

IAB-Colloquium

zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Die Natur des Arbeitsvertrages impliziert Reder-Wettbewerb im Arbeitsmarkt

Prof. Dr. Ekkehart Schlicht

Ludwig-Maximilians-Universität München

Wenn Unternehmungen auf Knappheitsänderungen im Arbeitsmarkt mit der gleichzeitigen Anpassung von Lohngeboten und Qualifikationsanforderungen reagieren sprechen wir von „Reder-Wettbewerb“. Es soll gezeigt werden, dass die Natur des Arbeitsvertrages (im Unterschied zu Tausch- und Werkverträgen) Reder-Wettbewerb als optimale Reaktionsform bedingt. Eine Reihe von empirischen Implikationen dieser Sichtweise wird diskutiert.

1. „Reder-Wettbewerb“ im Arbeitsmarkt liegt vor, wenn die Unternehmungen auf Änderungen der Knappheitsverhältnisse nicht nur mit Lohnänderungen, sondern mit einer optimalen Kombination von Lohnänderungen und Anpassungen bei den Qualifikationsanforderungen reagieren. Eine Unternehmung, die ihre Belegschaft vergrößern möchte, etwa wegen steigender Produktnachfrage, wird nicht nur ihr Lohngebot verbessern sondern zugleich auch die Qualifikationsanforderungen senken. Eine Konzession bei diesen Anforderungen ermöglicht eine Beschäftigungsausweitung die sonst nur mit noch höheren Lohngeboten möglich wäre. Ähnlich wird eine Unternehmung auch bei einer zunehmenden Arbeitskräfteknappheit reagieren.

(Fortsetzung auf Seite 2)

Donnerstag,

24. März 2016

13:00 Uhr

Sitzungssaal 126a

IAB-Colloquium zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Umgekehrt wird die Unternehmung bei nachlassendem Druck im Arbeitsmarkt die Lohngebote zurücknehmen und die Qualifikationsanforderungen erhöhen.

2. Der Arbeitsvertrag unterscheidet sich vom Tauschvertrag (und auch vom Werkvertrag) darin, dass der Arbeitnehmer sich verpflichtet, innerhalb eines gewissen Rahmens alle anfallenden Tätigkeiten durchzuführen die jedoch bei Vertragsabschluss unspezifiziert bleiben. Die ökonomischen Vorteile einer solchen Vertragsgestaltung gegenüber einem Tauschvertrag sind bekannt. Derartige unspezifizierte Verträge erfordern aber zur Absicherung beider Vertragsparteien gegen Übervorteilung vom anderen Vertragspartner Rahmenbedingungen, die dazu führen, dass kein reiner Leistungslohn mehr gezahlt werden kann, bei dem dann die Unternehmung zwischen Arbeitnehmern unterschiedlicher Qualifikation indifferent wäre. Vielmehr entsteht Lohnkompression: Die höher produktiven Arbeitskräfte sind für die Unternehmung profitabler sind als die weniger qualifizierten. Mit anderen Worten: Leistungsunterschiede werden nicht voll durch Lohnunterschiede aufgefangen. Dies ist eine empirische Regularität. Sie impliziert Reder-Wettbewerb.

Reder-Wettbewerb führt darüber hinaus zu einer Reihe von Phänomenen die alle empirisch belegt sind, oft mit starker, zuweilen auch mit nur schwächerer Evidenz: Lohndiskriminierung, ein höheres Lohnniveau in dicht besiedelten Regionen, höhere Löhne in großen Unternehmungen, eine gleichzeitige Zunahme von Überqualifikation und Lohnspreizung im Zuge technologischer Modernisierung, Spillover-Effekte von Mindestlöhnen, eine Dämpfung der Lohndifferentiale vor Steuern durch eine Erhöhung der Steuerprogression und eine stärkere Reaktion der niedrigeren Löhne auf Beschäftigungsänderungen (Reder-Effekt).