

Die wichtigste Sozialversicherung

Unternehmen, die auch in Krisenzeiten robust bleiben, sichern Beschäftigung und Lohneinkommen der Beschäftigten. Sie schützen so den Sozialstaat vor einer Überbeanspruchung. **CHRISTIAN KEUSCHNIGG**

Die Widerstandskraft der Unternehmen gegen Krisen ist die wichtigste Sozialversicherung. Unternehmen tragen das Risiko, deshalb schwanken Gewinne und Investitionen viel stärker als Lohneinkommen und Beschäftigung. Krisenrobustheit der Unternehmen verlangt nach hoher Forschungs- und Entwicklungsintensität und Innovationsfähigkeit, flexiblen Arbeitsmärkten und Arbeitszeiten sowie einer ausreichenden Ausstattung mit risikotragendem Eigenkapital. Wenn diese Versicherung nicht mehr funktioniert, kommt der Sozialstaat in Bedrängnis, wie die Krisenstaaten im Süden Europas erfahren mussten.

Wer eine unselbständige Beschäftigung wählt, möchte einen gleichmässigen Lohn und einen sicheren Arbeitsplatz möglichst unabhängig vom Auf und Ab der Konjunktur. Wer Unternehmer ist, braucht dagegen Mut zum Risiko. Wenn in einer Rezession der Umsatz einbricht und Löhne sowie andere Kosten stark sind, drohen Verluste. Umso höher müssen die Gewinne sein, wenn der Absatz boomt. Die hohe Risikobereitschaft der Eigentümer macht es möglich, dass Unternehmen ihren Mitarbeitern das Risiko abnehmen, indem sie ihnen einen von der Wirtschaftslage weitgehend unabhängigen Lohn zahlen und Beschäftigung garantieren.

Die Anstellung ist wie eine stillschweigende Vereinbarung zwischen Unternehmern und Beschäftigten, ohne dass dazu ein schriftlicher «Versicherungsvertrag» notwendig wäre. Wie bei jedem Geschäft hat diese Versicherung einen Preis und erfordert ein Lohnzugeständnis im Austausch gegen Beschäftigungs- und Lohnsicherheit. Genauso wie die Gewinne der Unternehmer und Eigentümer eine Risikoprämie enthalten müssen, um für die Übernahme des Risikos zu entschädigen.

Stillschweigende Vereinbarung

Die stillschweigende Vereinbarung der Unternehmen mit ihren Mitarbeitern fusst auf zwei Voraussetzungen. Zunächst muss das Versprechen von Lohn- und Beschäftigungssicherheit glaubwürdig sein. Die Unternehmen müssen in der Lage sein und es muss sich für sie auszahlen, es nicht bei der ersten auftretenden Schwierigkeit zu brechen, sondern dieses Versprechen auch unter widrigen Umständen einzuhalten. Eine hohe F&E-Intensität schafft den Qualitätsvorsprung und Wettbewerbsvorteil, der Wachstumspotenzial und Widerstandskraft gegen Krisen sichert. Innovative Produkte und Leistungen sind auch in schlechten Zeiten gefragt.

Die Unternehmen werden in einer Rezession die Beschäftigten nicht entlassen, wenn sie sie beim nächsten Aufschwung wieder benötigen. Es ist kostspielig, Mitarbeitern zu kündigen und kurze Zeit später, wenn der Absatz wieder ansteigt, neue Mitarbeiter zu suchen und mit viel Aufwand neu einzuarbeiten. Zudem müssen die Arbeitnehmer eine Wertschätzung für Lohn- und Beschäftigungssicherheit haben, was vom Grad ihrer Risi-

koscheu abhängt. Und es muss ein Bedarf nach dieser dezentralen Versicherungslösung bestehen, weil beispielsweise die staatliche Arbeitslosenversicherung und andere Sozialleistungen in Notlagen ungenügend sind.

Dennoch ist die Beschäftigungsgarantie nicht in allen Unternehmen gleich gut. Familiengesellschaften, bei denen Management und Eigentum in einer Hand liegen, haben meist ein engeres Verhältnis zu ihren Angestellten als grosse Unternehmen in Streubesitz mit un-



«Ein Versprechen von sicherer Beschäftigung ist nur bei solider Finanzierung möglich.»

abhängigen Managern. In Familienunternehmen ist daher die Beschäftigungs- und Lohnsicherheit höher als in anderen Firmen. Die Besitzerfamilien haben meist über viele Jahre Zeit und Ressourcen investiert, um Vertrauen und Glaubwürdigkeit bei den Angestellten zu gewinnen. Daher sind sie eher in der Lage, sich selbst zu verpflichten und den stillschweigenden Versicherungsvertrag einzuhalten. Sie scheuen auch in schwierigen Situationen davor zurück, dieses Vertrauen aufs Spiel zu setzen.

Risikoscheue Arbeitnehmer wollen neben Beschäftigungssicherheit auch Lohnsicherheit. Im Allgemeinen herrscht ein hohes Mass an Lohnrigidität. Wenn der Umsatz einbricht, passen die Unternehmen eher die Zahl ihrer Angestellten als den durchschnittlichen Reallohn an. Die Reallöhne sind also stabiler als die Beschäftigung. Aber auch das ist nicht in allen Unternehmen einheitlich. In Familiengesellschaften werden die Reallöhne tendenziell stärker angepasst.

Offensichtlich können die Unternehmensleitungen aufgrund des engeren Vertrauensverhältnisses ihre Angestellten besser davon überzeugen, in flexiblere Arbeitszeitmodelle einzuwilligen und über Lohnzugeständnisse einen Teil des Risikos mitzutragen. Damit bringen sie die Unternehmen oft erst in die Lage, ihre Mitarbeiter trotz verschlechterter Wirtschaftslage weiter zu beschäftigen, und können betriebsnotwendige Kündigungen vermeiden. Empirisch zeigt sich daher, dass Familienunternehmen eher mehr Beschäftigungs- und tendenziell weniger Lohnsicherheit garantieren als andere Gesellschaften.

Jede Versicherung hat einen Preis. Auch die Übernahme des Einkommensrisikos durch die Unternehmen ist nicht gratis. Daher zeigt sich empirisch, dass Familiengesellschaften niedrigere Löhne zahlen als andere

Firmen. Ob dieser Lohnunterschied ausschliesslich als Preis für die gebotene Beschäftigungssicherheit gedeutet werden kann oder auf andere Unterschiede etwa in der Qualifikation und der Struktur der Beschäftigten zurückzuführen ist, scheint nicht restlos geklärt. Es spricht jedoch einiges dafür, dass es sich beim Lohnabschlag um eine Art Versicherungsprämie handelt. Empirisch kann man beobachten, dass in Ländern mit einer höheren Ersatzquote der Arbeitslosenversicherung in den Familienunternehmen der Lohnabschlag signifikant geringer ausfällt. Ein dicht gegliedertes staatliches Sozialnetz reduziert den Wert und den Bedarf nach einer dezentralen Versicherung durch Unternehmen.

Solide Eigenkapitalausstattung

Eine Beschäftigungsgarantie ist nur bei vorübergehenden Schocks möglich, während ein dauerhafter Umsatzrückgang weder durch Familien- noch durch Nicht-Familienunternehmen versicherbar ist. Ausserdem werden die Unternehmen eine Beschäftigungsgarantie nur aufrechterhalten, wenn sie vorübergehende Finanzierungsengpässe gut überbrücken können. Daher brauchen sie eine solide Eigenkapitalausstattung, müssen Reserven und Sicherheiten vorweisen können und über genügend Selbstfinanzierungskraft verfügen, damit der Zugang zu externer Finanzierung gesichert bleibt.

Bei einer Kreditverknappung oder einer angespannten Finanzierungslage mit firmenspezifischen Ursachen können auch Familienunternehmen die Beschäftigungsgarantie nicht mehr leisten. Die Tragfähigkeit von Krediten setzt allerdings ausreichende Eigenmittel und Reserven voraus. Überschuldete Unternehmen haben ihre Kreditwürdigkeit erschöpft und sind krisenanfällig. Eine feste Zinsbelastung und starre Lohnkosten gefährden die Zahlungsfähigkeit der Unternehmen, wenn der Umsatz einbricht. Ein glaubwürdiges Versprechen von Beschäftigungssicherheit ist daher nur bei solider Finanzierung möglich.

Die Widerstandskraft der Wirtschaft gegen Krisen beruht auf hoher Innovationsfähigkeit, einer guten Ausstattung mit risikotragendem Eigenkapital und einem flexiblen Arbeitsmarkt. Das ist die Grundlage für eine glaubwürdige Beschäftigungsgarantie der Unternehmen. Ein enges Vertrauensverhältnis zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaft fördert die Bereitschaft der Arbeitnehmer, in schwierigen Phasen einen Teil des Risikos mitzutragen und die Beschäftigung aufrechtzuerhalten. Die private Beschäftigungsgarantie schützt den Sozialstaat vor Überbeanspruchung und macht die Unternehmen zur wichtigsten Sozialversicherung überhaupt.

Christian Keuschnigg ist Professor für Nationalökonomie an der Universität St. Gallen und leitet das Wirtschaftspolitische Zentrum in Wien.