



Die wenigsten Manager sind bereit, Arbeiter zu niedrigen Löhnen einzustellen. Dadurch werden die Schlangen vor den Arbeitsämtern länger. (Bild ap)

Unvollständige Arbeitsverträge schaffen Arbeitslosigkeit Die Folgen von fairem Verhalten auf dem Arbeitsmarkt

Von Ernst Fehr und Suzann-Viola Renninger*

Arbeitgeber zahlen häufig höhere Löhne, als es der Markt erfordert, und setzen damit Leistungsanreize. Dabei verlassen sie sich auf die Fairness der Arbeitnehmer, die sich für das «Geschenk» des hohen Lohns mit einer entsprechend hohen Arbeitsleistung revanchieren. Nach Meinung der Autoren spielt dieses Wechselspiel von Vertrauensvorschuss und fairem Verhalten eine grössere Rolle bei der Regulierung des Arbeitsmarktes und der Verursachung von Arbeitslosigkeit als bisher angenommen. Dabei stützen sie sich auf Ergebnisse der experimentellen Wirtschaftsforschung. (Red.)

Wo liegen die Ursachen von Arbeitslosigkeit? Sind viele Menschen in Europa arbeitslos, weil sie sich zur falschen Zeit am falschen Ort befinden und dadurch eine «Sucharbeitslosigkeit» entsteht? Haben die Arbeitslosen schlicht keine Lust auf Arbeit und sitzen lieber zu Hause? Oder liegt es am Wohlfahrtsstaat und an den Gewerkschaften, deren gut gemeinte Eingriffe in den Arbeitsmarkt letztlich das Gegenteil dessen bewirken, was sie eigentlich beabsichtigen. All dies sind provozierende Fragen, deren Beantwortung für wirtschaftspolitische Entscheidungen von fundamentaler Bedeutung sind. Die neoklassische Arbeitsmarkttheorie geht davon aus, dass Arbeitsmärkte wie gewöhnliche Konkurrenzmärkte funktionieren. Wenn die Politik keine regulatorischen Eingriffe vornimmt, dann sollten sich Angebot und Nachfrage im Gleichgewicht halten und zu Löhnen führen, die den Markt räumen. Jeder, der bereit ist, zum jeweiligen Marktlohn zu arbeiten, wird Arbeit finden, so dass der Arbeitsmarkt zu Vollbeschäftigung tendiert. An der zum Teil hohen Arbeitslosigkeit in Europa sind gemäss der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie regulatorische Eingriffe von Staat und Gewerkschaften oder strukturelle Ursachen wie eine Reorganisation der Branchen schuld.

Vertragslücken schaffen Spielräume

Mit dieser neoklassischen Argumentation wird jedoch nach Meinung der Kritiker einem Charakteristikum nicht genügend Beachtung geschenkt: Arbeitsverträge sind immer unvollständig. Und diese Unvollständigkeit – hier liegt der Schwerpunkt der Kritik – kann auf eine entscheidende und bisher häufig unterschätzte Weise zur Arbeitslosigkeit beitragen. Arbeitsverträge regeln zwar Arbeitszeit, Lohnhöhe, Sozialleistungen und Ähnliches. Für gewöhnlich wird darin aber nicht in allen Einzelheiten festgehalten, welche Leistungen der Angestellte zu erbringen hat. Arbeitsverträge können nur die Richtlinien und bestimmte Qualitätsstandards vorgeben, nicht jedoch genaue Handlungsanweisungen, wie die Anforderungen eines dynamisch sich entwickelnden Arbeitsplatzes im Einzelnen zu erfüllen sind. Aus diesem Grund besitzt jeder Arbeitnehmer einen Spielraum bezüglich der Leistung, die er über das unbedingt erforderliche Minimum hinaus erbringen kann.

Zuckerbrot statt Peitsche

Die Arbeitgeber sehen sich daher mit einem Kontrolldefizit konfrontiert: Sie können die Kooperation und eine hohe Arbeitsleistung der Arbeitnehmer nicht erzwingen. Es bleibt ihnen nur das Zuckerbrot. So können sie etwa durch einen höheren Lohn versuchen, einen Anreiz zu

geben, und darauf hoffen, dass ihr Vertrauensvorschuss den Arbeitnehmer tatsächlich motiviert, mehr als das minimal Notwendige zu arbeiten.

Gemäss diesem Ansatz beeinflussen nicht allein das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage, sondern auch psychologische Erwägungen die Entwicklung der Löhne. Letztere erhalten eine Motivationsfunktion, wobei die Arbeitgeber unterstellen, dass die Beschäftigten sich durch die Vorschussleistung des hohen Lohnes verpflichtet fühlen, mehr zu arbeiten, als vertraglich eingeklagt werden kann. Die von der Psychologie mitbestimmte Lohnpolitik kann also die

Hohe Löhne, gute Leistung – tiefe Löhne, schlechte Moral

So weit ein alternativer Ansatz zur Erklärung von Arbeitslosigkeit. Doch wie lässt sich die Behauptung testen, dass die unvermeidbare Unvollständigkeit der meisten Arbeitsverträge zur Entstehung von Arbeitslosigkeit beiträgt? Eine Möglichkeit liegt in Experimenten, die als eine Art Gesellschaftsspiel konzipiert sind. Es gibt eine festgelegte Anzahl von Mitspielern, eine Reihe von Regeln, und es besteht die Aussicht, Geld zu gewinnen. Für das Experiment wurden rund 70 Studenten in zwei Gruppen aufgeteilt: Die kleinere Gruppe übernahm die Rolle der Arbeitgeber, die grössere jene der Arbeitssuchenden. Durchschnittlich konnten die Teilnehmer dabei 60 Franken gewinnen. Der Gewinn der «Arbeitnehmer» bestand aus dem Lohn, den sie von ihrem Arbeitgeber erhielten, abzüglich des Aufwands ihrer Arbeitsleistung. Der Gewinn der «Arbeitgeber» errechnete sich aus dem Wert der Leistung der Angestellten minus die Lohnsumme, die bezahlt werden muss.

Zweistufiges Experiment

Die Spielregeln legten die Höhe des Minimallohns und der Minimalleistung fest. Sie liessen jedoch offen, wie ein Arbeitnehmer reagieren sollte, wenn ihm mehr als der Minimallohn angeboten wird. Es lag also im Ermessen des Arbeitnehmers, sich mit einer höheren Arbeitsleistung zu revanchieren. Auf diese Weise wurde die Unvollständigkeit des Arbeitsvertrags modelliert.

In der ersten Stufe des Experimentes machte einer der Arbeitgeber der anderen Gruppe telefonisch ein Lohnangebot. Der erste Arbeitssuchende, der zusagte, erhielt den Job. Danach kam der nächste Arbeitgeber an die Reihe. Es stand ihm frei, das vorherige Lohnangebot zu wiederholen oder es zu über- bzw. zu unterbieten. Dieser Vorgang wurde so oft durchgeführt, bis alle Arbeitgeber einen Arbeitnehmer gefunden hatten. In einer zweiten Stufe mussten die Arbeitnehmer festlegen, wie viel sie über das Leistungsminimum hinaus für ihren Lohn zu arbeiten bereit waren. Leistung ist immer mit Kosten verbunden; im realen Arbeitsverhältnis kostet die Leistung etwa Zeit, Energie oder intellektuelle Kapazität. Im

Ineffizienz, die unvollständige Arbeitsverträge mit sich bringen, abfedern.

Paradoxe Folgen

Doch was für die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer Optimierung der Situation führt, kann aus gesamtwirtschaftlicher Sicht von Nachteil sein. Denn diese Art der Lohnfindung kann zu der überraschenden Situation führen, dass Arbeitssuchende selbst dann keine Stelle finden, wenn sie bereit sind, zu einem geringeren Lohn zu arbeiten, als ihn die Firmen anbieten. Wieder liegt die Erklärung in der Psychologie: Die Personalbeauftragten gehen nämlich nicht auf die tiefere Lohnforderung von Bewerbern ein, weil sie befürchten, dass die Arbeitsmoral darunter leiden könnte. Die Arbeitssuchenden finden sich in der unglücklichen Lage wieder, unfreiwillig arbeitslos zu sein. Unvollständige Arbeitsverträge tragen auf diese Weise zwar zu einer Erhöhung der Löhne und der Leistungsbereitschaft bei, steigern aber auch die Arbeitslosigkeit.

Experiment konnten die Teilnehmer die «Energieeinheiten» ihrer zusätzlichen Leistungsbereitschaft in Franken ummünzen lassen. Je mehr sie zu leisten bereit waren, desto höher war der Betrag, der ihnen vom Lohn wieder abgezogen und dem Arbeitgeber gutgeschrieben wurde.

Wie sah der Ausgang des Experimentes aus? Wenn – wie in den meisten ökonomischen Modellierungen – davon ausgegangen wird, dass Menschen es in ihren Handlungen immer darauf anlegen, egoistisch den eigenen Nutzen zu maximieren, dann sollten sie auch in diesem Experiment versuchen, einen möglichst hohen Gewinn herauszuschlagen. Das heisst: Die Arbeitgeber sollten nicht mehr als den minimalen Lohn anbieten und die Arbeitnehmer nicht mehr leisten, als ihnen durch das in den Spielregeln festgelegte Leistungsminimum vorgegeben wird. Doch die Teilnehmer des Experimentes verhielten sich anders: Die Arbeitgeber boten meist einen Lohn oberhalb des Mindestbetrags an, worauf die Arbeitnehmer meistens fair reagierten. Obwohl durch die Spielregeln nicht dazu gezwungen, revanchierten sie sich für das hohe Lohnangebot mit einer freiwilligen Erhöhung ihrer Arbeitsleistung, d. h., sie gaben mehr von ihrem Lohn als «Energieeinheiten» ab als eigentlich nötig.

Ganz anders fiel ein Kontrollexperiment aus, in dem ein Anstellungsvertrag die Leistung der Arbeitnehmer genau spezifizierte. Schon vor Beginn des Experimentes wurde in den Spielregeln ein Betrag festgelegt, der vom Lohn abgezogen und dem Arbeitgeber als monetäres Äquivalent zur Arbeitsleistung gutgeschrieben werden sollte. Die Arbeitgeber passten sich an diese veränderte Situation an. Da sie hohe Löhne nicht mehr als Anreiz einsetzen konnten, offerierten sie Gehälter, die das in den Spielregeln vorgegebene Minimum nicht überschritten.

Unvollständige Verträge, dies scheinen diese Experimente zu bestätigen, können durch das Wechselspiel von Vertrauensvorschuss und fairem Verhalten tatsächlich zu einer Effizienzsteigerung führen. Die Löhne wie auch die Leistungen von Arbeitnehmern sind dabei höher, als wenn

Weiterführende Literatur

Bewley, Truman (1999): Why Wages Don't Fall during a Recession. Harvard University Press, Harvard.

Fehr, Ernst / Kirchsteiger, Georg / Riedl, Arno (1993): Does Fairness Prevent Market Clearing? An Experimental Investigation. Quarterly Journal of Economics CVIII. S. 437–460.

Fehr, Ernst / Falk, Armin (1999): Wage Rigidity in a Competitive Incomplete Contract Market. Journal of Political Economy 107. S. 106–134.

Gächter, Simon / Fehr, Ernst (1999): Arbeitslosigkeit in Europa: Theorie und empirische Befunde. In: Geiser Thomas et al.: Arbeit in der Schweiz des 20. Jahrhunderts – Wirtschaftliche, rechtliche und soziale Perspektiven. Verlag Paul Haupt, Stuttgart/Wien.

allein der Wettbewerb und das Gesetz von Angebot und Nachfrage den Arbeitsmarkt kontrollieren würden.

Zwei Einwände

Zwei Einwände werden häufig gegen die Experimente vorgebracht. Einerseits wird kritisiert, dass Studenten keinen repräsentativen Ausschnitt der Gesellschaft darstellen und dass das Verhalten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf dem realen Markt eine anderes sein kann. Zweitens wird eingewendet, dass bei den Experimenten zu wenig auf dem Spiel stand, da die eingesetzten Frankenbeträge weit unter der Höhe realer Löhne lagen. Aus diesen Gründen wurden die in Zürich durchgeführten Experimente unter variierten Bedingungen wiederholt: In Moskau konnten die Teilnehmer Gewinne in der Höhe ihres zwei- bis dreifachen Monatslohns einstreichen. Und in Linz waren die Teilnehmer Soldaten unterschiedlichster Ausbildungsgrade. Dazu gehörten einfache Arbeiter ebenso wie Männer mit Universitätsabschluss. Sowohl die Ergebnisse der Moskauer wie auch der Linzer Versuche konnten die Ergebnisse des ursprünglichen Experimentes bestätigen: Die Arbeitgeber zahlten hohe Löhne, und die Arbeitnehmer revanchierten sich mit einer höheren Arbeitsleistung.

Tiefere Arbeitsmoral bei unfairen Löhnen

Auch die Ergebnisse mehrerer Umfragen deuten darauf hin, dass die Experimente tatsächlich einen entscheidenden Mechanismus bei der Entstehung von Arbeitslosigkeit verdeutlicht haben. Vorgesetzte wünschten sich normalerweise, dass sich die Angestellten mit ihrer Arbeit identifizieren und ein kooperatives Verhalten an den Tag legen. Nach Einschätzung der Chefs lässt sich jedoch loyales und initiatives Verhalten kaum durch Zwang erreichen, sondern vor allem durch einen als fair empfundenen Lohn. Deswegen sind die wenigsten Manager bereit, Arbeiter zu niedrigen Löhnen einzustellen. Selbst in Zeiten von Rezession und hoher Arbeitslosigkeit, in denen viele Arbeitssuchende zu einem geringeren Lohn als üblich eine Anstellung akzeptieren würden, ergreifen die Personalbeauftragten die Gelegenheit daher nur selten beim Schopf. Zu sehr befürchten sie, dass eine Lohnsenkung die Arbeitsmoral negativ beeinflussen wird.

Insgesamt weisen also sowohl die Ergebnisse der experimentellen Wirtschaftsforschung wie auch die Lohnpolitik von befragten Personalbeauftragten darauf hin, dass die unvermeidbare Unvollständigkeit der Arbeitsverträge zu einem Lohnniveau führen kann, das die Arbeitslosigkeit begünstigt. Andere Faktoren bei der Entstehung von Arbeitslosigkeit werden dadurch jedoch nicht ausgeschlossen.

NZZ FOKUS

New Economy

EIN SCHWERPUNKT-DOSSIER

Das Internet verändert die Wirtschaft. Doch was genau verändert sich, in welchem Ausmass, warum und was bleibt, wie es ist? Der neue «NZZ Fokus» geht diesen Fragen auf den Grund. Er enthält eine Sammlung von Artikeln, Kommentaren und Analysen, die in der Neuen Zürcher Zeitung rund um das Thema «Neue Wirtschaft» erschienen sind. M(obile)-Commerce und E-Banking, Börsenhaus und IPOs, Netzeffekte und Unternehmenswert oder Effizienzsteigerung und inflationsfreies Wachstum – diese vielschichtigen Phänomene und Aspekte werden zu einer ersten Skizze der «Neuen Wirtschaft» angeordnet. Bis in die neblige Internet-Zukunft reicht aber auch ein scharfer Blick kaum – über den Tellerrand des kurzlebigen Tagesgeschehens der bunten und spannenden Internet-Welt allerdings schon.

Neue Zürcher Zeitung

Der «NZZ Fokus» zum Thema «New Economy» ist an den Schaltern der «Neuen Zürcher Zeitung» und über die Adresse Neue Zürcher Zeitung, New Economy, Postfach, 8021 Zürich, erhältlich. Fax-Bestellungen nimmt die Fax-Nummer (01) 258 11 65 entgegen, telefonische Bestellungen unter der Telefonnummer (01) 258 11 61 oder auch über E-Mail: fokus.bestellung@nzz.ch. Der Verkaufspreis beträgt Fr. 16.–/DM 20.– zuzüglich Versandkosten.