	Entwicklung des US-amerikanischen Organisationsgrades.....	95
Abb. 21:	Beitrittsentscheidung des Arbeiters.....	102
Abb. 22:	Verteilung des Korruptionsvorteils.....	104
Abb. 23:	Verteilung der Konkurrenzfähigkeit.....	110
Abb. 24:	Produkt der Beschäftigungsdifferenzen.....	112
Abb. 25:	Differenz der Beschäftigung ohne und mit Kündigungsschutz.....	113

1 Einführung

Die neoklassische Volkswirtschaftslehre analysiert Entscheidungen, die aus subjektiven Bedürfnisempfindungen resultieren und an individuellen Zwecken orientiert sind. Das hohe Maß an Abstraktion, mit dem die neoklassische Theorie Vorhersagen trifft, ist dem Umstand geschuldet, dass viele Prognosen erst durch eine abstrakte Betrachtung möglich werden.¹ Infolgedessen finden weder die Entstehung von Bedürfnissen noch sämtliche Präferenzmuster in dieser ökonomischen Theorie Platz. Auch gesellschaftliche Gebote oder ethische Forderungen sind der Neoklassik fremd.²

Im Gegensatz zu diesen Prinzipien kann eine Affinität zwischen idealistischen Wertvorstellungen und der Ökonomie gezeigt werden. So ist zum einen die wissenschaftliche Untersuchung von Werten und Normen auf die Methoden der Volkswirtschaftslehre angewiesen. Zum anderen zeigen Erklärungsdefizite der neoklassischen Theorie die Notwendigkeit auf, sie um wertebasierte Entscheidungskomponenten zu erweitern.

Die Bedeutung einer ökonomischen Perspektive für die wissenschaftliche Untersuchung von Werten und Normen betont Carl Schmitt. Er beschreibt Werte als Elemente einer postulierten Tugend und sieht ihren tatsächlichen Ursprung in den egoistischen Bedürfnissen Einzelner. Seiner Ansicht nach werden alle Werte von Individuen geschaffen, die aus ihrer praktischen Umsetzung persönlichen Nutzen ziehen.³

Aufgrund ihres nur scheinbar idealistischen Charakters hält Schmitt philosophische und theologische Ansätze für ungeeignet, Werte zu begründen und wissenschaftlich zu untersuchen. „Wert und außerökonomische Wert-Logik erweisen sich ... als Motoren der Utopie.“⁴ Jede Wertlogik wird absurd, „... wenn sie den ihr adäquaten Bereich des Ökonomischen ... verläßt [sic!] und andere als ökonomische Güter, Interessen, Ziele und Ideale in Werte verwandelt und verwertet. Der höhere Wert rechtfertigt dann unberechenbare Präntentionen und Minderwertigkeitserklärungen [...] Wertlehren vermögen

¹ Vgl. Friedman (1977): S. 26.

² Vgl. Schluchter (2000): S. 130/ 131.

³ Vgl. Schmitt (1979): S. 35/ 36.

⁴ Schmitt (1979): S. 19.

keine Legitimität zu begründen“⁵. Nur die Ökonomie ist in der Lage, durch ihre Logik Werte wissenschaftlich zu erfassen und zu analysieren.⁶

Die Ansicht, nach der Werte eher eigen- als gemeinnützigen Zwecken dienen, unterstützt Vilfredo Pareto. In seiner soziologischen Theorie über gesellschaftliche Strukturen konkretisiert er ihren Ursprung und behauptet, überindividuell gültige Normen implizierten im Wesentlichen die individuellen Präferenzen einer gesellschaftlichen Elite. Diese missbrauche den Glauben an Ideale aus Herrschaftszwecken und ziehe aus dem konformen Verhalten der übrigen Gesellschaft einen wirtschaftlichen Nutzen.⁷

„... Politiker wollen etwas für sich und fordern es für die Partei, für die Nation, für das Vaterland [...] In der Politik haben ... alle herrschenden Klassen immer ihr Eigeninteresse mit dem des ganzen Landes verwechselt.“⁸

Pareto postuliert hiermit eine Identität vorgegebener Werte mit kollektivem Gültigkeitsanspruch und den ökonomischen Interessen mächtiger Entscheidungsträger. Unter Annahme dieser These liegt es nahe, dass auch die Untersuchung von Entscheidungsprozessen, welche Werte und Normen involviert, in das Aufgabengebiet der Wirtschaftswissenschaften fällt.

Die Bedeutung von Werten und Normen für ökonomische Fragestellungen betont George Akerlof. Er zeigt, dass wertebasierte Bräuche, deren Missachtung finanzielle Vorteile für den Einzelnen implizieren, nicht zwangsläufig erodieren müssen. Hierzu stellt Akerlof dem Argument, nach dem der Ungehorsam Weniger das zunehmende Ausscheren aus einem Normensystem bis zu dessen Verschwinden provoziert, die Kosten häretischen Verhaltens gegenüber. Ein Individuum, das eine gesellschaftliche Wertvorstellung – von Akerlof „Social Custom“⁹ genannt – verletzt, wird durch Verachtung bestraft. Hinreichende Reputationsverluste schützen das Wertesystem gegen nonkonformes Verhalten.

Die Notwendigkeit, volkswirtschaftliche Modelle um Werte und Normen zu ergänzen, wird von Akerlof an Mängeln der neoklassischen Beschäftigungstheorie veranschau-

⁵ Schmitt (1979): S. 21.

⁶ Vgl. Schmitt (1979): S. 14/ 15.

⁷ Vgl. Pareto (1975): S. 281.

⁸ Pareto (1962): S. 108.

⁹ Akerlof (1980): S. 749.

licht. Das erste Problem, auf welches er seinen Ansatz bezieht, stellt die Existenz dauerhafter, unfreiwilliger Arbeitslosigkeit dar. Im Unterschied zu neoklassischen Modellen zielt sein Ansatz auf die Erklärung der Unterbeschäftigung als Gleichgewichtsphänomen ab. Ihre Existenz soll auch dann begründbar sein, wenn der Preismechanismus nicht gestört wird und Märkte geräumt sind. Akerlof zeigt, dass bei ausreichenden Reputationsverlusten durch ein Abdriften von hohen, aber als gerecht empfundenen Löhnen Arbeitslosigkeit auch dann langfristig existieren kann, wenn ein kollektives Abweichen für jeden besser wäre.¹⁰

Neben dauerhafter Arbeitslosigkeit zeigt Akerlof anhand weiterer, beobachtbarer Phänomene auf dem Arbeitsmarkt, für die es in der neoklassischen Theorie keine Begründung gibt, wie notwendig die Einführung normativer Präferenzen ist. Hierzu gehören Untersuchungen zu Lohnkompressionen bei Arbeitern unterschiedlicher Produktivität und zur positiven Korrelation zwischen Löhnen und Profiten. Für eine vollständige Deutung führt Akerlof den Social Custom Fairness ein, welcher sich in den Präferenzen durch eine Rücksicht auf andere niederschlägt. Unter der Annahme, dass Arbeiter und Unternehmer unterschiedlicher Produktivität eine Präferenz für weitgehend ähnliche und damit ‚gerechte‘ Einkommen aufweisen, lassen sich die empirischen Beobachtungen theoretisch fundieren.¹¹

Für seine Modelle trifft Akerlof Annahmen, die zum großen Teil von den Ergebnissen soziologischer und psychologischer Untersuchungen gestützt werden. Seine Ergebnisse können somit eine erhebliche wissenschaftliche Relevanz beanspruchen.¹²

Die vorliegende Arbeit befasst sich ebenfalls mit der Rolle von Werten und Normen im ökonomischen Entscheidungskalkül. Das Ziel liegt einerseits darin, die Entwicklung zur volkswirtschaftlichen Modellierung von Werten und Normen zu beschreiben, um ihre Bedeutung für die Wirtschaftswissenschaften zu akzentuieren. Zusätzlich wird die ökonomische Erforschung sozialer Maximen, die sogenannte Social-Custom-Theorie, anhand von Modellen exemplifiziert, um typische Anwendungsgebiete und das methodische Vorgehen zu veranschaulichen. Andererseits ist es ein wissenschaftliches Ziel dieser Arbeit, die Theorie an drei Beispielen des Arbeitsmarktes zu erweitern.

¹⁰ Vgl. Akerlof (1980): S. 749-775.

¹¹ Vgl. Akerlof/ Yellen (1988): S. 44-49.

¹² Vgl. Akerlof/ Yellen (1990): S. 255-283.

Zunächst gilt es, die Begriffe *Werte* und *Normen* zu definieren und von der ökonomischen Präferenz abzugrenzen. Um wirtschaftliche Entscheidungen von solchen zu differenzieren, die auf Werten und Normen basieren, werden die Motive des Handelns soziologisch kategorisiert. Damit soll eine eindeutige Terminologie der in der Ökonomie zu meist nicht uniform verwandten Begriffe erreicht werden.

Anschließend wird mit der Religionssoziologie von Max Weber eine wissenschaftliche Arbeit präsentiert, in der zum ersten Mal der Einfluss von Werten und Normen auf das ökonomische Verhalten untersucht wird. Sie beinhaltet die Auswirkungen wirtschaftsethischer Normen auf die ökonomische Entwicklung von Gesellschaften und betont ihren Stellenwert für deren wirtschaftlichen Erfolg. Hiernach werden zwei Vorläufermodelle der modernen Social-Custom-Theorie vorgestellt, welche die spätere Entwicklung maßgeblich prägten. Sie thematisieren die volkswirtschaftliche Bedeutung diskriminierender Präferenzen, insbesondere die rassistischer Präferenzen auf dem Arbeitsmarkt.

Im Weiteren zeigt das fundamentale Modell von George Akerlof methodische Grundlagen zur Modellierung von Werten und Normen in Form potenzieller Reputationsverluste. Die folgenden sechs Modelle der Social-Custom-Theorie beschreiben am Beispiel des Arbeitsmarktes, welche ökonomischen Auswirkungen die Orientierung an Normen haben kann. Dabei geht es um Gerechtigkeitsvorstellungen bei Lohnforderungen sowie auf Werten basierende Begründungen der Mitgliedschaft in Gewerkschaften und der Teilnahme an Streiks.

Schließlich wird die Theorie des Arbeitsmarktes und werturteilsbehafteter Entscheidungen um drei neue Konzepte erweitert. Anhand der betrieblichen Mitbestimmung, des Kündigungsschutzes und der Gewerkschaftsmitgliedschaft soll beispielhaft veranschaulicht werden, dass noch immer zahlreiche Phänomene des Arbeitsmarktes unter Zuhilfenahme normativer Präferenzen theoretisch untermauert werden können. Neben dem jeweiligen inhaltlichen Problem sollen die Ansätze auch dazu dienen, unterschiedliche Methoden zu demonstrieren, mit denen Social Customs in die Modellanalyse integriert werden können.

2 Werte, Normen und ökonomische Präferenzen

In der soziologischen Literatur gelten Werte als Handlungsmotive, die das individuelle Verhalten unabhängig von naturgegebenen Neigungen bestimmen. Sie sind „... das kreative Element in der [individuellen] Handlung, ..., das von den Faktoren der Erbanlagen und der Umgebung kausal unabhängig ist.“¹³ Gleichwohl wird betont, dass ein Handeln nach Werten nur unter Berücksichtigung eines systemischen Hintergrundes sinnvoll sein kann. Einzelne Werte können Entscheidungen nicht in einer isolierten Zweck-Mittel-Relation beeinflussen, sondern nur im Rahmen eines Wertesystems.¹⁴

Den Begriff der Norm konkretisieren Soziologen als „... soziale Verhaltensregelmäßigkeiten, die in Fällen abweichenden Verhaltens durch negative Sanktionen bekräftigt werden.“¹⁵ Dabei impliziert die soziale Verhaltensregelmäßigkeit, dass Handelnde in einem Kreis von Menschen mit gemeinsamen Merkmalen bestimmte Verhaltensabläufe wenigstens situationsbedingt als gleichartig empfinden. Die Sanktion beschreibt eine Reaktion, „... die mit der Intention der Erreichbarkeit für den Betroffenen als negative (strafende) Antwort auf ein bestimmtes Verhalten vollzogen ... [wird].“¹⁶ Sanktionen bringen also eine gezielte Missbilligung, etwa in Form von Reputationsverlusten, für die Nichtbeachtung einer Norm zum Ausdruck.

Wie die Werte sind Normen überindividuell gültig. Aufgrund ihrer Beobachtbarkeit erscheinen sie als Handlungsimplicationen der auf Konformität abzielenden Werte. Sie konkretisieren deren praktische Umsetzung und ermöglichen durch eine Identifikation ihrer Nichteinhaltung Sanktionen.¹⁷ Da Werte und Normen dieselben Handlungsentscheidungen induzieren, werden die Begriffe im Folgenden synonym verwandt.

Von ökonomischen Präferenzen unterscheiden sich Werte und Normen durch den exogenen Zwang, der für ihre Geltung aufrechterhalten werden muss und sich als Missbilligung jeden Verhaltens niederschlägt, das dem Normensystem einer Gesellschaft wider-

¹³ Parsons (1934/ 35): S. 306.

¹⁴ Vgl. Parsons (1934/ 35): S. 306.

¹⁵ Popitz (1980): S. 22.

¹⁶ Popitz (1980): S. 28.

¹⁷ Vgl. Popitz (1980): S. 31-34.

spricht. Ökonomische Präferenzen sind dagegen intrinsisch und somit ohne äußeren Einfluss entscheidungsrelevant.¹⁸

Für eine vergleichende Gegenüberstellung der durch Werte und Normen einerseits und ökonomischen Präferenzen andererseits bedingten individuellen Entscheidungen wird auf die Handlungstheorie des Soziologen Max Weber rekurriert.¹⁹ Er definiert Handeln als jedes Verhalten, das mit einem subjektiven Sinn verknüpft ist. Das soziale Handeln bildet eine Unterkategorie, in welcher sich der subjektive Sinn des Handelns auf das Verhalten anderer bezieht. Nach Max Weber lässt es sich in das zweckrationale, das wertrationale, das affektuelle und das traditionale Handeln kategorisieren. Zweckrational ist das soziale Handeln, wenn es als Mittel einem konkreten Erfolg dient. Es ist dagegen wertrational, wenn es sich „durch bewussten Glauben an den – ethischen, ästhetischen, religiösen oder wie immer sonst zu deutenden – unbedingten Eigenwert eines bestimmten Sichverhaltens rein als solchen und unabhängig vom Erfolg“²⁰ vollzieht.²¹

„Das rein wertrationale Handeln stellt sich in den Dienst der Überzeugung ohne Rücksicht auf die möglichen Folgen und ist somit ein ‚Handeln nach Geboten‘. Im Unterschied dazu handelt zweckrational, wer sein Handeln kalkulierend plant. Dies bedeutet, dass der Handelnde dabei sowohl die Mittel als auch die Zwecke und die Nebenfolgen des Handelns in seine interessenorientierte Überlegung mit einbezieht.“²²

Der wesentliche Unterschied zwischen Zweck- und Wertrationalität liegt also in den Motiven, nach denen eine Entscheidung als rational bewertet werden kann. Erstere legt als Maßstab den möglichen Erfolg einer Aktion zugrunde, Letztere die Einhaltung erfolgsunabhängiger Gebote.

Das zweckrationale Handeln kann mit dem ökonomischen identifiziert werden, weil es nur an individuellen Zwecken orientiert ist, die einen Erfolg am Ende einer Handlung versprechen. Durch Werte und Normen motiviertes Verhalten gleicht dem wertrationalen.

¹⁸ Vgl. Wiswede (1987): S. 49.

¹⁹ Weber erscheint gegenüber anderen Handlungstheoretikern, wie etwa Parsons (1934/ 35) und Durkheim (1988) am geeignetsten, Werte und Normen vom ökonomischen Verhalten zu separieren, weil er zum einen als Erster die Auswirkungen (religiöser) Werte auf wirtschaftliche Entscheidungen untersuchte und es zum anderen seine explizite Absicht war, die enge neoklassische Definition ökonomischer Präferenzen zu erweitern. Vgl. Schluchter (2000): S. 130/ 131.

²⁰ Weber (1984): S. 44.

²¹ Vgl. Fitzi (2004): S. 88/ 89.

²² Fitzi (2004): S. 92.

len, denn es impliziert Entscheidungen, die nur im Sinne eines Wertesystems rational sind.

Das affektuelle Handeln ist rein gefühlsmäßig und durch aktuelle Affekte bedingt. Es erfolgt im Gegensatz zum wertrationalen Handeln nicht regelmäßig. Schließlich handelt man traditional durch eingelebte Gewohnheit. Im Unterschied zum zweck- und wertrationalen Handeln stellen das affektuelle und das traditionale Handeln Formen der Irrationalität dar, welche für die weitere Betrachtung nicht relevant sind.²³

²³ Vgl. Fitzi (2004): S. 90.

3 Werte und Normen in der ökonomischen Literatur

Die Erforschung der wirtschaftlichen Effekte von Werten und Normen findet gegenwärtig in einem methodisch weitgehend einheitlichen Rahmen, nämlich der Social-Custom-Theorie, statt. Lange vor dem maßgeblichen Modell von Akerlof²⁴ zur Formalisierung und Analyse wertrationalen Verhaltens spielten nichtökonomische Präferenzen bereits in verschiedenen wirtschaftswissenschaftlichen Untersuchungen eine wichtige Rolle.

Drei dieser ‚Vorläufer‘ sollen nachfolgend präsentiert werden, um einerseits den inhaltlichen Stellenwert außerökonomischer Präferenzen zu unterstreichen und andererseits analytische Schwierigkeiten zu betonen, die ohne das formale Instrumentarium, welches erst die Social-Custom-Theorie liefert, nicht zu lösen wären. So zeigen wirtschaftshistorische Untersuchungen Max Webers, welche ökonomischen Implikationen Wertesysteme aufweisen können und welche Bedeutung ihnen für die Entwicklung von Marktwirtschaften zukommt. Daneben repräsentieren Analysen zu den wirtschaftlichen Folgen der Diskriminierung Versuche, den Zusammenhang zwischen normengebundenem Handeln und ökonomischen Entscheidungen mit den Mitteln der Ökonomie, aber noch ohne die methodischen Ansätze der Social-Custom-Theorie zu erforschen.

3.1 Ökonomisches Verhalten in der Soziologie von Max Weber

Der Soziologe Max Weber befasste sich als Erster mit der Bedeutung von Werten und Normen für wirtschaftliche Entscheidungen. Bei ihm steht der Einfluss religiöser Normen auf das ökonomische Verhalten im Vordergrund.

In seinem Werk ‚Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus‘ analysiert Weber normative Eigenarten des protestantischen Christentums, um den Erfolg des Industriekapitalismus in Europa und Nordamerika zu erklären. In der ‚Wirtschaftsethik der Weltreligionen‘ erweitert er seine Untersuchung auf nichtchristliche Religionen.

Ausgangspunkt der weberschen Analysen war der empirische Nachweis, dass Protestanten im modernen Kapitalismus auffallend besser gestellt waren als Katholiken. Sie wiesen im Deutschen Reich des 19. Jahrhunderts einen überproportionalen Anteil an Kapi-

²⁴ Vgl. Akerlof (1980): S. 749-775.

talbesitzern, Unternehmern und höher qualifiziertem technischen und kaufmännischen Personal in Unternehmen auf.²⁵

In seiner ‚Protestantischen Ethik‘ beleuchtet Weber ethische Besonderheiten verschiedener Ausprägungen des protestantischen Christentums. Dabei geht es im Wesentlichen um Disziplin und Tüchtigkeit im Beruf, der für protestantische Christen im Kapitalismus zur ethischen Pflichterfüllung wurde.

„... der Erwerb von Geld und immer mehr Geld, unter strengster Vermeidung alles unbefangenen Genießens, so gänzlich aller eudämonistischen oder gar hedonistischen Gesichtspunkte entkleidet, so rein als Selbstzweck gedacht, daß [sic!] es als etwas gegenüber dem ‚Glück‘ und dem ‚Nutzen‘ des einzelnen Individuums jedenfalls gänzlich Transzendentes und schlechthin Irrationales erscheint. Der Mensch ist auf das Erwerben als Zweck seines Lebens, nicht mehr das Erwerben auf den Menschen als Mittel zum Zweck der Befriedigung seiner materiellen Lebensbedürfnisse bezogen.“²⁶

Die asketische Selbstdisziplin protestantischer Christen war das Resultat einer Veralltäglichung ihrer religiösen Normen.²⁷ Der Protestantismus brachte „eine im denkbar weitgehendsten Maße in alle Sphären des häuslichen und öffentlichen Lebens eindringende, unendlich lästige und ernstgemeinte Reglementierung der ganzen Lebensführung.“²⁸

Als Träger des asketischen Protestantismus nennt Weber den Calvinismus und den Puritanismus. Darüber hinaus sind für ihn der Pietismus, der Methodismus und die aus der täuferischen Bewegung hervorgegangenen Sekten bedeutende Vertreter protestantischer Askese.²⁹

Die Prädestinationslehre des Calvinismus impliziert, dass nur wenige in den Gnadenstand Gottes erhoben werden und damit einen Zugang zum Himmelreich erhalten. Eine Erlangung dieses Gnadenstandes ist durch irdische Leistungen ebenso unmöglich wie eine Unterscheidung von Erwählten und Nichterwählten. Erstere bilden eine „unsichtbare Kirche“. Für Calvinisten resultierte hieraus eine Pflicht zur Selbstgewissheit,

²⁵ Vgl. Kaesler (1998): S. 101.

²⁶ Weber (2005): S. 41.

²⁷ Vgl. Weber (2005): S. 66-78.

²⁸ Weber (1947): S. 20.

²⁹ Vgl. Weber (2005): S. 79 ff.

erwählt zu sein. Jeder Zweifel daran bedeutete Ungläubigkeit. Diese Selbstgewissheit führte zu rastloser Berufsarbeit, welche eine Möglichkeit bot, die eigene Gnadenwahl zu prüfen, denn Auserwählte konnten sich im Diesseits göttlichen Beistands sicher sein.³⁰

Der kontinentaleuropäische Pietismus und der angloamerikanische Methodismus unterscheiden sich vom Calvinismus durch die Möglichkeit, den göttlichen Gnadenstand durch diesseitige Leistungen zu erlangen. Diese Differenz bestärkte die ohnehin asketische und disziplinierte Lebensweise der sich im Diesseits bewähren wollenden Gläubigen.³¹

Zu den Sekten des Täuferturns gehören die Baptisten, die westfriesischen Mennoniten und die angloamerikanischen Quäker. Sie versuchten, das Triebhafte des Menschen durch eine religiöse Wertrationalität mit strenger Diesseitsbezogenheit zu ersetzen. Dieser Versuch „religiöser Säkularisierung“ und gesellschaftlicher Rationalisierung beinhaltete beispielsweise ein Verbot jeglicher Sakramente und führte zu einer disziplinierten Beteiligung am Wirtschaftsleben.³²

Schließlich betrachtet Weber den aus dem Calvinismus hervorgegangenen Puritanismus, in dem ökonomische Implikationen protestantischer Werte die stärkste Wirkung hatten. Die streng diesseitsbezogenen Puritaner lehnen alles Abergläubische und Magische ab. Arbeitsunlust und Zeitvergeudung, worunter sie auch das Praktizieren religiöser Riten subsumieren, gelten als Zeichen fehlenden Gnadentums. In den Augen der Puritaner ist die von Gott gewollte Arbeit regelmäßige Berufsarbeit und keine Gelegenheitsarbeit. Überdies ist nach puritanischer Auffassung nur das wirtschaftliche Handeln von Gott gewollt, das den höchsten Profit bringt. Wenn es also die Möglichkeit gibt, ‚muss‘ man reich werden, nur darf der Reichtum nicht sündhaft konsumiert werden. Auf diese Weise formte die protestantische Askese ein Berufsbild des Unternehmers und Arbeitnehmers, das den Gelderwerb enthemmte und den Konsum senkte.³³

Im Gegensatz zu den genannten Formen des Protestantismus konservierte der Katholizismus außeralltägliche Riten. Für Gläubige ließ sich sein Normensystem im beruflichen Alltag kaum anwenden.

³⁰ Vgl. Weber (2005): S. 91-94.

³¹ Vgl. Weber (2005): S. 121-125.

³² Vgl. Weber (2005): S. 125-131.

³³ Vgl. Weber (2005): S. 135-149.

„Dem Katholiken stand die Sakramentsgnade seiner Kirche als Ausgleichsmittel eigener Unzulänglichkeit zur Verfügung. Der Priester war ein Magier, der das Wunder der Wandlung vollbrachte und in dessen Hand die Schlüsselgewalt gelangt war. Man konnte sich in Reue und Bußfertigkeit an ihn wenden, er spendete Sühne, Gnadenhoffnung, Gewißheit [sic!] der Vergebung und gewährte damit die Entlastung von jener ungeheuren Spannung, in welcher zu leben das unentrinnbare und durch nichts zu lindernde Schicksal des Calvinisten war.“³⁴

Den lutherischen Protestantismus ordnet Weber anhand seiner wirtschaftlichen Implikationen in die Nähe des Katholizismus ein. Zwar attestierte ihm Weber ein gewisses Maß an innerweltlicher Askese, doch fehlt eine Eigenschaft, welche die zuvor genannten „Pionierreligionen“ aufweisen, nämlich die Wahrnehmung des eigenen Berufes als eine von Gott gestellte Aufgabe, die man bedingungslos erfüllen muss. Laut Weber verharrte Luther in der Vorstellung vom Beruf als ein gegebenes Schicksal, in das sich der Mensch fügen muss. Diesem Bild fehlt der religiöse Enthusiasmus, der den unternehmerischen Mut und die Arbeitsdisziplin anderer protestantischer Kirchen ausmacht.³⁵

Weber betont, dass religiöse Wertrationalität im wirtschaftlichen Handeln nicht von Dauer sein kann. Die ursprüngliche Motivation zur Berufstätigkeit mündet stets in einer nüchternen Berufstugend. Da die religiösen Normen wegen ihrer völligen Veralltäglichsung nicht ständig bewusst praktiziert werden, weicht die religiöse Motivation früher oder später einer utilitaristischen Diesseitigkeit. Die religiöse Wertrationalität wird durch ökonomische Präferenzen verdrängt.³⁶

In der ‚Wirtschaftsethik der Weltreligionen‘ erweitert Weber seine Studie zu den wert-rationalen Grundlagen der Marktwirtschaft auf nichtchristliche Religionen. Beispielhaft sollen hier seine Ausführungen zum Konfuzianismus und zum Taoismus, zum Hinduismus und zum Buddhismus erwähnt werden. Webers Analysen zum Konfuzianismus und Taoismus liefern die soziologischen Grundlagen der chinesischen Wirtschaft und Gesellschaft im 19. Jahrhundert.³⁷

³⁴ Weber (2005): S. 99.

³⁵ Vgl. Kaesler (1998): S. 107.

³⁶ Vgl. Kaesler (1998): S. 116.

³⁷ Vgl. Kaesler (1998): S. 128-145.

Mit der neuzeitlichen Auflösung des Feudalismus hielt in China eine auf konfuzianischen Werten basierende Staatsbürokratie Einzug. Diese verhinderte Rechtsreformen, welche eine Versachlichung der Wirtschaft bzw. eine Rationalisierung der Betriebe ermöglicht hätten. So machte die auf dem Sippengedanken basierende patrimoniale Staatsstruktur das rational kalkulierbare Funktionieren von Verwaltung und Rechtspflege unmöglich. „Die ‚Irrationalitäten‘ dieser Regierungsform verhinderten das Entstehen der politischen Vorbedingungen für einen rationalen ‚Betriebskapitalismus‘.“³⁸ Darüber hinaus sah Weber in der inadäquaten Ausbildung der Führungsschicht ein entscheidendes Hemmnis für den wirtschaftlichen Fortschritt in China. Die Amtsqualifikation der Führungsschicht bestand ausschließlich aus rituellen Fähigkeiten, welche der konfuzianischen Lehre entsprangen. Es entstand ein „Literatenstand“, der hauptsächlich um Ämter konkurrierte und die traditionelle Gesellschaftsstruktur zu erhalten suchte. „Diese Eigenart hatte weitreichende Konsequenzen, so insbesondere den Wegfall der Erziehung zum Logos, zum Definieren und Rasonieren, die Nichtausbildung einer Logik.“³⁹

Die politische Führung zwang der Gesellschaft den Konfuzianismus auf. Dieser war laut Weber eine kapitalismusfeindliche „Laiensittlichkeit“. So gab es kein kodifiziertes Recht, Gewinnstreben und Risikobereitschaft wurden als Quelle sozialer Unruhen verfeimt. „... daraus folgt der ... wesentliche Vorbehalt gegen Wirtschaftserwerb: Das Gleichgewicht und die Harmonie der Seele wird durch die Risiken des Erwerbs erschüttert.“⁴⁰

Der ebenfalls in China verbreitete Taoismus unterschied sich vom Konfuzianismus durch seinen antibürokratischen und promarktwirtschaftlichen Charakter, der sich in einer größeren Individualität niederschlug und ihn speziell für Kaufleute attraktiv machte. Der Taoismus befürwortet die Autonomie des Einzelnen und sieht im Gelderwerb nichts Verwerfliches. Dennoch weist er keine Ähnlichkeiten zum okzidentalen Rationalismus auf. Wie im Konfuzianismus war auch das taoistische Weltbild mehr durch Magie denn von weltlicher Rationalität geprägt. Konfuzianismus und Taoismus fehlte damit eine kapitalistische Wirtschaftsgesinnung, welche die marktwirtschaftliche Entwicklung Chinas im 19. Jahrhundert entscheidend hemmte.⁴¹

³⁸ Kaesler (1998): S. 133.

³⁹ Kaesler (1998): S. 135.

⁴⁰ Weber (1947): S. 448.

⁴¹ Vgl. Kaesler (1998): S. 140-142.

Analog zum chinesischen Konfuzianismus und Taoismus untersuchte Weber die wirtschaftliche Bedeutung des Hinduismus und Buddhismus am Beispiel Indiens.⁴² Die Durchsetzung des Hinduismus in Indien gegenüber anderen Religionen führt Weber auf die indische Gesellschaftsstruktur zurück, für die der Hinduismus eine religiöse Stütze bot: Er legitimierte das Kastensystem. Die hinduistische Religion beinhaltet, dass jeder Mensch wiedergeboren wird. In seinem neuen Leben gelangt er in eine Gesellschaftskaste, die sozial umso höher liegt, je besser man sein voriges Leben führte. Die Kasten schotteten soziale Teilverbände derart voneinander ab, dass die Entwicklung eines für den Kapitalismus notwendigen, aufstrebenden Bürgertums ausgeschlossen war. Auf diese Weise wurde es für den Industriekapitalismus des 19. Jahrhunderts selbst als europäischer ‚Import‘ im Rahmen des aufkeimenden Welthandels unmöglich, in Indien Fuß zu fassen. „Im Gegensatz zur okzidental Entwicklung, wo gerade die Herausbildung des Bürgertums mit der Etablierung von freien Handelskontrakten eine entscheidende Voraussetzung für das Entstehen des Kapitalismus war, verhinderte das ... Kastensystem eine vergleichbare Entwicklung.“⁴³ Zudem merkt Weber an, dass dem indischen Arbeiter die für eine okzidentale Arbeitskraft typische Disziplin gänzlich fremd war. „Auf dem Boden dieses ... Kasten-Ritualismus war eine Brechung des Traditionalismus durch Rationalisierung der Wirtschaft eine Unmöglichkeit.“⁴⁴

Eine ähnlich kapitalismusfeindliche Wertrationalität attestiert Weber dem Buddhismus. Dieser lehrt, irdische und jenseitige Sehnsüchte, aus denen stets Leid resultiert, als sinnlos zu erkennen und sich von ihnen zu befreien. „Eine ‚derartige Ethik des Nicht-Handelns‘ konnte natürlich ... keine ‚rationale Wirtschaftsethik‘ entwickeln.“⁴⁵

Weber macht den Hinduismus wie den Buddhismus gleichermaßen verantwortlich für eine fehlende kapitalistische Entwicklung in Indien. „Es fehlte gerade das für die Oekonomie [sic!] des Occidents [sic!] Entscheidende: die Brechung und rationale Versachlichung dieses Triebcharakters des Erwerbsstrebens und seine Eingliederung in ein System rationaler innerweltlicher Ethik des Handelns, wie es die ‚innerweltliche Askese‘ des Protestantismus im Abendland, weniger innerlich verwandte Vorläufer fortsetzend,

⁴² Vgl. Kaesler (1998): S. 146-163.

⁴³ Kaesler (1998): S. 149.

⁴⁴ Weber (1921): S. 122.

⁴⁵ Kaesler (1998): S. 159.

vollbracht hat. Dafür fehlen in der asiatischen religiösen Entwicklung die Voraussetzungen.“⁴⁶

Weber resümiert Indizien, die als Ausdruck der besonderen okzidentalen Rationalisierung des abendländischen Kapitalismus gelten und in keinem anderen der genannten religiösen Kulturräume gemeinsam zu finden sind. Hierzu gehören eine rational-kapitalistische Organisation freier Arbeit, eine an den Elementen des Gütermarktes orientierte, rationale Betriebsform, die Trennung von Haushalt und Betrieb sowie eine rationale Buchführung. Ohne diese Produkte einer auf dem Protestantismus basierenden Wirtschaftsgesinnung wäre die erfolgreiche Ausbreitung des Industriekapitalismus in Europa und Amerika kaum denkbar.⁴⁷

Im Gegensatz zur Soziologie von Max Weber beschäftigten sich wirtschaftswissenschaftliche Untersuchungen bisher nicht mit religiösen Werten. Die in der Ökonomie untersuchten Normen sind weitgehend abstrakt und zielen auf die Erklärung wirtschaftlicher Probleme, die mit ökonomischen Präferenzen allein nicht gelöst werden können. Dennoch erscheinen die Analysen Webers für die moderne Ökonomik und die Social-Custom-Theorie von großer Bedeutung. Zum einen unterstreicht sein Werk die essenzielle Rolle wertrationaler Motive für ökonomische Entscheidungen und deren gesellschaftliche Konsequenzen; zum anderen beweist seine – wenn auch historische – Methode, dass Zweck- und Wertrationalität in einer Theorie gemeinsam untersucht werden können.

3.2 Diskriminierung aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht

Ein früher Versuch, außerökonomische Präferenzen in volkswirtschaftliche Untersuchungen zu implementieren, stammt von Gary Becker. In seiner Arbeit ‚The Economics of Discrimination‘ analysiert er Auswirkungen verschiedener Formen der Diskriminierung auf das wirtschaftliche Verhalten.

Becker veranschaulicht zunächst in einem generellen Modell die wirtschaftlichen Folgen der Diskriminierung, um ihre schädliche Wirkung zu konstatieren. Ausgegangen

⁴⁶ Weber (1921): S. 372.

⁴⁷ Vgl. Kaesler (1998): S. 180-182.

wird von zwei Volkswirtschaften i und j , in denen vollständiger Wettbewerb herrscht. In jeder Volkswirtschaft gibt es zwei homogene Produktionsfaktoren, nämlich Arbeit und Kapital, die alleiniger Gegenstand des internationalen Handels sind: i exportiert Arbeit, j Kapital. Für ein Gleichgewicht ohne Diskriminierung müssen Faktor- und Güterpreise unabhängig von ihrer Herkunft sein. Weiterhin muss der Preis jedes Faktors im Gleichgewicht seinem Wertgrenzprodukt entsprechen, um ein Gewinnmaximum des Produzenten zu garantieren. Diskriminiert j die Mitglieder von i , drückt sich dies in einer höheren Zahlungsbereitschaft für die eigene Arbeit aus. Diese ist Ausdruck einer nichtökonomischen Präferenz. Arbeitsimporte und damit auch Kapitalexporte sinken, sodass im diskriminierenden Gleichgewicht weniger gehandelt wird als im nichtdiskriminierenden. Die Handelsgewinne von i und j nehmen ab. Als Nebeneffekt steigen die Profite der Arbeit in j und die des Kapitals in i , weil sich das jeweilige Konkurrenzangebot reduziert. Diskriminierung führt also zur Abschottung von Volkswirtschaften, in deren Folge die Handelsgewinne sinken.⁴⁸

Für seine weiteren einzelwirtschaftlichen Betrachtungen definiert Becker Diskriminierung als psychische Kosten eines Individuums im Falle einer wirtschaftlichen Beziehung mit unerwünschten Personen. In seinen theoretischen Untersuchungen versucht er, diese Ausprägung der Diskriminierung in Geld auszudrücken. Hierzu erfasst Becker eine diskriminierende Präferenz als Disnutzen für wirtschaftliche Beziehungen mit bestimmten Personen, den er mithilfe des sogenannten Diskriminierungskoeffizienten (d) formalisiert. Dieser repräsentiert einen Aufschlag auf die rein ökonomischen Kosten eines Gutes und damit die psychischen Kosten eines diskriminierenden Nachfragers bzw. Anbieters. Für einen Unternehmer ergeben sich auf diese Weise Lohnkosten von $w(1+d)$ für einen unerwünschten Arbeitnehmer. Bei einem Arbeiter resultiert ein empfundener Lohn von $w(1-d)$ für die Beschäftigung mit einem unerwünschten Kollegen, diskriminierende Konsumenten zahlen den Preis $p(1+d)$ für ein Gut, das nachweislich von diskriminierten Personen hergestellt oder verkauft wurde. wd , $-wd$ und pd repräsentieren Geldäquivalente der Diskriminierung.⁴⁹

⁴⁸ Vgl. Becker (1971): S. 19-38.

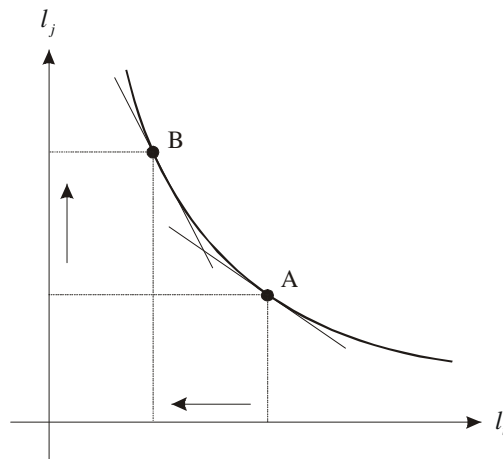
⁴⁹ Der Diskriminierungskoeffizient kann positiv oder negativ sein. Für $d < 0$ liegen nepotistische Präferenzen vor. Dann stiftet beispielsweise die Beschäftigung bestimmter Arbeiter für den Unternehmer

Den Schwerpunkt seiner Arbeit legt Becker auf die Untersuchung möglicher Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Er unterscheidet dabei vorurteilsbehaftetes Verhalten von Seiten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.

Diskriminierendes Verhalten eines Arbeitgebers lässt sich beobachten, wenn dieser keine Arbeiter einstellt, deren Wertgrenzprodukt die Grenzkosten übersteigt. Liegen die Lohnkosten einer nichtdiskriminierten Gruppe j bei w_j , lauten die von einer diskriminierten Gruppe i verursachten bei $w_i(1+d_i)$. Da der Unternehmer für eine optimale Faktorkombination die Grenzerträge des in Arbeit investierten Geldes ausgleicht, hat die Diskriminierung eine unmittelbare Wirkung auf die Wahl der Produktionsfaktoren.

$$\frac{\text{Grenzprodukt Faktor } i}{\text{Grenzprodukt Faktor } j} = \frac{w_i(1+d_i)}{w_j}$$

Je höher der Diskriminierungskoeffizient, desto steiler ist die Isokostenlinie und desto attraktiver der nichtdiskriminierte Faktor. Im folgenden Diagramm wird die Situation bei steigendem d_i ohne Berücksichtigung der insgesamt geringeren Produktionsmenge veranschaulicht, um den Substitutionseffekt zwischen den Faktoren hervorzuheben.



A: Situation mit kleinem Diskriminierungskoeffizienten

B: Situation mit großem Diskriminierungskoeffizienten

Abb. 1: Faktoreinsatz bei Diskriminierung

einen Zusatznutzen. Nur für $d > 0$ spricht man von diskriminierenden Präferenzen. Vgl. Becker (1971): S. 13-18.

Je bedeutender die Präferenz für das nichtdiskriminierte Gut ist, desto weniger wird der diskriminierte Faktor beschäftigt. Der Substitutionseffekt kann durch eine geringere Linkskrümmung der Isoquanten verstärkt werden. Handelt es sich bei den Faktoren um perfekte Substitute, so werden die Faktoren in der Regel nicht gemeinsam eingesetzt.

Im Marktgleichgewicht, in dem Arbeiter beider Gruppen eingestellt werden, gibt es eine Ausprägung von d , \bar{d} , für welche man als Unternehmer indifferent zwischen Benachteiligten und Bevorzugten ist. Bei identischer Produktivität gilt $(1 + \bar{d})w_i = w_j$, woraus sich der ‚Marktdiskriminierungskoeffizient‘ $\bar{d} = \frac{w_j - w_i}{w_i}$ ergibt. Arbeitgeber mit einer höheren Wertschätzungsausprägung ziehen die eine Gruppe vor, andere die benachteiligten Arbeiter. In Abhängigkeit von der Verteilung der Diskriminierungskoeffizienten resultieren unterschiedliche Beschäftigungsniveaus für Diskriminierte und Privilegierte. Außerdem führt eine Erhöhung des Angebots benachteiligter Arbeitskräfte zu einem niedrigeren Lohn w_i und damit zu einer Erhöhung von \bar{d} , wodurch es nicht nur zur lohnbedingten Steigerung ihrer Beschäftigung kommt, sondern auch zu Substitutionseffekten.⁵⁰

Betrachtet man statt eines Wettbewerbsmarktes ein Monopol, in welchem das Angebotsrecht versteigert wird, kann derjenige Unternehmer mit dem geringsten Diskriminierungskoeffizienten den höchsten Preis bieten, denn seine empfundenen Lohnkosten sind geringer als die anderer Bieter. Auf diese Weise kann Diskriminierung auf Monopolemärkten durch eine Vergabe des Angebotsrechts verringert werden.

Anhand empirischer Daten beweist Becker, dass der Anteil beschäftigter Diskriminierter auf Wettbewerbsmärkten meist höher ist als auf monopolistischen Märkten. Hierzu stellt er die Anteile nichtweißer Arbeitnehmer aus wettbewerblichen Teilen des verarbeitenden Gewerbes denen monopolistisch strukturierter Industrien gegenüber. Die relative Zahl nichtweißer Beschäftigter ist auf Wettbewerbsmärkten fast immer höher als auf monopolistischen. Becker führt diese Erscheinung auf den Öffentlichkeitsdruck zu-

⁵⁰ Vgl. Becker (1971): S. 43-45.

rück, der auf einem leicht identifizierbaren Monopolisten lastet und ihn zwingt, primär Weiße zu beschäftigen.⁵¹

In der Analyse diskriminierenden Verhaltens unter Arbeitnehmern erfasst Becker die Abnahme des Nutzens wieder mit dem Diskriminierungskoeffizienten d . Für Arbeitnehmer wirkt sich die Beschäftigung mit unerwünschten Kollegen wie eine Lohnsenkung aus. Ist w_j der Lohn bei einer Arbeit mit erwünschten Kollegen, ergibt sich die Auszahlung bei Beschäftigung mit diskriminierten Personen durch $(1-d)w_i$. Für $\bar{d} = \frac{w_i - w_j}{w_i}$ wäre der Arbeiter indifferent zwischen einer Beschäftigung mit Diskriminierten und dem Lohn w_i und einer Anstellung ohne die unerwünschten Kollegen zum Lohn w_j . Bei einem größeren Diskriminierungskoeffizienten wählt er eine Beschäftigung mit von ihm nichtdiskriminierten Arbeitnehmern. Im Falle einer kleineren Wertungsausprägung präferiert er die Arbeit mit Diskriminierten.

Becker kategorisiert seine Analyse zu den Arbeitsmarkteffekten arbeitnehmerseitiger Diskriminierung in eine Untersuchung mit perfekten Substituten, begrenzt substituierbaren Arbeitskräften und eine mit perfekten Komplementen. Handelt es sich bei den Arbeitnehmern um perfekte Substitute, wird ein rein zweckrationaler Unternehmer immer nur einen Typ Arbeiter beschäftigen, um Kompensationszahlungen für diskriminierende Arbeiter zu umgehen. Somit resultiert eine Segregation von Arbeitnehmern durch Diskriminierung ohne Lohneffekte.

Becker behauptet, dass die Diskriminierung zwischen perfekt substituierbaren Arbeitnehmern in höherem Maße zu erwarten ist als bei komplementären Arbeitsfaktoren. Sie resultiere als Aversion gegen die produktivitätsmäßig gleichwertige Konkurrenz. Im Falle unvollständiger Substitute liegt der Arbeitsmarkteffekt zwischen den vorgenannten Extremen, weil die Arbeiter im Produktionsprozess teilweise aufeinander angewiesen sind. Folglich ist das Ausmaß der Diskriminierung zwischen Kollegen umso höher zu erwarten, je größer die Substituierbarkeit der Arbeitskräfte ist.⁵²

⁵¹ Vgl. Becker (1971): S. 46-54.

⁵² Die Hypothese einer positiven Korrelation zwischen Substituierbarkeit und Diskriminierung wurde von Becker nicht durch ein eigenes Modell fundiert, sondern nur mithilfe psychologischer Quellen untermauert. Vgl. Becker (1971): S. 60/ 61.

Die Analyse arbeitnehmerseitiger Diskriminierung wird schließlich um die Möglichkeit diskriminierender Gewerkschaften ergänzt. Diese können – sollten sie aufgrund höherer Löhne ihrer Mitglieder den unkontrollierten Zustrom neuer Anhänger regulieren müssen – neben einer Erhöhung des Mitgliedsbeitrages auch ein diskriminierendes Profil entwickeln.⁵³

Schließlich untersucht Becker den gemeinsamen Effekt diskriminierender Präferenzen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Dabei stellt er für die USA empirisch fest, dass das Ausmaß der Diskriminierung – wie schon aus seinen theoretischen Aussagen hervorgeht – mit zunehmendem Anteil nichtweißer Arbeitnehmer in einer Branche sinkt. Zur Verifikation führt der Autor Statistiken auf, aus denen hervorgeht, dass die billigen, nichtweißen Arbeiter gerade von kleinen Unternehmen in hoch kompetitiven Märkten in großer Zahl beschäftigt werden.⁵⁴

Becker erweitert seine Analyse über den Arbeitsmarkt hinaus. So ist eine Diskriminierung auch von Seiten der Konsumenten denkbar. Dies wird relevant, wenn die Nachfrage nach Konsumgütern nicht nur durch Präferenzen für Qualität und Zuverlässigkeit sowie die Preise determiniert wird, sondern auch vom Geschlecht, der Religion oder anderer Eigenschaften des Verkaufspersonals. Ein solcher Umstand lässt sich ebenfalls mithilfe des Diskriminierungskoeffizienten darstellen. Dieser erscheint hierbei als Aufschlag auf den Preis, den ein Konsument zusätzlich empfindet, wenn ihm Produkte von einem bestimmten, unerwünschten Personal verkauft werden. Ein ähnliches Verhalten ist laut Becker auf der Angebotsseite des US-amerikanischen Wohnungsmarktes nachweisbar, wo Weiße Transaktionen mit Schwarzen häufig ablehnen.⁵⁵

3.3 Rassistische Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Neben Becker versucht Arrow die wirtschaftlichen Auswirkungen der Diskriminierung zu analysieren. Seine Untersuchung beschränkt sich auf die Effekte rassistischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Im Vergleich zu Becker generiert Arrow Ergebnisse nicht durch empirische Studien, sondern mithilfe theoretischer Gleichgewichtsmodel-

⁵³ Vgl. Becker (1971): S. 55-74.

⁵⁴ Vgl. Becker (1971): S. 84-100.

⁵⁵ Vgl. Becker (1971): S. 75-81.

le. Seine Analyse zielt darauf ab, die Grenzen der neoklassischen Theorie aufzuzeigen und Möglichkeiten ihrer Erweiterung vorzuschlagen. Er betont, dass zur Erklärung rassistischer Vorurteile auf dem Arbeitsmarkt die ökonomische Untersuchung um nicht-ökonomische Präferenzen ergänzt werden muss.⁵⁶

Arrow motiviert seine Untersuchung empirisch, indem er die unerklärten Lohndifferenziale US-amerikanischer Arbeiter weißer und schwarzer Hautfarbe aufzeigt. So verdienten Schwarze 1975 durchschnittlich nur 65 % des Einkommens Weißer. Angebotsseitige Aspekte, wie sie die neoklassische Theorie üblicherweise zur Begründung heranzieht, können die Lohndiskrepanz nur teilweise erklären. So ändert sich der Einkommensunterschied nur geringfügig, wenn man die niedrigere und schlechtere Ausbildung der Schwarzen herausrechnet. Das heißt, eine unterschiedliche Entlohnung ist auch dann signifikant, wenn die Produktivitäten beider Arbeitertypen identisch sind. Gleiches gilt bei Konstanz der Faktoren Alter und Familie. Bei jüngeren und aus großen Familien stammenden Arbeitern, wie es bei Schwarzen häufig der Fall ist, kann ebenfalls ein niedrigerer Lohn erwartet werden, denn sie entstammen zumeist niedrigen Gesellschaftsschichten, in denen es kaum individuelle Förderung gibt. Dennoch verbleibt auch unter Berücksichtigung dieser Einflussgrößen ein Erklärungsdefizit von etwa vierzig Prozent. Weitere angebotsseitige Begründungsversuche, wie etwa die durch Sklaverei historisch bedingte Neigung, die Zukunft stärker abzudiskontieren und daher weniger in die eigene Arbeitskraft zu investieren, sind nur spekulativ.⁵⁷

Auf der Arbeitsnachfrageseite gibt es keine andere Erklärung als eine Präferenz Weißer, die Beschäftigung Schwarzer zu vermeiden. Diese Hypothese liegt nahe, zumal die Einkommensdiskrepanz zwischen Schwarzen und Weißen bei steigendem Ausbildungsniveau wächst.⁵⁸

⁵⁶ Vgl. Arrow (1972): S. 83-102.

⁵⁷ Arrows Problemstellung ist auch für Deutschland relevant, das sich mit einer verstärkten Zuwanderung im Rahmen der Europäischen Union und darüber hinaus einer weltweit steigenden Mobilität der Arbeitskräfte konfrontiert sieht. Die hauptsächlich aus der Türkei und Osteuropa stammenden Migranten und deren Kinder weisen wie Schwarze in den USA ein deutlich niedrigeres Einkommen als die übrige Bevölkerung auf, was teilweise auf eine mangelnde schulische und berufliche Ausbildung zurückgeführt werden kann. Inwiefern rassistische Präferenzen in Deutschland dabei eine Rolle spielen, wurde bisher nicht analysiert. Ein auch von deutschen Politikern unterstützter Vorschlag der gegenwärtigen EU-Ratspräsidentschaft, durch Sicherung der EU-Außengrenzen die heimischen Arbeitsmärkte trotz demografischer Probleme und Fachkräftemangel zu „schützen“, zeigt jedoch, dass auch hier Vorurteile die Entscheidungen auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen. Vgl. Statistisches Bundesamt (2006): S. 565-572.

⁵⁸ Vgl. Arrow (1972): S. 83-86.

Für eine Modellanalyse können rassistische Präferenzen der Arbeitgeber anhand eines negativen Grenznutzens bei Beschäftigung Schwarzer und eines positiven bei Beschäftigung Weißer dargestellt werden. Dies lässt sich in einer Nutzenfunktion mithilfe des Verhältnisses schwarzer zu weißer Arbeitskraft wie folgt veranschaulichen.

$$U = p \cdot f(l_S + l_W) - w_S l_S - w_W l_W - \frac{l_S}{l_W}$$

p bezeichnet den Outputpreis, f ist die Produktionsfunktion in Abhängigkeit beider Arbeitstypen l_S und l_W . w_S ist der Lohn Schwarzer, w_W der Weißer. Der Quotient $\frac{l_S}{l_W}$ beschreibt die rassistische Präferenz.⁵⁹

In der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie entspricht der Gleichgewichtslohn dem Wertgrenzprodukt. Bei rassistischen Präferenzen kommt es zur Umverteilung: Weiße erhalten einen Lohn über dem Wertgrenzprodukt, Schwarze einen darunter, obwohl die Grenzproduktivitäten gleich sind. Im Vergleich zu einer Situation ohne Rassismus verlieren die Schwarzen, während die Weißen gewinnen. Inwiefern Effizienzverluste entstehen, kann nicht eindeutig gesagt werden.⁶⁰

Ähnliches ergibt sich, wenn man einem Manager rassistische Präferenzen unterstellt. Dessen Nutzenfunktion setzt sich aus seinem Lohn und der Zahl ihm unterstellter schwarzer Arbeitskräfte zusammen. Der Manager wird einen umso höheren Lohn verlangen, je mehr Schwarze in der ihm unterstellten Gruppe vorkommen. Dies wirkt sich wiederum auf das Nachfrageverhalten nach Arbeitskräften des Unternehmers aus, selbst wenn dieser nicht rassistisch eingestellt ist und alle Arbeiter die gleiche Produktivität aufweisen. Es resultieren wieder ein Gewinn für Weiße und ein Verlust für Schwarze.

Im umgekehrten Fall, also bei rassistischen Arbeitern, die einem schwarzen Manager unterstellt werden, ist mit einem noch höheren Lohneffekt zu rechnen. Dies liegt zum einen an der sozial niedrigeren Stellung, welche die Abneigung der Arbeiter gegenüber dem Manager noch verstärkt. Zum anderen handelt es sich zumeist um mehr als einen Arbeiter, der einem Manager unterstellt wird, sodass sich die bei ihrer Beschäftigung

⁵⁹ Die konkrete Nutzenfunktion wurde von Arrow nur beschrieben, nicht formalisiert.

⁶⁰ Vgl. Arrow (1972): S. 86/87.

notwendigen Kompensationszahlungen vervielfachen. Aufgrund der Kosten, die ein Unternehmer somit zu tragen hätte, versucht dieser, auch ohne selbst rassistisch zu sein, bei einer überwiegend weißen Belegschaft Schwarze in Leitungspositionen zu vermeiden. Hierdurch lässt sich erklären, weshalb es eine zunehmende Einkommensdiskrepanz bei steigendem Qualifikationsniveau gibt: Schwarze müssten, wollten sie in Leitungspositionen beschäftigt werden, einen hohen Vergütungsabschlag akzeptieren.

Eine weitere Form der Diskriminierung läge vor, wenn Käufer nichts in Verbindung mit der Arbeit von Schwarzen nachfragen. Dieser Fall erscheint aber unrealistisch, weil bei Gütern häufig nicht erkennbar ist, wer an ihrer Produktion beteiligt war. Im Gegensatz zu Becker schließt Arrow damit eine konsumtionsbedingte Diskriminierung weitgehend aus.

Aus den beschriebenen Formen rassistischer Diskriminierung resultiert, dass sich Ausbildungsinvestitionen für Schwarze weniger lohnen als für Weiße. Dies wiederum erklärt die zumeist niedrigere Ausbildung Schwarzer.⁶¹

Arrow merkt kritisch an, dass eine präzise Analyse Heterogenität in den rassistischen Präferenzen zulassen muss. Des Weiteren ist die Rolle des Status von der physischen Nähe des Managers zu den Arbeitern abhängig. Ohne eine ‚enge Zusammenarbeit‘ würde eine rassistische Präferenz nur schwach wahrgenommen. Schließlich ergänzt Arrow, dass die beschriebene Lohndiskriminierung langfristig erodieren müsste: Unternehmer ohne rassistische Präferenzen stellten nur noch Schwarze ein und hätten so geringere Kosten. Den Rassisten bliebe nur die Möglichkeit, ausschließlich Weiße zu beschäftigen, womit deren Lohnaufschlag entfiere und das Lohndifferenzial verschwände.

Das letzte Ergebnis gilt unter der Annahme vollkommenen Wettbewerbs auch für Rassismus unter Arbeitnehmern. Hierfür nimmt Arrow an, dass die Nutzenfunktion rassistischer, weißer Arbeiter vom Lohn und vom Anteil der jeweiligen Rasse abhängt. Je nachdem, ob der Lohn eines weißen Arbeiters in einer vollständig weißen Belegschaft oder der Lohn eines Schwarzen in einer vollständig schwarzen Belegschaft niedriger ist, erscheint eine vollständig weiße bzw. vollständig schwarze Arbeitnehmerschaft für den

⁶¹ Vgl. Arrow (1972): S. 87/ 88.

Unternehmer vorteilhaft. Vollbeschäftigung würde eine vollständige Rassentrennung bedeuten, in der es bei gleicher Produktivität keine Lohnunterschiede mehr gäbe.⁶²

Im Gegensatz zu diesen theoretischen Ergebnissen führt Arrow empirische Belege an, wonach rassistische Präferenzen sogar zu Lohnunterschieden zwischen Schwarzen und Weißen innerhalb von Unternehmen führen. Zur Erklärung der empirisch nicht widerlegbaren Lohndiskriminierung bei homogener Arbeit führt Arrow Anpassungskosten der Unternehmer an. So entstehen Einstellungs- und Entlassungskosten, wenn schwarze bzw. weiße Arbeiter gegen die jeweils anderen ausgetauscht werden.⁶³ Sind sie hoch genug, bleiben der Anpassungsprozess und damit die Erosion der rassistischen Präferenzen aus. Je nach Höhe und Unterschiedlichkeit der Wechselkosten sind Unternehmen mit Arbeitern ausschließlich einer Rasse wie auch Mischungen denkbar.

Im Falle unterschiedlicher Arbeit, deren Ausprägungen als komplementäre Faktoren auftreten, besteht unter Berücksichtigung der Annahme, dass es unter den Schwarzen weniger Qualifizierte als unter Weißen gibt, eine Tendenz zum Ausgleich der Durchschnittslöhne. So könnte einem schwarzen Vorgesetzten, der bereit ist, mit schwarzen Untergebenen zu arbeiten, mehr als einem Weißen mit weißen Untergebenen gezahlt werden, denn Schwarze, die für Leitungspositionen geeignet erscheinen, sind knapp. Die schwarze Arbeitnehmerschaft wiederum kostet den Unternehmer weniger als eine weiße, weil es mehr schwarze Arbeiter als weiße gibt. Damit besteht eine Tendenz zum Ausgleich der Durchschnittslöhne, wobei die Lohnspreizung Schwarzer größer ist.⁶⁴

Um die Entstehung einer rassistischen Präferenz zu erklären, betrachtet Arrow das Problem adverser Selektion auf dem Arbeitsmarkt. Dieses beschreibt die Schwierigkeit, mit der Unternehmer konfrontiert sind, wenn sie durch angemessene Löhne produktive Arbeiter attrahieren wollen, aber mangels Information auf dem Arbeitsmarkt produktive nicht von unproduktiven Arbeitern unterscheiden können. Ein Durchschnittslohn zöge nur Unproduktive an, während Arbeiter besserer Qualität nicht zu arbeiten bereit wären. Unterstellt ein Unternehmer weißen Arbeitnehmern nicht nur mehr fachliche Kompe-

⁶² Vgl. Arrow (1972): S. 88-93.

⁶³ Hier wird eine Affinität zum Social-Custom-Ansatz von Akerlof deutlich, der sagt, dass bei hinreichend großen Kosten für eine Anpassung an das neoklassische Gleichgewicht dieses nie erreicht wird. Diese Kosten finden bei Akerlof ihren Ausdruck in Reputationsverlusten. Damit könnte auch ein Gleichgewicht mit persistenter, rassistischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt erklärt werden. Vgl. Akerlof (1980): S. 749-775.

⁶⁴ Vgl. Arrow (1972): S. 93-96.

tenz, sondern auch mehr persönliche Disziplin, dient ihm die Hautfarbe als Produktivitätssignal. Geht der Arbeitgeber davon aus, dass Schwarze nur mit einer höheren Wahrscheinlichkeit unproduktiver sind als Weiße, resultieren ebenfalls niedrigere Löhne für schwarze Arbeiter, denn der Erwartungswert ihres Produktivitätslohns wäre geringer. Damit kann auch das Lohndifferenzial innerhalb von Unternehmen mit Arbeitern beider Rassen erklärt werden.

Bei etwa gleichen Anteilen produktiver Arbeiter in beiden Rassen und keiner Lohndifferenzierung hätten Weiße einen hohen Anreiz zur eigenen Produktivitätssteigerung, um sich für höhere Löhne von den Schwarzen abzugrenzen und so rassistische Vorurteile zu bestätigen. Ein nichtdiskriminierendes Gleichgewicht wäre instabil, was auch die Lohndiskrepanz bei besser bezahlten Jobs erklärt: Für Tätigkeiten, die ein höheres Bildungsniveau erfordern, lohnen sich Ausbildungsinvestitionen für Weiße umso mehr, weil sie ihre Hautfarbe in Kombination mit der Ausbildung als glaubwürdiges Produktivitätssignal verwenden können.⁶⁵

Abschließend merkt Arrow an, dass die Persistenz rassistischer Präferenzen durch ein „Kartell“ weißer Arbeitnehmer und Arbeitgeber kaum vorstellbar ist, weil Millionen Weiße zustimmend beteiligt wären und zudem weiße Unternehmer die Kosten des Rassismus in Kauf nähmen, es sei denn, die Teilnehmer praktizieren Werte, die als Normen gesellschaftlich implementiert sind und individuelle ökonomische Präferenzen überlagern. Letztere werden von Arrow als Präferenzen „außerökonomischer Herkunft“ bezeichnet, die rein wirtschaftliche Anreize verzerren.⁶⁶ Mit seiner Analyse gelang es ihm jedoch nicht, eine allgemeingültige Definition für derart wertrationales Handeln zu geben, die häretische Entscheidungen mit inhaltlich nachvollziehbaren Kosten verbindet. Dies wurde erst im fundamentalen Ansatz der Social-Custom-Theorie von George Akerlof geleistet.

⁶⁵ Vgl. Arrow (1972): S. 97/ 98.

⁶⁶ Vgl. Arrow (1972): S. 98-100.

4 Wertrationalität im Rahmen der Social-Custom-Theorie

Die von Becker und Arrow aufgeführten Analysen versuchen, nichtökonomische Erscheinungen, wie den Rassismus, in die wirtschaftswissenschaftliche Untersuchung zu implementieren. Ihre Ansätze zur Formalisierung außerökonomischer Präferenzen sind jedoch weitgehend abstrakt und uneinheitlich. So liefert Becker weder eine klare Interpretation seines Diskriminierungskoeffizienten noch findet sich eine methodische Stringenz in Arrows Analyse rassistischer Einstellungen auf dem Arbeitsmarkt.

Der erste Versuch, einen für alle wertrationalen Präferenzen einheitlichen formalen Ausdruck zu verwenden, stammt von Akerlof. In seinem Ansatz weisen nichtökonomische Präferenzen die Form von Reputationsgewinnen bzw. -verlusten auf und werden nicht anders als ökonomische Präferenzen im individuellen Entscheidungskalkül berücksichtigt.

4.1 Das grundlegende Modell von George Akerlof

Das Modell von Akerlof zielt darauf ab, Methoden zur Erfassung wertrationaler Präferenzen vorzustellen und deren Arbeitsmarkteffekte zu untersuchen. Dabei steht die Erklärung unfreiwilliger Arbeitslosigkeit durch die Kosten möglicher Reputationsverluste im Vordergrund, welche aus der Nichteinhaltung einer Norm resultieren.⁶⁷

Im Gegensatz zu Becker und Arrow erklärt Akerlof, wie eine Norm, die bei kollektiver Einhaltung einen finanziellen Anreiz für individuelles Abweichen bietet, langfristig bestehen kann und dabei unfreiwillige Arbeitslosigkeit verursacht, die sich in der herkömmlichen Neoklassik bei ungestörtem Lohn- und Preismechanismus nicht als Gleichgewicht begründen lässt. Schließlich bezweckt Akerlof mit seinem Modell auch einen methodischen Fortschritt: Er konkretisiert den bei Nichteinhaltung einer Norm entstehenden Disnutzen als Reputationsverlust, der nicht nur von der individuellen Wertschätzung, sondern auch dem Anteil aller eine Norm beachtenden Individuen bedingt wird. In Abhängigkeit des Anerkennungsverlustes sind verschiedene Gleichgewichte möglich.

⁶⁷ Vgl. Akerlof (1980): S. 749-775.

Der Versuch Akerlofs, die Beständigkeit von Normen (hier am Beispiel eines gerechten Lohnes) zu erklären, welche zwar keine pekuniären Vorteile erbringen, aber Kosten verursachen, unterscheidet sich methodisch erheblich von neoklassischen Modellen. So wird eine Norm, welche für jeden eine identische soziale Forderung impliziert und sich auf die ökonomischen Entscheidungen derjenigen auswirkt, die sie praktizieren, von einem Anteil der Bevölkerung (μ) beachtet. Sobald sie von einem Individuum ignoriert wird, erleidet es Reputationsverluste. Dargestellt wird dies mithilfe einer Nutzenfunktion, deren unabhängige Variablen materielle Güter und Dienstleistungen sowie Reputation (R) sind. Letztere spielt nur dann eine Rolle, wenn ein Individuum das gesellschaftliche Gebot missachtet. Darüber hinaus ist es von Bedeutung, ob es überhaupt an die Norm glaubt. So erleiden Überzeugte im Falle des Ungehorsams einen speziellen Disnutzen (\bar{C}), der sich als Gewissensbiss interpretieren lässt.

Der vom Glauben an eine Norm unabhängige Anerkennungsverlust wird über eine Funktion konkretisiert, sodass er vom Gehorsam abhängt und – sollte sich ein Individuum dem Wertesystem verweigern – der entstehende Reputationsschaden vom Anteil der Glaubenden. Schließlich geht Akerlof davon aus, dass die Verbreitung des Glaubens an eine Norm durch Ungehorsam erodiert und durch Gehorsam wächst. Daher passen sich in seinem Modell die Parameter „Glaubende“ (μ) und „Gehorsame“ (x) langfristig aneinander an. Unterstellt wird eine Funktion g für die Veränderung des Anteils überzeugter Vertreter der Norm: $\dot{\mu} = g(\mu, x)$ wobei $\dot{\mu} > 0$ für $x > \mu$ und $\dot{\mu} < 0$ für $x < \mu$. Nur kurzfristig wird von einem konstanten μ ausgegangen.

Akerlof trifft neun Annahmen, auf denen sein Modell basiert. Die ersten sechs beschreiben die Anfangsausstattung der Individuen, ihre Nutzenfunktion, die Norm, die Reputationsfunktion, die Verteilung der individuellen Wertschätzungsausprägungen und eine Wachstumsfunktion für μ . Die Annahmen sieben bis neun charakterisieren die Struktur des betrachteten Arbeitsmarktes.

Annahme I: Anfangsausstattung

Die Individuen der betrachteten Ökonomie bestehen aus den Kategorien ‚Arbeiter‘ und ‚Unternehmer‘, die durch ihre Anfangsausstattung differenziert werden können. Jeder Arbeiter besitzt eine Einheit Arbeit, jeder Unternehmer eine Einheit Kapital. Das Verhältnis der gesamten Arbeit zum gesamten Kapital ist 1.

Annahme II: Nutzenfunktionen

Arbeiter wollen Kapital, Unternehmer Arbeit. Beide haben eine Präferenz für Reputation. Die Nutzenfunktion der Arbeiter hängt ferner davon ab, wie sehr der Einzelne Reputation schätzt und ob er an die Norm glaubt.

$$U_L = a_L + b_L K + c_L \varepsilon R - d^R d^C \bar{C} \quad \text{wobei } b_L, c_L > 0$$

Die Dummy-Variable d^R wird null, wenn der Arbeiter die Norm praktiziert und 1 bei Ungehorsam. Die ebenfalls dichotome Variable d^C wird dann 1, wenn er auch an die Norm glaubt. K bezeichnet die letztendlich konsumierte Menge an Kapital und ε die individuelle Wertschätzungsausprägung für Reputation.

Im Unterschied zu den Arbeitern weisen Unternehmer homogene Präferenzen auf.

$$U_K = a_K + b_K L + c_K R \quad \text{wobei } b_K, c_K > 0$$

Dabei bezeichnet L die letztlich getauschte Menge Arbeit.

Annahme III: Verteilung der Wertschätzungsausprägungen

Die Verteilung der Wertschätzungsausprägungen ε wird als Gleichverteilung zwischen den positiven Ausprägungen $\underline{\varepsilon}$ und $\bar{\varepsilon}$ erfasst.

Annahme IV: Definition der Norm

Die Norm dieses Modells verlangt, dass Arbeit nur zum „fairen Lohn“ \bar{w} gehandelt wird. Dabei wird Kapital als Numérairegut unterstellt. Es gilt $L = \frac{1}{\bar{w}}$ und $K = \bar{w}$. Ferner gilt $\bar{w} > 1$, wodurch jede Anwendung der Norm Arbeitslosigkeit verursacht. Auf-

grund des Verhältnisses von Arbeit und Kapital kann nur ein Lohn von $w = 1$ Vollbeschäftigung garantieren.

Annahme V: Reputationsfunktion

Die bei Nichteinhaltung der Norm entstandenen Reputationsverluste hängen positiv von der Größe der Gruppe ab, welche an die Norm glaubt.

$$R = -d^R \mu \bar{R} \quad \text{wobei} \quad \bar{R} > 0$$

Diese Funktion gilt sowohl für Unternehmer wie für Arbeiter. Die dichotome Variable d^R wird wiederum 0 bei Gehorsam und 1, wenn jemand die geltende Norm bricht.

Annahme VI: Wachstumsfunktion für μ

μ wächst, wenn mehr Individuen die Norm praktizieren, als an sie glauben.

$$\dot{\mu} = g(\mu, x) = \beta(x - \mu) \quad \text{wobei} \quad \beta > 0$$

Annahmen VII: Marktstruktur

Jeder kann mit jedem Verträge schließen. Ein Tausch von K und L erfolgt nach dem Tauschverhältnis w oder \bar{w} .

Annahme VIII: Rationierung

Im Falle von Rationierung auf einer Marktseite erhalten die Individuen der anderen Marktseite, welche tauschen wollen, mit gleicher Wahrscheinlichkeit einen Vertrag.

Annahme IX: Gleichgewichtsdefinition

Im Gleichgewicht kann sich niemand durch die Wahl anderer Verträge besser stellen.

Mithilfe dieser Annahmen leitet Akerlof das kurzfristige Gleichgewicht seines Modells her. Es soll herausgefunden werden, wie viel Arbeit zum fairen und zum nichtfairen Lohn gehandelt wird, wenn die Zahl der von der Norm Überzeugten fixiert ist.

Die Entscheidung des Unternehmers, der Norm zu folgen, lässt sich anhand seiner Nutzenfunktion analysieren.

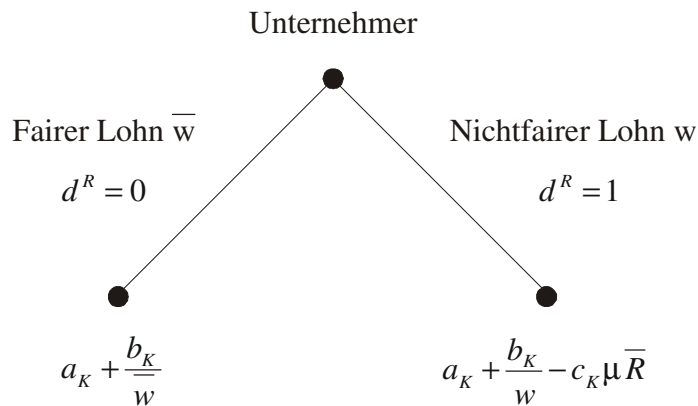


Abb. 2: Arbeitsnachfrage mit fairem Lohn

Zum Lohn $w_{krit} = \bar{w} / (1 + c_K \mu \bar{R} w / b_K)$ wird der Unternehmer zwischen seinen Strategien indifferent. Für $w < w_{krit}$ wird er nicht zum fairen Lohn tauschen, während es bei $w > w_{krit}$ für jeden Unternehmer nutzenmaximal ist, Arbeit nur zum fairen Lohn nachzufragen.

Die Entscheidung des Arbeitnehmers, die Norm zu befolgen, hängt ebenfalls vom Lohn und zudem von seiner individuellen Wertschätzungsausprägung ab.

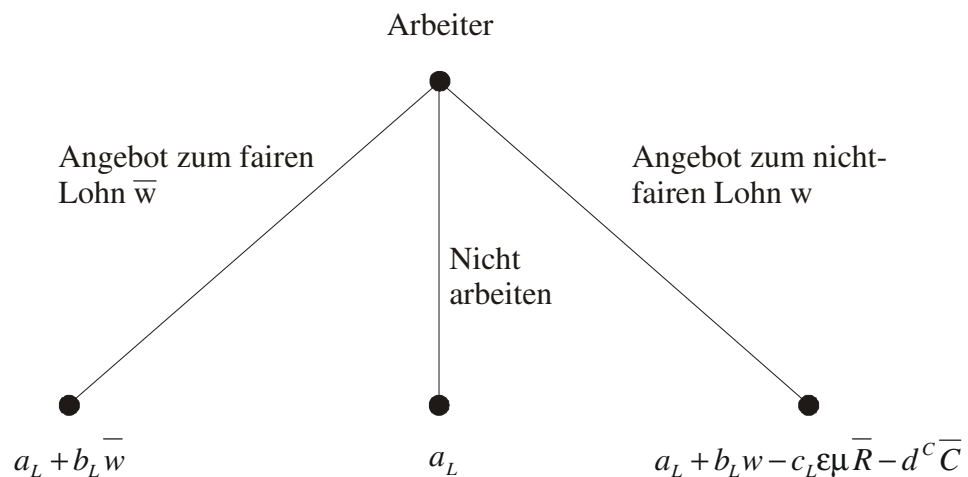


Abb. 3: Arbeitsangebot mit fairem Lohn

Für Glaubende und Nichtglaubende ergeben sich kritische Wertschätzungsausprägungen, oberhalb derer ein Arbeiter nur zum fairen Lohn anbietet, darunter zum nichtfai-

ren.⁶⁸ Die zum fairen Lohn nachgefragte und angebotene Arbeit kann wie folgt skizziert werden.

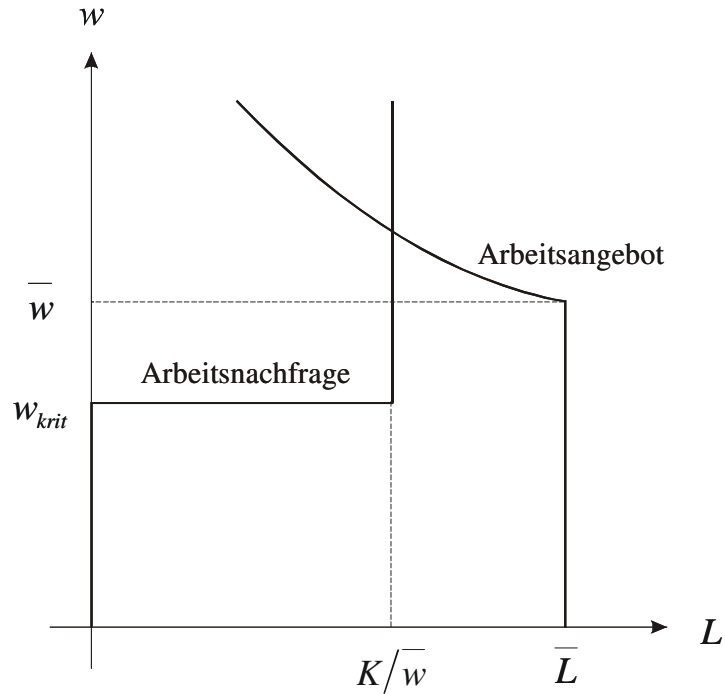


Abb. 4: Arbeitsangebot und -nachfrage zum fairen Lohn

Die zum fairen Lohn gehandelte Arbeit ergibt sich formal durch $\bar{L} \langle \mu [1 - F(z_l)] + (1 - \mu) [1 - F(z_l')] \rangle$, die zum nichtfairen Lohn gehandelte Arbeit resultiert mit $\bar{L} [\mu F(z_l) + (1 - \mu) F(z_l')]$. Dieses Arbeitsangebot ist noch nicht das effektiv am Markt gehandelte: Bekommt ein Arbeiter zum fairen Lohn keine Stelle, kann er seine Arbeit immer noch zum nichtfairen Lohn anbieten. Die Wahrscheinlichkeit, einen Arbeitsplatz zum fairen Lohn zu erhalten, resultiert als Quotient der zu diesem Lohn nachgefragten Arbeit ($L^D(\bar{w})$) und dem gesamten Arbeitsangebot ($L^S(\bar{w})$). Die Entscheidung des Arbeiters, die Norm in der jetzigen Situation zu missachten, hängt von seinem Nutzen aus Ungehorsam und Arbeitslosigkeit ab.

⁶⁸ Formal ergeben sich die kritischen Wertschätzungsausprägungen für Glaubende mit $z_l = \frac{b_L(w - \bar{w}) - \bar{C}}{c_L \mu R}$ und für Nichtglaubende durch $z_l' = \frac{b_L(w - \bar{w})}{c_L \mu R}$.

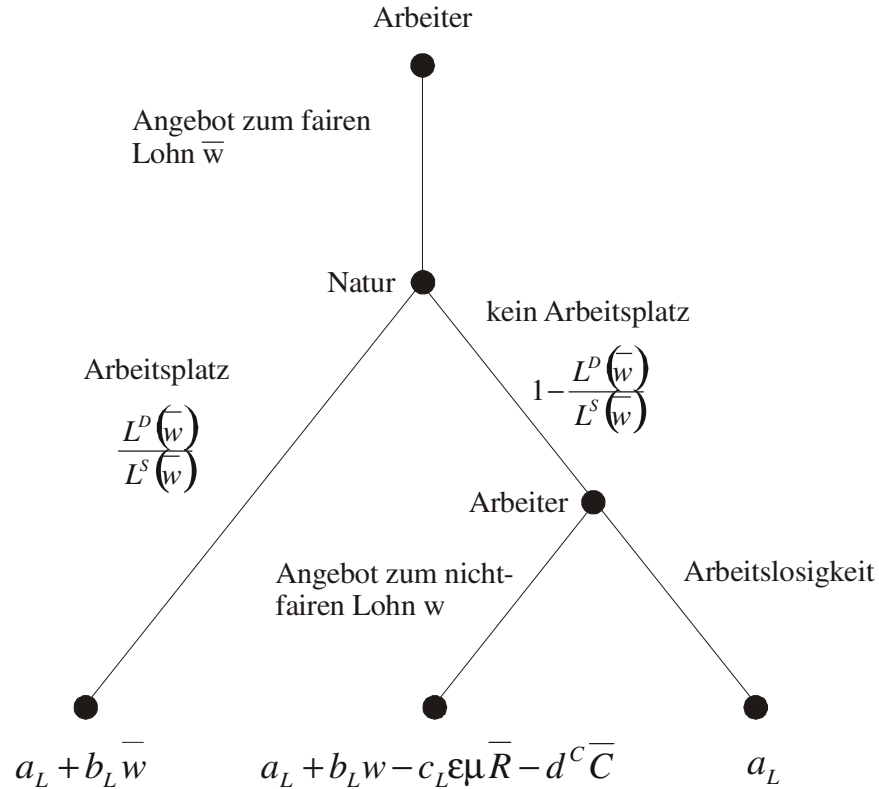


Abb. 5: Arbeitsangebot mit fairem Lohn und Revision

Das Nutzenmaximierungskalkül des Arbeiters, der sich zunächst für ein Angebot zum fairen Lohn entscheidet und keinen Arbeitsplatz bekommt, ergibt kritische Wertschätzungsausprägungen ($z_u = (b_L w - \bar{C}) / c_L \mu \bar{R}$ bzw. $z'_u = b_L w / c_L \mu \bar{R}$), oberhalb derer die Arbeitslosigkeit vorgezogen und unterhalb derer die Norm ignoriert wird. An dieser Stelle kann die endgültig zum fairen und nichtfairen Lohn gehandelte Arbeit bestimmt werden. Die verbleibende Unterbeschäftigung ist umso größer, je höher die Werte für \bar{C} , μ , c_L und \bar{R} liegen. Damit sind die Ausprägungen der Norm positiv mit dem Ausmaß der Arbeitslosigkeit im Gleichgewicht korreliert.⁶⁹

Im Gegensatz zum kurzfristigen Gleichgewicht stimmt im langfristigen die Anzahl Gehorsamer mit der der Normgläubigen überein. Akerlof zielt darauf ab, langfristige Gleichgewichte ohne Norm sowie mit teilweiser und vollständiger Einhaltung zu finden. Dabei soll wiederum dauerhaft unfreiwillige Arbeitslosigkeit als mögliche Konsequenz begründet werden. Zu diesem Zweck stellt Akerlof drei Behauptungen auf, die im Folgenden mit ihren Beweisen zusammengefasst dargestellt werden.

⁶⁹ Formal ergibt sich die Arbeitslosigkeit durch $\bar{L} \left(1 - \frac{L^D(\bar{w})}{L^S(\bar{w})} \right) \left(\mu [1 - F(z_u)] + (1 - \mu) [1 - F(z'_u)] \right)$.

Hypothese I

Es gibt wenigstens ein langfristiges Gleichgewicht, das mit dem eines äquivalenten neoklassischen Modells ohne Wertrationalität übereinstimmt. Dies gilt für $w=1$ und $\mu=0$.

Im Falle $\mu=0$ fragen Unternehmer Arbeit nur zum nichtfairen Lohn nach, während sie vonseiten der Arbeiter wegen $w < \bar{w}$ nur zum fairen Preis angeboten wird. Die Konstellation der kritischen Wertschätzungsausprägungen ermöglicht den Arbeitern jedoch ein häretisches Verhalten, das die Revision der ursprünglichen Entscheidung impliziert: Um der Arbeitslosigkeit zu entgehen, bieten sie ihre Arbeit schließlich zum nichtfairen Preis an.

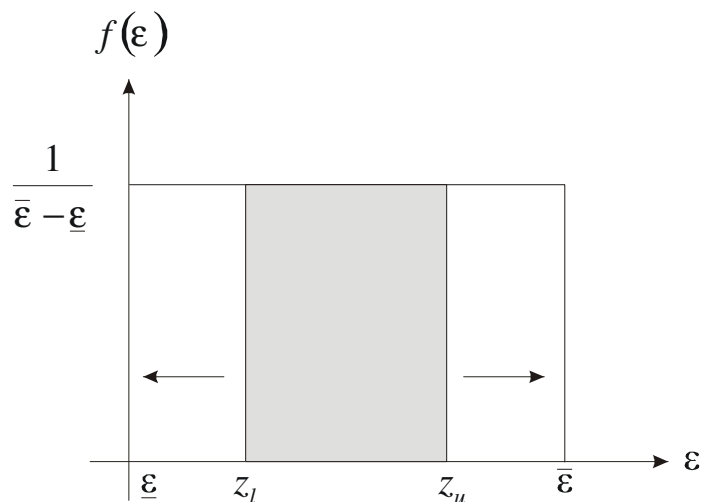


Abb. 6: Verteilung der Wertschätzungsausprägungen

Damit gibt es letztlich nur solche Anbieter, die zwar zum fairen Lohn anbieten wollen, aber im Falle der (hier sicheren) Arbeitslosigkeit die ursprüngliche Gehorsamsentscheidung revidieren. Die Norm stirbt aus. Das langfristige Gleichgewicht entspricht einem neoklassischen ohne Wertrationalität.

Hypothese II

Ist der mögliche Reputationsverlust sehr gering ($\bar{R} \rightarrow 0$) und die Präferenz für Kapital bei den Glaubenden wichtiger als die Gewissensbisse ($b_L > \bar{C}$), ergibt sich das neoklassische Gleichgewicht mit $w=1$ und $\mu=0$. Für $b_L < \bar{C}$ ist jeder Wert von μ im Inter-

vall $0 \leq \mu \leq 1 - \frac{1}{\min(\bar{C}/b_L, \bar{w})}$ ein langfristiges Gleichgewicht, wobei $w = \frac{1}{1-\mu}$. Der

Anteil zum nichtfairen Lohn nachgefragter Arbeit liegt dann bei $1 - \mu$.

Der erste Satz wird mithilfe dreier Gleichgewichts- bzw. Ungleichgewichtsanalysen für die Situationen $w < w_{krit}$, $w = w_{krit}$ und $w > w_{krit}$ bewiesen. Mit ihrer Hilfe zeigt Akerlof, dass die letzten beiden Fälle keine langfristigen Gleichgewichte sein können.⁷⁰ Im Falle $w < w_{krit}$ führt der niedrige Lohn zunächst zu einem allgemeinen Angebot von Arbeit zum fairen Preis. Da Unternehmer zu diesem Lohn jedoch keine Arbeit nachfragen und der geringe Reputationsverlust die Bereitschaft der Arbeiter erhält, statt arbeitslos lieber ungehorsam zu werden, erodiert die Norm in der langen Frist.

Für den Fall $b_L < \bar{C}$ zeigt Akerlof, dass nur die von der Norm nicht Überzeugten zum nichtfairen Lohn handeln wollen. Wegen $w < w_{krit} = \bar{w}$ ⁷¹ wird Arbeit aber ausschließlich zum nichtfairen Lohn nachgefragt. Der Lohn ergibt sich durch $w = \frac{K}{L^D(w)} = \frac{K/L}{L^D(w)/L} = \frac{1}{1-\mu}$ und kann die Werte $\frac{\bar{C}}{b_L}$ und \bar{w} nicht überschreiten.⁷²

Die letztlich gehandelte Arbeit liegt damit anteilmäßig bei $1 - \mu$. Da Arbeit nur zum nichtfairen Lohn nachgefragt wird, bleiben Glaubende arbeitslos.

Hypothese III

Ist \bar{R} hinreichend groß, praktizieren alle die Norm. Arbeit wird nur zum fairen Lohn gehandelt.

Es sind Bedingungen zu ermitteln, zu denen Arbeiter auch dann der Norm folgen, wenn sie bei $w = \bar{w}$ nicht tauschen können. Hierfür muss $U(w=0) > U(w \neq \bar{w})$ und damit

$\bar{R} > \frac{b_L w}{c_L \mu \varepsilon}$ gelten.⁷³ Überschreitet \bar{R} diesen Wert, wird die Norm im Intervall

$w_{krit} < w < \bar{w}$ von Arbeitern und Unternehmern praktiziert. Es handelt sich um ein lang-

⁷⁰ Vgl. Akerlof (1980): S. 767/ 768.

⁷¹ Wegen $\bar{R} \rightarrow 0$ gilt hier $w_{krit} = \bar{w}$.

⁷² Vgl. Akerlof (1980): S. 769.

⁷³ Als Untergrenzen setzt der Autor für w \bar{w} und für ε $\underline{\varepsilon}$ ein.

fristiges Gleichgewicht mit $\mu = 1$, weil sowohl Beschäftigte wie Arbeitslose gehorchen:

$$\dot{\mu} = \beta(x - \mu) = \beta(1 - \mu) > 0. \mu \text{ wächst so lange, bis } \mu = 1 \text{ gilt.}$$

Der letzte Fall impliziert dauerhafte unfreiwillige Arbeitslosigkeit, wenn die Unternehmer aufgrund zu hoher Reputationsverluste nicht handeln wollen. Die kritische Ausprägung des Reputationsverlustes, oberhalb dessen alle Unternehmer zum fairen Lohn tauschen, lässt sich analog zur Berechnung der kritischen Wertschätzungsausprägungen bei Arbeitern bestimmen.

Zur weiteren Gleichgewichtsanalyse werden konkrete Zahlen für die Modellparameter verwandt. Ziel ist eine grafische Darstellung des prozentualen Anteils Gehorchender im kurzfristigen Gleichgewicht als Funktion des relativen Anteils Gläubiger. Langfristige Gleichgewichte können wegen $x = \mu$ nur auf der 45°-Linie liegen. Die resultierende Skizze zeigt drei langfristige Gleichgewichte, von denen nur zwei stabil sind.

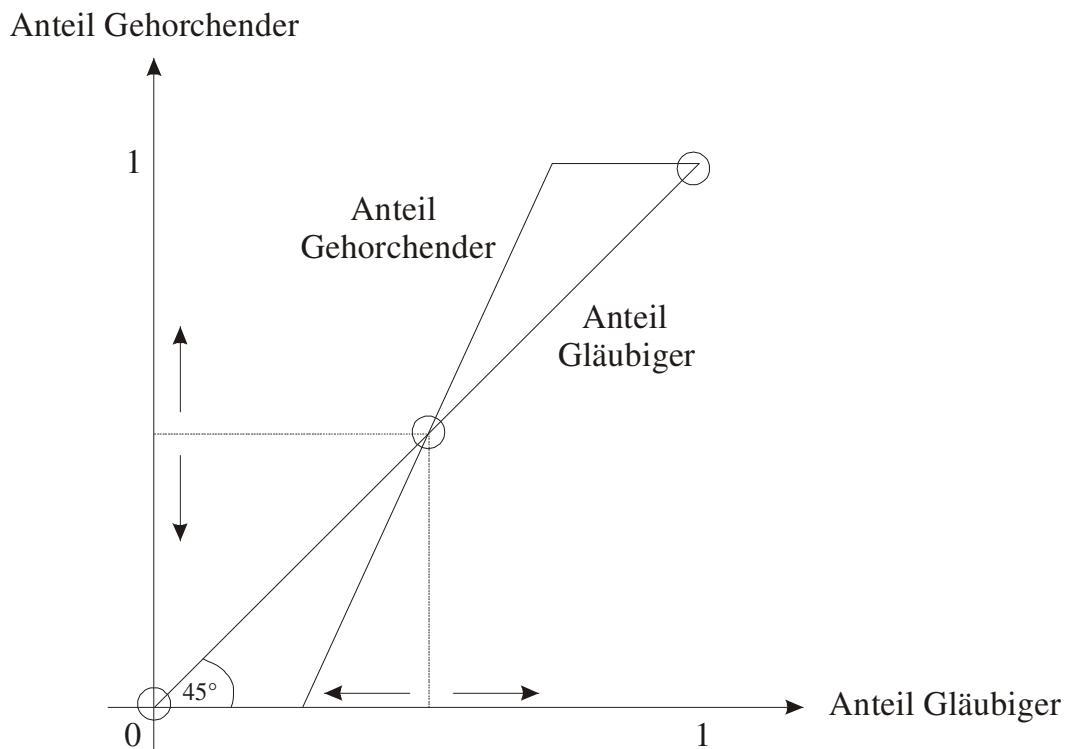


Abb. 7: Langfristige Gleichgewichte mit fairem Lohn

Stabile Gleichgewichte liegen bei $\mu = 0$ und $\mu = 1$. Das Gleichgewicht mit $0 < \mu < 1$ ist instabil, weil schon geringfügige Abweichungen von ihm weg führen. Damit erscheinen aus den Gleichgewichten der bisherigen Analyse nur solche mit extremen

Ausprägungen relevant. Das Modell impliziert also, dass aus ökonomischer Sicht nur solche Normen Bestand haben dürften, die von allen respektiert und praktiziert werden.

Trotz der eindeutigen Ergebnisse des Modells verbleiben Unzulänglichkeiten, welche die weitere Forschung motivieren. So wurde der Glaube an eine Norm nur als dichotome und nicht als stetige Variable eingeführt. Heterogenitäten in der Stärke des Glaubens, die Gleichgewichte mit differenzierten Normenausprägungen zuließen, wurden somit *a priori* ausgeschlossen. Zwar erscheint eine nur dichotome Beschreibung der individuellen Überzeugung im hiesigen Modell nicht unplausibel, doch kann bei komplexeren Problemstellungen eine stetige Definition unerlässlich sein. So repräsentieren Organisationen, deren Zugehörigkeit sich nur wertrational deuten lässt (wie etwa bei Kirchen), vielfältige Wertesysteme, deren Vertreter sich zwischen den Extremen „Gemäßigte“ und „Fanatiker“ einordnen lassen.

Des Weiteren wurde Fairness sehr abstrakt in das Modell implementiert. Eine psychologische oder sozio-kulturelle Begründung für den fairen Lohn, die sich auch empirisch verifizieren ließe, fehlt.⁷⁴

Darüber hinaus ist zu kritisieren, dass sich die Individuen nur an einer einzigen Norm orientierten. Reale Gesellschaften sind durch eine Vielzahl sozialer Codes gekennzeichnet. Ferner ist zu berücksichtigen, dass die Norm exogen ist, während die Zahl der Normgläubigen endogen bestimmt wird. Eine vollständige Beschreibung des wertrationalen Einflusses auf ein ökonomisches Gleichgewicht könnte auch Veränderungen der wertrationalen Präferenz in Betracht ziehen.⁷⁵

Überdies liegt keine präzise Kategorisierung stabiler langfristiger Gleichgewichte in Abhängigkeit der Reputationskonstanten vor. Die vorgestellte Stabilitätsanalyse basierte

⁷⁴ In der weiteren Forschung versuchte Akerlof, theoretische Zusammenhänge empirisch zu fundieren. Vgl. Akerlof/ Yellen (1988): S. 44-49 und Akerlof/ Yellen (1990): S. 255-283.

⁷⁵ Einen Versuch, die Entstehung und Veränderung von Präferenzen zu analysieren, stellt der *Indirect Evolutionary Approach* dar. In diesem Forschungsbereich wird die Annahme exogener Präferenzen, aufgrund derer Individuen von Fall zu Fall neu und unter Abwägung aller Umstände optimal entscheiden, aufgegeben. Erfahrungen der Vergangenheit werden ebenso entscheidungsrelevant wie das adaptive Befolgen der von Gruppen praktizierten Regeln. (Vgl. Güth/ Kliemt 1998: S. 377-399.) Selbstverständlich geht es dabei auch um Wertesysteme, etwa in Gestalt von Fairnessregeln (Vgl. Binmore 1998: S. 275-301 und Kolstad 2007: S. 58-72.). Im Gegensatz zum *Indirect Evolutionary Approach* befasst sich die auf Akerlof zurückgehende Social-Custom-Theorie aber nicht mit der Entstehung von Normen, sondern nimmt sie als gegeben hin, womit sie enger an der neoklassischen Theorie orientiert bleibt und diese nur um eine zusätzliche Art von Präferenzen ergänzt. Im Vordergrund stehen die Auswirkungen wertrationaler Motive, nicht deren Herkunft und Entwicklung. Daher soll der *Indirect Evolutionary Approach* im Weiteren keine Rolle spielen.

auf weitgehend willkürlichen Zahlenwerten der Variablen, was angesichts der schwierigen Beobachtbarkeit wertrationalen Handelns und einer prekären Datenbeschaffung aber nicht verwundert.

Weiterhin waren insbesondere die Annahmen zum Nutzen und zur Anfangsausstattung sehr speziell. Akerlof betont, dass die gleichen Ergebnisse mit deutlich weniger Annahmen hinsichtlich Nutzen, Technologie und Anfangsausstattung reproduziert werden müssten, um die Aussagefähigkeit des Modells zu gewährleisten.

4.2 Gerechtigkeit als Norm in der Effizienzlohntheorie

In ihrem Papier ‚Fairness and Unemployment‘ führen die Autoren Akerlof und Yellen Wertrationalität in die Effizienzlohntheorie ein, um empirische Widersprüche mithilfe von Gerechtigkeitspräferenzen zu beseitigen. Dabei verzichten sie auf eine Darstellung durch Reputationsverluste. Vielmehr werden die unterschiedlichen Normen als Bestimmungsgrößen der Arbeitseffizienz formuliert.⁷⁶

Die Effizienzlohntheorie geht davon aus, dass Arbeiter abwägen zwischen ihrem Nutzen, am Arbeitsplatz diszipliniert zu arbeiten oder nichts zu tun („Shirken“) und dabei das Risiko eingehen, wegen Untätigkeit entlassen zu werden. Da der Lohn mit der Arbeitseffizienz positiv korreliert, sind Unternehmen bereit, Löhne oberhalb des markträumenden Lohnsatzes zu zahlen. Auf diese Weise können Lohnstarrheiten nach unten und unfreiwillige Arbeitslosigkeit erklärt werden.⁷⁷

Darüber hinaus bietet die Effizienzlohntheorie eine Begründung für dauerhafte Lohnunterschiede zwischen Arbeitern gleicher Produktivitäten. So hängt der Effizienzlohn auch davon ab, inwieweit ein Unternehmer seine Mitarbeiter kontrollieren kann. Je besser die Kontrollmöglichkeiten, desto niedriger sein Niveau. Schließlich ist es möglich, aufgrund fehlender Lohnflexibilität nach unten, welche durch den Effizienzlohn bedingt wird, die Prozyklizität von Entlassungen zu erklären.

⁷⁶ Vgl. Akerlof/ Yellen (1988): S. 44-49.

⁷⁷ Vgl. Shapiro/ Stiglitz (1984): S. 433-444.

Empirische Analysen unterstützen weitgehend die Aussagen der Effizienzlohntheorie. Vier empirisch nachweisbare Sachverhalte lassen sich mit der Effizienzlohntheorie jedoch nicht in Übereinstimmung bringen. So können Lohnkompressionen in Branchen mit heterogenen Produktivitäten nicht erklärt werden.⁷⁸ Ferner ist die inverse Relation zwischen Arbeitslosigkeit und Ausbildung laut Akerlof und Yellen nicht begründbar.⁷⁹ Die Effizienzlohntheorie kann überdies die positive Korrelation zwischen Unternehmensgewinnen und Löhnen innerhalb vieler Wirtschaftszweige nicht erklären, die auch unter Berücksichtigung von Variablen bestehen bleibt, die typischerweise den Lohn beeinflussen, wie zum Beispiel der Gewerkschaftszugehörigkeit. Schließlich impliziert sie keine Begründung für den Zusammenhang zwischen dem Lohnniveau einzelner Branchen und den unabhängig von der Position gezahlten Lohnprämien.

Akerlof und Yellen versuchen, diese Defizite zu beheben, indem sie eine Präferenz für Fairness in die Effizienzlohntheorie einbringen. Diese beinhaltet, dass es im Falle einer für das Unternehmen vorteilhaften hohen Bezahlung bestimmter Arbeiter allgemein als gerecht empfunden wird, wenn auch die anderen Arbeiter besser entlohnt werden. Beschäftigte, welche sich unfair bezahlt fühlen, neigen zu undiszipliniertem Verhalten am Arbeitsplatz. Ihre Arbeitseffizienz sinkt.

Für ihre Argumentation gehen Akerlof und Yellen von einer Produktionsfunktion aus, die von Arbeit und Kapital abhängt. Arbeit wird erfasst als Arbeitsstunden l und gewichtet mit der Effizienzeinheit e , die mit dem Lohn korreliert. Mit einer Einheit Kapital lässt sich der Output $q = f(e(w) \cdot l)$ produzieren. Ein Unternehmen wird so lange Arbeit nachfragen, bis das Grenzprodukt der Arbeit mit dem Reallohn übereinstimmt: $e(w^*)f'(e(w^*) \cdot l^*) = w^*$. Mit K Einheiten Kapital und N Einheiten des als unelastisch unterstellten Arbeitsangebotes resultiert die unfreiwillige Arbeitslosigkeit mit $N - Kl^*$.

⁷⁸ Diese wurden empirisch nachgewiesen durch Betriebe, in denen unterschiedlich produktive Arbeiter tätig waren und einen Lohn oberhalb ihres Grenzprodukts erhielten, wenn sie als unproduktiv galten und einen unterhalb ihres Grenzprodukts im Falle hoher Produktivität. Vgl. Akerlof/ Yellen (1988): S. 44.

⁷⁹ Diese Hypothese erscheint wenig glaubhaft, wenn man unterstellt, dass Geringqualifizierte ein deutlich höheres Arbeitsleid empfinden als ausgebildete Arbeitskräfte. So ließe sich ein im Gegensatz zu Qualifizierten überproportional über dem markträumenden Lohn liegender Effizienzlohn rechtfertigen, der Unqualifizierte zwar zur Arbeit anspornt, aber auch eine höhere Arbeitslosigkeit verursacht.

Für eine differenzierte Erklärung von Lohnstruktur und Arbeitslosigkeit gehen Akerlof und Yellen ferner von zwei Arten der Arbeit aus (l_1, l_2), die aufgrund ihrer heterogenen Produktivität unterschiedlich bezahlt werden. Die Arbeit l_1 ist produktiver als l_2 . Ferner unterstellen die Autoren, dass die Effizienzeinheit nicht direkt vom Lohn, sondern von der Lohnvarianz abhängt: $e = e(\sigma^2(w))$. Darin kommt eine Präferenz für Gerechtigkeit beider Arbeitertypen – der Social Custom in diesem Modell – zum Ausdruck, denn beide wollen möglichst ähnliche Löhne. Bei starker Lohnspreizung sinkt die Arbeitseffizienz.

Die unternehmerische Gewinnfunktion lautet somit $\pi = f(e(\sigma^2(w))l_1, e(\sigma^2(w))l_2) - w_1l_1 - w_2l_2$. Um eine hohe Arbeitseffizienz zu erhalten und den Lohn der Produktiven zu minimieren, werden diese unterhalb ihrer Produktivität bezahlt, womit ihre Beschäftigung in einer Höhe ermöglicht wird, die mindestens der einer Situation ohne den Social Custom ‚Lohnnivellierung‘ entspricht. Unproduktive, deren Effizienzlohn die Produktivität übersteigt, werden dagegen in einer Zahl eingestellt, welche zwar die unternehmerischen Grenzgewinne auf null bringt, aber weniger Arbeitsplätze ermöglicht als ein neoklassisches Wettbewerbsgleichgewicht ohne wertrationale ‚Verzerrungen‘. Geht man davon aus, dass die Produktivität ein Resultat der Ausbildung ist, erklärt das Vorangegangene die inverse Relation zwischen Arbeitslosigkeit und Qualifikation.

Modifiziert man das Modell dahin gehend, dass nur die Arbeitseffizienz der Unproduktiven von der Lohnspreizung abhängt, resultieren gleiche Ergebnisse auf einfachere Weise. So maximiert das Unternehmen den Gewinn $\pi = f(l_1, e(\sigma^2(w))l_2) - w_1l_1 - w_2l_2$. w_1 und l_1 befinden sich wiederum auf markträumendem Niveau im Gleichgewicht, weil ihr Lohn jetzt dem eines Wettbewerbsmarktes ohne soziale Norm entspricht. Unproduktive erhalten einen Effizienzlohn, der über dem Produktivitätslohn liegt und damit Arbeitslosigkeit verursacht.

Auf diese Weise können unter Zuhilfenahme des Social Customs ‚Gerechtigkeit‘ sowohl Lohnnivellierungen durch Effizienzlöhne wie auch eine negative Korrelation zwischen Ausbildung und Arbeitslosigkeit erklärt werden. Unproduktive sind dabei stets aufgrund zu hoher Löhne von Arbeitslosigkeit betroffen.

Überträgt man die Gerechtigkeitspräferenz zwischen den Arbeitern auf das Verhältnis zwischen Unternehmern und Arbeitern, lässt sich eine positive Korrelation zwischen Gewinnen und Löhnen begründen. Verknüpft mit dem Vorhergehenden kann schließlich auch eine Nivellierung von Lohnzusatzleistungen erklärt werden. So verlangen die Arbeiter, die vom Unternehmen an die Beschäftigten weitergegebenen Gewinne wie die Löhne möglichst gleich zu verteilen.

Akerlof und Yellen verzichten in ihren theoretischen Ausführungen weitgehend auf konkrete Berechnungen und untermauern ihre Darstellung fast ausschließlich durch formale Ansätze und verbale Argumente. Die Unzulänglichkeit ihrer Beschreibungen, wie etwa die Hypothese, nach der es in der Effizienzlohntheorie keine Erklärung für die inverse Korrelation zwischen Arbeitslosigkeit und Ausbildung gäbe, und die meist ältere psychologische Referenzliteratur lassen ihre Arbeit fragwürdig erscheinen.

4.3 Die Hypothese vom fairen Lohn

Zur weiteren Untersuchung einer Gerechtigkeitspräferenz führen Akerlof und Yellen Forschungsergebnisse aus der Psychologie und der Soziologie an. Im Gegensatz zu ihrem Papier von 1988 stellen Akerlof und Yellen in einer neueren Arbeit die Hypothese vom fairen Lohn, ihre empirische Evidenz sowie theoretische Formalanalysen zu den Beschäftigungseffekten eines als gerecht empfundenen Lohns ins Zentrum der Betrachtung.⁸⁰

In der Psychologie beschäftigt sich die Equity-Theory (Gleichheitstheorie) mit fairen Löhnen. Sie geht davon aus, dass Arbeiter konkrete Vorstellungen von einem fairen Lohn (w^*) haben. Sofern ihr Lohn (w) dem als fair empfundenen entspricht oder größer ist, erbringen Arbeiter ihre ‚normale‘ Leistung, welche auf 1 normiert wird. Für $w < w^*$ gleicht ihre Leistung dem Verhältnis aus tatsächlichem und fairem Lohn: $e = \min\{w/w^*, 1\}$.

Anhand eines formalen Modells zeigen Akerlof und Yellen, wie ein so definierter fairer Lohn Arbeitslosigkeit verursachen kann. Hierzu unterstellen die Autoren, dass auf dem

⁸⁰ Vgl. Akerlof/ Yellen (1990): S. 255-283.

Gütermarkt vollständiger Wettbewerb zwischen den Unternehmen herrscht, von denen jedes die Produktionsfunktion $Q = \alpha eL$ aufweist. L repräsentiert die Gesamtzahl beschäftigter Arbeitnehmer und α das Grenzprodukt der Arbeitsleistung. Das Arbeitsangebot wird als vollständig unelastisch unterstellt. Die Grenzkosten entsprechen dem Lohn pro Effizienzeinheit und unter Berücksichtigung der Obergrenzen für e entweder w^* ($w < w^*$) oder w ($w > w^*$). Für $\alpha > w^*$ garantiert jeder Lohn zwischen 0 und w^* das Grenzkostenminimum. Da jede zusätzliche Arbeitseinheit mehr zum Output beiträgt, als sie kostet, tritt Vollbeschäftigung ein. Im umgekehrten Fall übersteigen die Grenzkosten immer das Grenzprodukt, sodass keine Arbeiter beschäftigt werden können.⁸¹

In psychologischen Experimenten wurde die Hypothese vom fairen Lohn bestätigt. Arbeiter, die geringer bezahlt wurden als die Angehörigen einer produktiveren Referenzgruppe, fühlten sich herabgesetzt und produzierten eine umso schlechtere Qualität, je geringer ihr Lohn wurde. Wer sein Einkommen als angemessen oder übermäßig empfand, leistete auf einem Niveau, das nicht mehr durch reale Einkommenssteigerungen erhöht werden konnte. Lohnkürzungen, die nur für einen Teil der Arbeiter eines Experiments galten, führten unabhängig vom endlichen Vergütungsniveau zu einer erheblichen Unzufriedenheit der Betroffenen, von denen etwa ein Drittel sofort kündigte. Darüber hinaus ergab die experimentelle Forschung, dass eine homogenere Bezahlung der Mitglieder einer Belegschaft deren Zusammengehörigkeitsgefühl und die Teamarbeit fördert.⁸² Allerdings geht bereits aus der älteren Untersuchung von Akerlof und Yellen hervor, dass eine Fairnessnorm nicht immer mit der Forderung nach gleichen Löhnen zu identifizieren ist. Die Lohnspreizung sollte nur geringer sein als die der Produktivitäten.⁸³

In der soziologischen Tauschtheorie wurde die Hypothese vom fairen Lohn mithilfe von Feldstudien untersucht. Diese lassen ebenfalls erkennen, dass Individuen ihre Leistung in Situationen reduzieren, in denen sie sich unfair behandelt fühlen. Bei Lohnkürzungen kam es sogar zu destruktivem Verhalten am Arbeitsplatz, das sich in der Zerstörung von Arbeitsutensilien und mangelndem Kundenservice äußerte. Die Untersuchungen ergaben ferner, dass Arbeiter geringer Produktivität häufig höher Qualifizierte nicht um Rat

⁸¹ Vgl. Akerlof/ Yellen (1990): S. 266-269.

⁸² Vgl. Akerlof/ Yellen (1990): S. 257-260.

⁸³ Vgl. Akerlof/ Yellen (1988): S. 44.

fragten, weil sie keine Möglichkeit sahen, den Social Custom einzuhalten, nach welchem jede Gefälligkeit auf angemessene Weise (etwa durch Lob und Anerkennung) zu entgelten ist.⁸⁴

Akerlof und Yellen fügen ihren Ausführungen schließlich ein Effizienzlohnmodell bei, das die wesentlichen Ergebnisse ihrer früheren Arbeit (1988) reproduziert. Im Unterschied zur älteren Analyse wird der als gerecht erachtete Lohn endogenisiert und die nunmehr durch psychologische Experimentalergebnisse empirisch fundierte Definition der Leistung involviert.⁸⁵

Ausgegangen wird von zwei Arbeitertypen unterschiedlicher Produktivität, deren Leistung durch $e = \min\{w/w^*, 1\}$ definiert ist. Der faire Lohn ergibt sich als Durchschnitt des markträumenden Lohnes und desjenigen der jeweils anderen Arbeiterkategorie.⁸⁶ Unter Zuhilfenahme einer neoklassischen Produktionsfunktion ermitteln Akerlof und Yellen drei mögliche Gleichgewichte, die sich in der Zusammensetzung der Belegschaften unterscheiden. Entweder arbeiten sowohl Hoch- wie Geringproduktive in einem Betrieb oder es kommt zur partiellen oder vollständigen Segregation. Nur im letzten Fall ist eine Vollbeschäftigung Geringqualifizierter möglich, weil im Betrieb die besser bezahlte Referenzgruppe fehlt und somit der faire Lohn dem markträumenden entspricht. In den übrigen Situationen sind die weniger produktiven Arbeiter stets von Arbeitslosigkeit betroffen, weil sich ihr Effizienzlohn nicht nur am markträumenden, sondern auch am höheren Lohn der besser Qualifizierten orientiert.⁸⁷

⁸⁴ Vgl. Akerlof/ Yellen (1990): S. 260-263.

⁸⁵ Vgl. Akerlof/ Yellen (1990): S. 269-281.

⁸⁶ Die Berechnung eines Durchschnitts für den gerechten Lohn entspricht einem Kompromiss aus neoklassischer Theorie, die nur den markträumenden Lohn als optimal klassifiziert, und sozialpsychologischen Ansätzen, die den fairen Lohn als Durchschnitt des individuellen Einkommens und des Einkommens einer Referenzgruppe erfassen, wobei sich letztere aus den Kollegen im eigenen Betrieb rekrutiert. Ein solches Konzept wurde bereits im früheren Papier von den Autoren für die weitere Forschung vorgeschlagen. Vgl. Akerlof/ Yellen (1988): S. 48.

⁸⁷ Das Modell von Akerlof und Yellen weist im Ergebnis Parallelen zur Analyse rassistischer Präferenzen von Arrow (1972) auf. Während hier die gemeinsame Beschäftigung unterschiedlich produktiver Arbeiter zur Unterbeschäftigung führt, bewirkt die Einstellung sowohl schwarzer wie weißer Arbeiter in Arrows Analyse einen Lohnunterschied zugunsten der Weißen. Die Kompensationsleistung für rassistische Weiße in gemischten Belegschaften entfällt ebenso wie die Unterbeschäftigung im Modell von Akerlof und Yellen in Arbeitsmärkten mit Segregation, wodurch auch rassistisch bedingte Lohn-differenziale verschwinden.

4.4 Social Customs zur Erklärung der Gewerkschaftsmitgliedschaft

In ihrem Papier ‚The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership‘ greift Alison Booth das methodische Konzept Akerlofs auf und wendet es auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft an. Ausgangspunkt ihrer Analyse ist die Free-Rider-Problematik: Die Nutzung öffentlicher Güter ist von umso größerem Trittbrettfahren gekennzeichnet, je größer die Gruppe der Profiteure, denn je mehr an einem öffentlichen Gut partizipieren, desto schwieriger sind die Identifikation und damit die Bestrafung eines Free Riders. Dennoch gibt es Gruppen, die öffentliche Güter produzieren.⁸⁸

Die von Booth aufgeführte Referenzliteratur enthält zwei Erklärungen. Entweder wird die Mitgliedschaft in einer Gruppe zur Produktion öffentlicher Güter erzwungen oder sie zielt primär auf die Herstellung privater Güter für ihre Mitglieder, wobei das öffentliche Gut als Nebenprodukt resultiert.

Diese Möglichkeiten werfen jeweils ein Problem auf. Im Falle einer Zwangsmitgliedschaft stellt sich die Frage nach der Durchsetzung einer Zugehörigkeit bzw. ihrer Finanzierung. Entsteht das öffentliche Gut als Nebenprodukt in der Herstellung eines privaten Gutes, so könnte es Kosten im Produktionsprozess verursachen. Konkurrenten, die das private Gut ohne ‚Nebeneffekt‘ herstellen, hätten einen Wettbewerbsvorteil. Zur dauerhaften Generierung des öffentlichen Gutes wäre damit ein Angebotsmonopol notwendig.

Die Erklärungen lassen sich damit nur auf eine begrenzte Zahl öffentlicher Güter anwenden.⁸⁹ Zur Begründung der Gewerkschaftsmitgliedschaft taugen die Vorschläge nicht, denn durch Gewerkschaften entstehen keine privaten Güter. Zudem handelt die Gewerkschaft in Deutschland in der Regel Tarifvereinbarungen aus, von denen ein deutlich größerer Personenkreis profitiert. Darüber hinaus übertrifft die Mitgliedschaft – zumindest nach englischer Statistik – die Zahl der in Closed Shops Beschäftigten.⁹⁰

⁸⁸ Vgl. Booth (1985): S. 253-261.

⁸⁹ Beispielfhaft werden Veröffentlichungen in technischen Journalen, Ausbildungszertifikate und Abfindungsschemata genannt. Vgl. Booth (1985): S. 254.

⁹⁰ Für die meisten nichtenglischen Gewerkschaften gilt Gleiches, weil nur wenige Länder eine Zwangsmitgliedschaft („Closed Shop“) zulassen. Vgl. EuGH (2006).

Mit ihrem Modell will Booth die Existenz von Gewerkschaften ohne Mitgliedschaftszwang erklären. Hierfür werden Reputationsanreize der Gewerkschaftsmitglieder ökonomischen Anreizen bei Free Riding gegenübergestellt. Reputation resultiert als Anerkennung bei Befolgung der von einer Gewerkschaft postulierten Werte und Normen. Vier Annahmen werden getroffen.

Annahme I

Es gibt eine Monopolgewerkschaft, deren Lohnabschlüsse (w) sowohl für Mitglieder wie für Nichtmitglieder der Gewerkschaft gelten. Daneben bietet sie Reputation (r), die nur für Mitglieder realisierbar ist und vom Organisationsgrad (μ) abhängt. Die genannten Variablen sind stetig.

$$\text{Es gilt } r = r(\mu) \text{ wobei } \frac{\partial r}{\partial \mu} > 0, \frac{\partial^2 r}{\partial \mu^2} < 0, r(0) = 0.$$

Ein Zwang zur Gewerkschaftsmitgliedschaft besteht nicht. Der Lohn w ist exogen.

Annahme II

Die Gewerkschaftsmitgliedschaft verursacht Kosten in Höhe von s . Diese setzen sich aus einem fixen und einem vom Organisationsgrad abhängigen Teil zusammen. Es gilt

$$s = s(\mu) \text{ mit } \frac{\partial s}{\partial \mu} < 0 \text{ und } \frac{\partial^2 s}{\partial \mu^2} > 0, \text{ wobei } s \text{ durch } s = \gamma + \frac{\delta}{\mu + \varepsilon} \text{ konkretisiert wird.}^{91}$$

Annahme III

Alle Individuen weisen die gleichen Präferenzen auf.

Annahme IV

Die Nutzenfunktion eines Gewerkschaftsmitglieds ist gegeben durch $U^j = U(r, w - s)$,

wobei $\frac{\partial U}{\partial r} > 0$ und $\frac{\partial U}{\partial (w - s)} > 0$. Die Nutzenfunktion eines Free Riders lautet

$$U^{nj} = U(r = 0, w).$$

⁹¹ Die Parameter γ , δ und ε sind konstant und werden von Booth nicht näher definiert.

Jedes Individuum versucht, seinen Nutzen zu maximieren. Für $F \equiv U^j - U^{nj} > 0$ tritt man der Gewerkschaft bei, für $F < 0$ wird man zum Free Rider. Zur Gleichgewichtsanalyse beweist Booth zunächst, dass es für $\mu = 0$ keinen Anreiz gibt, der Gewerkschaft beizutreten. So resultiert der Nutzen für $\mu = 0$ eines Gewerkschaftsmitgliedes durch $U^j = U\left[r(0), w - \left(\gamma + \frac{\delta}{\varepsilon}\right)\right]$ und der eines Free Riders durch $U^{nj} = U(r = 0, w)$.

Wegen $r(0) = 0$ und $w > w - \left(\gamma + \frac{\delta}{\varepsilon}\right)$ gilt $U^{nj} > U^j$. Niemand hat einen Anreiz zum Gewerkschaftsbeitritt, sodass für $\mu = 0$ $F < 0$ gilt. Um mögliche Gleichgewichte zu finden, werden die drei verbleibenden Möglichkeiten mit $\mu = 1$ und $F > 0$, $F = 0$ oder $F < 0$ betrachtet.

1. Fall: $\mu = 1$ und $F > 0$

Für $F > 0$ und Annahme III werden alle Individuen der Gewerkschaft beitreten. Da $\mu = 0$ und $F < 0$ gilt, gibt es einen Wert $\mu \in (0;1)$ mit $F = 0$. Somit resultieren zwei stabile Gleichgewichte, und zwar $\mu = 0$ und $F < 0$ sowie $\mu = 1$ und $F > 0$. Ferner gibt es ein instabiles Gleichgewicht für $\mu \in (0;1)$ und $F = 0$. Geringfügige Abweichungen von diesem Gleichgewicht führen zu $\mu = 0$ bzw. $\mu = 1$, womit das Auftreten von Free Riding für $F > 0$ sehr unwahrscheinlich wird.

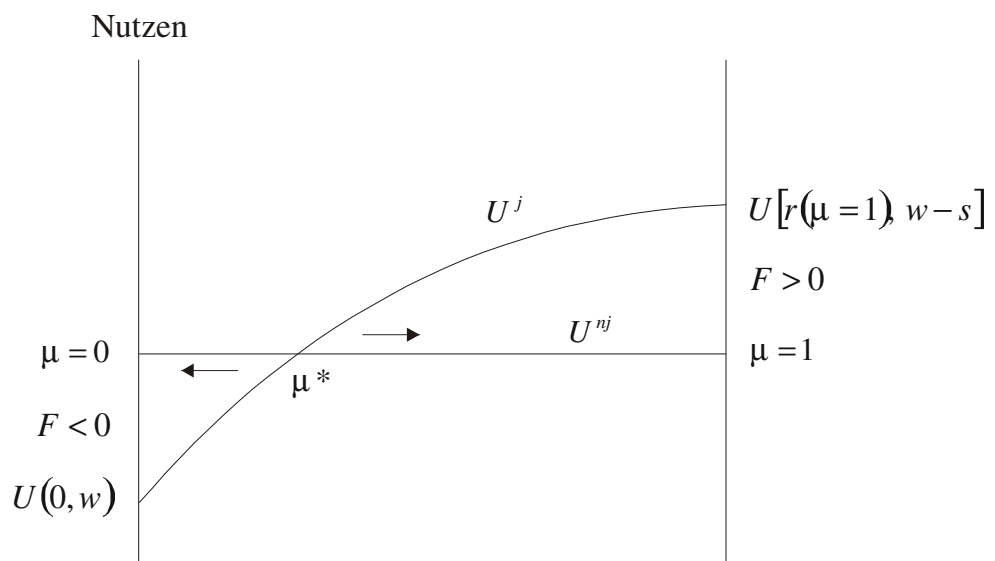


Abb. 8: Gleichgewichte mit stabiler Gewerkschaft

2. Fall: $\mu = 1$ und $F = 0$

In dieser Situation gibt es nur für $\mu = 1$ einen Anreiz, der Gewerkschaft beizutreten. Das resultierende Gleichgewicht ist instabil, weil alle Individuen bereits für geringfügige Abweichungen von μ unterhalb von 1 zu Trittbrettfahrern werden. $\mu = 0$ verbleibt als einzig stabiles Gleichgewicht.

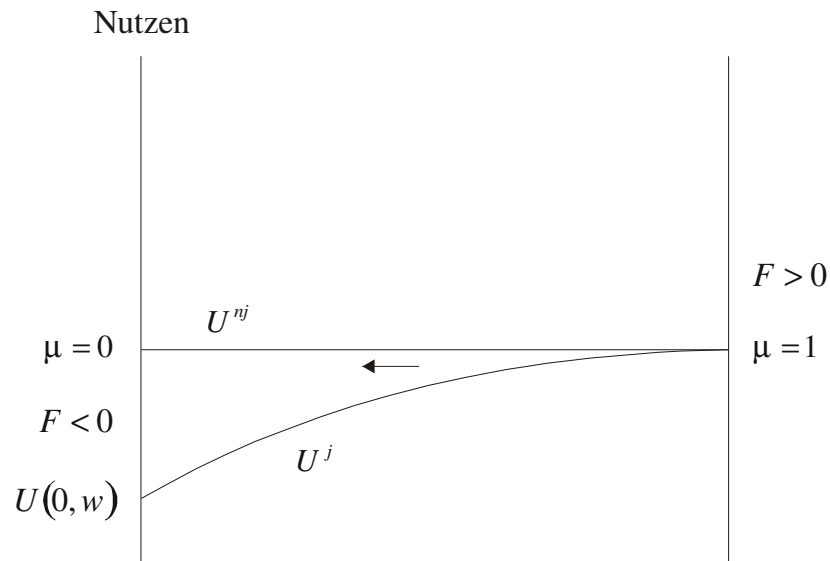


Abb. 9: Gleichgewichte mit erodierender Gewerkschaft

3. Fall: $\mu = 1$ und $F < 0$

Es besteht ausschließlich der Anreiz zum Free Riding. Eine Gewerkschaft wird nie entstehen.

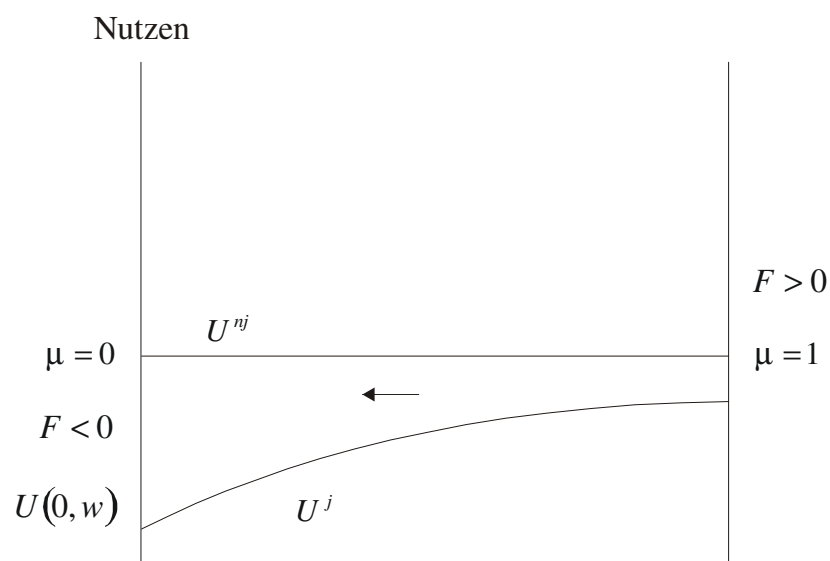


Abb. 10: Gleichgewicht ohne Gewerkschaft

Mithilfe des ersten Falls kann Booth die Existenz von Gewerkschaften ohne Beitrittszwang und durch Hinzunahme von Reputation als einzigen Mitgliedschaftsanreiz erklären. Reputation kompensiert den Anreiz zum Free Riding und macht selbst Lohnunterschiede für die Entstehung einer Gewerkschaft überflüssig.

4.5 Wertrationale Gewerkschaftsmitgliedschaft in Deutschland

In der ersten empirischen Untersuchung zur wertrationalen Gewerkschaftsmitgliedschaft in Deutschland beschreiben die Autoren Goerke und Pannenberg, inwiefern deutsche Gewerkschaften mithilfe sozialer Normen das Free-Riding-Problem der Tarifverträge vermindern und einen hohen Organisationsgrad erreichen können. Im Unterschied zu Booth differenzieren Goerke und Pannenberg im theoretischen Teil ihrer Arbeit die Präferenzen für Reputation. Es gibt Mitglieder, deren Anerkennungsempfinden unabhängig von der gewerkschaftlichen Partizipation ist. Anderen kommt es darauf an, möglichst viele oder möglichst wenige andere Teilnehmer zu treffen, wenn sie einer Gewerkschaft beitreten.⁹²

Im Vordergrund der Analyse stehen die Entscheidung der Arbeitnehmer, einer Gewerkschaft beizutreten, und ihre Abhängigkeit von der individuellen Wertschätzung sozialer Normen. Diese drücken sich in der Reputation aus, die ein Mitglied bei seiner Identifikation mit gewerkschaftlichen Werten, wie dem Eintreten für soziale Standards, empfindet. Methodisch ist die Arbeit in einen theoretischen und einen empirischen Teil gegliedert, wobei letzterer einer datenbasierten Verifikation der im theoretischen Modell generierten Ergebnisse dient.

Das theoretische Modell beschreibt den gewerkschaftlichen Organisationsgrad in Abhängigkeit von sozialen Normen und die Lohnfindung. Hierzu wird ermittelt, für welche Kombinationen von Löhnen und Organisationsgrad kein Anreiz mehr besteht, der Gewerkschaft beizutreten oder sie zu verlassen. Anschließend werden unter Zuhilfenahme eines Nash-Bargaining-Modells der gleichgewichtige Organisationsgrad und der gleichgewichtige Lohn bestimmt.

⁹² Vgl. Goerke/ Pannenberg (2004): S. 481-504.

Goerke und Pannenberg nehmen an, dass Gewerkschafts- und Nichtgewerkschaftsmitglieder den gleichen Lohn erhalten. Die Reputation eines Gewerkschaftsmitgliedes i wird durch die Funktion $r^i = R + (\gamma^i - \beta)\mu^\eta$ erfasst. Dabei ist R eine positive Konstante ohne inhaltliche Bedeutung und γ^i die individuelle Wertschätzung eines Individuums, wobei $0 \leq \gamma^i \leq 1$. γ^i ist umso größer, je höher die Wertschätzung für die Gewerkschaftsmitgliedschaft. Ferner wird angenommen, dass γ^i gleich verteilt ist. Eine Gewerkschaft besteht zunächst immer aus solchen Mitgliedern, welche die höchsten Wertschätzungsausprägungen aufweisen.

Die Parameter β und η ermöglichen eine Unterscheidung der Individuen in drei Kategorien. Es gilt $\beta \in [-1; 1]$ und $\eta \geq 0$. Im Falle $\eta = 0$ sind die Reputationspräferenzen des Individuums souverän: Der Nutzen wird nicht durch die Höhe des Organisationsgrades (μ) beeinflusst. Für $\eta > 0$ spielt der Organisationsgrad eine Rolle. Je größer η , desto bedeutsamer ist er. Im Falle $\eta > 0$ und $\beta \leq 0$ liegen konformistische Präferenzen vor: Je mehr der Gewerkschaft angehören, desto größer ist die individuelle Reputation. Für $\eta > 0$ und $\beta > \gamma^i$ handelt es sich um elitäre Präferenzen: Das Reputationsempfinden ist umso größer, je weniger der Gewerkschaft angehören. Zur Vereinfachung wird für Elitisten $\beta = 1$ angenommen.

Der Einzelne wägt zwischen dem Nutzen als Gewerkschaftsmitglied und dem als Nichtgewerkschaftsmitglied ab. Beide Größen können als Von-Neumann-Morgenstern-Erwartungsnutzenwerte konkretisiert werden, deren Komponenten sich aus der Situation als Arbeitnehmer und als Arbeitsloser ergeben. Der Erwartungsnutzen als Gewerkschaftsmitglied lautet

$$E_i(u_\mu) = N(w) \langle u[w(1-g)] + r^i \rangle + [1 - N(w)] [u(B) + \alpha r^i].$$

Das gesamte Arbeitsangebot wird auf 1 normiert, womit die Zahl Erwerbstätiger N gleich der Wahrscheinlichkeit ist, beschäftigt zu werden. Diese ist negativ mit dem Lohn korreliert. $u[w(1-g) + r^i]$ repräsentiert den Nutzen aus dem Einkommen w abzüglich des Gewerkschaftsbeitrages g und der Reputation r^i . $u(B)$ bezeichnet den Nutzen eines Erwerbslosen aus dem Arbeitslosengeld B , wobei $0 < B < w$. αr^i ist der

Reputationswert, den man als arbeitsloses Gewerkschaftsmitglied erhält. Es gilt $u'(w) > 0$ und $u''(w) < 0$. Der Erwartungsnutzen eines Nichtgewerkschaftsmitgliedes ergibt sich durch

$$E_i(u_{1-\mu}) = N(w)u(w) + [1 - N(w)]\mu(B).$$

Ein Individuum tritt der Gewerkschaft bei, wenn gilt: $E_i(u_\mu) - E_i(u_{1-\mu}) \geq 0$. Ein Gleichgewicht ist nur möglich, wenn es keinen Anreiz mehr gibt, der Gewerkschaft beizutreten oder sie zu verlassen. Dies bedeutet, dass das Mitglied mit der niedrigsten Wertschätzungsausprägung innerhalb der Gewerkschaft (γ^*) gerade indifferent sein muss zwischen Zu- und Austritt, also gilt $E_x(u_\mu) - E_x(u_{1-\mu}) = 0$. Diese Gleichgewichtsbedingung lässt sich in einem Lohn-Organisationsgrad-Diagramm abbilden. Sie resultiert formal als Funktion $w = w(\mu)$ und grafisch als Mitgliedschaftskurve (MK), deren Steigung in Abhängigkeit der Mitgliedschaftspräferenz variiert.

Die zweite Gleichgewichtsbedingung resultiert aus einem Nash-Verhandlungsmodell. Die Verhandlung erfolgt zwischen Unternehmern und Gewerkschaften und besteht formal aus der Maximierung eines verallgemeinerten Nash-Produkts.⁹³ Für Elitisten und Souveräne zum einen und Konformisten zum anderen ergeben sich unterschiedliche Graphen, die alle effizienten Verhandlungsergebnisse enthalten. Diese werden als Lohnkurven (LK) bezeichnet.

⁹³ Vgl. Goerke/ Pannenberg (2004): S. 489/ 490, S. 500/ 501.

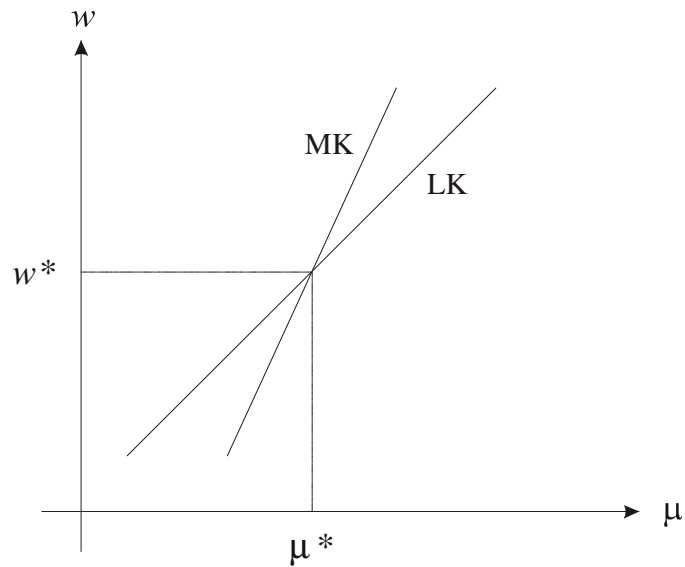


Abb. 11: Gleichgewicht für Elitisten und Souveräne

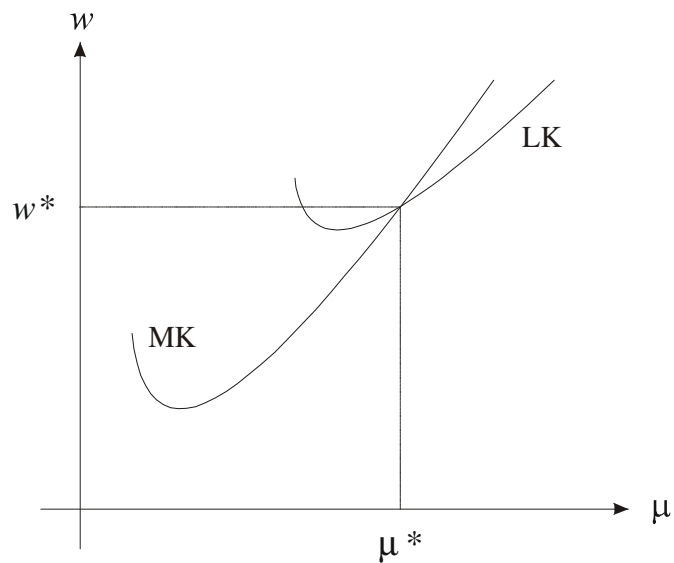


Abb. 12: Gleichgewicht für Konformisten

Im empirischen Teil des Modells geht es im Wesentlichen um die Schätzung der Werte von γ^i und ihren Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen eine Gewerkschaftsmitgliedschaft. Als beobachtbare Größen (Proxy-Variablen) für die individuelle Wertschätzung der Gewerkschaftsmitgliedschaft werden eine familienbezogene Variable und eine, welche die politische Einstellung repräsentiert, herangezogen. Im Einzelnen kommt es darauf an, ob der Vater des Probanden in dessen Jugend selbstständig war, denn Selbstständigkeit signalisiert eine aversive Haltung gegenüber Gewerkschaften, mit wel-

cher der Vater die Einstellung seiner Nachkommen in einem bestimmten Alter prägt.⁹⁴ Des Weiteren wird eruiert, welcher politischen Partei die Probanden zuneigen. Im Falle der SPD-Unterstützung wird von einer gewerkschaftsfreundlichen, im Falle der CDU/CSU-Unterstützung von einer gewerkschaftsfeindlichen Einstellung ausgegangen.

Als analytische Basis dienen Daten des Sozioökonomischen Panels der Jahre 1985, 1989, 1993 und 1998. Dabei waren die Informationen aller teil- und vollzeitlich abhängig Beschäftigten im Alter zwischen 18 und 65 Jahren relevant. Methodisch wird ein Logit-Modell herangezogen⁹⁵, mit dessen Hilfe der Zusammenhang zwischen den Ausprägungen der sozialen Norm (väterlicher Erwerbsstand und politische Orientierung) und der Wahrscheinlichkeit, Gewerkschaftsmitglied zu sein, untersucht werden kann.⁹⁶

Die Ergebnisse zeigen auf, dass in Deutschland konformistisches Verhalten ($\eta = 1$, $\beta < 0$) vorliegt. So steigt die Wahrscheinlichkeit, einer Gewerkschaft beizutreten, bei den Arbeitnehmern signifikant, die von einer gewerkschaftlich schwachen Branche in eine solche wechseln, in welcher der Organisationsgrad höher ist. Ferner ist der Reputationseffekt $\gamma^j \mu^j$ nachweisbar niedriger, wenn der Vater des Probanden selbstständig war. Das heißt, die Abstammung aus einer Unternehmerfamilie lässt die Bedeutung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades eines Mitglieds deutlich sinken. Die politische Einstellung der Probanden hat dagegen keinen signifikanten Effekt auf das Reputationsempfinden.

Mit ihrer Studie können Goerke und Pannenberg einen Einfluss sozialer Normen auf das Beitrittsverhalten potenzieller Gewerkschaftsmitglieder darstellen sowie deren Konformismus in Deutschland indizieren. Ausgehend von einem unterschiedlichen Reputationsempfinden wird erklärbar, weshalb es nur begrenztes Free Riding im deutschen Tarifsysteem gibt und Gewerkschaften durch die Verkörperung sozialer Werte Mitglieder werben. Des Weiteren folgern die Autoren, dass der Zusammenschluss mehrerer Einzelgewerkschaften zu einer großen Arbeitnehmervertretung – wie im Falle der

⁹⁴ Vgl. Goerke/ Pannenberg (2004): S. 491.

⁹⁵ Ein Logit-Ansatz erscheint angemessen, weil mit seiner Hilfe die Wahrscheinlichkeit bestimmter Ausprägungen dichotomer Nominalvariablen (hier der Gewerkschaftsmitgliedschaft) in Abhängigkeit ihrer Bestimmungsgrößen (wie beispielsweise der politischen Präferenz) berechnet werden kann. Vgl. Litz (2000): S. 163-171.

⁹⁶ Daneben wurde der Einfluss einer Reihe weiterer Variablen betrachtet, nämlich das Monatseinkommen, die Firmengröße, Lebens- und Betriebsarbeitszeit sowie die Region. Diese sollen allerdings aus Gründen der Übersichtlichkeit der Darstellung ausgeklammert bleiben. Vgl. Goerke/ Pannenberg (2004): S. 491 ff.

Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di – aufgrund des deutschen Konformismus eine rationale Strategie zur Stabilisierung des Organisationsgrades ist. So wird die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aufgrund der überwiegend konformistischen Empfindungsstruktur in Deutschland mit steigendem Organisationsgrad attraktiver. Andererseits werden die Grenzen dieser Strategie betont. So bedeuten große Gewerkschaftstrusts auch eine kulturelle Heterogenisierung der in ihnen enthaltenen Arbeitnehmerschaft und damit möglicherweise die Erosion der einenden sozialen Norm. Das gegenwärtige Aufstreben kleiner Berufsgewerkschaften, wie das der Lokführergewerkschaft GDL, deren Mitglieder sich über ein weitgehend homogenes Tätigkeitsprofil und eine vergleichbare sozioökonomische Situation leichter verbunden fühlen, ließe sich damit rechtfertigen.

4.6 Wertrationale Gewerkschaftsmitgliedschaft in Europa

In Analogie zur Untersuchung deutscher Gewerkschaften analysiert der niederländische Soziologe Jelle Visser Arbeitnehmervertretungen in Europa. Vor dem historischen Hintergrund einer bis zum Ende der 70er-Jahre in allen westeuropäischen Ländern steigenden Gewerkschaftsmitgliedschaft erforscht Visser ökonomische, soziale und institutionelle Gründe für die seit den 80er-Jahren einsetzende und – abgesehen vom Wiedervereinigungsprozess um 1990 – andauernde gewerkschaftliche Stagnation in Europa und den Niederlanden. Hierzu leitet der Autor aus mehreren Social-Custom-Modellen hypothetische Anreize für oder gegen eine Mitgliedschaft ab und testet sie.⁹⁷

Zu den ökonomischen Ursachen einer Mitgliedschaft gehört die Erwartung höherer Löhne und besserer Arbeitsbedingungen. Ferner zählen hierzu Leistungen bei Arbeitslosigkeit und eine erhöhte Arbeitsplatzsicherheit. Wertrationale Anreize für den Gewerkschaftsbeitritt sind Reputationsverluste bei Nichtmitgliedschaft: Individuen, die nicht beitreten, können unter der Verachtung ihrer Kollegen leiden. Hieraus folgt, dass bei einer Stagnation der Mitgliedschaft die Gewerkschaft entweder nicht in der Lage ist, die Güter und Dienstleistungen für ihre Mitglieder bereitzustellen, welche diese von ihr

⁹⁷ Für seine theoretische Fundierung rekurriert Visser vor allem auf Akerlof (1980), Booth (1985) und Naylor (1989). Vgl. Visser (2002): S. 403-430.

erwarten, oder sie sich als unfähig erweist, soziale Normen zu repräsentieren, die für einen hinreichenden Beitrittsanreiz notwendig sind.

Eine Gewerkschaft sieht sich zum Angebot selektiver ökonomischer Anreize meist dann nicht in der Lage, wenn andere Institutionen, wie der Sozialstaat, Arbeitgeber, Versicherungsunternehmen, Rechtsberatungen oder Betriebsräte, diese Aufgaben wahrnehmen. In Ländern ohne Beitrittszwang ist eine fehlende Norm für die Attraktion neuer Mitglieder besonders nachteilig, weil es erst über selektive soziale Anreize möglich wird, Beiträge zu erhalten und die ökonomischen Anreize zu finanzieren.

Da soziale Normen und das ihnen inhärente Reputationspotenzial der Social-Custom-Theorie zufolge positiv mit dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad zusammenhängen, kann die Erosion der Normen sowohl auf steigende Kosten der Mitgliedschaft wie auch geringere Reputationsverluste der Nichtmitglieder zurückgeführt werden. Damit erscheint die Annahme berechtigt, dass die Gewerkschaftsmitgliedschaft eine fallende Funktion in Abhängigkeit der Mitgliedschaftskosten bzw. der Kosten ihrer Organisation ist sowie eine steigende Funktion in Abhängigkeit der Reputation.

Mithilfe der Social-Custom-Theorie kann außerdem erklärt werden, dass ein wachsender unternehmerischer Widerstand gegen Gewerkschaften, große Veränderungen am Arbeitsmarkt, eine hohe Mobilität der Arbeitnehmer und eine große Jobfluktuation es Gewerkschaften erschweren, eine dauerhafte Mitgliedschaft aufzubauen und über diese soziale Normen glaubwürdig nach außen zu tragen. Ferner lässt sich nachweisen, dass in Ländern mit ohnehin niedrigem Organisationsgrad die Mitgliedschaft sehr wahrscheinlich weiter sinkt und in solchen mit hoher gewerkschaftlicher Unterstützung die Zahl der Anhänger vermutlich weiter steigt. Darüber hinaus impliziert die Theorie, dass schockbedingte Änderungen im gewerkschaftlichen Organisationsgrad von der ursprünglichen Mitgliederzahl abhängen und persistent sind. Sie beinhaltet überdies, dass der Organisationsgrad umso höher liegt, je größer der Zentralisationsgrad der Lohnverhandlungen und je größer die staatliche Unterstützung für eine gewerkschaftliche Präsenz am Arbeitsplatz. Letzteres findet seinen Ausdruck in einer hohen gewerkschaftlichen Präsenz im öffentlichen Dienst. Schließlich ist die Teilnahme an Streiks als Signal für gewerkschaftliche Unterstützung theoretisch positiv mit der Mitgliedschaft korreliert.

Die erwähnten Implikationen der Social-Custom-Theorie zur Erklärung der Gewerkschaftsmitgliedschaft untersucht Visser empirisch, indem er den Einfluss von fünfzehn Faktoren auf die Wahrscheinlichkeit, Gewerkschaftsmitglied zu sein, analysiert. Dabei unterstellt der Autor einen positiven Einfluss einer progewerkschaftlichen Einstellung des potenziellen Mitglieds und dessen Eltern. Ferner wird ein negativer Einfluss der Mitgliedschaftskosten und der wahrgenommenen Kosten für kollektive Aktionen, die einerseits aus unternehmerischem Widerstand und andererseits aus dem Widerstand von Arbeitskollegen resultieren, angenommen. Darüber hinaus wird von einem positiven Effekt der subjektiv empfundenen Gewerkschaftsdichte und der gewerkschaftlichen Präsenz am Arbeitsplatz ausgegangen. Die Wirkung hoher Jobfluktuationen und unterbrochener Arbeitskarrieren wird als negativ unterstellt. Ferner gilt die Annahme, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Gewerkschaft zu verlassen, mit zunehmender Mitgliedsdauer sinkt. Schließlich wird eine positive Wirkung von gewerkschaftlicher Werbung, Streiks, gewerkschaftlichen Dienstleistungen, Arbeitslosigkeit – sofern es eine gewerkschaftliche Arbeitslosenversicherung gibt – und zentralen Lohnverhandlungen auf die Wahrscheinlichkeit, Mitglied zu werden, zugrunde gelegt.

Methodisch wird bei den niederländischen Daten mithilfe einer logistischen Regressionsanalyse die Wahrscheinlichkeit für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft in Abhängigkeit mehrerer Variablenausprägungen berechnet. Im Falle der europäischen Daten wird eine multiple Regressionsanalyse verwandt, mit welcher der Autor die Bedeutung bestimmter Einflussgrößen für die Veränderung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades ermittelt. Schließlich werden Wahrscheinlichkeiten und Regressoren auf Signifikanz geprüft.

Die Hypothesen wurden zunächst mit niederländischen Daten getestet. Die deskriptiven Zusammenhangsmaße unterstützen jede der unterstellten Korrelationen. Allerdings kann für den angenommenen Einfluss einer progewerkschaftlichen Einstellung der Eltern und dem der Häufigkeit von Streiks auf die Mitgliedschaftswahrscheinlichkeit kein signifikantes Ergebnis festgestellt werden. Zu betonen ist die Verifikation wertrationaler Einflüsse. So senkt eine gewerkschaftsfeindliche Kollegenschaft die Wahrscheinlichkeit, Mitglied zu werden. Diese Wahrscheinlichkeit ist dagegen umso größer, je höher der wahrgenommene Organisationsgrad unter den Kollegen.

Mithilfe der europäischen Daten konnte nur ein Teil der Hypothesen getestet werden. Dabei stellte sich heraus, dass ein Wachstum der Erwerbstätigkeit negativ mit der Mitgliedschaft korreliert. Dies deutet auf Schwierigkeiten der europäischen Gewerkschaften hin, Mitglieder auch aus neuen Industrien zu rekrutieren. Darüber hinaus lässt sich eine negative Korrelation zwischen Arbeitslosigkeit und Mitgliedschaft eruieren. Im Falle der Staaten, in denen die Organisation der Arbeitslosenversicherung den Gewerkschaften obliegt, hat eine steigende Arbeitslosigkeit kurzfristig einen positiven und langfristig einen negativen Effekt auf die Mitgliedschaft. Überdies ist eine negative Korrelation zwischen Inflation und Gewerkschaftsangehörigkeit nachweisbar. Die Zusammenhänge zwischen der gewerkschaftlichen Präsenz am Arbeitsplatz sowie der Zentralisation von Lohnverhandlungen und Mitgliedschaft sind positiv. Schließlich ergibt sich aus der internationalen Statistik, dass mit zunehmender Streikhäufigkeit – die für hohe Reputationsverluste bei Nichtmitgliedern verantwortlich sein kann – die Mitgliedschaft steigt. Der letzten Korrelation konnte aber keine Signifikanz nachgewiesen werden.

Visser schließt seine Analyse mit der Prognose, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Europa weiter sinken wird, wenn es den Gewerkschaften nicht gelingt, Mitglieder aus neuen Wirtschaftszweigen zu attrahieren. Ihre Zukunft hängt vor allem davon ab, ob sie selektive ökonomische Anreize und soziale Normen ihren Mitgliedern exklusiv anbieten können und in der Lage sind, die eigenen Kosten durch Fusionen oder Kooperationen zu senken. Damit kommt Visser für die europäischen Gewerkschaften zum gleichen Ergebnis wie Goerke und Pannenberg für die deutschen.

4.7 Social Customs zur Erklärung von Streiks

Das methodische Konzept Akerlofs⁹⁸ wurde von Robin Naylor zur Analyse des Streikverhaltens verwandt. Sein Modell „Strikes, Free Riders, and Social Customs“ impliziert zugleich eine Erklärung für die Mitgliedschaft in Gewerkschaften.⁹⁹

⁹⁸ Vgl. Akerlof (1980): S. 749-775.

⁹⁹ Vgl. Naylor (1989): S. 771-785.

Inhaltlich orientiert sich Naylor an Booth.¹⁰⁰ Wie diese versucht er, den Anreiz zum Trittbrettfahren mithilfe eines Social Customs zu eliminieren. Die Norm findet auch bei Naylor ihren Ausdruck in potenziellen Reputationsverlusten bei Nichtbeachtung. Im Unterschied zu Booth werden die Präferenzen möglicher Streikteilnehmer heterogenisiert und zwischen den Mitgliedern und den Nichtmitgliedern einer Werte repräsentierenden Gewerkschaft insofern unterschieden, als dass erstere bei Nichtteilnahme am Streik stärkere Gewissenbisse aufweisen.

Das Modell ist motiviert über das erwartete, individuelle Verhalten, wenn das Streikergebnis den Charakter eines öffentlichen Gutes hat. Unter der Annahme, dass jeder Arbeiter gleichermaßen am Streikergebnis partizipiert und als Streikteilnehmer einen Lohnverzicht akzeptieren muss, besteht ein hoher Anreiz zum Free Riding. Folglich dürfte aus rein zweckrationaler Sicht niemand einem Streikaufruf folgen. Um demgegenüber die Existenz von Streiks als Ergebnis einer rationalen ökonomischen Entscheidung zu erklären, trifft Naylor sechs Annahmen.

Annahme I

Der individuelle Nutzen hängt vom monetären Einkommen (M) ab, welches im Streikfalle den Zahlungen aus einer Streikkasse (d) entspricht und ansonsten dem Lohn (w). Außerdem wird er bedingt durch Reputation (R).

Annahme II

Die Arbeitsbevölkerung der betrachteten Volkswirtschaft weist einen Anteil μ an Gewerkschaftsmitgliedern auf.

Annahme III

Arbeiter streiken, wenn ihr Nutzen wenigstens so groß ist wie der bei Streikbruch. Der Anteil Streikender beträgt λ , wobei $0 \leq \lambda \leq 1$. Es werden zwei Perioden betrachtet. Nichtmitglieder, die in der ersten Periode streiken, treten in der zweiten bei. Mitglieder, die in der ersten Periode den Streik brechen, verlassen anschließend die Gewerkschaft.

Damit gilt $\dot{\mu} = f(\mu, \lambda)$ mit $\dot{\mu} > 0$ für $\lambda > \mu$ und $\dot{\mu} < 0$ für $\lambda < \mu$. Im Gleichgewicht der zweiten Periode gilt stets $\lambda = \mu$.

¹⁰⁰ Vgl. Booth (1985): S. 253-261.

Annahmen IV

Streikende profitieren durch Reputation. Diese hängt positiv vom Anteil der Gewerkschaftsangehörigen μ sowie der individuellen Wertschätzungsausprägungen ε ab.

Annahme V

Mitglieder der Gewerkschaft, die den Streik brechen, weisen Gewissensbisse \bar{c} auf. Streikbrechende Nichtmitglieder haben Gewissensbisse in Höhe von \bar{g} , wobei $\bar{g} < \bar{c}$.

Annahme VI

Die individuellen Wertschätzungsausprägungen ε sind gleich verteilt im Intervall $[\underline{\varepsilon}; \bar{\varepsilon}]$. Es gehören stets diejenigen zuerst der Gewerkschaft an, welche die höheren Wertschätzungsausprägungen aufweisen.

Die Annahmen finden ihren Ausdruck in der Nutzenfunktion

$$U = w(1-s) + ds + \alpha \varepsilon_i \mu r s - b(1-s)\bar{c} - (1-b)(1-s)\bar{g}.$$

s und b sind dichotome Variablen, die für Streikteilnahme ($s=1$) bzw. Gewerkschaftsmitgliedschaft ($b=1$) stehen. α ist der Koeffizient des Reputationsterms, r der des Organisationsgrades. Streikt ein Mitglied ($b=1$), beträgt sein Nutzen wegen $s=1$ $U_i^s = d + \alpha \varepsilon_i \mu r$. Bei Streikbruch resultiert wegen $s=0$ $U_i^{ns} = w - \bar{c}$.

Folglich streikt ein Mitglied bei $d + \alpha \varepsilon_i \mu r \geq w - \bar{c}$ bzw.

$$\varepsilon_i \geq \frac{w - \bar{c} - d}{\alpha \mu r}.$$

Für die Nichtmitglieder ($b=0$) ergibt sich die Streikentscheidung analog durch

$$\varepsilon_j \geq \frac{w - \bar{g} - d}{\alpha \mu r}.$$

Diese Bedingungen lassen sich mithilfe von Indifferenzkurven in einem $\varepsilon - \mu$ -Diagramm abbilden. Ergänzt man eine Gerade, welche für einen gegebenen Organisationsgrad die aufgrund der Gleichverteilungsannahme innerhalb und außerhalb der Ge-

werkschaft relevanten Wertschätzungsausprägungen anzeigt, lassen sich Gleichgewichte eruieren.¹⁰¹

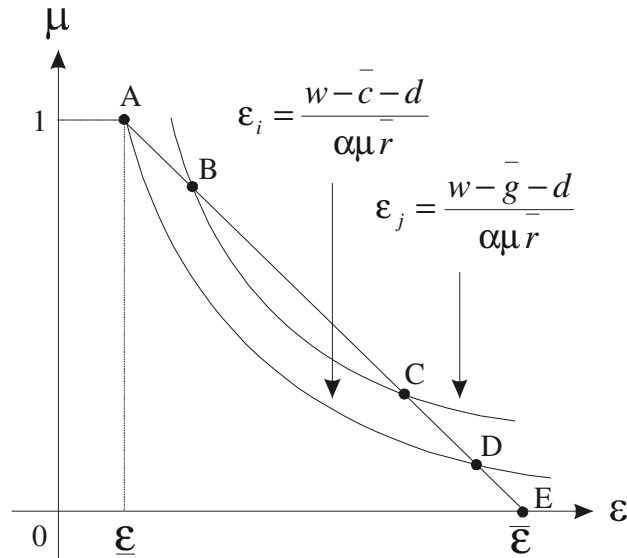


Abb. 13: Gleichgewichte nach Streikaufruf

Im Punkt A sind alle Arbeiter Mitglieder der Gewerkschaft und streiken. Es gilt $\mu = \lambda = 1$, womit ein langfristiges Gleichgewicht erreicht wird. Weiterhin sind alle Punkte zwischen A und B langfristige Gleichgewichte, in denen nur die Mitglieder streiken. Im Bereich zwischen B und C kann es kein Gleichgewicht geben, weil es für einen Teil der Nichtmitglieder einen Anreiz gibt, zu streiken und in der nächsten Periode beizutreten, sodass in der zweiten Periode das langfristige Gleichgewicht B resultiert. Im Bereich zwischen C und D streiken alle Mitglieder, die Nichtmitglieder brechen den Streik. Es liegen dauerhafte Gleichgewichte in jedem Punkt des Intervalls vor. Unterhalb von Punkt D kann es kein Gleichgewicht geben, weil weder Angehörige der Gewerkschaft noch Nichtmitglieder einen Anreiz zum Streiken haben. Der Organisationsgrad konvergiert gegen null, die Gewerkschaft stirbt aus (Punkt E).

Verringert man \bar{g} , erhöht sich die Zahl möglicher Gleichgewichte mit einem niedrigeren Organisationsgrad. Erhöht man \bar{g} , sodass $\bar{g} = \bar{c}$ gilt, verbleiben nur zwei stabile Gleichgewichte, nämlich $\mu = 0$ und $\mu = 1$. Sinkt $\bar{\varepsilon}$, ist $\mu = 1$ kein langfristiges Gleich-

¹⁰¹ Mögliche Gleichgewichte liegen auf der Geraden. Für $\mu = 1$ gibt es nur noch Mitglieder, sodass die Indifferenzkurve $\varepsilon_i = \frac{w - \bar{c} - d}{\alpha\mu r}$ durch den Punkt $(\bar{\varepsilon}; 1)$ verlaufen muss.

gewicht mehr, weil es sich für die Arbeiter mit geringer Wertschätzungsausprägung nicht lohnt, zu streiken bzw. beizutreten.

Die Gerade, auf welcher mögliche Gleichgewichte liegen, basiert auf der Gleichverteilungsannahme für ε . Im Falle anderer Dichtefunktionen ändert sich die Krümmung. Bei einem engeren Intervall $[\underline{\varepsilon}; \bar{\varepsilon}]$ würde die Gerade steiler. Die Gleichgewichtsanalyse bliebe aber identisch. Es änderten sich lediglich die Abstände der charakteristischen Punkte A bis E.

Verringern sich die Zahlungen aus der Streikkasse (d), verschieben sich die Indifferenzkurven nach rechts. So wird es bei höheren Wertschätzungsausprägungen unattraktiv, zu streiken. Umgekehrt attrahiert ein höheres d mehr Teilnehmer. Gleiches gilt für die Indifferenzkurve der Gewerkschaftsmitglieder, wenn der Wert \bar{c} fällt bzw. steigt.

Aus der komparativen Statik leitet Naylor wirtschaftspolitische Implikationen ab. So sinkt die Wahrscheinlichkeit der Streikteilnahme, wenn die Kompensationszahlung d reduziert wird. Ferner kann eine Infragestellung der Legitimität eines Streiks die Kosten \bar{c} und \bar{g} verringern, was sich auf den Streikbruch günstig auswirkt. Je größer der Teil der Arbeiter, die den Streik brechen, desto schädlicher ist dies für die Reputationseffekte. Umgekehrt kann eine Gewerkschaft die Streikteilnahme erhöhen, indem sie die Zahlungen aus der Streikkasse steigert, die Legitimität ihrer Aktionen unterstreicht, Streikbruch verurteilt und möglichst viele Arbeiter mobilisiert.

Zur Verifikation seines Modells führt Naylor empirische Studien an. Diese prognostizieren eine höhere Streikwahrscheinlichkeit bei weitgehender Homogenität in den Wertschätzungsausprägungen, Abgeschlossenheit gegenüber anderen gesellschaftlichen Gruppen und einem starken inneren Zusammenhalt der organisierten Arbeitnehmer. Insbesondere das letzte Kriterium liegt bei gemeinsamen Werten und Normen vor.

Das Modell von Naylor erklärt nicht nur die Existenz von Streiks, sondern auch die Mitgliedschaft in Gewerkschaften. So erscheint das Referenzmodell von Booth zur Erklärung der Gewerkschaftsmitgliedschaft als Spezialfall, denn Booth unterstellt nur eine Wertschätzungsausprägung (ε^*) für alle Arbeiter. Außerdem gibt es in ihrem Modell keine Unterscheidung von Mitgliedern und Nichtmitgliedern durch eine Differenzierung der psychischen Kosten bei Ungehorsam.

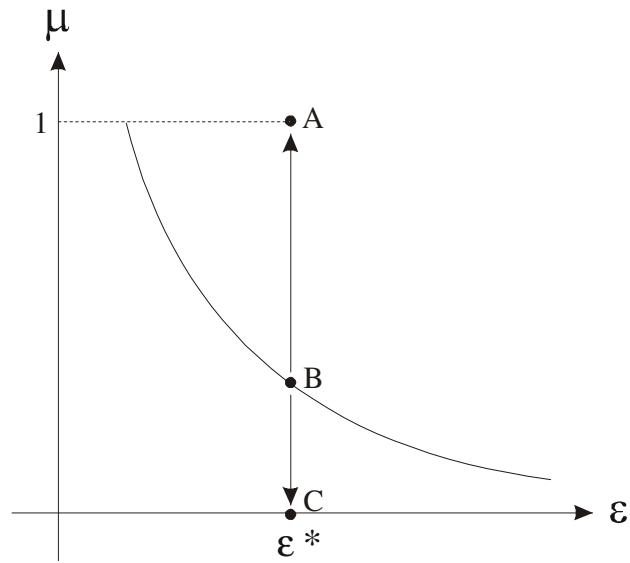


Abb. 14: Streiks mit homogener Wertschätzung

Oberhalb der Indifferenzkurve besteht immer ein Anreiz zum Beitritt, darunter stirbt die Gewerkschaft aus. Wie im Modell von Booth resultieren die möglichen Gleichgewichte A, B und C, von denen aber nur A und C stabil sind. Free Riding erscheint damit unrealistisch.

5 Erweiterungen der Theorie am Beispiel des Arbeitsmarktes

Die nachfolgenden Ansätze zur Erklärung beschäftigungstheoretischer Zusammenhänge zielen auf eine inhaltliche und methodische Erweiterung der Themen Arbeitsmarkt und Wertrationalität. Im ersten Modell geht es um Auswirkungen der betrieblichen Mitbestimmung auf das Beschäftigungsniveau. Die Betrachtung dient dazu, ökonomische Auswirkungen einer Institution zu beurteilen, die häufig aus sozialen Motiven entsteht, wie etwa dem Gemeinschaftsempfinden einer Belegschaft und dem Reputationsverlust, der dem Einzelnen bei Nichtbeteiligung droht.

Der zweite Ansatz thematisiert Beschäftigungseffekte des Kündigungsschutzes. Es soll geklärt werden, welche Auswirkungen der Kündigungsschutz bei hoher juristischer Komplexität und einer daraus resultierenden Aversion der Arbeitgeber gegen Entlassungen auf das Beschäftigungsniveau hat. Der unternehmerische Widerwille, Mitarbeiter zu entlassen, wird auch vom Interesse des Unternehmers motiviert, das eigene Ansehen zu wahren und ist somit wenigstens teilweise normativ.

Schließlich geht es im dritten Modell um die Auswirkungen gewerkschaftlicher Korruption auf das Mitgliedschaftsverhalten. Mit einem Social-Custom-Modell wird theoretisch untersucht, inwiefern Korruption die Determinanten der Gewerkschaftsmitgliedschaft beeinflussen kann, wenn die unfreiwillige Unterstützung einer bestechlichen Arbeitnehmervertretung das eigene Ansehen beschädigt.

Das letzte Modell enthält zur Modellierung von Werten und Normen den Ansatz Akerlofs: Eine Motivation für die Mitgliedschaft in Gewerkschaften liegt in potenziellen Reputationsgewinnen und -verlusten. Die anderen Erweiterungen inkludieren Reputation als Entscheidungsgröße nur implizit. Hierdurch soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass wertebasiertes Verhalten zwar als ichbezogenes Streben nach Renommee interpretiert werden kann, aber nicht zwangsläufig damit zu identifizieren ist.

5.1 Beschäftigungseffekte der betrieblichen Mitbestimmung

5.1.1 Problemstellung

In deutschen Unternehmen spielt die Mitbestimmung der Arbeitnehmer eine bedeutende Rolle. Neben dem im Betriebsverfassungsgesetz festgeschriebenen Informationsrecht über das Tätigkeitsprofil seiner Beschäftigung¹⁰² kann ein Arbeitnehmer über Aufsichts- und Betriebsräte unternehmerische Entscheidungen beeinflussen bzw. Informationen über die Unternehmenspolitik einholen.

Als Aufsichtsräte können Repräsentanten der Belegschaft direkt Einfluss auf die Unternehmenspolitik nehmen und wichtige Informationen über Entscheidungen des Vorstandes an die Arbeitnehmer weiterleiten. So bestehen Aufsichtsräte in Kapitalgesellschaften ab 500 Mitarbeitern zu einem Drittel aus Arbeitnehmervertretern. Ab 2000 Mitarbeitern erfolgt die Besetzung paritätisch.¹⁰³

Die am weitesten verbreitete Form der arbeitnehmerseitigen Mitbestimmung stellt der Betriebsrat dar. In Westdeutschland verfügen 17,2 % aller Betriebe über einen Betriebsrat, in Ostdeutschland sind es 15,7 %. Während Betriebsräte im Westen 56,6 % aller Beschäftigten vertreten, sind es in den neuen Bundesländern 48,7 %.¹⁰⁴

Ein Betriebsrat kann in Unternehmen mit 5 und mehr Beschäftigten unabhängig von der Rechtsform gewählt werden. Er verfügt über Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte in sozialen und personellen Fragen sowie in – wenn auch in deutlich geringerem Maße – wirtschaftlichen Angelegenheiten. Anders als Gewerkschaften haben Betriebsräte keine Lohnverhandlungskompetenz und kein Streikrecht. Sie dienen primär der gemeinsamen Problemlösung durch Beteiligung aller Betriebsangehörigen.¹⁰⁵

Die Kosten der Mitbestimmung, insbesondere die der Betriebsräte, führen auf der Arbeitgeberseite immer wieder zu Kritik an der Arbeitnehmerpartizipation.

¹⁰² Vgl. Kittner (2007): S. 488-490.

¹⁰³ Vgl. Kittner (2007): S. 914, 916/ 917, 931/ 932.

¹⁰⁴ Vgl. Müller-Jentsch (2002): S. 53.

¹⁰⁵ Vgl. Müller-Jentsch (2002): S. 54.

So beziffert das Institut der Deutschen Wirtschaft die Kosten der Mitbestimmung auf 650 Euro pro Mitarbeiter im Jahr. Diese setzen sich aus Aufwendungen für die Freistellung von Arbeitern, die zu Betriebsräten gewählt wurden, die Organisation von Betriebsversammlungen, die Finanzierung von Einigungsstellen, Gesamt- und Konzernbetriebsräten, der Betriebsratswahl, Betriebsräteversammlungen, Wirtschaftsausschüssen sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen zusammen. Betont wird vor allem der kostenbedingte Beschäftigungsverlust.

„Selbst Kosten von 1 Euro pro Tag läppern sich bei 200 Mitarbeitern auf über 70.000 Euro im Jahr zusammen. Dafür ließen sich zum Beispiel – gemessen an den durchschnittlichen Arbeitskosten – zwei neue Arbeitskräfte einstellen.“¹⁰⁶

Diesen beschäftigungsfeindlichen Effekten der Betriebsräte halten Arbeitnehmervertreter die Leistungen des Mitbestimmungssystems entgegen. So werden den Arbeitnehmern soziale, personelle und wirtschaftlich-organisatorische Entscheidungen plausibel gemacht, was Konflikte mindert und für Ruhe und Ordnung im Betrieb sorgt. Beschäftigte profitieren von höherer Transparenz und können eigene Vorschläge in den Planungsprozess einbringen, was deren Motivation steigert. Durch eine bessere Informationslage der Arbeitnehmer kann ein besseres Verständnis der Belegschaft für Managemententscheidungen die Arbeitsproduktivität erhöhen.¹⁰⁷ Zudem kennen Betriebsräte die unternehmensinternen Verhältnisse und können der Unternehmensführung wertvolle Ratschläge geben, um Fehlentscheidungen zu vermeiden.¹⁰⁸

Trotz dieser Argumente scheinen Arbeitnehmervertreter Schwierigkeiten im Nachweis der wirtschaftlichen Vorteile von Betriebsräten zu haben. So gibt es in Deutschland kaum Mitbestimmungsgremien, deren Gründung auf die freiwillige Entscheidung der Unternehmer zurückgeht. Auch Investoren aus dem In- und Ausland begegnen der Mitbestimmung mit Skepsis, was sich auf die erwarteten Kosten der Arbeitnehmervertretungen zurückführen lässt.¹⁰⁹

¹⁰⁶ IWD (2006): S. 4/ 5.

¹⁰⁷ Die Leistungsmotivation eines Arbeiters durch die Beteiligung an einem Gremium, an welchem die gesamte Belegschaft partizipiert, offenbart den wertrationalen Charakter einer Betriebsratsgründung: Die Entscheidung für eine Arbeitnehmerdelegation erfolgt durch Präferenzen, die überindividuell gültig sind. Ferner ist ein Betriebsrat umso effektiver, je mehr Angehörige einer Belegschaft ihn unterstützen.

¹⁰⁸ Vgl. Hauser-Ditz (2002): S. 61/ 62.

¹⁰⁹ Vgl. Hauser-Ditz (2002): S. 62/ 63.

Die betriebliche Partizipation von Arbeitern in anderen Volkswirtschaften lässt ebenfalls ein negatives Bild der arbeitnehmerseitigen Mitbestimmung erkennen. So existiert der Betriebsrat außerhalb Deutschlands nur in Österreich und – mit deutlich weniger Kompetenzen – in der Schweiz. Im angelsächsischen Raum, insbesondere in England und Australien, wurden Arbeitnehmer durch Angehörige der Gewerkschaft in den Betrieben – sogenannte Shop Stewards – vertreten. Diese hatten Lohnverhandlungskompetenz und konnten Streiks organisieren. Darüber hinaus war es ihnen möglich, durch Wahlen unter den Betriebsangehörigen Nichtmitglieder der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften von der dauerhaften Beschäftigung auszuschließen. Diesen Eingriff in die Personalpolitik der Unternehmen und seine Konsequenzen für die Lohnpolitik der Gewerkschaften – deren Verhandlungsmacht mithilfe eines Mitgliedschaftszwanges stieg – wurde von Kritikern für die Arbeitslosigkeit mitverantwortlich gemacht. So kritisierte eine in den 70er-Jahren von der britischen Regierung eingesetzte Kommission zur Analyse der wirtschaftlichen Probleme Englands (Donovan Commission) den Arbeitnehmereinfluss, insbesondere die Closed-Shop-Praktiken der Shop Stewards und bezeichnete sie als beschäftigungsfeindlich.¹¹⁰

In den 80er-Jahren führte diese Beurteilung zu einer drastischen Reduktion des arbeitnehmerseitigen Einflusses innerhalb der Betriebe. Im Rahmen einer umfassenden Arbeitsmarktreform wurden die Rechte der Gewerkschaften gegenüber Unternehmen beschnitten. Der Closed Shop wurde verboten.¹¹¹

Unter Annahme eines negativen Zusammenhangs zwischen Arbeitnehmer- bzw. Gewerkschaftseinfluss und Beschäftigungshöhe wurden die Mitbestimmungsgesetze der Belegschaften auch in Australien stark verändert. Die Australian Industrial Relations Commission (AIRC) machte den Einfluss der Arbeitnehmer mitverantwortlich für die bis in die 90er-Jahre hohe Unterbeschäftigung und lieferte die Grundlage für eine Reform des Arbeitsmarktes zulasten der Mitbestimmung.¹¹²

Während sich in Großbritannien die Arbeitslosigkeit im Reformprozess verdoppelte und in der darauf folgenden Zeit auf das ursprüngliche Niveau sank,¹¹³ verringerte sie sich in

¹¹⁰ Vgl. Dunn/ Gennard (1984): S. 2/ 3.

¹¹¹ Vgl. Dunn/ Gennard (1984): S. 126 und Hugo (2001): S. 130-135.

¹¹² Vgl. OECD (2001): S. 254.

¹¹³ Vgl. Hugo (2001): S. 226.

Australien kontinuierlich mit der Beschneidung der Arbeitnehmerrechte.¹¹⁴ Aus internationalen Erfahrungen lässt sich damit ein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Einfluss der Arbeitnehmer und der Beschäftigungshöhe bezweifeln.¹¹⁵ Da die Befugnisse des deutschen Betriebsrates zudem deutlich geringer erscheinen als die eines britischen oder australischen Shop Stewards, bedarf es spezifischerer Analysen zur Beurteilung seiner Beschäftigungseffekte.¹¹⁶

5.1.2 Referenzliteratur

Die wirtschaftlichen Effekte der betrieblichen Mitbestimmung wurden bisher in erster Linie empirisch analysiert. In einer Untersuchung zu den Folgen der Mitbestimmung, zu der in Deutschland neben den Betriebsräten auch Aufsichtsratssitze der Arbeitnehmer gehören, beziehen die Autoren FitzRoy und Kraft 112 westdeutsche Großunternehmen ein, in denen die Belegschaft über beide Gremien Einfluss hat. Die Autoren gelangen zu dem Ergebnis, dass die Beteiligung der Arbeitnehmer einen negativen Effekt auf die Profitabilität und die Produktivität hat. Auswirkungen auf die Arbeitskosten konnten nicht festgestellt werden. Allerdings weisen Branchen mit einer stärkeren Mitbestimmung eine höhere Arbeitslosigkeit und höhere Qualifikationen der Arbeiter auf. Eine klare Beurteilung kann hier nicht erfolgen, weil sich die positiven und negativen Ergebnisse der Mitbestimmung nicht gegeneinander aufrechnen lassen.¹¹⁷

Frick und Sadowski untersuchten, inwiefern Betriebsräte die Interessen der Belegschaft bei der Geschäftsleitung vertreten und welche Fluktuationseffekte hieraus resultieren. In der Analyse wurden 2.392 Firmen mit fünf und mehr Beschäftigten erfasst, in denen 60 % der Belegschaft durch Betriebsräte repräsentiert wurden. Sie ergab, dass freiwillige Personalfluktuationen wie auch Entlassungen durch den Arbeitgeber in Firmen mit Betriebsräten niedriger sind. Nur in personell wachsenden Unternehmen wurde ein geringfügiger, aber signifikant positiver Zusammenhang zwischen Fluktuation und Betriebsrä-

¹¹⁴ Vgl. OECD (2001): S. 68-71.

¹¹⁵ Die uneindeutige Beschäftigungswirkung von Closed Shops zeigten Blanchflower/ Millward/ Oswald (1991): S. 815-834.

¹¹⁶ Beispielsweise hat ein Betriebsrat nur das Recht, über Kündigungen à priori informiert zu werden. Shop Stewards konnten Kündigungen und Neueinstellung von der Gewerkschaftsangehörigkeit abhängig machen. Vgl. McCarthy (1964): S. 105/ 106.

¹¹⁷ Vgl. FitzRoy/ Kraft (1993): S. 365-375.

ten gefunden. Darüber hinaus erleichtert ein Betriebsrat Kündigungen in wirtschaftlichen Krisenzeiten und begünstigt die Schaffung neuer Arbeitsplätze in konjunkturellen Aufschwungphasen.¹¹⁸

Baums und Frick untersuchten den Einfluss der Mitbestimmung auf den Marktwert von Unternehmen. Dabei analysierten sie die Aktienbewegungen von 28 Unternehmen, bei denen es zu Rechtsstreitigkeiten über die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes kam. Die Gerichte entschieden mal für, mal gegen die betriebliche Mitbestimmung. Unter der Annahme, dass Entscheidungen für Arbeitnehmer eine verminderte Rentabilität und solche gegen sie eine erhöhte Rendite erwarten lassen, hätten je nach Gerichtsurteil entsprechende Aktienbewegungen beobachtbar sein müssen. Baums und Frick konnten diese Hypothese nicht bestätigen. Es bestand sogar eine Tendenz in die entgegengesetzte Richtung.¹¹⁹

Addison, Schnabel und Wagner analysierten die Bedeutung der innerbetrieblichen Mitbestimmung anhand des Hannoveraner Firmenpanels. Ihre multiple Regressionsanalyse enthält mehr als 1.000 Unternehmen, von denen etwa ein Fünftel Betriebsräte aufweist. Die Analyse ergab, dass Betriebsräte weniger Beschäftigungsfluktuationen, eine höhere Produktivität und keine Effekte auf die Innovationstätigkeit der Unternehmen verursachen. Ihre Existenz korreliert positiv mit dem Lohnniveau und negativ mit der Profitabilität. Dieses Ergebnis bestätigt die Resultate von Frick und Sadowski (1995). Es widerspricht hingegen der Analyse von FitzRoy und Kraft (1993) in Bezug auf die Produktivität und den Lohn. Dies kann einerseits auf die Vermengung des Einflusses von Betriebs- und Aufsichtsräten in der älteren Analyse zurückgeführt werden, andererseits aber auch auf die unterschiedliche Datenbasis: Während das Hannoveraner Firmenpanel nur niedersächsische Daten involviert, arbeiten FitzRoy und Kraft mit solchen aus ganz Westdeutschland. Wie diese konnten Addison und Schnabel nicht feststellen, welcher der ökonomischen Effekte überwiegt und damit, ob ein volkswirtschaftlicher Vorteil oder Schaden durch Betriebsräte entsteht.¹²⁰

In einer neuen Untersuchung, die sich auf die Mitbestimmung über Aufsichtsräte beschränkt, kamen FitzRoy und Kraft zu Ergebnissen, die denen ihrer früheren Untersu-

¹¹⁸ Vgl. Frick/ Sadowski (1995): S. 46-81.

¹¹⁹ Vgl. Baums/ Frick (1998): S. 143-161.

¹²⁰ Vgl. Addison/ Schnabel/ Wagner (2001): S. 659-694.

chung (1993) widersprechen. Gegenstand der Analyse waren 179 deutsche Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes vor und nach Einführung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976. 65 der betrachteten Unternehmen weisen seitdem eine paritätische Mitbestimmung statt nur eine Drittelbeteiligung auf. Die Autoren konnten keine negativen ökonomischen Effekte der zusätzlichen Mitbestimmung feststellen. Der arbeitnehmerseitige Einfluss führte zu – wenn auch nur geringen – Produktivitätssteigerungen. Da die Datenbasen der älteren und neueren Analyse von FitzRoy und Kraft hinsichtlich Probanden und Zeitraum ähnlich sind, lässt sich der Widerspruch im Ergebnis nur auf die Vernachlässigung der Betriebsräte in der jüngeren Untersuchung zurückführen, was deren ökonomischen Einfluss eher negativ erscheinen lässt.¹²¹

Die angeführte Literatur zeigt, dass empirische Untersuchungen zum Betriebsrat häufig zu widersprüchlichen oder uneindeutigen Ergebnissen führen. Aufgrund der weitgehenden methodischen Homogenität¹²² ist dies primär auf die unterschiedlichen Datensätze bzw. die differierenden Erhebungsgebiete und -zeiten zurückzuführen.

Theoretisch wurden die wirtschaftlichen Auswirkungen des Betriebsrats von Freeman und Lazear analysiert. Sie beschreiben ein Gremium mit reiner Informationsfunktion für die Arbeitnehmer. Zur Untersuchung seines Wohlfahrtseffekts kommt es darauf an, welche Auswirkungen die Kenntnis der Belegschaft über die Lage des Unternehmens hat, welche sie nur über einen Betriebsrat erhalten kann.

Für ihre Analyse gehen die Autoren davon aus, dass Arbeiter bereit sind, in schwierigen Zeiten ihre Produktivität zu erhöhen, um einer konkursbedingten Entlassung zu entgehen, während sie in den für die Firma guten Zeiten ein eher niedriges Leistungsniveau bevorzugen. Dieses stiftet ihnen im Konjunkturaufschwung, der mit einer Wahrscheinlichkeit von p eintritt, einen Nutzen von U_N und in der Rezession den konkursbedingten Reservationsnutzen U_0 . Da nach Freeman und Lazear bei einem hohen Leistungsniveau ein Betrieb nicht insolvent werden kann, beträgt der Arbeiternutzen dann in jedem Fall U_F . Hierbei gilt die Relation $U_N > U_F > U_0$. Da eine Arbeitnehmerschaft, die nicht über einen Betriebsrat verfügt, ihre Produktivitätsentscheidung unter Unsicherheit fällt, ist ihr Nutzenmaximierungskalkül auf Erwartungswerte angewiesen. Es hängt von den

¹²¹ Vgl. FitzRoy/ Kraft (2005): S. 233-247.

¹²² Fast alle der aufgeführten Analysen beinhalten multiple Regressionsanalysen.

Erwartungsnutzen $E[e = e_N] = pU_N + (1-p)U_0$ bzw. $E[e = e_F] = U_F$ ab. Für $p^* = (U_F - U_0)/(U_N - U_0)$ ist jeder Arbeiter indifferent zwischen den Leistungsniveaus. Im Falle $p > p^*$ wird nachlässig gearbeitet, für $p < p^*$ produktiv. Die Unternehmen machen im ersten Fall entweder leistungsbedingt mäßige Gewinne (gute Wirtschaftslage) oder gehen in Konkurs (schlechte Wirtschaftslage). Für $p < p^*$ macht ein Betrieb in jedem Fall Profit, der je nach eintretender Konjunkturlage höher oder niedriger ausfällt. Wird die Belegschaft nunmehr durch einen Betriebsrat über die Lage des Unternehmens informiert, ist ein Konkurs unmöglich, denn die Arbeiter wählen in der Rezession stets ein hohes und nur in konjunkturellen Aufschwüngen ein niedriges Leistungsniveau.

Für eine Beurteilung berechnen Freeman und Lazear die Wohlfahrtsdifferenz, welche sich zwischen den Situationen mit und ohne Betriebsrat für $p > p^*$ und $p < p^*$ ergibt. Der Gesamteffekt betrieblicher Mitbestimmung hängt wesentlich von der subjektiven Wahrscheinlichkeit einer guten Konjunkturerwicklung ab: Für $p > p^*$ profitiert eine Gesellschaft durch Betriebsräte, weil nur noch dann nachlässig gearbeitet wird, wenn keine Gefahr einer Insolvenz besteht. Für $p < p^*$ stellen sich die Arbeiter durch Betriebsräte ebenfalls besser, weil sie nicht das Risiko tragen, trotz guter Konjunktur hart zu arbeiten. Anders bei den Unternehmen: Da keine Chance mehr für eine hart arbeitende Belegschaft bei guter Konjunktur besteht, sinkt ihr erwarteter Gewinn. Für $p < p^*$ bleibt damit die Wohlfahrtswirkung uneindeutig.¹²³

Die folgende Analyse soll die ökonomischen Auswirkungen von Betriebsräten ebenfalls theoretisch analysieren. Sie spezialisiert sich im Gegensatz zur Untersuchung von Freeman und Lazear auf den Beschäftigungseffekt der Mitbestimmung mit dem Ziel, die Behauptung der Arbeitgeber, nach der die Mitbestimmung Arbeitsplätze vernichtet, zu bestätigen oder zu widerlegen. Darüber hinaus soll das Modell methodisch differenzierter konzipiert werden, um eine adäquatere Perspektive für die deutsche Situation zu erhalten. So kann der Betriebsrat das Informationsdefizit der Arbeitnehmer zwar mindern, aber nicht ganz beseitigen. Überdies werden die Nutzenfunktionen der Arbeiter konkreter formalisiert, um im Vergleich zu Freeman und Lazear empirisch prüfbare Ergebnisse zu erhalten.

¹²³ Vgl. Freeman/ Lazear (1995): S. 27-50.

5.1.3 Modell

Das folgende Modell analysiert die Auswirkungen des Betriebsrates auf die Höhe der Beschäftigung. Hierfür werden eine Situation mit Betriebsrat und eine ohne Mitbestimmungsgremium untersucht.

Das Modell bezieht sich auf den Ansatz von Freeman und Lazear. Das heißt, der Betriebsrat hat eine reine Informationsfunktion für die Mitarbeiter. Allerdings soll diese im Vergleich zum Referenzmodell differenzierter formuliert werden. So kann der Betriebsrat aufgrund seiner Kenntnis über die internen Strukturen des Unternehmens zwar Auskunft über dessen Wettbewerbsfähigkeit geben, nicht jedoch über die tatsächliche konjunkturelle Entwicklung. Diese Annahme trägt dem Umstand Rechnung, dass Betriebsräte als Delegierte der Belegschaft sicherlich deren Fähigkeiten einschätzen können, sie in der Regel aber keine Wirtschaftsexperten sind.¹²⁴ Um auch marginale Effekte der konjunkturellen Entwicklung zu ermöglichen und so den Einfluss wirtschaftlicher Schwankungen differenzierter zu analysieren, wird die Konjunktur im Gegensatz zu Freeman und Lazear nicht als dichotome, sondern als stetige Variable erfasst.

Die Arbeiter können über ihr individuelles Leistungsniveau entscheiden. Liegt dieses, gewichtet mit der unternehmerischen Konkurrenzfähigkeit (q) und einem Konjunkturparameter unterhalb des Lohnes, ergibt sich ihr Nutzen als Differenz zwischen Lohn und Leistung. Übersteigt der Lohn die effektive betriebliche Leistung, resultiert aufgrund der dann unvermeidlichen Unternehmensinsolvenz ein Disnutzen von e .

Die möglichen Auszahlungen der Arbeiter lassen sich mithilfe der Nutzenfunktion $U_i = w \cdot P(\lambda q e \geq w) - e$ abbilden, wobei λ je nach Konjunkturlage variiert und à priori nicht beobachtet werden kann. Die Größen q und λ werden als gleich verteilt in den Intervallen $[\underline{q}; \bar{q}]_{\mathbb{R}^+}$ bzw. $[\underline{\lambda}; \bar{\lambda}]_{\mathbb{R}^+}$ unterstellt.

Die Unternehmen unterscheiden sich hinsichtlich ihres Arbeitsbedarfs nicht. Da sich die Arbeitnehmer weder durch ihre natürlichen Fähigkeiten noch ihre Informationslage differenzieren lassen, können die verschiedenen Ausprägungen der unternehmerischen

¹²⁴ Die meisten Betriebsräte in Deutschland entstammen dem produzierenden Gewerbe und üben auch dort ihren (gelernten) Beruf aus. Vgl. Ellguth (2007): S. 155-157.

Konkurrenzfähigkeit als Unterschiede in der Qualität des Managements interpretiert werden.

Der Lohn wird durch Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen festgelegt und jedem Arbeiter in gleicher Höhe gezahlt. Es wird davon ausgegangen, dass der Verhandlungsprozess stets zu einem Ergebnis führt und kein konkurrierender Marktlohn existiert.¹²⁵

Die Entscheidungssituation des Arbeiters ohne Betriebsrat kann in extensiver Form wie folgt veranschaulicht werden.

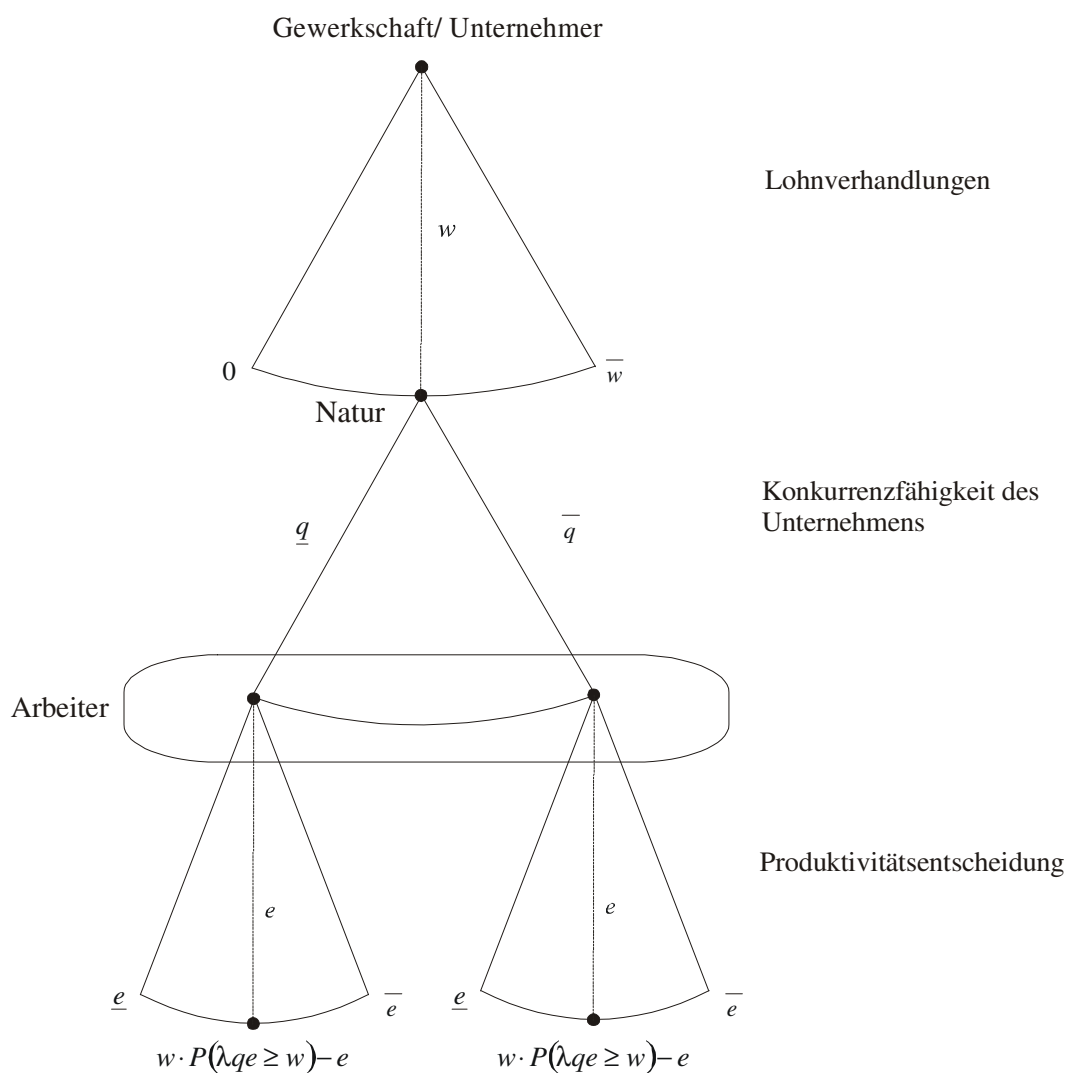


Abb. 15: Produktivitätsentscheidung ohne Betriebsrat

¹²⁵ Die Endogenisierung des Lohns kann in zukünftigen Variationen dieses Modells erfolgen. Dabei wären neben einer Formulierung der Verhandlungen auch die Kosten einer Gewerkschaftsmitgliedschaft sowie die Motive eines Beitritts bei möglichem Free Riding zu berücksichtigen, weil diese Komponenten die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht und damit die Höhe des Lohns beeinflussen. Vgl. Goerke/ Panneberg (2004): S. 481-504.

Da der Arbeiter weder die Konkurrenzfähigkeit noch die tatsächliche Konjunkturerwicklung kennt, ist sein Nutzenmaximierungskalkül auf Erwartungswerte angewiesen.

Das optimale Leistungsniveau des Arbeiters liegt bei $e^* = w \sqrt{\ln(\bar{\lambda}/\underline{\lambda}) / (\bar{\lambda} - \underline{\lambda})(\bar{q} - \underline{q})}$.¹²⁶

Da am Markt nur diejenigen Unternehmen verbleiben, welche die Bedingung $\lambda q e \geq w$ erfüllen, ergibt sich unter Berücksichtigung von e^* ein kritisches Niveau der Wettbewerbsfähigkeit (q_{krit}), über dem die Managementqualität der Betriebe zur Existenzhaltung liegen muss. Alle Unternehmen mit $q < q_{krit}$ verlassen den Markt. Aus dem Anteil der verbleibenden Betriebe kann das effektive Beschäftigungsniveau mit $\bar{L} \left(\bar{q} - \sqrt{(\bar{\lambda} - \underline{\lambda})(\bar{q} - \underline{q})} / \ln(\bar{\lambda}/\underline{\lambda}) / \lambda \right) / (\bar{q} - \underline{q})$ abgeleitet werden.¹²⁷

Interessanterweise hängt die Zahl Beschäftigter nicht mehr vom Lohn ab. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass Steigerungen des Lohns zwar die unternehmerischen Kosten erhöhen, andererseits aber auch die Leistung der Arbeiter steigern.¹²⁸ Die Stärke der Konjunktur korreliert positiv mit der Beschäftigung, weil die Wahrscheinlichkeit eines wettbewerbsbedingten Konkurses umso niedriger liegt, je stärker der konjunkturelle Ausschlag ist. Ferner kann dieser vonseiten des Arbeiters à priori nicht beobachtet werden und damit auch keine leistungsmindernde Wirkung entfalten.

Darüber hinaus verschlechtert sich die Beschäftigungslage durch eine zunehmende maximal mögliche Konjunktur, etwa infolge neuer Wachstumsmöglichkeiten durch Innovationen. Die Ursache für diesen Zusammenhang liegt in der Produktivitätsentscheidung des risikoneutralen Arbeiters, dessen Leistungsniveau durch ein nach oben wachsendes Konjunkturintervall und der dann größeren Beschäftigungswahrscheinlichkeit bei gleichen Auszahlungen sinkt. Gleiches gilt, wenn der Wert der minimal möglichen Konjunktur steigt, weil durch eine Reduktion der Unsicherheit der Erwartungsnutzen des Arbeiters steigt und infolgedessen seine Leistung sinkt.

¹²⁶ Vgl. Anhang a).

¹²⁷ Vgl. Anhang b).

¹²⁸ Das heißt allerdings nicht, dass auch die Zahl der Arbeitsanbieter \bar{L} nicht auf Variationen des Lohns reagiert. So kann dieses die Bereitschaft zum Arbeitsangebot beeinflussen und bei $E[U(w)] = w \cdot P(\lambda, qe \geq w) - e < 0$ zur freiwilligen Arbeitslosigkeit führen. Dieser Aspekt soll für die weitere Analyse aber keine Rolle spielen. Es wird eine hinreichende Unelastizität des Arbeitsangebots unterstellt.

Der Einfluss der Unternehmensheterogenität auf die Beschäftigung ist nicht eindeutig. Steigt der Anteil weniger wettbewerbsfähiger Unternehmen, sinkt zwar die durchschnittliche Konkurrenzfähigkeit, allerdings steigt das optimale Leistungsniveau der Arbeiter. Mit steigendem Wert \bar{q} nimmt der Anteil wettbewerbsfähiger Unternehmen zu, allerdings bleibt auch dies nicht ohne Folgen auf die Produktivitätsentscheidung: Je besser die erwartete unternehmerische Konkurrenzfähigkeit und je geringer damit das Risiko der Entlassung, desto niedriger die Leistungsbereitschaft. Mit einem Anstieg der maximalen Wettbewerbsfähigkeit fällt damit das Beschäftigungsniveau zunächst leistungsbedingt und steigt daraufhin wieder, weil der positive Effekt steigender Konkurrenzfähigkeit die Leistungsabnahme schließlich überkompensiert. Mit einer Zunahme von \underline{q} kann die Beschäftigung nur steigen.

Informiert der Betriebsrat die Belegschaft über die Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens, erstreckt sich deren Informationsdefizit nur noch auf die konjunkturelle Entwicklung. In der Extensivform reduziert sich die Informationsmenge des Arbeiters entsprechend seines zusätzlichen Wissens.

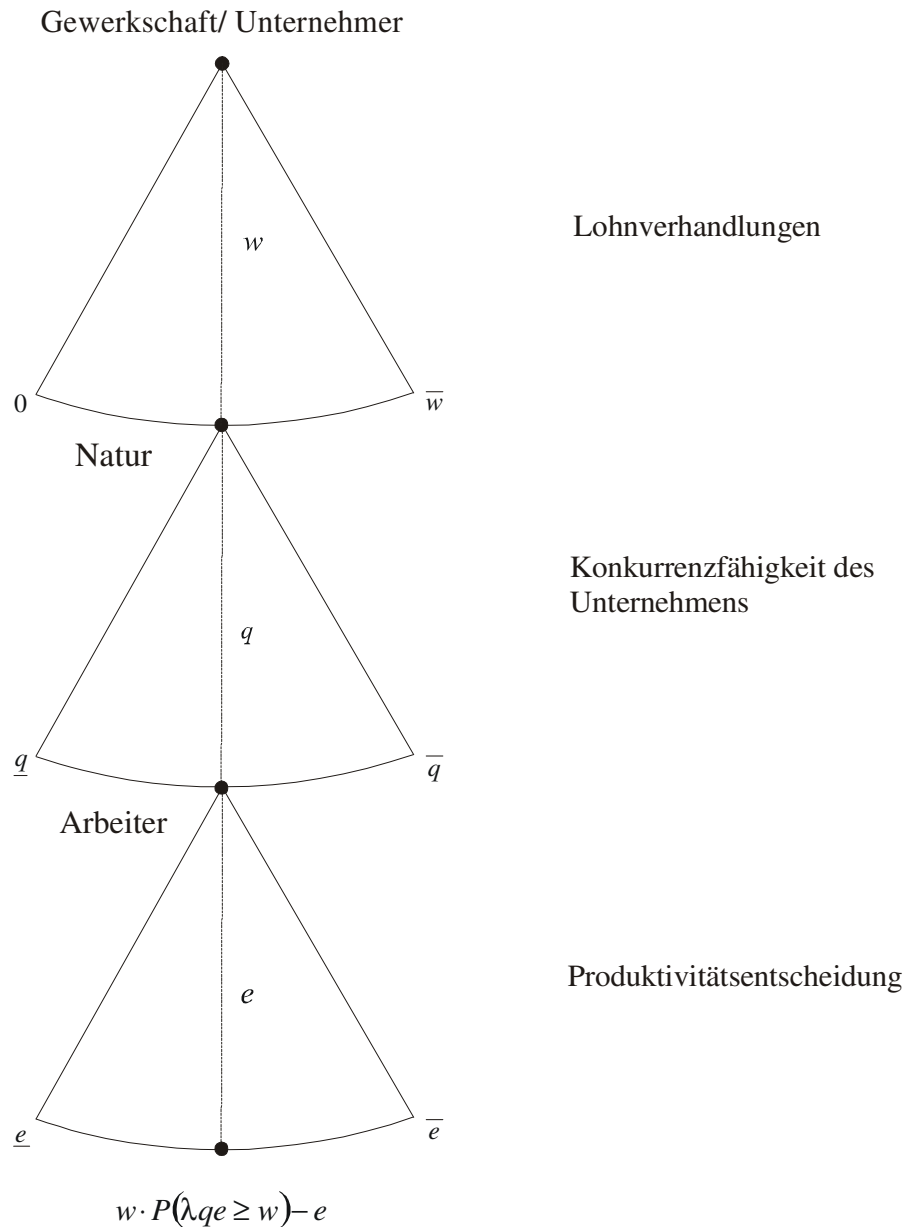


Abb. 16: Produktivitätsentscheidung mit Betriebsrat

In der neuen Entscheidungssituation berechnet sich die Wahrscheinlichkeit für das Überleben eines Betriebes über die Gleichverteilungsannahme des Konjunkturparameters λ . Das optimale Leistungsniveau des Arbeiters resultiert mit $e^* = w\sqrt{1/q(\bar{\lambda} - \underline{\lambda})}$ und hängt im Unterschied zur Situation ohne Mitbestimmung negativ mit der Konkurrenzfähigkeit zusammen.¹²⁹ Die Beschäftigung ergibt sich analog zur Berechnung ohne Betriebsrat durch $\bar{L} \left[\bar{q} - (\bar{\lambda} - \underline{\lambda})/\lambda^2 \right] / (\bar{q} - \underline{q})$.

¹²⁹ Vgl. Anhang c).

Wie im Falle ohne Betriebsrat steigt die Beschäftigung auch hier mit zunehmender Konjunkturstärke, wobei eine Zunahme des konjunkturellen Ausschlags eine deutlich höhere Wirkung hat, wenn ein Betriebsrat vorliegt. Dies ist auf die verbesserte Informationslage der Arbeiter zurückzuführen, die das Überleben ihres Betriebes nunmehr besser einschätzen können. Eine zunehmende Differenz der beiden Konjunkturstrems wirkt sich leistungsbedingt negativ auf das Beschäftigungsniveau aus, weil sich so die Unsicherheit des Arbeiters bei gleichen Auszahlungen erhöht. Eine Veränderung der unternehmerischen Heterogenität hat nur dann einen negativen Beschäftigungseffekt, wenn die Ausprägung der schlechtesten Unternehmung sinkt und der Spitzenwert der Wettbewerbsfähigkeit unverändert bleibt. Dieser beeinflusst das Beschäftigungsniveau positiv und kann den beschäftigungsfeindlichen Effekt einer proportionalen Abnahme von \underline{q} überkompensieren.

Hinsichtlich ihrer Einflussvariablen unterscheiden sich die Fälle mit und ohne Betriebsrat im Wesentlichen nur durch den Effekt des Konjunkturparameters λ . Der Betriebsrat führt dazu, dass das Beschäftigungsniveau auf eine veränderte konjunkturelle Entwicklung sensibler reagiert. Im Folgenden wird betrachtet, inwieweit sich die zu erwartenden Beschäftigungsniveaus unterscheiden und unter welchen Umständen ein Betriebsrat den Anteil Beschäftigter gefährdet.

Die wichtigste Variable, durch welche sich die Beschäftigungsniveaus mit und ohne Betriebsrat unterscheiden, ist der Konjunkturparameter λ . Für $\lambda^* = \sqrt{(\bar{\lambda} - \underline{\lambda}) \ln(\bar{\lambda}/\underline{\lambda}) / (\bar{q} - \underline{q})}$ sind die Beschäftigungsniveaus mit und ohne Mitbestimmungsgremium identisch. Für $\lambda > \lambda^*$ ist die zu erwartende Beschäftigung mit Betriebsrat höher, für $\lambda < \lambda^*$ wird diese von der Erwerbsquote ohne Betriebsrat übertroffen. Der Bereich, in dem ein Betriebsrat der Beschäftigung schadet, wächst, je stärker die Konjunktur schwanken kann und je homogener die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen ist. Im Falle einer sehr unterschiedlichen Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen ist es immer besser, wenn es Betriebsräte gibt, welche die Belegschaft über die Wettbewerbsfähigkeit informieren.

5.1.4 Ergebnis

Das vorgestellte Modell dient der Ermittlung von Beschäftigungseffekten durch Betriebsräte mit reiner Informationsfunktion. Es wurde gezeigt, inwiefern ein Mitbestimmungsgremium der Arbeitnehmer die Beschäftigung fördert oder gefährdet. Dabei wurde insbesondere die Rolle von Konjunktur- und Konkurrenzparametern herausgearbeitet.

Im Modell wurde der Lohn als exogen und für alle Arbeiter gleich angenommen. Mit Letzterem wird den deutschen Rahmenbedingungen Rechnung getragen, wonach sich Arbeiter über allgemein verbindliche Flächentarifverträge unabhängig von ihrer individuellen Leistung gleichen Löhnen gegenübersehen. Wie gezeigt wurde, korreliert der Lohn positiv mit der Leistung der Arbeiter. Da er als ‚Effizienzlohn‘ sowohl Kostenverursacher wie Leistungsmotiv ist, bleibt er in der Bestimmung der Beschäftigung letztlich neutral.

Der Beschäftigungseffekt eines Betriebsrates hängt wesentlich von der Konjunkturentwicklung ab. In einer Prosperität wirkt ein Betriebsrat eher beschäftigungsfördernd. Dagegen reduziert er die Erwerbsquote, wenn eine Rezession eintritt. Dieses Ergebnis entspricht dem des Referenzmodells von Freeman und Lazear insofern, als dass sie eine Wohlfahrtssteigerung durch Betriebsräte feststellen, wenn ein Konjunkturaufschwung wahrscheinlich ist und sie diese Form der Mitbestimmung damit auch für erstrebenswert erachten. Im Gegensatz zum vorgestellten Modell wird allerdings nur mit Wahrscheinlichkeiten für die konjunkturelle Entwicklung und nicht mit konkreten Ausprägungen der konjunkturellen Bestimmungsvariablen gerechnet, was neben dem reinen wohlfahrtsanalytischen Ansatz die Vergleichbarkeit erschwert.¹³⁰

Wie im Modell von Freeman und Lazear kann auch hier keine eindeutige Beurteilung von Betriebsräten erfolgen. Jede pauschale Ablehnung der arbeitnehmerseitigen Mitbestimmung, wie sie die eingangs vorgestellten Argumente der Unternehmenseite suggeriert, erscheint aber haltlos, weil die Möglichkeit einer beschäftigungsfördernden Wirkung von Betriebsräten durchaus realistisch ist. Diese hängt nur von der konkreten konjunkturellen Ausprägung ab. Darüber hinaus ergibt die Analyse, dass in Fällen, in denen

¹³⁰ Im Modell von Freeman und Lazear hängt es in der Prosperität von der Differenz zwischen Nutzenzuwachs der Arbeitnehmer und Verlusten der Unternehmer ab, ob Betriebsräte wohlfahrtsfördernd oder -schädlich sind. Vgl. Freeman/ Lazear (1995): S. 35.

Betriebsräte Belegschaften über die für sie vielfältige und damit undurchsichtige Wettbewerbsfähigkeit ihrer Unternehmen informieren, ein Mitbestimmungsgremium die Beschäftigung sehr wahrscheinlich erhöht.

Das Ergebnis des vorgestellten Modells wird partiell durch die empirische Arbeit von Frick und Sadowski bestätigt. Sie zeigen, dass sich die Beschäftigung in vergleichbaren Unternehmen durch Betriebsräte zumindest im Konjunkturaufschwung erhöht.¹³¹ Die ansonsten sehr unterschiedlichen Ergebnisse der vorgestellten empirischen Arbeiten erscheinen unter Annahme der eruierten Resultate geradezu selbstverständlich, weil die zugrunde liegenden Daten sämtlich aus verschiedenen Zeiträumen und damit wenigstens teilweise auch aus verschiedenen Konjunkturlagen stammen.

In zukünftigen Untersuchungen bliebe die empirische Evidenz der theoretischen Ergebnisse dieses Modells vollständig zu prüfen, indem mit Daten aus verschiedenen Wirtschaftslagen die Ausprägungen von Beschäftigungsindikatoren in Branchen mit hoher Mitbestimmung und solchen mit geringer verglichen werden. Konkret könnte der Frage nachgegangen werden, ob die Insolvenzquote bei anziehender Konjunktur signifikant stärker sinkt, wenn Unternehmen Betriebsräte aufweisen.

Überdies ließe sich das Modell um die Kosten der Freistellung von Betriebsräten erweitern. Dies könnte im Rahmen einer Endogenisierung des Lohns bewerkstelligt werden, der sich durch Verhandlungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften ergibt. Betriebsratskosten könnten vom Gewinn des Unternehmens, der neben der gewerkschaftlichen Verhandlungsmacht und dem Nutzen der Arbeiter im Verhandlungsprozess eine wichtige Rolle spielt, abgezogen und damit als Einflussgröße auf den Lohn berücksichtigt werden.

¹³¹ Vgl. Frick/ Sadowski (1995): S. 46-81.

5.2 Arbeitsmarkteffekte des Kündigungsschutzes

5.2.1 Problemstellung

Der Kündigungsschutz spielt in der öffentlichen Diskussion immer wieder eine bedeutende Rolle. Während auf der einen Seite viele Politiker und Vertreter der Arbeitnehmerseite überzeugt sind, der Kündigungsschutz biete mehr Sicherheit für die vorhandenen Arbeitsplätze und verhindere keineswegs die Entstehung neuer Jobs, behaupten auf der anderen Seite vor allem Arbeitgebervertreter, er gefährde ein hohes Niveau der Beschäftigung. Letzteres sei dabei Resultat höherer Kosten, die ein Unternehmen im Falle von Entlassungen, etwa in Form von Abfindungszahlungen zu erwarten hat.

Die Argumentation der Arbeitnehmerseite fußt häufig auf Umfragen unter Personalverantwortlichen privater Betriebe. So ergab eine Studie aus dem Jahr 2006, dass von 41 zufällig ausgewählten Personalchefs nur für drei der Kündigungsschutz eine ausschlaggebende Rolle spielt. Eine umfassendere Umfrage mit 2000 Personalern ergab sogar, dass selbst Probanden, die das Kündigungsschutzgesetz für reformbedürftig halten, sich davon nicht in ihrem Einstellungsverhalten beeinflussen ließen.¹³²

Auch die Vertreter der Unternehmerseite rekurren zur Begründung ihrer Argumente zumeist auf empirische Analysen. Hierbei steht bevorzugt die im internationalen Vergleich relativ hohe Arbeitslosigkeit Deutschlands im Vordergrund, deren Ursache die Verfechter der Unternehmerposition im rigiden Arbeitsrecht und damit auch im strikten Kündigungsschutz sehen. Dieser verhindere ein rasches ‚Heuern und Feuern‘ von Mitarbeitern, mit dem ein Unternehmen seine Produktivität optimiere und speziell jungen Arbeitskräften den Berufseinstieg ermögliche. Die Konsequenzen lägen in einer Erosion von Humankapital und einer hohen Langzeitarbeitslosigkeit.¹³³

Wissenschaftliche Analysen zu den Beschäftigungseffekten des Kündigungsschutzes lassen kein eindeutiges Urteil zu. Die meisten empirischen Studien ergaben lediglich, dass er die Beschäftigungsfluktuation reduziert.¹³⁴

¹³² Vgl. Böckler Impuls (2006): S. 3.

¹³³ Vgl. IWD (2007): S. 49.

¹³⁴ Vgl. Cahuc/ Koeniger (2007): S. 185-188.

Im Jahre 2004 untersuchte die OECD mithilfe internationaler Daten die Arbeitsmarkteffekte des Kündigungsschutzes. Hierzu wurde ein Indikator zur statistischen Erfassung nationaler Entlassungsvorschriften, der sogenannte Overall EPL Strictness herangezogen.¹³⁵ Dieser vereint drei Komponenten des Arbeitsrechts eines Landes: den Kündigungsschutz für Arbeiter mit regulären Arbeitsverträgen, Regeln für Massenentlassungen und Gesetze für Zeitverträge und Leiharbeit.

Die erste Facette des Indikators impliziert die notwendige Rechtfertigung einer Kündigung, formalrechtliche Hindernisse für den Arbeitgeber und Abfindungsregelungen. Der Overall EPL Strictness ist eine positive, stetige Variable, welche mit dem Ausmaß des Kündigungsschutzes wächst und als Bestimmungsgröße der Arbeitslosigkeit im Regressionszusammenhang wie folgt erscheint.¹³⁶

Arbeitslosenquote 2002

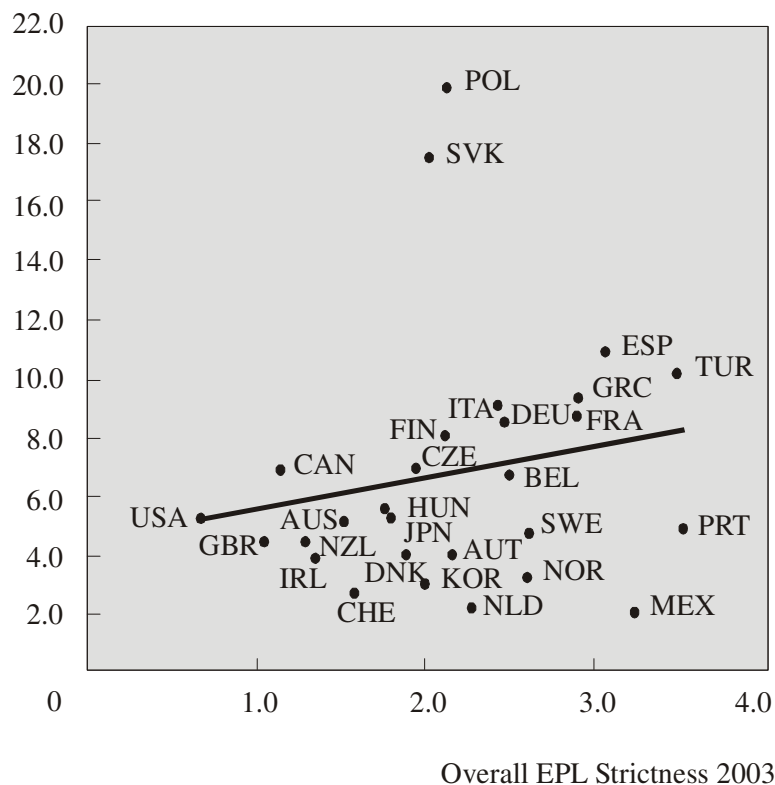


Abb. 17: Korrelation zwischen Kündigungsschutz und Arbeitslosigkeit

¹³⁵ EPL bedeutet Employment Protection Legislation.

¹³⁶ Folgende Länder wurden in der Analyse berücksichtigt: Australien (AUS), Belgien (BEL), Dänemark (DNK), Deutschland (DEU), Finnland (FIN), Frankreich (FRA), Griechenland (GRC), Großbritannien (GBR), Irland (IRL), Italien (ITA), Japan (JPN), Kanada (CAN), Korea (KOR), Mexiko (MEX), Neuseeland (NZL), Niederlande (NLD), Norwegen (NOR), Österreich (AUT), Polen (POL), Portugal (PRT), Schweden (SWE), Schweiz (CHE), Slowakei (SVK), Spanien (ESP), Tschechei (CZE), Türkei (TUR), Ungarn (HUN) und Vereinigte Staaten von Amerika (USA). Vgl. OECD (2004): S. 64/ 65.

Die Korrelationsanalyse ergibt, dass 19 % der Arbeitslosigkeit durch den Kündigungsschutz erklärt werden können, was nur einen schwachen, negativen Zusammenhang indiziert.¹³⁷

Für Deutschland wird der gleiche Zusammenhang von Goerke und Pannenberg untersucht. Im Gegensatz zur OECD indizieren sie den Kündigungsschutz statistisch als Höhe der Abfindungszahlung, welche Arbeitnehmer aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes oder per Gerichtsentscheidung realisieren konnten.

Ihre Analyse zeigt, dass im Zeitraum zwischen 1991 und 2003 nur 12 % der Arbeitnehmer in Westdeutschland, die ihre Stelle durch Firmenschließung, Einzelentlassung oder in gegenseitigem Einverständnis verloren, Abfindungen erwirken konnten. Des Weiteren lässt das Untersuchungsergebnis erkennen, dass große Unternehmen von Änderungen des Kündigungsschutzes weniger betroffen sind als kleine Betriebe. Dafür kommen in diesen Abfindungen seltener vor. Zudem ist ihre Höhe in kleinen Unternehmen ebenfalls deutlich geringer.¹³⁸

Der mindere Anteil Entlassener, welcher eine Abfindung per Gesetz oder Gerichtsentscheidung erwirken konnte, unterstützt das von der OECD eruierte Resultat, welches einen nur schwachen Arbeitsmarkteffekt des Kündigungsschutzes indiziert. Allerdings repräsentiert die juristische Komplexität des deutschen Arbeitsrechts ein Problem für die Arbeitgeber. So machen die Vielzahl der Gesetze wie auch die ungleiche Rechtsprechung in Kündigungsfragen das Ergebnis eines Arbeitsgerichtsverfahrens in Deutschland unvorhersehbar.¹³⁹

Bothfeld und Ullmann zeigen empirisch, inwiefern die Komplexität rechtlicher Bestimmungen das Beschäftigungsniveau beeinflusst. Für das Jahr 2004 untersuchen sie die Hypothese, nach welcher Kündigungsschutzgesetze das Einstellungsverhalten von Unternehmen nur geringfügig beeinflussen. Zu diesem Zweck nutzen die Autoren zwei Datenquellen. Zum einen stützen sie ihre Analyse auf eine Befragung zur betrieblichen Personalpolitik, wozu 2000 Personalabteilungen befragt wurden. Zum anderen dient eine Umfrage unter 2407 entlassenen Personen als Datenmaterial. Die empirischen Re-

¹³⁷ Aus der Signifikanzanalyse geht hervor, dass der Korrelationskoeffizient noch nicht einmal hinreichend von null verschieden ist, um überhaupt eine Korrelation zu symbolisieren. Vgl. OECD (2004): S. 81.

¹³⁸ Vgl. Goerke/ Pannenberg (2005): S. 31/ 32.

¹³⁹ Vgl. Goerke/ Pannenberg (2005): S. 1.

sultate bestätigen die Arbeitshypothese: Die Gefahr sinkender Neueinstellungen durch den Kündigungsschutz ist tatsächlich gering.¹⁴⁰

Ein echtes Problem arbeitsrechtlicher Bestimmungen ist dagegen ihre juristische Komplexität. Dem Arbeitnehmer entsteht ein besonderer Kündigungsschutz aus zu komplizierten Vorschriften, wenn sich sein Arbeitgeber nicht mit den Gesetzen auskennt und die zu erwartenden Kosten einer Entlassung überschätzt. Insbesondere bei kleinen Betrieben werden solche Informationsdefizite vermutet, weil sie zumeist keine Personalabteilung haben und ihnen die Kosten einer Rechtsberatung zu hoch sind.¹⁴¹

Aus den Umfragen von Bothfeld und Ullmann geht hervor, dass zwei Drittel der deutschen Unternehmen mit nicht mehr als fünf Angestellten meinen, dass für diese der Kündigungsschutz gelte. Tatsächlich war dies zum Zeitpunkt der Befragung aber nicht der Fall. Es gibt also tatsächlich Unternehmer, die aufgrund der juristischen Komplexität des Kündigungsschutzes prinzipiell keine Mitarbeiter entlassen, obwohl sie ein Recht darauf haben. Ihre Scheu vor Freisetzungen ist das Resultat eines Informationsproblems.¹⁴²

Die vorgestellten empirischen Ergebnisse zeigen, dass der Inhalt des Kündigungsschutzgesetzes nur einen geringen Einfluss auf das Beschäftigungsniveau hat, während seine rechtliche Ausgestaltung eine nicht unerhebliche Wirkung auf das Entlassungsverhalten zur Geltung bringen kann. In der folgenden Untersuchung wird der empirisch unerklärte Zusammenhang zwischen Kündigungsschutz und Arbeitslosigkeit theoretisch betrachtet. Es gilt zu zeigen, inwieweit Regeln zum Kündigungsschutz das Beschäftigungsniveau beeinflussen, wenn sie über eine hohe juristische Komplexität zur Überschätzung der erwarteten Kosten einer Entlassung führen.

¹⁴⁰ Vgl. Bothfeld/ Ullmann (2004): S. 262.

¹⁴¹ Vgl. Bothfeld/ Ullmann (2004): S. 263.

¹⁴² Vgl. Bothfeld/ Ullmann (2004): S. 267.

5.2.2 Referenzliteratur

Neben den vorgestellten Analysen der OECD, des ifo-Instituts¹⁴³ und der Hans-Böckler-Stiftung¹⁴⁴ gibt es eine Vielzahl weiterer empirischer und theoretischer Studien, welche die Arbeitsmarkteffekte des Kündigungsschutzes zum Gegenstand ihrer Betrachtung machen. So geht Hunt der Frage nach, inwiefern eine Senkung der Entlassungskosten die Flexibilität der Beschäftigung beeinflusst. Hierzu betrachtet sie Auswirkungen des deutschen Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1985, das eine Reduktion der Sozialplanpflicht für Arbeitgeber, die Mitarbeiter betriebsbedingt entlassen wollen, beinhaltet. In ihrer empirischen Analyse verwendet Hunt Monatsdaten der verarbeitenden Industrie in Deutschland aus den Jahren 1977 bis 1992. Die Untersuchung zeigt, dass eine Reduktion der Entlassungskosten keinerlei Auswirkungen auf die Beschäftigungsfluktuation aufweist.¹⁴⁵

Im Rahmen einer theoretischen Gleichgewichtsanalyse von Pissarides weist der Kündigungsschutz die Funktion einer Arbeitslosenversicherung auf. In seinem Modell, das keine perfekten Versicherungsmärkte, gesetzliche Abfindungszahlungen oder Kündigungsfristen vorsieht, hat der Kündigungsschutz bei gesellschaftlich optimaler Wahl durch den Staat keinerlei Beschäftigungseffekte. Darüber hinaus zeigt Pissarides, dass entlassene Arbeitnehmer nicht von sich aus gegen Unternehmen klagen, falls diese zugesagten Abfindungsleistungen nicht nachkommen. Dies liegt an der geringen Abfindungshöhe und der Erwartung hoher Gerichtskosten. Hieraus schließt der Autor die Notwendigkeit eines gesetzlich geformten Kündigungsschutzes, der allerdings als Arbeitslosenversicherung anderen Formen mit hohen Entlassungskosten vorzuziehen sei, weil so keine unproduktiven Jobs geschützt würden.¹⁴⁶

Autor, Donohue und Schwab untersuchen den wirtschaftlichen Effekt von US-amerikanischen Gesetzen gegen ungerechte Entlassungen („Wrongful Discharge Laws“). Ihre empirische Analyse beinhaltet Daten verschiedener Bundesstaaten der USA. Sie ergab, dass die Entwicklung der Beschäftigung mit der Verabschiedung von Gesetzen gegen ungerechte Entlassungen signifikant negativ korreliert.¹⁴⁷

¹⁴³ Vgl. Goerke/ Pannenberg (2005): S. 1-35.

¹⁴⁴ Vgl. Bothfeld/ Ullmann (2004): S. 262-270.

¹⁴⁵ Vgl. Hunt (2000): S. 177-202.

¹⁴⁶ Vgl. Pissarides (2001): S. 131-159.

¹⁴⁷ Vgl. Autor/ Donohue/ Schwab (2004): S. 440-446.

Die Auswirkungen zweier Reformen des deutschen Kündigungsschutzrechts werden empirisch analysiert von Verick. Er untersucht, inwieweit eine Verringerung der Gültigkeit des Kündigungsschutzes (Reform 1996) bzw. ihre Ausdehnung (Reform 1999) die Beschäftigung beeinflusst. Seine empirische Analyse umfasst Daten west- und ostdeutscher Unternehmen im Zeitraum 1997-2001. Dabei wurden nur Betriebe mit 13 oder weniger Mitarbeitern herangezogen. Die statistische Auswertung ergab, dass eine Ausdehnung des Kündigungsschutzes die Wahrscheinlichkeit für persistente Arbeitslosigkeit erhöht und die Wachstumschancen betroffener Unternehmen verringert.¹⁴⁸

Die gleichen Reformen werden von Bauer, Bender und Bonin dahin gehend untersucht, inwiefern sie die Beschäftigungsfluktuation kleiner Betriebe beeinflussen. Für die empirische Analyse werden Daten für westdeutsche Unternehmen mit weniger als 30 Mitarbeitern aus den Jahren 1995, 1997 und 1999 herangezogen. Das statistische Ergebnis zeigt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Ausmaß des Kündigungsschutzes und dem unternehmerischen Entscheidungsverhalten. Allerdings betonen die Autoren, dass sich die Aussagefähigkeit ihres Modells aufgrund einer Datenbasis erschöpft, aus der sich wesentliche Aspekte des Kündigungsschutzes nicht beobachten lassen. So kann beispielsweise die Substitution von Arbeitsplätzen, die normalerweise unter das Kündigungsschutzrecht fallen, durch nichtgeschützte Zeitarbeitsverträge kaum identifiziert werden.¹⁴⁹

Koeniger und Prat untersuchen die Beschäftigungsfluktuationen in OECD-Ländern, die sich, abgesehen vom Kündigungsrecht und der Produktmarktregulierung, stark ähneln. Dabei geht es den Autoren insbesondere um eine Erklärung der sehr ähnlichen Unternehmens- und Personalfuktuation zwischen dem kontinentaleuropäischen und dem angloamerikanischen Wirtschaftsraum, die sich hinsichtlich ihrer Regulierung deutlich unterscheiden und so eher unterschiedliche Fluktuationen erwarten ließen. Für ihre Analyse nutzen die Autoren ein theoretisches Modell, das neben dem als Entlassungskosten modellierten Kündigungsschutz die Regulierungen auf Produktmärkten involviert. Letztere werden als irreversible Investitionen und bürokratische Hemmnisse bei Marktzutritt konkretisiert. Aus dem Modell resultiert, dass die beiden Formen des regulativen Eingriffs genau entgegengesetzte Wirkungen auf die Beschäftigungsfluktuation aufweisen

¹⁴⁸ Vgl. Verick (2004): S. 1-43.

¹⁴⁹ Vgl. Bauer/ Bender/ Bonin (2007): S. 804-821.

und mithin eine Reduktion von Einstellungen und Entlassungen durch Kündigungsschutzgesetze mittels Regulierungen auf anderen Märkten konterkariert werden kann.¹⁵⁰

Ljungqvist und Sargent beschreiben die ökonomischen Auswirkungen des Kündigungsschutzes anhand eines allgemeinen Gleichgewichtsmodells, um historische Differenzen in der Entwicklung der Arbeitslosigkeit zwischen den USA und Europa herauszufinden. Das Modell enthält zwei parallel und unabhängig voneinander existierende Ökonomien, von denen eine einen Sozialstaat aufweist, der aus einer Arbeitslosenversicherung und dem Kündigungsschutz besteht („Welfare State Economy“). Die andere Volkswirtschaft enthält keinerlei sozialstaatliche Institutionen („Laissez-faire Economy“). Die Autoren vergleichen die Beschäftigungshöhen in Abhängigkeit exogener Einflüsse, welche auf die Produktivität der Arbeiter einwirken. Dabei wird gezeigt, dass in der Ökonomie mit Sozialstaat die Beschäftigung stets höher liegt, wenn exogene Schocks schwach sind. Leidet eine Volkswirtschaft hingegen an stärkeren exogenen Einflüssen, ist es für die Beschäftigungslage immer besser, wenn es keinen Wohlfahrtsstaat gibt und damit auch keinen besonderen Schutz vor Entlassungen.¹⁵¹

Die angeführte Literatur lässt erkennen, dass empirische Studien dem Kündigungsschutz entweder keine, uneindeutige oder nur schwache negative Beschäftigungseffekte nachweisen können. Zum Zwecke einer präziseren Untersuchung seiner Auswirkungen, die von den erwarteten Kosten einer Entlassung und damit maßgeblich von der rechtlichen Durchschaubarkeit eines Kündigungsschutzgesetzes bedingt werden, gilt es, seine Beschäftigungseffekte im Folgenden theoretisch zu modellieren und zu analysieren.

5.2.3 Modell

Das folgende Modell analysiert die Beschäftigungseffekte des Kündigungsschutzes mithilfe einer theoretischen Partialanalyse. Dabei soll im Gegensatz zu bisherigen Untersuchungen auch beachtet werden, wie sich die Erwartung extrem hoher Entlassungskosten, die aus einer überbordenden Komplexität des Kündigungsrechts resultiert und zu Freisetzungshemmungen der Unternehmer führt, auswirkt. Die befürchteten Kosten der Arbeitgeber können dabei sowohl pagatorische Abfindungszahlungen als auch

¹⁵⁰ Vgl. Koeniger/ Prat (2007): S. 302-332.

¹⁵¹ Vgl. Ljungqvist/ Sargent (2008): S. 1-29.

nichtpekuniäre Kosten, wie etwa Reputationsverluste durch unpopuläre Massenentlassungen, umfassen.¹⁵²

Die Beschäftigungseffekte des Kündigungsschutzes werden anhand eines einstufigen Spiels analysiert. Zunächst entscheiden die Unternehmer, die den letzten Konjunkturzyklus überlebten bzw. neu auf den Markt treten, über das Beschäftigungsniveau ihrer Betriebe in Abhängigkeit der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung. Die eingestellten Arbeitnehmer entscheiden über das optimale Leistungsniveau, wobei ihre Entscheidung durch den Lohn und zukünftige Beschäftigungschancen bedingt wird. Zur Vereinfachung wird die Leistung (e) als dichotome Variable formalisiert.

Der unternehmerische Erfolg hängt von der tatsächlichen Konjunktorentwicklung ab. Sobald die reale Situation offenbar wird, optimiert ein Unternehmer die Beschäftigung in seinem Betrieb, vorausgesetzt er ist bereit, mögliche Entlassungskosten zu akzeptieren.

Der Lohn wird mithilfe eines Effizienzlohnansatzes endogenisiert. Das heißt, die Arbeiter kalkulieren ihre Auszahlungen für reguläres ($e=1$) und nachlässiges Arbeiten ($e=0$). Der Unternehmer muss einen Lohn zahlen, der keinen Anreiz zur Nachlässigkeit („Shirken“) bietet, woraus eine Lohnuntergrenze resultiert, die nur unter Inkaufnahme eines unproduktiven Daseins der Arbeiter im Betrieb unterschritten werden kann. Auf diese Weise wird im Modell sichergestellt, dass Entlassungen nur aus ökonomischen Gründen erfolgen, die auch durch einen Kündigungsschutz erfasst werden, und nicht auf disziplinären Gründen basieren.¹⁵³ Die Einstellungsentscheidung des Unternehmers kann als Spiel in extensiver Form wie folgt veranschaulicht werden.

¹⁵² Basiert die Strategie eines Unternehmens, grundsätzlich niemanden zu entlassen, auf zu hohen Anerkennungsverlusten bei Entscheidungen zugunsten alternativer Strategien, kann die kündigungseindliche Einstellung des Arbeitgebers auch als Social Custom bzw. als wertrationale Präferenz interpretiert werden.

¹⁵³ Vgl. Shapiro/ Stiglitz (1984): S. 433-444.

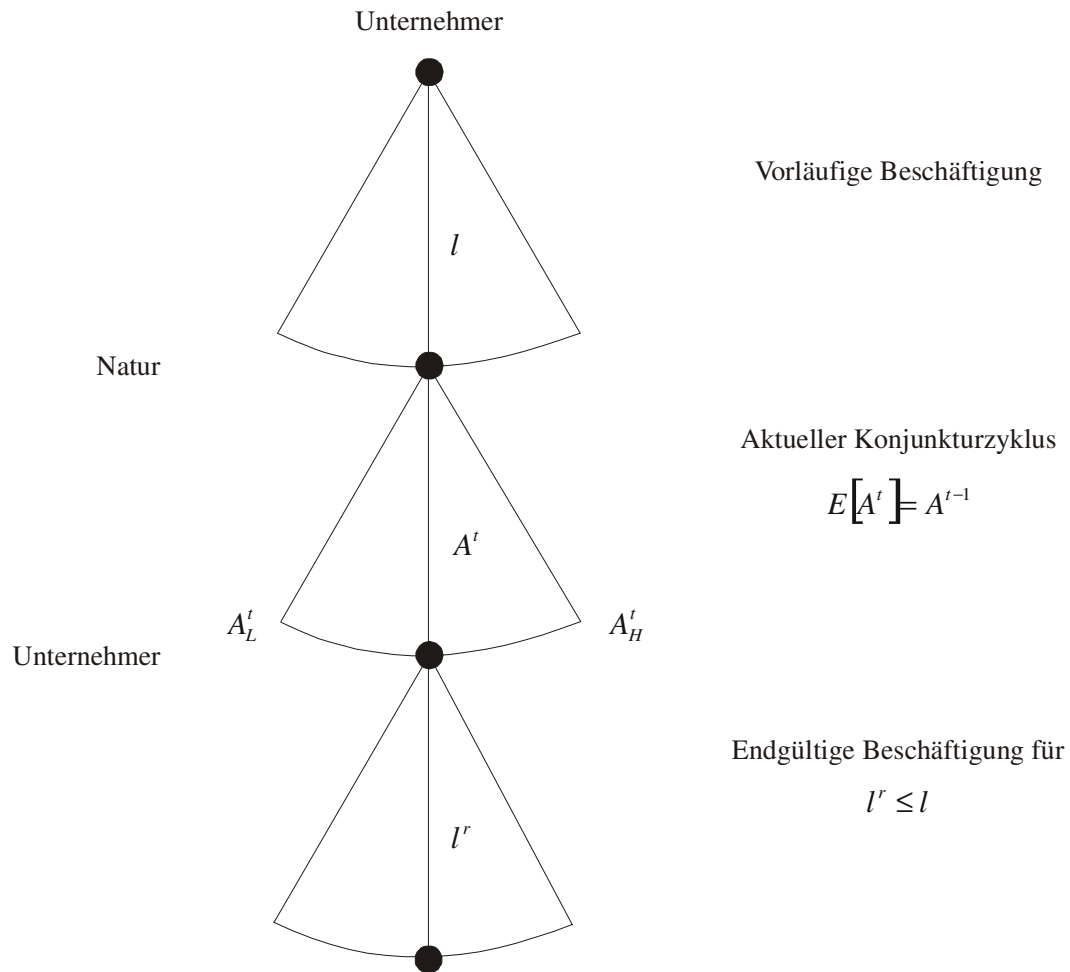


Abb. 18: Einstellungsentscheidungen des Unternehmers

Das Modell wird durch Rückwärtsinduktion gelöst. Hierzu ist zunächst die tatsächliche Beschäftigung in einem Betrieb (l^r) über ein unternehmerisches Gewinnmaximierungskalkül zu ermitteln.¹⁵⁴

Unter der Annahme einer Cobb-Douglas-Produktionsfunktion, konstanten Skalenerträgen und einem fixierten Kapitalinput ($k = 1$) mit dem Zins $r = 1$ resultiert die letztendliche Beschäftigung eines Unternehmens wie folgt.

$$\max_{l^r \leq l} \pi = \max_{l^r \leq l} (A^L - Q^S) l^{r \cdot 0.5} - w l^r - 1 - c^e (l - l^r)^+$$

¹⁵⁴ Zusätzliche Einstellungen im letzten Teilspiel werden als unmöglich angenommen.

Der Term $c^e(l-l^r)^+$ repräsentiert die vom Unternehmer im Falle einer Entlassung ($l^r \leq l$) erwarteten Kosten. c^e hängt vom Kündigungsschutz und allen weiteren Komponenten der erwarteten Kosten bei Entlassungen ab.

Das unternehmerische Gewinnmaximierungskalkül führt zu einem optimalen realen Beschäftigungsniveau $l^r = \min\left\{\left(\frac{A^L}{2(w-c^e)+n}\right)^2, l\right\}$.¹⁵⁵ Das aggregierte Beschäftigungsniveau in der betrachteten Ökonomie ist gegeben durch $nl^r = \min\{nl_r^*, nl\}$, wobei

n für die Zahl der am Markt agierenden Unternehmen steht.

Der Unternehmer darf seinen Arbeitern mit dem von ihm gezahlten Lohn keinen Anreiz zum Shirken geben. Auf diese Weise wird das vorläufige wie auch das endgültige Beschäftigungsniveau durch den Effizienzlohn begrenzt.

Bei der Berechnung des Lohns wird angenommen, dass alle Arbeiter identisch sind. Ihre Von-Neumann-Morgenstern-Erwartungsnutzenwerte sind wie folgt gegeben:

$$E_{NS}(U) = (w-1) \cdot \text{Prob}(\text{beschäftigt})$$

$$E_S(U) = w \cdot \text{Prob}(\text{beschäftigt})$$

Die Wahrscheinlichkeit, als Non-Shirker beschäftigt zu werden, liegt bei $1-\alpha$.¹⁵⁶ Die Wahrscheinlichkeit, als Shirker beschäftigt zu werden, ist gegeben durch $(1-\alpha)(1-\beta)$, wobei β die Wahrscheinlichkeit repräsentiert, bei Untätigkeit am Arbeitsplatz erwischt und gefeuert zu werden. Der Unternehmer stellt durch den Effizienzlohn ein produktives Engagement sicher, sodass $E_{NS}(U) \geq E_S(U) \Leftrightarrow w \geq 1/\beta$ gilt.

Unter der Annahme, dass ein Beschäftigter bereits produktiv arbeitet, wenn er indifferent zwischen Arbeiten und Shirken ist, muss der Unternehmer lediglich $w = 1/\beta$ bieten. In diesem Fall wird produktive Arbeit zur dominanten Strategie des Beschäftigten.

¹⁵⁵ Der Wert $\left(\frac{A^L}{2(w-c^e)+n}\right)^2$ steht für die optimale Beschäftigung während einer Rezession und wird im Folgenden abgekürzt mit l_r^* .

¹⁵⁶ α bezeichnet die Wahrscheinlichkeit, aus wirtschaftlichen Gründen entlassen zu werden.

Das vorläufige Beschäftigungsniveau, über das ein Unternehmer in seinem Betrieb entscheidet, orientiert sich am erwarteten Konjunkturzyklus. Dabei orientiert sich die erwartete Nachfrage an der wirtschaftlichen Situation der vorausgegangenen Periode: $E(Q) = E(A^r) - P = A^{r-1} - P$. Unter der Annahme, dass die Konjunktur sich im gleichen Maße positiv wie negativ entwickeln kann und langfristig Nullwachstum vorliegt, resultieren die Wahrscheinlichkeiten für eine Prosperität (H) bzw. eine Rezession (L) mit $\rho_H = \rho_L = 1/2$.

Die Funktion des erwarteten Unternehmergewinns ist gegeben durch:

$$E(\pi) = \frac{1}{2}\pi(A^H) + \frac{1}{2}\pi(A^L)$$

$$= \frac{1}{2}[(A^H - Q_H^S)^{0.5} - wl - 1] + \frac{1}{2}[(A^L - Q_L^S)^{r^{0.5}} - wl^r - 1 - c^e(l - l^r)]$$

wobei $Q_H^S = nl^{-0.5}$ und $Q_L^S = nl^{r^{0.5}}$ für $l^r < l$ (Fall mit Entlassungen)

und $E(\pi) = \left[\frac{1}{2}(A^H + A^L) - Q^S \right] l^{0.5} - wl - 1$ für $l \leq l^r$ (Fall ohne Entlassungen).

Werden die Gewinne in Abhängigkeit der einzelbetrieblichen Beschäftigung maximiert, resultiert der vorläufige Arbeitseinsatz in einem Unternehmen mit

$$l_1^* = \left(\frac{A^H}{2(1/\beta + c^e) + n} \right)^2 \text{ für } l^r < l \text{ und } l_2^* = \left(\frac{A^H + A^L}{2/\beta + n} \right)^2 \text{ für } l \leq l^r.$$

Die Gesamtbeschäftigung in der betrachteten Ökonomie resultiert schließlich mit

$$n \left(\frac{A^H}{2(1/\beta + c^e) + n} \right)^2 \text{ und } n \left(\frac{A^H + A^L}{2/\beta + n} \right)^2.$$

Um die gleichgewichtige vorläufige Beschäftigung zu finden, müssen drei relevante Beschäftigungsniveaus verglichen werden: das Optimum mit Entlassung (l_1^*), die optimale Beschäftigung ohne Kündigungen (l_2^*) und das optimale reale Beschäftigungsniveau im letzten Teilspiel mit Entlassungen (l_r^*).

Von den sechs theoretisch denkbaren Fällen sind nur die Konstellationen $l_r^* < l_2^* < l_1^*$

und $l_1^* < l_2^* < l_r^*$ möglich.¹⁵⁷ Für $\bar{c}^e = \frac{(A^H - A^L) \left(\frac{2}{\beta} + n \right)}{2(A^H + A^L)}$ sind die Werte l_1^* , l_2^* und l_r^*

identisch. Für $c^e < \bar{c}^e$ gilt $l_r^* < l_2^* < l_1^*$, für $c^e > \bar{c}^e$ die Konstellation $l_1^* < l_2^* < l_r^*$.

Im ersten Fall ist l_1^* das optimale Niveau der vorläufigen Beschäftigung, denn das reale ist immer niedriger als das anfängliche, sodass mit Entlassungen im letzten Teilspiel zu rechnen ist. Diese Situation wird begünstigt durch große Differenzen zwischen A^H und A^L sowie niedrige Entlassungskosten.

Im zweiten Fall wird der Unternehmer niemandem kündigen, denn die vorläufige Beschäftigung (l_1^*) wäre immer niedriger als das optimale Niveau (l_r^*). Da nunmehr $l_2^* = l_r^*$ gilt, wird das reale Optimum nicht erreicht. Diese Situation ist für sehr ähnliche Werte von A^L und A^H , also bei geringen Konjunkturschwankungen wahrscheinlich. Darüber hinaus begünstigen hohe oder als hoch empfundene Entlassungskosten diesen Umstand.

Aus den Berechnungen geht hervor, dass bei hohen Entlassungskosten und geringen Konjunkturschwankungen das vorläufige Beschäftigungsniveau dem endlichen entspricht. Es wird kein zu Beginn eingestellter Arbeiter entlassen. Im Falle niedrig empfundener Freisetzungskosten und großen Differenzen zwischen der Nachfrage in der Prosperität und der in einer Rezession werden sich vorläufige und reale Beschäftigung insofern unterscheiden, als dass einem Teil der Mitarbeiter gekündigt wird.

Im Folgenden werden langfristige Beschäftigungsdifferenzen zwischen den beiden Fällen untersucht. Hierfür wird zunächst der Fall ohne Entlassungen ($c^e > \bar{c}^e$, $l_r^* = l_2^*$) betrachtet.

¹⁵⁷ Vgl. Anhang d).

Unter der Annahme von Nullgewinnen lässt sich die Zahl der Unternehmen am Markt mit $n = \frac{(A^H + A^L)\sqrt{\beta} - 4}{2\beta}$ endogenisieren. Die langfristigen Werte für l_2^* und l^r ergeben sich mit $l_2^* = l^r = \beta$ und das langfristige Beschäftigungsniveau durch $nl_2^* = nl^r = \frac{1}{2}\sqrt{\beta}(A^H + A^L) - 2$.

Offensichtlich ist die Zahl der Unternehmen positiv mit den Konjunkturparametern und der Wahrscheinlichkeit, Shirker zu fassen, korreliert. Das Beschäftigungsniveau impliziert die gleichen Korrelationen.

Für die Situation mit Entlassungen ($c^e < \overline{c^e}$ und $l_r^* < l_1^*$) kann die langfristige Zahl von Unternehmen nicht algebraisch sinnvoll dargestellt werden. Die Korrelationen mit den Modellparametern sind uneindeutig: Für kleine Werte von β beeinflusst A^H die Zahl der Unternehmen am Markt positiv und A^L negativ. Die Korrelation zwischen n und β variiert ebenfalls mit der Höhe der Wahrscheinlichkeit. Nur für kleine Werte von β beeinflusst dieses die Zahl der Unternehmer positiv.¹⁵⁸

Es zeigt sich, dass die Zusammenhänge zwischen der Beschäftigungshöhe und den Modellparametern sehr viel komplexer werden, wenn man Entlassungskosten involviert. Sie werden speziell vom Lohn bzw. der Wahrscheinlichkeit, als Shirker aufzufliegen, bedingt.

Das vorgestellte Modell macht es möglich, den Zusammenhang zwischen (empfundenen) Entlassungskosten und dem Beschäftigungsniveau für den deutschen Fall zu untersuchen. Wie aus den eingangs vorgestellten empirischen Studien hervorgeht, sind die Inhalte rechtlicher Bestimmungen für deutsche Unternehmer kein kostenträchtiges Problem. Lediglich die juristische Komplexität führt zur Vermutung hoher Entlassungskosten. Wirkt das Kündigungsrecht so, wie es die empirischen Analysen suggerieren, läge in Deutschland die Situation $c^e < \overline{c^e}$ von Rechts wegen vor, während die Entlassungskosten als viel höher empfunden werden, sodass $c^e > \overline{c^e}$ den entscheidungsrelevanten Fall darstellt. Wüssten die Unternehmer, welche Gültigkeit das Kündigungs-

¹⁵⁸ Vgl. Anhang e).

schutzgesetz beansprucht, wären sie immer zu Entlassungen bereit. Befürchten die Arbeitgeber jedoch hohe, theoretisch unendlich hohe Entlassungskosten, vermeiden sie jede Kündigung und antizipieren die Entscheidung bereits bei der Einstellung von Arbeitskräften.

Zur Vereinfachung werden die beiden Extremfälle $c^e \rightarrow 0$ und $c^e \rightarrow \infty$ untersucht. Im ersten Fall ist die vorläufige Beschäftigung gegeben durch $A^{H^2}(A^L\sqrt{\beta} - 2)/A^{L^2}$ und die reale mit $A^L\sqrt{\beta} - 2$. Fürchten Unternehmer Entlassungskosten und kündigen die einmal beschäftigten Arbeiter nie, resultiert das Beschäftigungsniveau mit $\sqrt{\beta}(A^H + A^L)/2 - 2$.¹⁵⁹

Die letztendliche Beschäftigung (nl_r^*) ist immer kleiner als im Falle mit einem hoch empfundenen Kündigungsschutz. Das Niveau der vorläufigen Beschäftigung kann dagegen bei Unternehmen, die entlassen, höher liegen als in der Situation mit den gefürchteten Entlassungskosten. Für $\bar{w} = \left(\frac{A^L(2A^H + A^L)}{4(A^H + A^L)} \right)^2$ sind die Beschäftigtenzahlen in

beiden Fällen identisch. Bei hohen Konjunkturwerten A^H und A^L bzw. einem niedrigen Lohnniveau ($w < \bar{w}$) wäre es für die vorläufige Beschäftigungslage besser, wenn es einen Kündigungsschutz gäbe. Andernfalls wäre es ohne arbeitsrechtliche Freisetzungshemmnisse besser, womit hinsichtlich des vorläufigen Beschäftigungsniveaus die Wirkung eines Kündigungsschutzgesetzes uneindeutig erscheint.¹⁶⁰

¹⁵⁹ Die Zahl der Unternehmer bei $c^e < \bar{c}^e$ wurde für den Fall nach Entlassungen berechnet. In der Eingangssituation sind damit die Gewinne positiv, sodass das vorläufige Beschäftigungsniveau mit Unternehmen, die entlassen, höher sein könnte, weil ein Teil der Unternehmer den Markt bei realisierter Konjunktur verlässt.

¹⁶⁰ Berücksichtigt man für den Fall $c^e < \bar{c}^e$ maximale Entlassungskosten, resultieren gleiche Ergebnisse. Vgl. Anhang f).

5.2.4 Ergebnis

Das vorgestellte Modell dient der theoretischen Untersuchung von Beschäftigungseffekten eines Kündigungsschutzes, der aufgrund seiner juristischen Komplexität hohe Entlassungskosten befürchten lässt. Differenzen zwischen realen und wahrgenommenen Entlassungskosten wurden durch empirische Studien begründet.

Die ermittelten Resultate lassen nicht auf eindeutige Beschäftigungseffekte des Kündigungsschutzes schließen. Seine Auswirkungen hängen von zahlreichen Variablen ab. Bedeutende Größen sind insbesondere die konjunkturelle Entwicklung und der Lohn.

Im Fall des Kündigungsschutzes unterscheiden sich die Auswirkungen von Parameterveränderungen wesentlich vom Fall ohne Kündigungsschutz. Insbesondere ist die Zahl der Unternehmen am Markt und damit die Beschäftigung nicht mehr zwangsläufig positiv mit der Konjunktur und negativ mit dem Lohn verknüpft, wenn Entlassungen möglich sind.

Darüber hinaus konnte das Modell auf die deutsche Situation angewandt werden. Ausgehend von einem Kündigungsschutz, der durch seine juristische Komplexität hohe Entlassungskosten suggeriert, wurden bedeutende Unterschiede im Einstellungsverhalten des Unternehmers für die Fälle mit und ohne Kündigungsschutz festgestellt. Zur näheren Untersuchung wurden die folgenden Extremfälle betrachtet: ein Fall ohne Entlassungskosten und einer mit extrem hoch empfundenen. Der Vergleich beider Fälle führte zu dem Ergebnis, dass die endgültige Beschäftigung durch einen Kündigungsschutz höher ist. Die eingangs ermittelte Zahl eingestellter Arbeitskräfte kann dagegen auch ohne das empfundene Arbeitsrecht größer sein.

Die präsentierte Analyse kann leicht verallgemeinert werden. Unter der Annahme, dass die Kosten der Freisetzung nicht für jeden Unternehmer gleich sind¹⁶¹, sondern nur gleich verteilt, gibt es einen Anteil von Arbeitgebern, formal $(A^H - A^L)(2/\beta + n)/2(A^H + A^L)c_{\max}^e$, der immer entlässt. Für hohe Werte von c_{\max}^e , die im individuellen Entscheidungskalkül bei schlechter Informationslage realistisch erscheinen, verhindert die Komplexität jede Kündigung. Eine maximale Wirkung des

¹⁶¹ Das deutsche Recht sieht zahlreiche Differenzen in der Auslegung des Kündigungsschutzes in Abhängigkeit der Unternehmensgröße und der Beschäftigungsdauer von Mitarbeitern vor. Vgl. Kittner (2007): S. 897/ 898.

Kündigungsschutzes ist somit bereits durch eine undurchsichtige rechtliche Codierung gewährleistet.

Um ein adäquates Modell für andere Länder zu erhalten, kann die vorgestellte Arbeit leicht modifiziert werden. Hierzu sind die Ausgestaltung des Lohns, dessen Niveau international erheblich differiert, sowie Höhe bzw. Verteilung der konkreten Entlassungskosten anzupassen.

Der hier verwandte Effizienzlohnansatz wurde zum Zwecke einer möglichst allgemeinen Endogenisierung des Lohns gewählt. Er stellt außerdem sicher, dass Kündigungen nur aus wirtschaftlichen, nicht jedoch aus disziplinären Gründen erfolgen. Eine alternative Endogenisierung ist durch Lohnverhandlungsprozesse gegeben, wobei allerdings mehr nationalspezifische Charakteristika, wie etwa die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht und die Mitgliedschaft in Gewerkschaften, zu berücksichtigen sind.¹⁶²

Überdies müssen die wahrgenommenen und damit entscheidungsrelevanten Entlassungskosten weder fixiert noch gleich verteilt sein. In einer erweiterten Form des Modells könnte die reale Verteilung von c in einem Land zum Zwecke realistischerer Ergebnisse besondere Beachtung finden.

5.3 Auswirkungen gewerkschaftlicher Korruption auf das Mitgliedschaftsverhalten

5.3.1 Problemstellung

Veruntreuung und Korruption in Arbeitnehmervertretungen sind Erscheinungen, die man bisher nur aus dem US-Gewerkschaftssystem kannte. Spätestens die Aufdeckung des Bestechungsskandals um den VW-Aufsichts- und Betriebsrat 2005 und die Schmiergeldaffäre in der Siemens AG um die Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger 2007 zeigen, dass auch deutsche Institutionen der Arbeitnehmerschaft anfällig für die Veruntreuung ihnen anvertrauter Mittel und Kompetenzen sind. Das Kapitalvolumen ihrer Einnahmen, über das nur wenige bestimmen, und der Einfluss von Betriebsräten und Arbeitsdirektoren in großen Unternehmen implizieren Anreize zur

¹⁶² Vgl. Goerke/ Pannenberg (2004): S. 483-486.

persönlichen Bereicherung und Bestechung mächtiger Entscheidungsträger. Daher erscheint es interessant, Gründe und Folgen gewerkschaftlicher Korruption am US-Beispiel darzustellen und anhand eines Modells allgemein zu untersuchen.

Gewerkschaften werden in der Arbeitsmarktökonomik als Institutionen wahrgenommen, welche Einfluss auf die Lohnhöhe und das Beschäftigungsniveau nehmen. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft wird meist wertrational begründet. Das heißt, die Mitglieder erhoffen sich Reputation aus der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft, die bestimmte Werte repräsentiert.¹⁶³

Im Gegensatz zu den Annahmen der meisten neoklassischen Modelle geht der Aufgabenbereich einer Gewerkschaft in der Praxis häufig über Lohnverhandlungen hinaus. Insbesondere in den USA, wo der Sozialstaat schwächer ausgebaut ist als in Deutschland, fallen Leistungen, wie zum Beispiel die der Arbeitslosen- und der Rentenversicherung, in den Aufgabenbereich einer Gewerkschaft.¹⁶⁴

Mithilfe von Mitgliedsbeiträgen und gewerkschaftseigenen Sozialversicherungsfonds ist es ihr möglich, als Investor und damit indirekt selbst als Unternehmer aufzutreten. Das Kapitalvolumen mit seinem Investitionspotenzial kann Gewerkschaften anfällig machen für Veruntreuung und Korruption. Dies veranschaulicht das Beispiel US-amerikanischer Gewerkschaften.

Im Vergleich zu deutschen Gewerkschaften weisen US-amerikanische nur einen geringen Organisationsgrad auf und lassen sich in Industrie-, Berufs- und allgemeine Gewerkschaften differenzieren. Der letzte Typus ist für die Mitgliedschaft jedes Arbeitnehmers, unabhängig von dessen Beruf, offen und in Deutschland damit unbekannt. Überdies gibt es in den USA im Gegensatz zu Deutschland den Typus der ‚International Union‘. Dieser lässt auch die Mitgliedschaft ausländischer, insbesondere kanadischer Arbeitnehmer, zu.¹⁶⁵ Letzterer Gewerkschaftstyp trat bei der – überwiegend illegalen – Zweckentfremdung gewerkschaftlicher Mittel und anderer gewerkschaftlicher Kriminalität hervor. Im Folgenden werden beispielhaft für Korruption in Arbeitnehmerverbänden die Transportarbeitergewerkschaft (International Brotherhood of Teamsters; IBT), die Gewerkschaft der Hotel- und Gaststättenmitarbeiter (Hotel Employees and Restau-

¹⁶³ Vgl. Booth (1985): S. 253-261 und Goerke/ Pannenberg (2004): S. 481-504.

¹⁶⁴ Vgl. Erd (1989): S. 24.

¹⁶⁵ Vgl. Erd (1989): S. 21-25.

rant Employees International Union; HEREIU), die Baugewerkschaft (Labourers' International Union of North America; LIUNA) und die Hafendarbeitergewerkschaft (International Longshoremen's Association; ILA) aufgeführt.¹⁶⁶

Die etwa 1,4 Millionen Mitglieder zählende IBT ist die zweitgrößte US-amerikanische Gewerkschaft. Sie verwaltet den Central States Pension and Welfare Fund (CSPF), der seit 1960 besteht und der größte firmenübergreifende Pensionsfonds ist. Dieser umfasst rund 20 Milliarden Dollar und repräsentiert ein Kapital, das von der Teamster-Gewerkschaft investiv verwandt wurde. Während man aus einem Pensionsfonds gewöhnlich zwischen 5 und 10 % für Investitionen verwendet, wurden vom CSPF 70 % für Beteiligungen indirekt über Verbrechersyndikate an Unternehmen genutzt. So floss ein Teil des verfügbaren Fondskapitals als Kredit an amerikanische Mafiaorganisationen, die das Geld für den Bau und den Betrieb von Casinos in Las Vegas nutzten. Darüber hinaus dienten Fondsgelder Anwärtern auf die Gewerkschaftspräsidenschaft zur eigenen Werbefinanzierung und zur Bestechung politischer Gruppen. Des Weiteren konnte einer Reihe von Ortsverbänden der Teamsters („Locals“) die Vergabe sogenannter „Sweetheart Service Contracts“ nachgewiesen werden. Sie impliziert die Duldung außertariflicher Löhne durch die Gewerkschaft gegen Zahlungen an ihre Funktionäre.

Die Gewerkschaft der Hotel- und Gaststättenarbeiter (HEREIU)¹⁶⁷ weist 440.000 Mitglieder auf und wurde bis in die 80er-Jahre von Mafiosi infiltriert, die einen Großteil der Manager stellten. Deren Ziel war die Zweckentfremdung des gewerkschaftlichen Pensions- und Gesundheitsfonds in Form von Unternehmensbeteiligungen. Nach dem Vorbild der Teamster-Gewerkschaft wurden Fondsgelder als Kredite an Mafiafamilien vergeben, welche diese als Beteiligungen in privaten und öffentlichen Betrieben Atlantic Citys und Las Vegas nutzten. Insbesondere wurde der Gesundheitsfonds für Investitionen in Casinos verwandt. Überdies trat die HEREIU durch die Bestechung lokaler Politiker und die Ermordung von Konkurrenzgewerkschaftlern hervor.

Die amerikanische Gewerkschaft der Bau-, Holz- und Bergarbeiter (LIUNA) umfasst etwa 550.000 Mitglieder aus den USA und Kanada. Kriminelle Manager der Gewerkschaft missbrauchten Mittel des Wohlfahrtsfonds, um in der Bauwirtschaft zu investie-

¹⁶⁶ Vgl. Jacobs (2006): S. 42-51, S. 203-237.

¹⁶⁷ Mittlerweile ist die HEREIU mit der Gewerkschaft der Textilarbeiter (Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees; UNITE) fusioniert. Vgl. www.unitehere.org (letzter Zugriff 2008-03-18).

ren. Konkret wurden 68 % von LIUNAs Central States Joint Health Board and Welfare Trust Fund zweckentfremdet. Ziel war die Errichtung eines Kartells auf beiden Arbeitsmarktseiten. Weiterhin wurde die Gewerkschaft durch die Vergabe sogenannter ‚No-Show-Jobs‘ bekannt. Diese bestehen in der Einstellung und Entlohnung gewerkschaftsfreundlicher Mafiosi ohne tatsächliche Gegenleistung.

Die Gewerkschaft der Hafentarbeiter (ILA) ist mit 65.000 Mitgliedern die kleinste der International Unions. Wie in den bereits erwähnten Gewerkschaften wurden auch hier Finanzmittel aus Mitgliedsbeiträgen missbraucht, um Einfluss auf den Unternehmenssektor zu erhalten. Beiträge und von Unternehmen (Reeder, LKW-Transporteure) erpresstes Schutzgeld (zur Vermeidung von Streiks) wurden verwandt, um selbst unternehmerisch in den Häfen tätig zu werden. Zahlreiches Frachtgut wurde mittels sogenannter ‚Give-ups‘ gestohlen. Dabei werden Kraftfahrer bestochen, die ihnen anvertraute Ware der Mafia zu übergeben und die Ladung als gestohlen zu melden.

Unter den Annahmen, dass die Mitgliedschaft in Gewerkschaften wenigstens teilweise durch erhoffte Reputationsgewinne motiviert ist und die Aufdeckung mafiöser Seilschaften dem Ansehen der Mitglieder schaden kann, müsste es einen negativen Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Korruption und der gewerkschaftlichen Unterstützung geben. Diese Hypothese wird unterstützt durch einen internationalen Vergleich von Gewerkschaftsmitgliedschaften. So haben die USA nach Frankreich den zweitniedrigsten Organisationsgrad unter den wichtigsten Industrienationen, von denen sonst keine derart viele gewerkschaftliche Korruptionsfälle aufweist.¹⁶⁸

¹⁶⁸ Vgl. Lesch (2004): S. 6.

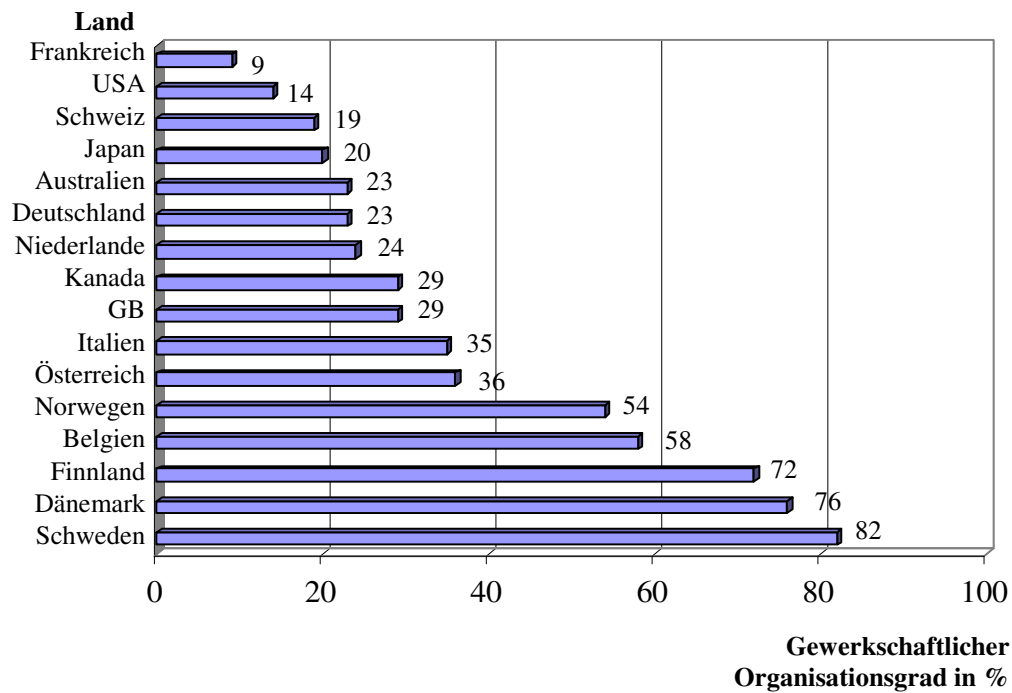


Abb. 19: Gewerkschaftliche Organisationsgrade im internationalen Vergleich

Darüber hinaus zeigt die historische Entwicklung des US-amerikanischen Organisationsgrades einen weitgehend kontinuierlichen Rückgang der gewerkschaftlichen Unterstützung.¹⁶⁹

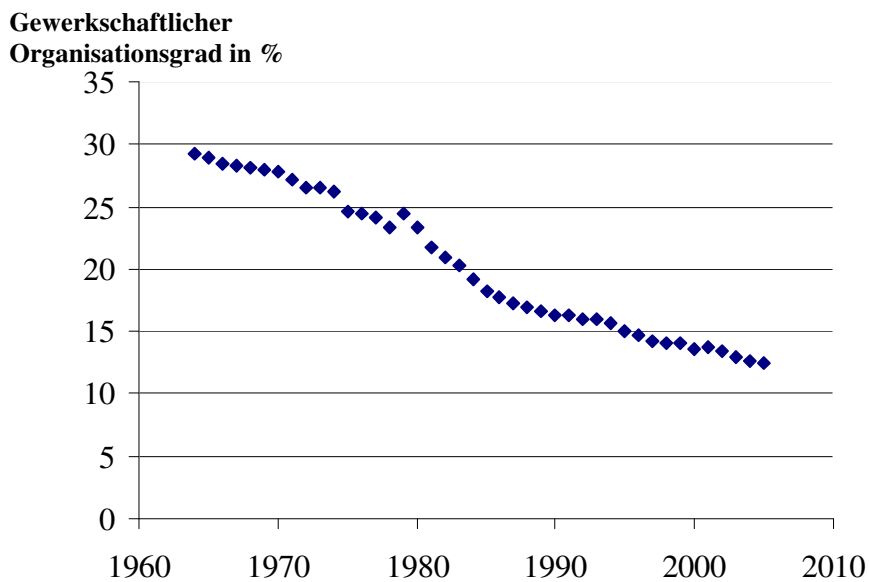


Abb. 20: Entwicklung des US-amerikanischen Organisationsgrades

¹⁶⁹ Vgl. www.trinity.edu/bhirsch/unionstats/ (letzter Zugriff 2008-03-18).

Der relative Mitgliederschwund ist in den 60er- und 70er-Jahren sowie in den 80er-Jahren offensichtlich am stärksten, also in einer Zeit, in der Mafiaskandale mit Gewerkschaftsbezug häufig publik wurden. So fallen beispielsweise die meisten Morde an mafiafeindlichen Gewerkschaftern und die ihnen folgenden juristischen Untersuchungen in diese Zeit.¹⁷⁰ Während die Gewerkschaftsbewegung in den 60er- und 70er-Jahren trotz zahlreicher Skandale eine hohe Popularität genoss, die sie vor allem dem charismatischen Teamster-Präsidenten Jimmy Hoffa verdankte, waren die 80er-Jahre durch eine gewerkschaftsfeindliche Einstellung der Amerikaner geprägt. In dieser Phase ließ US-Präsident Ronald Reagan die President's Commission on Organized Crime (PCOC) einsetzen, welche Fälle von Gewerkschaftskriminalität untersuchte, publik machte und mittels neuer Strafgesetze hart ahndete. Der Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaften war in dieser Zeit am stärksten. In den 90er-Jahren nahm die Zahl der Gewerkschaftsskandale ab, ebenso wie die Stagnation des Organisationsgrades. Zugleich stieg die innergewerkschaftliche Korruptionsbekämpfung, welche ihren Ausdruck in Zentralisierungstendenzen der großen Gewerkschaften für eine bessere Kontrolle der korruptionsanfälligen Locals fand.¹⁷¹

Die folgenden Ausführungen enthalten zunächst einen Überblick über wichtige Veröffentlichungen zu den Themen Korruption und Gewerkschaften. Anschließend wird der empirisch indizierte, negative Zusammenhang zwischen Mitgliedschaft und Korruption erstmals in einem theoretischen Modell untersucht.

5.3.2 Referenzliteratur

Der Zusammenhang zwischen Korruption, Markt- und Staatsversagen wird von Shleifer und Vishney betrachtet. In ihrem theoretischen Modell kommen sie zu dem Ergebnis, dass Wohlfahrtsverluste durch Korruption stets bei schwacher staatlicher Intervention am größten sind. Sie betonen die Rolle der Geheimhaltung, welche die gesellschaftlichen Kosten illegaler Transaktionen wesentlich erhöht und systematisch zu Investitionen in ineffiziente Projekte (zum Beispiel Waffengeschäfte) führt.¹⁷²

¹⁷⁰ Vgl. Jacobs (2006): S. 107/ 108, S. 133-137.

¹⁷¹ Vgl. Jacobs (2006): S. 40 ff.

¹⁷² Vgl. Shleifer/ Vishney (1993): S. 599-617.

Ades und Di Tella analysieren den Einfluss der Wettbewerbsintensität auf das Ausmaß der Korruption. Ihre empirische Analyse, die internationale Daten zugrunde legt, ergibt, dass Länder, deren Märkte ein geringes Wettbewerbsniveau aufweisen und in denen protektionistische Maßnahmen die Gewinne inländischer Unternehmen schützen, stets durch ein hohes Maß an Korruption geprägt sind. Regierungen, die korrupte Seilschaften bekämpfen wollen, sollten sich daher um den Abbau von Wettbewerbsschranken bemühen.¹⁷³

Mithilfe eines allgemeinen Gleichgewichtsmodells analysieren Acemoglu und Verdier, inwiefern staatliche Institutionen im Rahmen ihrer Korruptionsbekämpfung selbst korrupte Akteure hervorbringen und damit die Wohlfahrtsverluste illegaler Transaktionen verschlimmern, statt sie zu beseitigen. Die Untersuchung ergab, dass das Ausmaß der staatlichen Intervention nicht monoton mit dem Pro-Kopf-Einkommen einer Ökonomie korreliert. Sind korruptionsanfällige Bürokraten nicht kontrollierbar, bedarf es hoher Löhne, um ihrer Bestechlichkeit vorzubeugen. Im Gegensatz zu Shleifer und Vishney kommen sie zu dem Schluss, dass sich mit wachsender Unzuverlässigkeit der staatlichen Selbstkontrolle der Staat besser enthalten und privatwirtschaftliche Korruption tolerieren sollte.¹⁷⁴

Polinsky und Shavell analysieren den Zusammenhang zwischen Bestechung und optimaler Rechtsdurchsetzung. Dabei werden zwei Instrumente zur Korruptionsbekämpfung in Antikorruptionsbehörden mit einem theoretischen Modell untersucht: die Sanktionierung bestechlicher Beamter und ihre leistungsorientierte Entlohnung. Im ersten Fall ist ein Maximum an Bestrafung optimal, im zweiten muss ein Optimum im Trade-off zwischen sinkendem Anreiz, Bestechungsgelder anzunehmen, und zunehmender Verlockung, Unschuldige anzuklagen oder zu erpressen, gefunden werden.¹⁷⁵

Garoupa und Jellal untersuchen den gleichen Zusammenhang und betonen, dass unter Berücksichtigung des Bestechungspotenzials in Antikorruptionsbehörden die optimale Strafe gegen Kriminelle nicht die maximal mögliche ist. In ihrer theoretischen Analyse zeigen die Autoren, dass mit steigendem Strafmaß der Bestechungsanreiz und damit die

¹⁷³ Vgl. Ades/ di Tella (1999): S. 982-993.

¹⁷⁴ Vgl. Acemoglu/ Verdier (2000): S. 194-211.

¹⁷⁵ Vgl. Polinsky/ Shavell (2001): S. 1-24.

Korruption in der Beamtenschaft zunehmen, sodass es sich lohnt, Strafen gegen Delinquenten zu reduzieren und solche gegen bestechliche Beamte zu erhöhen.¹⁷⁶

Waller, Verdier und Gardener untersuchen die ökonomischen Auswirkungen korrupter staatlicher Institutionen in Abhängigkeit ihrer hierarchischen Struktur. Dabei finden sie heraus, dass Korruption – theoretisch modelliert als Bestechungsgeld pro Investition – eine umso effizientere Allokation bewirkt, je zentraler die Korruptionsentscheidungen getroffen werden. Allerdings erhöht ein System, in dem primär ranghohe Beamte Bestechungsgelder kassieren, die Gesamtzahl illegaler Transaktionen.¹⁷⁷

Einen umfassenden Überblick zum Thema Korruption aus ökonomischer Perspektive liefert Lambsdorff. Er analysiert Anreizsysteme und Stabilität korrupter Beziehungen und untersucht die Wohlfahrtswirkungen illegaler Transaktionen in der Privatwirtschaft und der staatlichen Bürokratie. Lambsdorff behauptet, dass Korruption stets mehr gesellschaftliche Kosten verursacht als ihre Bekämpfung. Hierzu untermauert er seine Argumentation durch eine Reihe von Fallstudien, die auch den Missbrauch von Wohlfahrtsfonds durch ihre Verwalter enthalten.¹⁷⁸

Die angeführte Literatur zeigt, dass Korruption sowohl theoretisch wie empirisch Eingang in die ökonomische Analyse gefunden hat. Um auch die Bestechlichkeit in Gewerkschaften literarisch zu untermauern, muss auf soziologische Arbeiten zurückgegriffen werden. So untersucht der Soziologe Erd Strukturprobleme in Gewerkschaften am Beispiel der Teamsters und der United Automobile Workers (UAW). Dabei zieht der Autor auch Vergleiche zum deutschen Gewerkschaftssystem. Erd betont, dass die primär wertrationale Einstellung deutsche Gewerkschafter bisher vor Korruption bewahrte.¹⁷⁹

Die erste umfassende Analyse gewerkschaftlicher Kriminalität in den USA der letzten fünfzig Jahre liefert Jacobs. Er schildert historisch die Entwicklung der US-Gewerkschaften und nennt Gründe für ihre Korruptionsanfälligkeit, welche trotz harter gesetzlicher Sanktionen und einem starken Mitgliederschwund erhalten blieb. Wesent-

¹⁷⁶ Vgl. Garoupa/ Jellal (2002): S. 1-22.

¹⁷⁷ Vgl. Waller/ Verdier/ Gardener (2002): S. 688-703.

¹⁷⁸ Vgl. Lambsdorff (2007): S. 9 ff.

¹⁷⁹ Vgl. Erd (1989): S. 27-135.

lich waren vor allem die Marktmacht der Gewerkschaften und der enorme Kreditbedarf mafïöser Organisationen, welcher einen hohen Anreiz zur Mittelveruntreuung bot.¹⁸⁰

Für die Analyse der vorliegenden Arbeit ist neben Korruption in Gewerkschaften die Beitrittsentscheidung von Bedeutung. Konzepte, welche die Mitgliedschaft in Gewerkschaften durch Reputationsgewinne erklären, basieren im Wesentlichen auf Ausführungen von Booth¹⁸¹ sowie von Goerke und Pannenberg¹⁸².

In ihrem Modell zur Gewerkschaftsmitgliedschaft geht Booth davon aus, dass Gewerkschaften Löhne aushandeln, die sowohl für Mitglieder wie für Nichtmitglieder gelten. Da ohne Beitrittszwang ein Anreiz zum Free Riding besteht, führt Booth Reputationsgewinne ein, um die Existenz der Gewerkschaft zu begründen. Sind diese bei Mitgliedschaft hinreichend groß, treten alle Arbeitnehmer der Gewerkschaft bei. Im Falle eines zu geringen Reputationspotenzials kann eine Gewerkschaft nicht existieren. Ein Organisationsgrad zwischen 0 und 100 %, also die Existenz einer Gewerkschaft mit Free Riding, ist unrealistisch, weil er nur als instabiles Gleichgewicht infrage käme.

Goerke und Pannenberg verwenden eine Reputationsfunktion, um die Gewerkschaftsmitgliedschaft zu begründen. Diese stellt den Anerkennungsgewinn von Mitgliedern in Abhängigkeit vom Organisationsgrad und der individuellen Reputationsempfindung dar. Ferner ermöglicht sie eine Unterscheidung der Arbeiter in solche mit konformistischen und elitistischen Präferenzen, sodass Mitglieder entweder einen hohen Organisationsgrad als reputationsfördernd oder eine niedrige Gewerkschaftsdichte als Anerkennung stiftend empfinden. Im Gegensatz zu Booth kommen hierdurch auch Organisationsgrade zwischen 0 und 100 % als stabile Gleichgewichte infrage.

Die Existenz elitistischer Präferenzen konnte von Goerke und Pannenberg nicht signifikant nachgewiesen werden. Daher beschränkt sich der Ansatz dieser Arbeit auf die Möglichkeit, Reputation als Mitglied einer wertrationalen Gewerkschaft zu gewinnen oder bei unfreiwilliger Unterstützung einer korrupten Gewerkschaft zu verlieren. Der Reputationsgewinn bzw. -verlust ist umso größer, je höher der Organisationsgrad und die individuelle Wertschätzungsausprägung. Damit orientiert sich der hiesige Ansatz methodisch primär an Booth. Im Unterschied zu ihrem Modell gibt es auch negative

¹⁸⁰ Vgl. Jacobs (2006): S. 23-39.

¹⁸¹ Vgl. Booth (1985): S. 253-261.

¹⁸² Vgl. Goerke/ Pannenberg (2004): S. 481-504.

Reputation bei Aufdeckung korrupter Machenschaften. Ferner werden unterschiedliche Löhne für Gewerkschaftsmitglieder und Nichtmitglieder angenommen, weil dies bei US-Tarifen vorkommt. Der potenzielle Vorteil bei Korruption wird – wie in der Literatur üblich – monetär erfasst.

5.3.3 Modell

Zur Darstellung und Analyse der Mitgliedschaft in Gewerkschaften bei Korruption wird eine Volkswirtschaft mit mehreren Gewerkschaften betrachtet, deren Führung zu einem Anteil γ korrupt ist. Es werden zwei Löhne gezahlt: Gewerkschaftsmitglieder erhalten den Tariflohn w_G , Nichtgewerkschaftsmitglieder einen Marktlohn (w_{NG}). Die Gewerkschaft verlangt einen Anteil α vom Lohn als Beitrag. Dabei wird angenommen, dass der Tariflohn auch nach Abzug des Beitrages über dem nichtgewerkschaftlichen Lohn liegt.

Arbeitnehmer erwägen, einer Gewerkschaft beizutreten. Ihr Nutzen hängt vom Lohn und der Reputation R ab, deren konkrete Ausprägung vom Typ der Gewerkschaft bedingt wird, in der man Mitglied wird.

$$R = \begin{cases} R_w & \text{wertrationale Gewerkschaft} \\ 0 & \text{kaschierte Korruption} \\ -R_k & \text{aufgedeckte Korruption} \end{cases}$$

Der Umstand keiner Reputation bei kaschierter Korruption basiert auf der Annahme, dass die Gewerkschaft trotz Nichtaufdeckung ihrer mafiösen Seilschaften und vorgegebener Wertrationalität zwielichtig bleibt. Die Reputation wird gewichtet mit dem Anteil aller Gewerkschaftsangehörigen μ und der individuellen Wertschätzungsausprägung ε . Es gilt $\varepsilon > 0$. ε ist gleich verteilt zwischen $\underline{\varepsilon}$ und $\bar{\varepsilon}$.¹⁸³

¹⁸³ Die Definition für Reputation geht zurück auf Akerlof (1980): S. 758.

Die Nutzenfunktion der Arbeiter ist gegeben durch

$$U_A = w_i + d^k \varepsilon \mu R - d^k \alpha w_G$$

wobei $i \in (G, NG)$ und $d^k = \begin{cases} 0 & \text{kein Mitglied} \\ 1 & \text{Mitglied.} \end{cases}$

Ein Arbeiter kann nur nach einem Beitritt erfahren, ob er sich in einer korrupten oder wertrationalen Gewerkschaft befindet, weil man erst als Mitglied die innere Struktur und den Wertebezug einer Organisation kennenlernt.¹⁸⁴ Der realisierte Nutzen kann auch durch einen anschließenden Austritt nicht mehr verändert werden.

Die Nutzenfunktion der Gewerkschaft ist gegeben durch

$$U_G = \alpha w_G \mu L + \mu R + d^c \mu \tau .$$

Basis der gewerkschaftlichen Einnahmen ist das Einkommen der Gewerkschaftsangehörigen ($w_G \mu L$). Dabei steht L für die Gesamtzahl der Arbeitskräfte. d^c ist eine Dummy-Variable, die 0 bei einer wertrationalen Gewerkschaft wird und 1 im Korruptionsfall. R_k kann hier als Brandmarkung für Korruption verstanden werden, die sich in der Realität zum Beispiel durch eine erzwungene Treuhänderschaft ausdrückt.¹⁸⁵

τ repräsentiert den finanziellen Vorteil einer korrupten Gewerkschaft gegenüber einer wertrationalen. In der Realität kann es sich dabei um hohe Renditen illegaler Investitionen oder Schmiergelder für Gewerkschaftsfunktionäre handeln. τ ist gleich verteilt im Intervall $[\underline{\tau}; \bar{\tau}]_{R^+}$ und wird mit μ gewichtet: Je größer eine Gewerkschaft ist, desto mehr finanzielle Vorteile kann sie bekommen.

Ein Gleichgewicht wird erreicht, wenn kein Nichtgewerkschaftsmitglied beitreten und kein Gewerkschaftsmitglied austreten will. Durch die Nutzenfunktionen kann das Modell als Spiel in extensiver Form veranschaulicht werden.

¹⁸⁴ Diese Annahme wurde empirisch nachgewiesen von Visser (2002): S. 406-409.

¹⁸⁵ Das amerikanische Antikorruptionsrecht sieht bei Gewerkschaften eine befristete Übernahme des Managements durch Staatsanwälte vor. Vgl. Jacobs (2006): S. 138 ff.

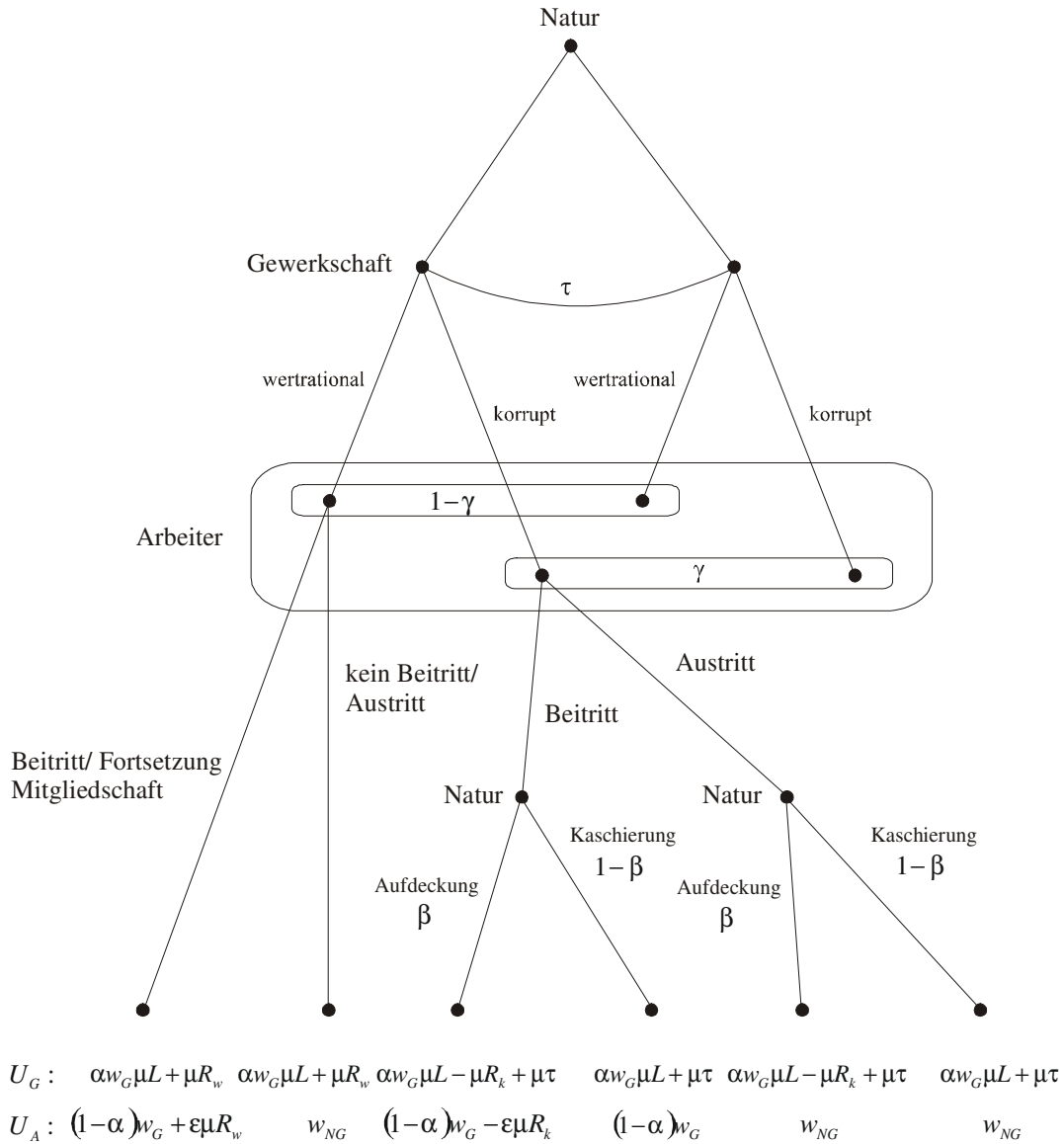


Abb. 21: Beitrittsentscheidung des Arbeiters

Da der Arbeiter à priori nicht zwischen einer korrupten und einer wertrationalen Gewerkschaft unterscheiden kann, ist sein Nutzenmaximierungskalkül auf Erwartungswerte angewiesen. Die Von-Neumann-Morgenstern-Nutzenwerte ergeben sich dabei in Abhängigkeit des gewerkschaftlichen Status eines Arbeiters.

Nutzen als Mitglied:

$$E_M(U_A) = (1-\gamma)[(1-\alpha)w_G + \varepsilon \mu R_w] + \gamma\{\beta[(1-\alpha)w_G - \varepsilon \mu R_k] + (1-\beta)(1-\alpha)w_G\}$$

Nutzen als Nichtmitglied:

$$E_{NM}(U_A) = w_{NG}$$

Das Entscheidungskalkül für oder gegen einen Beitritt ergibt sich durch

$$E_M(U_A) \begin{matrix} > \\ < \end{matrix} E_{NM}(U_A)$$

$$\Leftrightarrow (1-\gamma)[(1-\alpha)w_G + \varepsilon\mu R_w] + \gamma\langle \beta[(1-\alpha)w_G - \varepsilon\mu R_k] + (1-\beta)(1-\alpha)w_G \rangle \begin{matrix} > \\ < \end{matrix} w_{NG}.$$

Man entscheidet sich für einen Beitritt im Falle von

$$(1-\gamma)[(1-\alpha)w_G + \varepsilon\mu R_w] + \gamma\langle \beta[(1-\alpha)w_G - \varepsilon\mu R_k] + (1-\beta)(1-\alpha)w_G \rangle > w_{NG}$$

$$\Leftrightarrow (1-\alpha)w_G - w_{NG} > \varepsilon\mu[\gamma\beta R_k - (1-\gamma)R_w].$$

Für $\beta = 0$ ist die rechte Gleichungsseite immer negativ. Wegen $(1-\alpha)w_G - w_{NG} > 0$ wäre die Bedingung zum Beitritt stets erfüllt. Ist also die Gefahr der Aufdeckung gewerkschaftlicher Korruption sehr klein, liegt der Organisationsgrad bei $\mu = 1$. Dieser wird gefährdet durch einen hohen Reputationsverlust R_k im Falle der Aufdeckung gewerkschaftlicher Korruption und begünstigt durch das hohe Reputationspotenzial R_w einer wertrationalen Gewerkschaft.

Zur Charakterisierung aller möglichen Fälle mit $\mu < 1$ wird der gleichgewichtige Organisationsgrad bestimmt. Hierzu muss das Gewerkschaftsmitglied mit der geringsten Wertschätzungsausprägung (ε_k) gerade indifferent sein zwischen Zu- und Austritt, so dass $E_M[U_A(\varepsilon = \varepsilon_k)] = E_{NM}[U_A(\varepsilon = \varepsilon_k)]$ gilt.¹⁸⁶

Das Gleichgewicht resultiert mit $\mu = \frac{(1-\alpha)w_G - w_{NG}}{\varepsilon_k[\beta\gamma R_k - (1-\gamma)R_w]}$. γ kann anhand der gewerkschaftlichen Nutzenfunktion endogenisiert werden. Eine Gewerkschaft wird korrupt für

$\alpha w_G \mu L - [\beta\mu R_k + (1-\beta)0] + \mu\tau > \alpha w_G \mu L + \mu R_w \Leftrightarrow \tau > \beta R_k + R_w$. Durch die Gleichver-

teilungssannahme resultiert γ mit $\gamma = \frac{\bar{\tau} - \beta R_k - R_w}{\tau - \bar{\tau}}$.¹⁸⁷

¹⁸⁶ Vgl. hierzu die Gleichgewichtsdefinition von Goerke/ Pannenberg (2004): S. 488.

¹⁸⁷ Es gehören stets diejenigen zuerst der Gewerkschaft an, welche die höhere Wertschätzungsausprägung aufweisen. Vgl. Naylor (1989): S. 775.

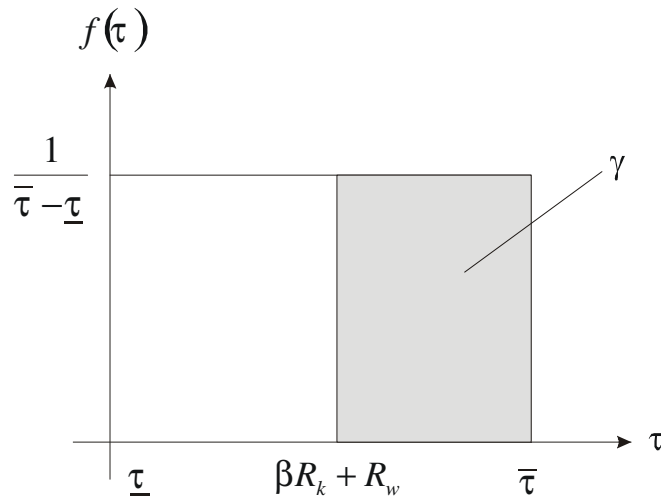


Abb. 22: Verteilung des Korruptionsvorteils

Schließlich wird der Gewerkschaftslohn w_G mithilfe eines Nash-Bargaining-Ansatzes endogenisiert. Gewerkschaften und Unternehmer verhandeln über den Tariflohn. Im Nash-Produkt wird die Nutzenfunktion der Gewerkschaft mit ihren Einnahmen $\alpha\mu L w_G$ angenommen, wodurch auch der Organisationsgrad in den Verhandlungen eine Rolle spielt. Die Auszahlungsfunktion der Unternehmer ist gleich dem Gewinn (π). Der gewerkschaftliche Drohpunkt liegt bei ihren Einnahmen für $w_G = w_{NG}$, der unternehmerische wird mit null unterstellt. Das Verhandlungsspiel besteht in der Maximierung des Nash-Produkts $(\alpha\mu L w_G - \alpha\mu L w_{NG}) \cdot \pi$.¹⁸⁸ Der Tariflohn resultiert mit $w_G = \pi + w_{NG}$ und der gleichgewichtige Organisationsgrad somit durch

$$\mu = \frac{(1 - \alpha)\pi - \alpha w_{NG}}{\varepsilon_\kappa \left[\beta \frac{\bar{\tau} - \beta R_k - R_w}{\bar{\tau} - \underline{\tau}} R_k - \left(1 - \frac{\bar{\tau} - \beta R_k - R_w}{\bar{\tau} - \underline{\tau}} \right) R_w \right]}$$

Der Organisationsgrad steigt offensichtlich mit zunehmendem unternehmerischen Gewinn und fällt, je höher der Nichtgewerkschaftslohn ist. Er ist zudem negativ mit dem Mitgliedsbeitrag α korreliert. Mit zunehmendem Reputationspotenzial R_w wächst der Organisationsgrad. Der Einfluss von R_k auf den Organisationsgrad ist nicht eindeutig. Bei sehr hohen Ausprägungen der Reputation R_w und R_k ist von einem negativen Zusammenhang auszugehen. Dies liegt im Falle von R_w an hohen Opportunitätskosten

¹⁸⁸ Vgl. Goerke/ Pannenberg (2004): S. 500.

und bei R_k an einem hohen Disnutzen durch die unfreiwillige Unterstützung einer korrupten Gewerkschaft.¹⁸⁹

Bei einem sehr großen, maximalen finanziellen Vorteil $\bar{\tau}$ gälte $\mu = \frac{(1-\alpha)\pi - \alpha w_{NG}}{\varepsilon_\kappa \beta R_k}$,

womit der Organisationsgrad nur noch negativ vom Reputationsverlust R_k beeinflusst würde. Der maximale Finanzvorteil überkompensiert in dieser Situation den möglichen Reputationsverlust.

5.3.4 Ergebnis

Das vorgestellte Modell stellt den Einfluss gewerkschaftlicher Korruption und anderer Determinanten des Zutrittsverhaltens auf den Organisationsgrad einer Gewerkschaft dar. Die Analyse zeigt, dass insbesondere die eine Gewerkschaftsmitgliedschaft typischerweise charakterisierenden Variablen positiv mit dem Organisationsgrad korrelieren. So erhöht eine große umzuverteilende Verhandlungsmasse π die relative Mitgliedschaft. Diese liegt außerdem umso höher, je größer der Reputationsgewinn bei gewerkschaftlicher Wertrationalität ist.

Mit zunehmendem Reputationsverlust der Mitglieder in einer Gewerkschaft, in der Korruption aufgedeckt wird, kann mit einem sinkenden oder mit einem steigenden Organisationsgrad gerechnet werden. Ersteres liegt vor, wenn der potenzielle Reputationsgewinn bzw. -verlust sehr hoch ist. Letzteres ist bei nur geringen Ausprägungen der Reputationskomponenten R_w und R_k möglich. Spielen wertrationale Motive also eine deutlich geringere Rolle als die monetären Anreize einer Mitgliedschaft, steigt der Organisationsgrad mit dem potentiellen Reputationsverlust. In diesem Falle überwiegt somit die Erwartung, dass die Gewerkschaft unter Androhung von Ansehensverlusten gar nicht erst bestechlich wird.

¹⁸⁹ Beweis: $\frac{\partial \mu(\varepsilon_\kappa)}{\partial R_k} = \frac{[(1-\alpha)\pi - \alpha w_{NG}][2(R_w + \beta R_k) - \bar{\tau}](\bar{\tau} - \underline{\tau})}{\varepsilon_\kappa [R_w^2 + R_w(2\beta R_k - \underline{\tau}) + \beta R_k(\beta R_k - \bar{\tau})]^2} > 0$ für $R_w + \beta R_k > \frac{\bar{\tau}}{2}$

Wollen Gewerkschaften ihren Organisationsgrad erhöhen, bietet sich neben erfolgreichen Lohnverhandlungen mit Arbeitgebern, die profitable Unternehmen vertreten, die Repräsentation selektiver sozialer Werte an. Soll Korruption für einen hohen Organisationsgrad ausgeschlossen werden, gilt es, neben dem Reputationsgewinn für eine wertrationale Gewerkschaft den Reputationsverlust bei Aufdeckung zu maximieren. Wollen Gewerkschaften Korruption hingegen tolerieren und dennoch eine hohe Mitgliedschaft gewährleisten, ist es von Bedeutung, ihre mafiösen Seilschaften so zu kaschieren, dass sich die Aufdeckungswahrscheinlichkeit nachhaltig reduziert.

6 Ausblick

Die vorgestellten Modelle zeigen, dass es mit dem Social-Custom-Ansatz gelingt, wertrationales Handeln in die ökonomische Theorie zu integrieren und auf wirtschaftswissenschaftliche Fragestellungen anzuwenden. Seine Rolle in der Ökonomie erscheint umso bedeutender, wenn man die Vorläufermodelle der Social-Custom-Theorie betrachtet, welche aus heutiger Perspektive nur unbefriedigende Versuche darstellen, mit nichtökonomischen Handlungsmotiven Entscheidungen mit wirtschaftlichen Effekten zu begründen. So gelingt es weder Becker, psychische Kosten eines Individuums bei Nichteinhaltung einer Norm pragmatisch zu definieren noch konnte Arrow seine Rassistentheorie im Rahmen einer in sich geschlossenen Gleichgewichtsanalyse verständlich machen.¹⁹⁰

Anhand von Social Customs gelingt es, die Ökonomie um eine interpretierbare Komponente im Entscheidungskalkül, das heißt um einen Verhaltenscode, dessen Nichtbeachtung Kosten wie Reputationsverluste verursachen kann, zu erweitern, ohne dabei die formalanalytische Stringenz der Neoklassik aufzugeben. Insbesondere wird es durch sie möglich, unerklärte Phänomene auf dem Arbeitsmarkt mithilfe übersichtlicher Gleichgewichtsmodelle zu begründen. In diesem Sinne liefern die vorgestellten Theorieerweiterungen eine Erklärung bisher kaum fundierter Zusammenhänge, wie etwa den Auswirkungen der betrieblichen Mitbestimmung auf die Beschäftigung, indem sie die harte neoklassische Annahme rein zweckrationaler Präferenzen durchbrechen, ohne sich dabei methodisch von ihr zu distanzieren. Zugleich unterstreichen die neuen Modelle, dass Wertrationalität nicht unbedingt als explizite Variable, geschweige denn immer als Reputation definiert werden muss. Ihr Einfluss kann, wie das Modell zum Kündigungsschutz verdeutlicht, indirekt als Kostenkomponente modelliert werden, die wert- und zweckrationale Einflüsse subsumiert. Angesichts einer zunehmenden Bedeutung des Verständnisses für Arbeitsmärkte in einer globalisierten Wirtschaft erscheinen auch zukünftig Modelle relevant, um beschäftigungstheoretische Erscheinungen durch die Hinzunahme von Werten und Normen erklärbar zu machen.

¹⁹⁰ Vgl. Becker (1971): S. 60 ff. und Arrow (1972): S. 83-102.

Auch für andere Forschungsbereiche ist die ökonomische Theorie wertrationaler Präferenzen eine Bereicherung. So wird die Soziologie methodisch erweitert, indem das mikroökonomische Konzept, Nutzen abzubilden, Anwendung in einem ihrer wichtigsten Themengebiete findet, und zwar in der Erforschung soziokultureller Wertesysteme. Die Social-Custom-Theorie steht somit für eine konstruktive Konvergenz zweier Wissenschaften, die ansonsten methodisch wie inhaltlich eher divergieren.¹⁹¹ Darüber hinaus stieß das grundlegende Modell Akerlofs eine Entwicklung innerhalb der Ökonomie an, die mittlerweile auch in die Makrotheorie reicht. Beispielsweise wird das Konzept des Reputationsnutzens verwandt, um die Konsistenz der europäischen Fiskalpolitik theoretisch zu erklären.¹⁹²

Trotz erfolgreicher Anwendung wertrationaler Präferenzen in der Ökonomie erscheint die wissenschaftliche Entwicklung der Social-Custom-Theorie in gewisser Hinsicht kritikwürdig. Vor dem fundamentalen Ansatz Akerlofs waren Werte und Normen in ökonomischen Studien Ausgangspunkt der Forschung. Sie wurden – wie etwa religiöse Normen bei Weber oder rassistische Präferenzen bei Arrow – inhaltlich erklärt und nach ihrer Rolle im ökonomischen Entscheidungskalkül untersucht. Dagegen stehen in der Social-Custom-Theorie Defizite der Volkswirtschaftslehre im Vordergrund, zu deren Beseitigung Werte und Normen herangezogen werden. Dies ist bei sinnvoller Begründung der Annahmen, wie etwa bei der Erklärung der Gewerkschaftsmitgliedschaft, berechtigt. Zugleich besteht bei einer solchen Herangehensweise jedoch die Gefahr, wertrationale Präferenzen zweckwidrig zu modellieren, um sie als Lückenfüller der Neoklassik oder anderer Denkschulen der Ökonomie zu missbrauchen und deren defizitären Modellen zu wissenschaftlicher Legitimität zu verhelfen.

Das Risiko einer Sinnentfremdung wird am Beispiel der Effizienzlohntheorie deutlich: Akerlof und Yellen versuchen, unerklärte empirische Erscheinungen mit Effizienzlöhnen zu deuten, die sie gerade insoweit um Fairnesspräferenzen komplettieren, dass die gewünschten, realitätsadäquaten Ergebnisse resultieren.¹⁹³ In einer solchen Rolle dege-

¹⁹¹ Vgl. Winkelhake (1994): S. 122/ 123.

¹⁹² Hierzu wird der Nutzen einer Regierung derart modelliert, dass dieser maßgeblich von deren Ansehen innerhalb der Europäischen Union abhängt. Verletzt ein Mitglied den EU-weit gültigen Stabilitätspakt, indem es sein Land zu hoch verschuldet, beschädigt es seine Reputation. Vgl. Fitoussi/ Saraceno (2002): S. 1-24.

¹⁹³ Vgl. Akerlof/ Yellen (1988): S. 44-49.

neriert der ambitionierte, ursprüngliche Ansatz Akerlofs zu einem Notbehelf anderer Forschungsbereiche und entzieht ihm die wissenschaftliche Existenzgrundlage.¹⁹⁴

Für die zukünftige Erforschung ökonomischer Zusammenhänge mit wertrationalen Präferenzen erscheint es in erster Linie bedeutsam, Werte in ökonomischen Modellen stärker inhaltlich zu definieren. Bestenfalls werden Annahmen zur Wertrationalität durch nachweisbare Beobachtungen, etwa durch die Ergebnisse von Feldstudien, untermauert.¹⁹⁵ Auf diese Weise ließen sich empirisch beobachtbare Phänomene durch ebenso nachweisliche Erscheinungen in einen logischen Zusammenhang bringen. Der Verdacht einer Manipulation der Annahmen zugunsten eines à priori festgelegten Ergebnisses würde hierdurch minimiert. Da die Social-Custom-Theorie als junger Forschungszweig eine bisher nur kleine Zahl an Modellen hervorbrachte und ein einzelner Ansatz mit fragwürdigen Annahmen daher den gesamten Forschungsbereich unter Generalverdacht bringen kann, erscheint die Forderung strikter Wissenschaftlichkeit umso bedeutender. Andernfalls bestünde für diese Theorie das Risiko, ein Schicksal zu erleiden, welches Schmitt und Pareto schon für Werte und Normen postulierten,¹⁹⁶ nämlich ihr missbräuchlicher Einsatz zur Kaschierung realer ökonomischer Strukturen.

¹⁹⁴ In den präsentierten Theorieerweiterungen wurde diesem Umstand Rechnung getragen, indem die vorgestellten empirischen Beobachtungen ausschließlich zur Motivation und nicht zur Verifikation der theoretischen Modelle herangezogen wurden.

¹⁹⁵ In der neueren Zusammenarbeit von Akerlof und Yellen wurde dies im Gegensatz zu ihrem ersten Effizienzlohnansatz beachtet. Vgl. Akerlof/ Yellen (1990): S. 255-283.

¹⁹⁶ Vgl. Schmitt (1979): S. 9-43 und Pareto (1975): S. 281 ff.

Anhang

a) Leistungsentscheidung der Arbeiter ohne Betriebsrat

Für den Arbeiter ist die Wahl seines Leistungsniveaus eine Entscheidung unter Unsicherheit. Da er weder die konjunkturelle Entwicklung à priori beobachten kann noch über die Wettbewerbsfähigkeit des ihn beschäftigenden Unternehmens informiert ist, lässt sich seine Entscheidung als Maximierung des Von-Neumann-Morgenstern-Erwartungsnutzens

$$E[U(e, w)] = \int_{\underline{\lambda}}^{\bar{\lambda}} [wP(\lambda qe \geq w) - e] f(\lambda) d\lambda = \frac{1}{\bar{\lambda} - \underline{\lambda}} \left[\left(w \frac{\bar{q}}{q - \underline{q}} - e \right) \lambda - \frac{w^2}{e(q - \underline{q})} \ln \lambda \right]_{\underline{\lambda}}^{\bar{\lambda}}$$

in Abhängigkeit der Leistung e formulieren.

b) Komponenten der relativen Beschäftigung

Für den Fall ohne Betriebsrat lässt sich über die Bedingungen $\lambda qe = w$ und $e = e^*$ die kritische Wettbewerbsfähigkeit $q_{krit} = \sqrt{(\bar{\lambda} - \underline{\lambda})(\bar{q} - \underline{q}) / \ln(\bar{\lambda} / \underline{\lambda})} / \lambda$ eruieren. Für $q \geq q_{krit}$ erhält man den relativen Anteil an Unternehmen, die am Markt bleiben. Da von Symmetrie auf der Arbeitsnachfrageseite ausgegangen wird, lässt sich so ebenfalls der relative Beschäftigungsanteil bestimmen.

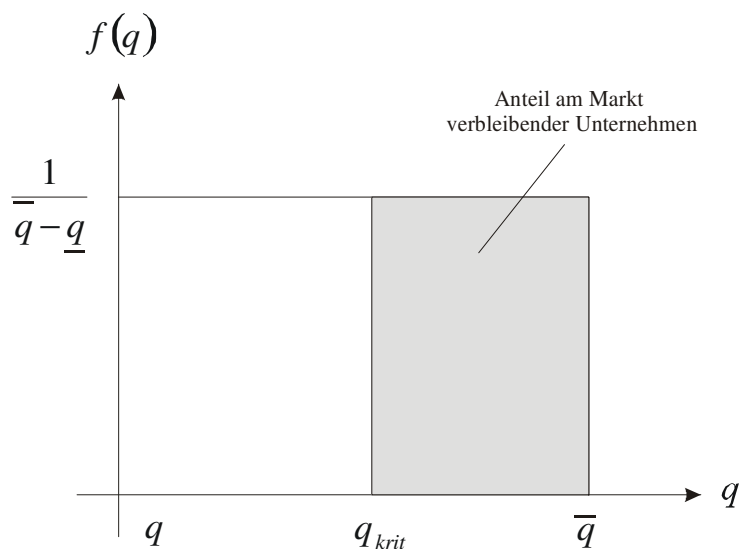


Abb. 23: Verteilung der Konkurrenzfähigkeit

Die relative Beschäftigung ohne Betriebsrat resultiert mit $(\bar{q} - \sqrt{(\bar{\lambda} - \underline{\lambda})(\bar{q} - \underline{q})} / \ln(\bar{\lambda} / \underline{\lambda}) / \lambda) / (\bar{q} - \underline{q})$.

c) Leistungsentscheidung der Arbeiter mit Betriebsrat

Da der Arbeiter den genauen Wert der unternehmerischen Wettbewerbsfähigkeit durch einen Betriebsrat kennt, vereinfacht sich sein Erwartungsnutzen auf $E[U(w, e)] = [(\bar{\lambda} - w/qe) / (\bar{\lambda} - \underline{\lambda})]_{w-e}$. Das Ergebnis des Nutzenmaximierungskalküls (e^*) dient wie in der Situation ohne Mitbestimmung der Endogenisierung der Leistung zur Bestimmung der kritischen Konkurrenzfähigkeit und schließlich des relativen Beschäftigungsniveaus.

d) Optimierung der einzelbetrieblichen Beschäftigung

Um die optimale Beschäftigung eines Betriebes zu finden, sind sechs Fälle miteinander zu vergleichen: drei mit $l_1^* < l_2^*$ und drei mit $l_2^* < l_1^*$. Mithilfe der Konstellation $l_1^* < l_r^* < l_2^*$ kann gezeigt werden, dass nur zwei von ihnen realistisch sind. Subtrahiert man $l_1^* = \left(\frac{A^H}{2(1/\beta + c^e) + n} \right)^2$ von den Ungleichungen, ist das Produkt der resultierenden Differenzen $l_r^* - l_1^*$ und $l_2^* - l_1^*$ stets negativ. Grafisch lässt sich dies in Abhängigkeit der Parameter A^H und c^e darstellen.¹⁹⁷

¹⁹⁷ Die Variable β wird mit $\beta = 0.5$ unterstellt, n mit 10 und A^L mit 0.1.

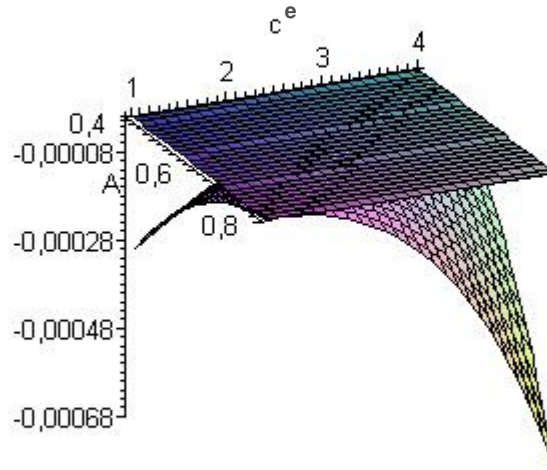


Abb. 24: Produkt der Beschäftigungsdifferenzen

Analog lässt sich veranschaulichen, dass die Konstellation $l_2^* < l_r^* < l_1^*$ ebenfalls unmöglich ist.

e) Korrelationen zwischen der Zahl Unternehmer, der Konjunkturentwicklung und der Wahrscheinlichkeit, Shirker zu entdecken

Aufgrund der sehr komplexen Gewinnfunktion von Unternehmern, die Mitarbeiter entlassen, werden Zusammenhänge mithilfe des impliziten Funktionstheorems untersucht.

$$\frac{\partial n}{\partial A^H} = -\frac{\partial \pi / \partial A^H}{\partial \pi / \partial n} = \frac{A^L c^e (-2 + 2c^e \beta - n\beta)^3 (2 + 2c^e \beta + n\beta)}{A^{H^2} c^e \beta (-2 + 2c^e \beta - n\beta)^3 - A^{L^2} (-1 + c^e \beta) (2 + 2c^e \beta + n\beta)^3}$$

Dieses Differenzial wird für sehr kleine Werte von β negativ.

$$\frac{\partial n}{\partial A^L} = -\frac{\partial \pi / \partial A^L}{\partial \pi / \partial n} = -\frac{A^L (-1 + c^e \beta) (-2 + 2c^e \beta - n\beta) (2 + 2c^e \beta + n\beta)^3}{\beta \left[-A^{H^2} c^e \beta (-2 + 2c^e \beta - n\beta)^3 + A^{L^2} (-1 + c^e \beta) (2 + 2c^e \beta + n\beta)^3 \right]}$$

Für $\beta \rightarrow 0$ wird der Term positiv.

$$\frac{\partial n}{\partial \beta} = -\frac{\partial \pi / \partial \beta}{\partial \pi / \partial n} = -\frac{-4A^{H^2}c^e\beta(-2+2c^e\beta-n\beta)^3 + A^{L^2}(-2+2c^e\beta+n\beta)(2+2c^e\beta+n\beta)^3}{2\beta^2[-A^{H^2}c^e\beta(-2+2c^e\beta-n\beta)^3 + A^{L^2}(-1+c^e\beta)(2+2c^e\beta+n\beta)^3]}$$

Die hier beschriebene Korrelation ist positiv, wenn β sehr klein wird.

f) Vergleich der endgültigen Beschäftigungsniveaus

Im vorgestellten Beschäftigungsvergleich wurde von sehr niedrigen Entlassungskosten ausgegangen. Werden maximale Kosten für den Fall $c^e < \bar{c}^e$ unterstellt, ändert sich das Ergebnis im Wesentlichen nicht. Extrem hoch eingeschätzte Entlassungskosten garantieren ein höheres endgültiges Beschäftigungsniveau. Dies kann mithilfe folgender Grafik illustriert werden, welche die Differenz des Beschäftigungsniveaus ohne und mit Kündigungen beinhaltet.

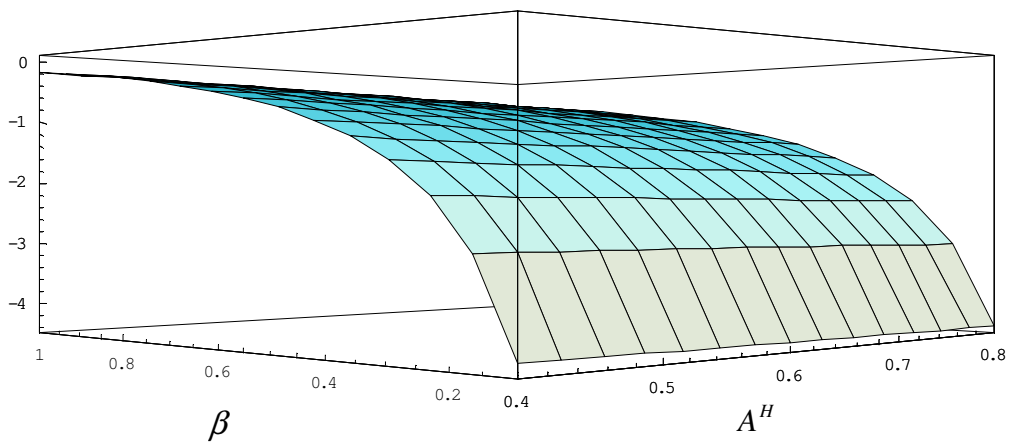


Abb. 25: Differenz der Beschäftigung ohne und mit Kündigungsschutz

Die Differenz kann niemals positiv werden. Das Beschäftigungsniveau steigt durch die Einführung von Entlassungskosten.

Literaturverzeichnis

- Acemoglu, Daron; Verdier, Thierry (2000): The Choice Between Market Failure and Corruption, in: The American Economic Review, März 2000, Vol. 90 (1), S. 194-211.
- Addison, John T.; Schnabel, Claus; Wagner, Joachim (2001): Works councils in Germany: their effects on establishment performance, in: Oxford Economic Papers, Oktober 2001, Vol. 53 (4), S. 659-694.
- Ades, Alberto; Tella, Rafael Di (1999): Rents, Competition and Corruption, in: The American Economic Review, September 1999, Vol. 89 (4), S. 982-993.
- Akerlof, George (1980): A Theory of Social Custom of which Unemployment may be one Consequence, in: The Quarterly Journal of Economics, Juni 1980, Vol. 94 (4), S. 749-775.
- Akerlof, George; Yellen, Janet (1988): Fairness and Unemployment, in: The American Economic Review, Mai 1988, Vol. 78 (2), S. 44-49.
- Akerlof, George; Yellen, Janet (1990): The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment, in: The Quarterly Journal of Economics, Mai 1990, Vol. 105 (2), S. 255-283.
- Arrow, Kenneth Joseph (1972): Models of Job Discrimination, in: Racial Discrimination in Economic Life, hg. v. Anthony H. Pascal, Lexington Books, Lexington (Massachusetts), S. 83-102.
- Autor, David H.; Donohue, John J. III; Schwab, Stewart J. (2004): The Employment Consequences of Wrongful-Discharge Laws: Large, Small, or None at All?, in: The American Economic Review, Mai 2004, Vol. 94 (2), S. 440-446.
- Bauer, Thomas K.; Bender, Stefan; Bonin, Holger (2007): Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments, in: *Economica*, November 2007, Vol. 74 (296), S. 804-821.

- Baums, Theodor; Frick, Bernd (1998): Co-determination in Germany: The Impact of Court Decisions on the Market Value of Firms, in: *Economic Analysis*, Vol. 1 (2), S. 143-161.
- Becker, Gary Stanley (1971): *The Economics of Discrimination*, 2. Auflage, University of Chicago Press, Chicago.
- Binmore, Ken G. (1998): The Evolution of Fairness Norms, in: *Rationality and Society*, Vol. 10 (3), S. 275-301.
- Blanchflower, David G.; Millward, Neil; Oswald, Andrew J. (1991): Unionism and Employment Behaviour, in: *The Economic Journal*, Juli 1991, Vol. 101 (407), S. 815-834.
- Böckler Impuls (2006): *Arbeitsrecht: Kaum Einfluss auf neue Jobs*, Hans-Böckler-Stiftung, Veröffentlichungsreihe Böckler Impuls 2006, Nr. 14.
- Booth, Alison (1985): The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership, in: *The Quarterly Journal of Economics*, Februar 1985, Vol. 100 (1), S. 253-261.
- Bothfeld, Silke; Ullmann, Karen (2004): Kündigungsschutz in der betrieblichen Praxis: Nicht Schreckgespenst, sondern Sündenbock, in: *WSI-Mitteilungen*, Mai 2004, S. 262-270.
- Cahuc, Pierre; Koeniger, Winfried (2007): Feature: Employment Protection Legislation, in: *The Economic Journal*, Juni 2007, Vol. 117 (521), S. 185-188.
- Dunn, Stephen; Gennard, John (1984): *The Closed Shop in British Industry*, The Macmillan Press LTD, London, Basingstoke.
- Durkheim, Emile (1988): *Lés règles de la méthode sociologique*, 13. Auflage, Champs Flammarion, Edition de Jean-Michel Berthelot, Paris.
- Ellguth, Peter (2007): Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2005, in: *WSI-Mitteilungen*, März 2007, S. 155-157.

- Erd, Rainer (1989): Amerikanische Gewerkschaften – Strukturprobleme am Beispiel der Teamsters und der Automobilarbeiter, Campus Verlag, Frankfurt am Main, New York.
- EuGH (2006): Urteil „Sorensens & Rasmussen vs. Denmark“, Fälle Nr. 52562/99 und 52620/99, vgl. Homepage des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte: <http://cmiskS.echr.coe.int/tkp197/portal.asp?sessionId=6275080&skin=hudoc-en&action=request> (letzter Zugriff 2008-03-18).
- Fitoussi, Jean-Paul; Saraceno, Francesco (2002): A Theory of Social Custom of Which Soft Growth May Be One Consequence. Tales of the European Stability Pact, Observatoire Français des Conjonctures Économiques, Working Paper No. 2002-07, Oktober 2002.
- Fitzi, Gregor (2004): Max Webers politisches Denken, UVK Verlagsgesellschaft mbH, Konstanz.
- FitzRoy, Felix R.; Kraft, Kornelius (1993): Economic Effects of Codetermination, in: Scandinavian Journal of Economics, Vol. 95 (3), S. 365-375.
- FitzRoy, Felix R.; Kraft, Kornelius (2005): Co-determination, Efficiency and Productivity, in: British Journal of Industrial Relations, Juni 2005, Vol. 43 (2), S. 233-247.
- Freeman, Richard B.; Lazear, Edward S. (1995): An Economic Analysis of Works Councils, in: Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations, hg. v. Joel Roger, Wolfgang Streeck, University of Chicago Press, Chicago, S. 27-50.
- Frick, Bernd; Sadowski, Dieter (1995): Works Councils, Unions, and Firm Performance, in: Institutional Frameworks and Labor Market Performance. Comparative Views on the U.S. and German Economies, hg. v. Friedrich Buttler und andere, Routledge Talyor and Francis Group, London, New York, S. 46-81.
- Friedman, Milton (1977): Die Theorie der Preise, Verlag Moderne Industrie Wolfgang Dummer & Co., München.

- Garoupa, Nuno; Jellal, Mohamed (2002): Information, Corruption and Optimal Law Enforcement, Centre for Economic Policy Research (CEPR), Discussion Paper No. 3560.
- Goerke, Laszlo; Pannenberg, Markus (2004): Norm-Based Trade Union Membership: Evidence for Germany, in: German Economic Review, Vol. 5 (4), S. 481-504.
- Goerke, Laszlo; Pannenberg, Markus (2005): Severance Pay and the Shadow of the Law: Evidence for West-Germany, CESifo, Working Paper No. 1619, Category 4: Labour Markets, Dezember 2005.
- Güth, Werner; Kliemt, Hartmut (1998): The Indirect Evolutionary Approach: Bridging the Gap between Rationality and Adaption, in: Rationality and Society, Vol. 10 (3), S. 377-399.
- Hauser-Ditz, Axel (2002): Does it add to costs or improve performance?, in: Mitbestimmung, Magazin der Hans-Böckler-Stiftung, August 2002, Vol. 48 (2), S. 60-63.
- Hugo, Dirk (2001): Die Zähmung der störrischen Wölfe, Margaret Thatchers Gewerkschaftspolitik (1979-1990), Verlag Die Blaue Eule, Essen.
- Hunt, Jennifer (2000): Firing Costs, Employment Fluctuations and Average Employment: An Examination of Germany, in: Economica, Mai 2000, Vol. 67 (266), S. 177-202.
- IWD (2006): Betriebliche Mitbestimmung – Die Kosten sind keine Peanuts, Informationsdienst des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 8 vom 23. Februar 2006, S. 4/ 5.
- IWD (2007): Betriebszugehörigkeit: Treue mit Kehrseite, Informationsdienst des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 49 vom 6. Dezember 2007, S. 49.
- Jacobs, James R. (2006): Mobsters, Unions and Feds – The Mafia and the American Labour Movement, New York University Press, New York, London.
- Kaesler, Dirk (1998): Max Weber – Eine Einführung in Leben, Werk und Wirkung, 2. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt am Main.

- Kittner, Michael (2007): Arbeits- und Sozialordnung – Gesetzestexte, Einleitungen, Anwendungshilfen, 32. Auflage, Bund Verlag GmbH, Frankfurt am Main.
- Koeniger, Winfried; Prat, Julien (2007): Employment Protection, Product Market Regulation and Firm Selection, in: *The Economic Journal*, Juni 2007, Vol. 117 (521), S. 302-332.
- Kolstad, Ivar (2007): The Evolution of Social Norms: With Managerial Implications, in: *Journal of Socio-Economics*, Februar 2007, Vol. 36 (1), S. 58-72.
- Lambsdorff, Johann Graf (2007): *The Institutional Economics of Corruption and Reform: Theory, Evidence and Policy*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Lesch, Hagen (2004): Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im internationalen Vergleich, in: *IW-Trends*, Februar 2004, Heft Nr. 2, S. 5-15.
- Litz, Hans-Peter (2000): *Multivariate Statistische Methoden*, Oldenbourg Verlag, München.
- Ljungqvist, Lars; Sargent, Thomas (2008): Two Questions about European Unemployment, in: *Econometrica*, Januar 2008, Vol. 76 (1), S. 1-29.
- McCarthy, W. E. J. (1964): *The Closed Shop in Britain*, University of California Press, Berkeley, Los Angeles.
- Müller-Jentsch, Walther (2002): Works councils – a German story, in: *Mitbestimmung, Magazin der Hans-Böckler-Stiftung*, August 2002, Vol. 48 (2), S. 50-55.
- Naylor, Robin (1989): Strikes, Free Riders, and Social Customs, in: *The Quarterly Journal of Economics*, November 1989, Vol. 104 (4), S. 771-785.
- OECD (2001): *Innovations in Labour Market Policies – The Australian Way*, vgl. www.oecd.org/dataoecd/44/1/36860451.pdf (letzter Zugriff 2008-03-18).
- OECD (2004): *Employment Protection Regulation and Labour Market Performance*, OECD Employment Outlook 2004, Chapter 2, vgl. www.oecd.org/dataoecd/8/4/34846856.pdf (letzter Zugriff 2008-03-18).

- Pareto, Vilfredo (1962): System der allgemeinen Soziologie, hg. v. Gottfried Eisermann, Ferdinand Enke Verlag, Stuttgart.
- Pareto, Vilfredo (1975): Ausgewählte Schriften, hg. v. Carlo Mongardini, Verlag Ullstein GmbH, Frankfurt am Main, Berlin, Wien.
- Parsons, Talcott (1934/ 35): The Place of Ultimate Values in Sociological Theory, in: International Journal of Ethics, Vol. 45, Jahrgang 1934/ 35, zitiert nach: Hans Haferkamp (1972): Soziologie als Handlungstheorie, Studienbücher zur Sozialwissenschaft 2, Berliner Universitätsverlag, Düsseldorf, S. 49/ 50.
- Pissarides, Christopher A. (2001): Employment Protection, in: Labour Economics, Mai 2001, Vol. 8 (2), S. 131-159.
- Polinsky, A. Mitchell; Shavell, Steven (2001): Corruption and optimal law enforcement, in: Journal of Public Economics, Juli 2001, Vol. 81 (1), S. 1-24.
- Popitz, Heinrich (1980): Die normative Konstruktion von Gesellschaft, Mohr-Siebeck-Verlag, Tübingen.
- Schluchter, Wolfgang (2000): Handlungs- und Strukturtheorie nach Max Weber, in: Berliner Journal für Soziologie, Heft 1, S. 125-136.
- Schmitt, Carl (1979): Die Tyrannei der Werte, in: Die Tyrannei der Werte, hg. v. Sepp Schelz, Lutherisches Verlagshaus, Hamburg, S. 9-43.
- Shapiro, Carl; Stiglitz, Joseph Eugene (1984): in: Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, The American Economic Review, Juni 1984, Vol. 74 (3), S. 433-444.
- Shleifer, Andrei; Vishney, Robert W. (1993): Corruption, in: The Quarterly Journal of Economics, Vol. 108, S. 599-617.
- Statistisches Bundesamt (2006): Datenreport 2006, vgl.
www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/Datenreport/Downloads/Datenreport,property=file.pdf (letzter Zugriff 2008-07-14).

- Verick, Sher (2004): Threshold Effects of Dismissal Protection Legislation in Germany, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Discussion Paper No. 991, Januar 2004.
- Visser, Jelle (2002): Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends, in: British Journal of Industrial Relations, September 2002, Vol. 40 (3), S. 403-430.
- Waller, Christopher J.; Verdier, Thierry; Gardener, Roy (2002): Corruption: Top Down or Bottom up?, in: Economic Inquiry, Vol. 40 (4), S. 688-703.
- Weber, Max (1921): Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie II, Mohr-Siebeck-Verlag, Tübingen.
- Weber, Max (1947): Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie I, 4. Auflage, Mohr-Siebeck-Verlag, Tübingen.
- Weber, Max (1984): Grundbegriffe der Soziologie, Mohr-Siebeck-Verlag, Tübingen.
- Weber, Max (2005): Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus, area verlag gmbh, Erfstadt.
- Winkelhake, Olaf (1994): Eine ökonomische Analyse deutscher Gewerkschaften unter besonderer Berücksichtigung der Möglichkeit von free rider-Verhalten, Peter Lang Europäischer Verlag der Wissenschaften, Frankfurt am Main, Berlin, Bern, New York, Paris, Wien.
- Wiswede, Günter (1987): Über die Entstehung von Präferenzen, in: Soziologie wirtschaftlichen Handelns, Sonderheft 28 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 40-53.