

# Vollkommener Wettbewerb auf dem Schweizer Arbeitsmarkt?

Auf dem Schweizer Arbeitsmarkt gibt es mehrere hunderttausend Arbeitgeber, die um Arbeitnehmende werben. Angesichts dieser Zahlen könnte man eigentlich von einem vollkommenen Wettbewerb um Arbeitskräfte ausgehen, welcher dem einzelnen Arbeitgeber keine Monopolmacht – in diesem Fall ein Monopson – verleiht, Löhne nach eigenem Gutdünken festzulegen. Regionale Differenzierungen in der Branchenstruktur und Mobilitätshemmnisse auf der Seite der Arbeitnehmenden führen aber dazu, dass es durchaus etliche Arbeitgeber gibt, die Löhne bezahlen können, die unterhalb eines Marktlohnes liegen, der bei vollkommener Konkurrenz unter Arbeitgebern bezahlt werden müsste. Dies wirkt sich auch auf die Ausbildungspolitik der Firmen aus.

1 Siehe Boal und Ransom (1997).



Als einziger Nachfrager auf dem Arbeitsmarkt hatte (und hat) der Staat bezüglich gewisser Dienstleistungen – wie Bildung, Gesundheit oder Sicherheit – ein Monopol und somit gleichzeitig auch teilweise ein Monopson. In einer breiter gefassten Definition kann Monopsonmacht aber auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht von Bedeutung sein.

Foto: Keystone

Unter der Annahme, dass sich sehr viele Arbeitgeber um die gleichen Arbeitnehmenden bemühen, kann der einzelne Arbeitgeber den Lohn der Arbeitnehmenden nicht beeinflussen. In einer solchen Situation des vollkommenen Wettbewerbs kann der einzelne Arbeitgeber lediglich die Zahl der Beschäftigten variieren, welche er bereit ist zum gegebenen Marktlohn einzustellen. Wäre ein Arbeitgeber aber der einzige Nachfrager nach Arbeitskräften, dann könnte er – über die Menge – auch den Preis gestalten.



**Dr. Samuel Mühlemann**  
Oberassistent an der  
Forschungsstelle für  
Bildungsökonomie  
der Universität Bern



**Prof. Dr. Stefan C. Wolter**  
Leiter der Forschungs-  
stelle für Bildungsöko-  
nomie an der Universität  
Bern, Co-Direktor des  
Leading House Bildungs-  
ökonomie Uni ZH/BE

Monopole – d.h. der Umstand, dass es nur einen Anbieter eines Produktes oder einer Dienstleistung gibt – kommen in vielen Märkten vor. Allerdings war die Vorstellung, dass es auf dem Arbeitsmarkt nur einen einzigen Nachfrager nach Arbeitskräften gibt – ein sogenannter Monopsonist<sup>1</sup> – in der ökonomischen Theorie lange Zeit als nicht realistische Anomalie betrachtet worden, welcher weder theoretisch noch empirisch viel Beachtung geschenkt werden muss. Traditionellerweise wurde Monopsonmacht hauptsächlich mit Betrieben im öffentlichen Sektor assoziiert. Der Staat hatte – und hat teilweise heute noch – bezüglich gewisser Dienstleistungen – wie Bildung, Gesundheit, Sicherheit – ein Monopol und somit gleichzeitig auch teilweise ein Monopson, weil er auf dem Arbeitsmarkt der einzige Nachfrager nach Lehrpersonen, Krankenpflegern, Polizisten oder Soldaten für diese speziellen Funktionen war (und ist). In diesen Bereichen kann der Staat sowohl die Beschäftigtenzahl als auch die Löhne beeinflussen. Er kann diese Entscheide natürlich nicht voll-

ständig unabhängig von anderen Marktteilnehmern machen, da die Beschäftigten bei zu schlechten Arbeitsbedingungen den Beruf auch aufgeben und in einen anderen Wirtschaftssektor wechseln können. Allerdings können viele Arbeitnehmende einen solchen Wechsel nur unter Kosten machen, weshalb der Arbeitgeber – wenn auch in Grenzen – eine Lohnsetzungsmacht hat.

### Monopsonmacht dank regionalen Arbeitsmärkten

Da die Situation eines einzigen Unternehmens als Nachfrager von Arbeit nur in sehr spezifischen Arbeitsmärkten und somit eher selten vorkommt, wurde die klassische Theorie über Monopsonmacht bisher als relativ unbedeutend angesehen. Jedoch kann Monopsonmacht in einer breiter gefassten Definition auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht von Bedeutung sein. Die neuere Arbeitsmarktforschung hat gezeigt, dass verschiedene Faktoren den Arbeitgebern helfen können, sich derart von Mitbewerbern auf dem Arbeitsmarkt zu differenzieren, dass sie auch in Arbeitsmärkten mit vielen Arbeitgebern in eine monopsonähnliche Situation gelangen können.<sup>2</sup>

Die offenkundigste Möglichkeit, sich eine einzigartige Stellung als Arbeitgeber zu schaffen, ist die geografische Differenzierung. Stellenwechsel zwischen zwei räumlich weit auseinander liegenden Arbeitgebern sind für Arbeitnehmende mit mehr oder weniger grossen Mobilitätskosten verbunden. Im Rahmen dieser Kosten hat ein Arbeitgeber die Möglichkeit, einen Lohn unterhalb den Marktlohn zu drücken, ohne dass der betreffende Arbeitnehmer deswegen den Arbeitgeber wechseln würde, weil der Lohngewinn des Stellenwechsels die damit verbundenen Mobilitätskosten nicht decken würde. Diese Mobilitätskosten definieren sogenannte regionale Arbeitsmärkte, innerhalb derer alle Arbeitgeber im Wettbewerb um Arbeitskräfte stehen, während die Konkurrenz zwischen Arbeitgebern in verschiedenen regionalen Arbeitsmärkten durch diese Kosten eingeschränkt ist (siehe *Kasten 1*). Die hier dargestellte empirische Untersuchung zu Monopsonmacht in der Schweiz nützt die *geografische* Differenzierung von Arbeitgebern<sup>3</sup> um zu testen, welchen Einfluss der Umstand, nur wenige Mitbewerber in der gleichen Wirtschaftsbranche im gleichen regionalen Arbeitsmarkt zu haben, auf den Lohn hat.

Die Differenzierung eines Arbeitgebers geschieht zusätzlich zur Geografie auch noch auf der Ebene der Branche: geografisch, weil die zeitliche Distanz zu einem anderen Arbeitgeber physische Mobilitätskosten verur-

sacht und branchenmässig, weil angenommen wird, dass ein nicht unerheblicher Teil der Kompetenzen der Arbeitnehmenden branchenbezogenes Wissen ist, welches sie verlieren würden, wenn sie die Branche wechseln würden. Arbeitgeberwechsel in eine andere Branche innerhalb eines regionalen Arbeitsmarktes sind deshalb auch mit Mobilitätskosten verbunden. Monopsonmacht für Arbeitgeber kann auf der Basis dieser Definition auch entstehen, wenn es in einem regionalen Arbeitsmarkt zwar sehr viele Arbeitgeber gibt, aber nur wenige aus derselben Branche stammen. Eine gleiche Situation ergibt sich, wenn in der Schweiz sehr viele Arbeitgeber einer bestimmten Branche existieren, diese aber sehr dezentral über die Schweiz verteilt sind. Monopsonmacht ist deshalb nicht nur auf Regionen mit geringer ökonomischer Aktivität oder auf Sektoren mit sehr wenigen Betrieben beschränkt. Dadurch erhält die ökonomische Relevanz von Monopsonie eine ganz neue Bedeutung.

### Monopsonmacht komprimiert die Lohnstrukturen

Während also unterstellt wird, dass ein Arbeitgeber mit Monopsonmacht die Möglichkeit hat, Löhne unter einen gängigen Marktlohn zu drücken, ist nicht von Anfang klar, ob dies bei allen Arbeitnehmenden eines solchen Betriebes geschieht oder nur bei einem Teil von ihnen. Würden alle Löhne relativ zu einem Marktlohn gesenkt, dann würde sich die Lohnstruktur innerhalb des Betriebes nicht von anderen Betrieben ohne Monopsonmacht unterscheiden. Wirkt die Monopsonie aber nur auf einen Teil der Angestellten, dann würde sich in einem Betrieb mit Monopsonmacht eine andere Lohnstruktur einstellen als in Betrieben, die einem starken Wettbewerb um Arbeitskräfte ausgesetzt sind.

In der theoretischen Literatur wird oft angenommen, dass Unternehmen nur Monopsonmacht über gut qualifizierte, nicht aber über ungelernete Arbeitskräfte haben, auch wenn die relativen Mobilitätskosten gleich hoch sind. Dafür sind zwei Gründe sowohl auf der Seite der gelernten als auch der ungelerten Arbeitskräfte denkbar:

– *Ungelernte Arbeitnehmende* unterliegen kleineren Schranken beim Wechsel von Arbeitgebern verschiedener Branchen, weil ungelernete Tätigkeiten in vielen Branchen zu finden sind. Zudem sind die Löhne ungelerner Arbeitskräfte nach unten häufig durch Gesamtarbeitsverträge (Minimallöhne) begrenzt und können durch einen Arbeitgeber mit Monopsonmacht nicht weiter gesenkt werden.

#### Kasten 1

##### Regionale Arbeitsmärkte in der Schweiz

Gäbe es keine Mobilitätskosten, wäre die ganze Schweiz ein einziger Arbeitsmarkt. Dass dies nicht so ist, lässt sich alleine an den persistent hohen regionalen Unterschieden in den Arbeitslosenquoten ablesen. Denn ohne Mobilitätskosten würden erwerbslose Personen aus einer Region mit hoher Arbeitslosigkeit in Regionen mit tiefer Arbeitslosigkeit ziehen, und die Arbeitslosenquoten würden sich – im Rahmen ähnlicher Wirtschaftsstrukturen – annähern. Ein Hinweis auf die hohen monetären und nicht-monetären Mobilitätskosten in der Schweiz ist auch die Erkenntnis aus der letzten Volkszählung aus dem Jahr 2000, in welcher nur gerade 16% der Befragten angaben, mehr als 30 Minuten für einen Arbeitsweg auf sich zu nehmen. Diese Distanz wurde für die hier präsentierten Ergebnisse zur Definierung der einzelnen regionalen Arbeitsmärkte gebraucht. Ausgehend von den 67 grössten Schweizer Städten und Ortschaften wurden geografisch Arbeitsmärkte definiert, welche alle Gemeinden einschliessen, die mit einer Reisezeit von maximal 30 Minuten erreicht werden können.<sup>a</sup> Je näher die Zentren dieser regionalen Arbeitsmärkte sind, desto eher können solche Arbeitsmärkte auch überlappend sein. Das bedeutet, dass Orte, welche verkehrstechnisch gut erschlossen sind, durchaus zu mehreren regionalen Arbeitsmärkten gehören können.

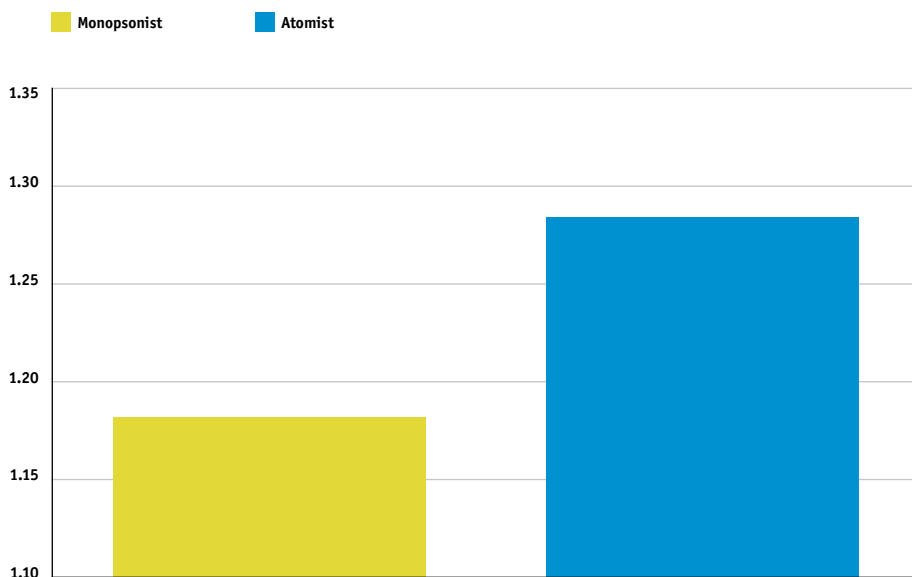
a Siehe Mühlemann und Wolter (2007).

2 Für eine Übersicht zu kürzlich publizierten Artikeln zu «modernen Monopsonmodellen» wird auf Ashenfelter et al. (2010) verwiesen. Weil eine monopsonieähnliche Stellung eines Arbeitgebers in diesen neuen Modellen selbst dann entstehen kann, wenn mehrere Arbeitgeber als Nachfrager nach Arbeit vorhanden sind, wird teilweise auch von Oligosonniemacht gesprochen (siehe Manning 2003: 3).

3 Siehe Mühlemann et al. (2011).

4 Siehe Acemoglu und Pischke (1999).

Grafik 1

**Lohndifferential Fachkraft/ungelernte Arbeitskraft**

Quelle: Mühlemann, Wolter / Die Volkswirtschaft

mierten Lohnstrukturen in den Monopsonbetrieben.

Könnte ein Betrieb strategisch seinen Standort auch so wählen, dass er mittels Monopsonmacht Fachkräftelöhne einspart? Diese Frage kann zwar empirisch schwer beantwortet werden; eine entsprechende Annahme ist aber aus zumindest drei Gründen unwahrscheinlich:

- Erstens sind für Standortentscheide andere Faktoren – wie Infrastruktur, Absatzmärkte und Steuern – mindestens ebenso entscheidend.
- Zweitens sind Standortwechsel mit Kosten verbunden, die sich nicht lohnen, sobald andere Firmen aus derselben Branche in dieselbe Region ziehen würden.
- Drittens ist ein Umfeld mit Firmen aus der gleichen Branche auch mit gewissen Vorteilen verbunden (positive Spillover-Effekte).

Die empirischen Ergebnisse sind so zu lesen, dass Firmen, die über Monopsonmacht verfügen, diese auch ausüben – wie es die Theorie vorhersagt.

**Komprimierte Lohnstrukturen und Ausbildungsverhalten der Betriebe**

Komprimierte Lohnstrukturen können für die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe förderlich sein. Der Umstand, dass Betriebe auf Fachkräften eine Rente erzielen können, erhöht auch die Bereitschaft, Nettoinvestitionen in die Ausbildung von Fachkräften – beispielsweise durch eine Lehrlingsausbildung – zu tätigen.<sup>4</sup> Bei vollständiger Konkurrenz sind die Betriebe jedoch darauf angewiesen, dass die Ausbildungskosten bereits bei Ausbildungsende amortisiert sind, da Löhne unterhalb eines Marktlohnes sofort dazu führen würden, dass ihre Arbeitskräfte zur Konkurrenz abwandern und so ihre Ausbildungsinvestitionen verloren gehen. Monopsonmacht gibt dem Betrieb somit den Anreiz, einen Teil der Ausbildung selbst zu finanzieren – insbesondere, weil sie die Auszubildenden nach ihrer Ausbildung nur für einen Teil des ausbildungsbedingten Produktivitätszuwachses entschädigen müssen.

Neben der Aussicht, dass ausgebildete Fachkräfte relativ zu ungelerten Arbeitnehmenden für Monopsonisten günstiger sind, könnte auch die Monopsonmacht über Auszubildende ein zusätzliches Ausbildungsmotiv sein. Allerdings wurde in der Literatur bislang davon ausgegangen, dass der Monopsonist über Auszubildende ebenso wenig wie über ungelernete Arbeitskräfte Monopsonmacht ausüben könne. Jugendliche Arbeitskräfte sind gerade aufgrund ihres Alters

- *Gelernte Fachkräfte* weisen neben dem branchenspezifischen auch anderes berufliches Wissen auf, welches sich nur bei sehr bestimmten Arbeitgebern gleich gewinnbringend einsetzen können. Dies bedeutet, dass für einen guten Lohn ein «guter Match» zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden entscheidend ist. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitsmarkt für qualifizierte Fachkräfte kleiner ist und dass die Such- und Informationskosten für gut qualifizierte Personen höher sind, wenn sie den Arbeitgeber wechseln möchten.

Hat ein Betrieb die Monopsonmacht nur über die qualifizierten, nicht aber über die unqualifizierten Beschäftigten, dann führt dies in diesen Betrieben zu einer sogenannten *komprimierten Lohnstruktur*: Das relative Verhältnis zwischen Fachkräftelohn und dem Lohn Ungelernter ist kleiner als in Betrieben ohne Monopsonmacht.

Diese theoretische Vorhersage lässt sich mit unseren empirischen Daten aus dem Jahr 2004 für die Schweiz auch bestätigen. Betriebe mit Monopsonmacht können die Löhne von Fachkräften mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung im Vergleich zu Betrieben in vollständiger (atomistischer) Konkurrenz um rund 8% oder 5500 Franken pro Jahr senken, bezahlen aber ungelerten Arbeitskräften dieselben branchenüblichen Löhne (siehe *Grafik 1* und *Kasten 2*). Mit anderen Worten führt Monopsonmacht nicht nur zu tieferen Löhnen, sondern auch zu kompri-

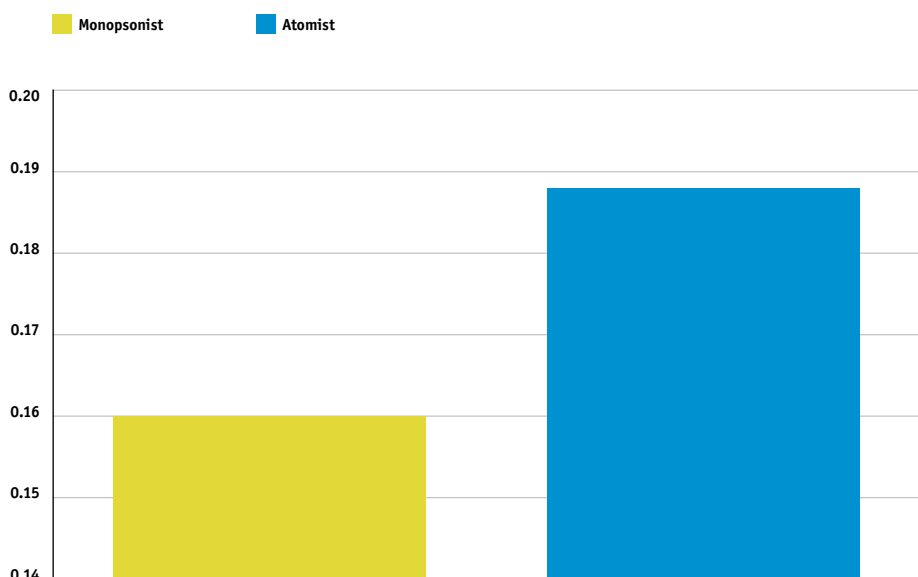
Kasten 2

**Lohndifferential Fachkraft/ungelernte Arbeitskraft für Monopsonisten und Atomisten**

Für die empirischen Ergebnisse werden hier die innerbetrieblichen Lohnstrukturen für *Monopsonisten* (Betriebe, die sich in einem regionalen Arbeitsmarkt mit sehr wenigen anderen Firmen der gleichen Wirtschaftsbranche) und *Atomisten* (Betriebe, die sich in einem Arbeitsmarkt mit sehr vielen anderen Firmen befinden) verglichen. Als Monopsonisten werden jene Betriebe definiert, welche zu den 5% der Betriebe gehören, die die wenigsten Mitbewerber aus der gleichen Branche im gleichen regionalen Arbeitsmarkt verzeichnen. Atomisten sind jene 5% Betriebe mit den meisten Mitbewerbern (siehe *Grafik 1*).

Die Resultate zeigen, dass in einer Firma, für die vollkommener Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt besteht (Atomist), eine Fachkraft durchschnittlich fast 30% mehr verdient als eine ungelernete Arbeitskraft. Dieses relative Lohnverhältnis beträgt aber bei Monopsonisten nur knapp 20% zugunsten des Fachkräftelohnes.

Grafik 2

**Lohndifferential Lernende/ungelernte Arbeitskraft**

Quelle: Mühlemann, Wolter / Die Volkswirtschaft

setzt sehen, können relativ zu Betrieben mit intensiver Konkurrenz Fachkräftelöhne bezahlen, die bis zu 8% tiefer liegen. Neben staatlichen Monopolbetrieben dürften die hier dargestellten Vorteile von fast 20 000 staatlichen und privaten Unternehmungen genutzt werden. Zudem können Betriebe mit Monopsonmacht auch tiefere Lehrlingslöhne bezahlen, was mit einem noch höheren Anreiz einhergeht, überhaupt Lernende auszubilden.

Damit stellt sich umgekehrt die Frage, ob die Lehrlingsausbildung für jene Betriebe ein Problem darstellt, welche sich einer grossen Konkurrenz von Mitbewerbern auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sehen, und ob dies zu einer Unterversorgung mit Lehrstellen führen könnte. Obwohl diese Frage nicht vollständig beantwortet werden kann, scheint der Umstand, dass ein Grossteil der ausbildenden Firmen auch mit Marktlöhnen kein Verlustgeschäft bei der Lehrlingsausbildung macht, eher dagegen zu sprechen. Und sollten starke Konkurrenzverhältnisse gewisse Betriebe übermässig von der Lehrlingsausbildung abschrecken, so dürfte dies nur für sehr spezifische Branchen in wenigen regionalen Arbeitsmärkten zutreffen. Das Argument der starken Konkurrenz sollte also nicht zur Begründung flächendeckender Subventionsmodelle in ganzen Regionen oder Branchen herangezogen werden. ■

besonders immobil. Die Forschung zum Berufswahlverhalten Jugendlicher zeigt, dass diese an ihren Berufswünschen sehr stark festhalten und oft nicht bereit sind, wegen fehlendem Lehrstellenangebot oder etwas tieferer Lehrlingslöhne sofort auf ihren Wunschberuf zu verzichten. Damit könnten Betriebe – entgegen der bisherigen Annahmen – über jugendliche Lernende durchaus auch Monopsonmacht haben. Dies wird durch unsere empirischen Berechnungen auch bestätigt. Im Vergleich zu Betrieben in vollständiger (atomistischer) Konkurrenz sind die Lehrlingslöhne in Monopsonbetrieben um 15% oder rund 1500 Franken pro durchschnittlichem Lehrjahr geringer (siehe *Grafik 2* und *Kasten 3*).

Lehrlingsausbildung lohnt sich für Monopsonisten also einerseits, weil sie ausgebildeten Fachkräften relativ zu ungelerten Arbeitnehmenden tiefere Löhne zahlen müssen, und andererseits, weil sie den Lernenden tiefere Löhne zahlen können.

**Konsequenzen für die Lehrlingsausbildung**

Fasst man Monopsonmacht breiter als nur gerade eine Situation, in der ein Betrieb der einzige Nachfrager nach Arbeitnehmenden darstellt, dann ist diese auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ein relevantes Phänomen mit starken ökonomischen Konsequenzen. Betriebe, welche sich einer geringen Konkurrenz von Mitbewerbern aus der gleichen Branche im regionalen Arbeitsmarkt ausge-

Kasten 3

**Lohndifferential Lehrlingslohn/ Lohn unqualifizierte Arbeitskraft für Monopsonisten und Atomisten**

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass das Verhältnis vom Lehrlingslohn zum Lohn einer ungelerten Arbeitskraft bei Monopsonisten rund 15% geringer ist als für Atomisten. Bei letzteren entspricht der Lehrlingslohn rund 19% eines Lohnes eines ungelerten Arbeitnehmenden. In Franken ausgedrückt entspricht dies einem um rund 1500 Franken geringeren Jahreslohn für Lernende im Vergleich zu einem Betrieb, für welchen die Bedingungen des atomistischen Wettbewerbs zutreffen (siehe *Grafik 2*).

Lehrlingslöhne in der Schweiz sind im internationalen Vergleich zwar relativ tief. Dieser Umstand darf aber weder als Ausbeutung der Jugendlichen noch als Beweis für zu tiefe Lehrlingslöhne interpretiert werden. Relevant ist, dass zu diesen Löhnen (a) genügend Lehrstellen entstehen und (b) die ausbildende Firma in das Humankapital des Lehrlings investiert, sodass Personen mit einem Lehrabschluss eine positive Bildungsrendite realisieren können. Letzteres bedeutet, dass selbst ein Lehrlingslohn von 0 Franken noch keine Ausbeutung darstellen müsste!<sup>a</sup>

a Siehe Wolter und Ryan (2011).

Kasten 4

**Literatur**

- Acemoglu D., Pischke J.-S. (1999). The Structure of Wages and Investment in General Training. *Journal of Political Economy*, 107(3), 539–72.
- Ashenfelter O., Farber H., Ransom M.R. (2010). Modern Models of Monopsony in Labor Markets: A Brief Survey. *Journal of Labor Economics* 28(2), 203–210.
- Boal W.M., Ransom M.R. (1997). Monopsony in the Labor Market. *Journal of Economic Literature* 35(1): 86–112.
- Manning A. (2003). *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labour Markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Mühlemann S., Wolter S. C. (2007): Regional Effects on Employer Provided Training: Evidence from Apprenticeship Training in Switzerland. *Journal for Labour Market Research (Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung)* 40(2+3): 135–147.
- Mühlemann S., Ryan P., Wolter S.C. (2011): Monopsony Power, Pay Structures and Training. IZA Discussion Paper (forthcoming).
- Wolter S.C., Ryan P. (2011): Apprenticeship. In Hanushek E.A., Machin S., Woessmann L. (Hrsg.): *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 3, North-Holland: 521–576.