

Schlicht, Ekkehart

Working Paper

Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Munich Discussion Paper, No. 2006-18

Provided in Cooperation with:

University of Munich, Department of Economics

Suggested Citation: Schlicht, Ekkehart (2006) : Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Munich Discussion Paper, No. 2006-18, Ludwig-Maximilians-Universität München, Volkswirtschaftliche Fakultät, München,
<https://doi.org/10.5282/ubm/epub.959>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/104187>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN

VOLKSWIRTSCHAFTLICHE FAKULTÄT



Ekkehart Schlicht:
Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Munich Discussion Paper No. 2006-18

Department of Economics
University of Munich

Volkswirtschaftliche Fakultät
Ludwig-Maximilians-Universität München

Online at <http://epub.ub.uni-muenchen.de/959/>

Arbeitsmarkt und Beschäftigung

EKKEHART SCHLICHT*

I BESONDERHEITEN DES ARBEITSMARKTES – II QUALIFIKATIONSWETTBEWERB –
III GEWERKSCHAFTEN UND FLÄCHENTARIFVERTRÄGE – IV LÖHNE UND PREISE –
V BESCHÄFTIGUNG

I. BESONDERHEITEN DES ARBEITSMARKTES

Im Arbeitsmarkt stehen sich die Arbeitskräfte als Anbieter und die Unternehmungen als Nachfrager von Arbeitsleistungen gegenüber. Arbeitsmärkte unterscheiden sich jedoch in wesentlichen Aspekten von den typischen Gütermärkten, weil die Unternehmungen die innerbetriebliche Arbeitsteilung weitgehend entkoppelt von externen Marktkräften organisieren. In der speziellen Kombination der Zuweisung von Aufgaben, Pflichten und Verantwortung an die Mitarbeiter, der Überwachung und Kontrolle und der darauf abgestimmten Entlohnungsformen liegen die Spezifika der unternehmensinternen Organisation der Arbeitsteilung. Die Überlegenheit firmeninterner Organisation über einfache Marktkoordination bei den in den Unternehmungen durchgeführten Produktionsprozessen liegt in diesen Organisationsmechanismen. Daraus ergeben sich jedoch auch wichtige Unterschiede in der Funktionsweise von Arbeitsmärkten gegenüber anderen Märkten.

Wesentliche Unterscheidungsmerkmale zu anderen Märkten liegen dabei in der *Heterogenität* und in der *Plastizität* der Arbeitskräfte. Die Heterogenität ergibt sich aus der Unterschiedlichkeit von Ausbildung und Vorkenntnissen, von Fähigkeiten und Temperament. Die Plastizität ermöglicht die Einarbeitung in den zugewiesenen

*Volkswirtschaftliche Fakultät, Ludwig-Maximilians-Universität, Schackstr. 4, 80539 München, Germany, www.lmu.de/tpe/ekkehart.

Vorläufige Fassung. Die endgültige Fassung erscheint im *Handwörterbuch der Betriebswirtschaftslehre*, herausgegeben von RICHARD KÖHLER, HANS-ULRICH KÜPPER UND ANDREAS PFINGSTEN, Stuttgart: Schäffer-Poeschel 2006

Aufgabenbereich, den Aufbau von Erfahrung und die Sozialisation im vorhandenen Arbeitsgruppen- und Unternehmenskontext.

Die *Lohnsetzung* der einzelnen Unternehmung orientiert sich dabei primär an innerbetrieblichen Erfordernissen. Dabei ist insbesondere die *Konsistenz* der von der Unternehmung verfolgten Personal- und Entlohnungspolitik von herausragender Bedeutung. Dieses Erfordernis bezieht sich auf die durchgängige Einhaltung allgemeiner Prinzipien und ergibt sich daraus, daß jede eingearbeitete Arbeitskraft nur unter beträchtlichen Kosten durch eine andere Arbeitskraft ersetzt werden kann. Jeder eingearbeitete Mitarbeiter ist einzigartig (spezifisch). Der Markt liefert deshalb keinen klaren Maßstab für die Tätigkeits- und Leistungsbewertung. Zur Vermeidung von Konflikten ist deshalb eine durchgängige Festlegung der personalpolitischen Prinzipien zweckmäßig. Ferner dient die Konsistenzanforderung der Etablierung allseitig akzeptierter Normen innerbetrieblicher Fairneß und unterstützt damit die innerbetriebliche Kooperation. Ein wesentlicher Aspekt ist dabei, daß sich die Entlohnung vornehmlich an der jeweiligen Tätigkeit und nur in geringem Ausmaß an individuellen Charakteristiken des Mitarbeiters orientiert. Man spricht von *Job-spezifischer Entlohnung*.

Allerdings erfolgt die Lohnsetzung nicht völlig unabhängig von Marktgegebenheiten. Je höher die Entlohnung, um so anspruchsvoller können die *Qualifikationsanforderungen* bei Neueinstellungen sein. Die Unternehmung wird diesen Gesichtspunkt bei der Festlegung der Personal- und Entlohnungspolitik berücksichtigen. Eine ähnliche Wirkung haben günstige Arbeitszeitregelungen und überhaupt alle Maßnahmen, die die Attraktivität der Beschäftigung in der betreffenden Unternehmung steigern. Derartige Maßnahmen verbessern zudem die Arbeitszufriedenheit. Dies reduziert die Mitarbeiterfluktuation und damit auch die Fluktuations- und Einarbeitungskosten, die meist erheblich sind. Andererseits erhöhen alle diese Maßnahmen die Personalkosten. Jede Unternehmung wird deshalb unter der Berücksichtigung aller Vor- und Nachteile ihre Personal- und Entlohnungspolitik festlegen. Unternehmungen, für die Motivation und Qualifikation von besonderer Bedeutung sind, werden deshalb vergleichsweise höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen bieten.

Die Job-spezifische Entlohnung hat zur Konsequenz, daß neu eingestellte Arbeitskräfte ähnlich entlohnt werden wie die bereits vorhandenen Mitarbeiter, die mit ähnlichen Tätigkeiten betraut sind. Würde sich die Unternehmung bei ihrer Lohnsetzung an den Lohnforderungen der arbeitslosen Bewerber orientieren, so liefe sie Gefahr, gerade die besten ihrer eingearbeiteten Mitarbeiter zu verlieren und sie wäre nicht in der Lage, Mitarbeiter zu gewinnen, die bereits bei anderen Unternehmungen tätig sind. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Mehrzahl der Stellenneubesetzungen auch in Phasen hoher Arbeitslosigkeit durch Mitarbeiter erfolgt, die von anderen Unternehmungen wechseln. Aus all diesen Gründen wird die Unternehmung deshalb ihre Lohnsetzung wesentlich in Hinsicht auf die

eingearbeiteten Mitarbeiter festlegen um deren Motivation zu stützen und ihre Fluktuationsbereitschaft zu reduzieren. *In der Konsequenz führt dies dazu, daß die Arbeitslosigkeit nur eine geringe Rolle für die Lohnbildung spielt.* Auch die Höhe der Arbeitslosenhilfe hat entsprechend keinen wesentlichen Einfluß auf die Lohnbildung.

Auch in anderer Hinsicht folgt die Lohnbildung nicht der „normalen“ Marktlogik. Bei einer Verringerung des Arbeitskräftebedarfs könnten die Unternehmungen hypothetisch beispielsweise mit Lohnsenkungen in einem Ausmaß reagieren, welches den Arbeitskräftebestand durch Abwanderung auf das gewünschte Maß schrumpfen läßt. Ein solches Verhalten wird aber nicht beobachtet. Vielmehr reagieren die Unternehmungen bei einem Rückgang des Arbeitskräftebedarfs vornehmlich mit Entlassungen und nur außerordentlich zurückhaltend mit Lohnsenkungen. Unternehmer rechtfertigen dies damit, daß auf diese Weise die guten Arbeitskräfte gehalten werden können und die Arbeitsmoral gesichert wird, während bei einem Belegschaftsabbau durch Lohnsenkungen gerade die besonders leistungsfähigen Arbeitskräfte bevorzugt abwandern und der Betriebsfrieden nachhaltig gestört wird. (Zu einem Überblick über Lohnsetzungspraktiken siehe BEWLEY, 1999.)

Wegen des Erfordernisses der Konsistenz können die Unternehmungen nur mit ihrer gesamten Entlohnungspolitik auf Änderungen von Knappheiten reagieren. Um diese Notwendigkeit zu umgehen erfolgen manchmal Ausgliederungen von vollständigen Produktionsbereichen in neue Unternehmungen, deren Entlohnungspolitik dann autonom erfolgen kann.

II. QUALIFIKATIONSWETTBEWERB

Viele Tätigkeiten erfordern Vorkenntnisse und praktische Erfahrungen in verwandten Tätigkeiten. Nur vergleichsweise wenige Stellen können mit Bewerbern besetzt werden, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten. Alle Tätigkeiten, die Aufstiegschancen bieten, dienen nicht nur der Herstellung von Waren sondern zugleich auch der Produktion von Berufserfahrung und weiterführenden Fertigkeiten. Wird eine Stelle frei, so wird diese mit dem am besten geeigneten Bewerber besetzt. Dessen Stelle wird wiederum frei und muß wieder besetzt werden, und so weiter. Auf diese Weise durchlaufen die Arbeitskräfte vom Eintritt in den Arbeitsmarkt bis zum Renteneintritt eine gewisse Zahl von Stellen. Man spricht hier von Mobilitätsketten. Typischerweise wird mehreren Bewerbern für eine Stelle wiederum das Lohngebot nicht so lange gesenkt, bis nur noch ein Bewerber übrig bleibt, sondern es wird für ein im wesentlichen vorgegebenes Lohngebot der beste Bewerber gesucht. Man spricht in diesem Zusammenhang von *Qualifikationswettbewerb* (auch *Arbeitsplatzwettbewerb* oder *Job competition*) im Gegensatz zum *Lohnwettbewerb* (THUROW, 1975). Beim Qualifikationswettbewerb werden Angebot und Nachfrage über Änderung der Qualifikationsforderungen in Einklang gebracht, beim Lohn-

wettbewerb über Lohnänderungen. Im Arbeitsmarktzusammenhang bildet der Qualifikationswettbewerb die Regel und Lohnwettbewerb eher die Ausnahme.

Bei expandierender Produktion und expandierendem Arbeitskräftebedarf kann der Aufstieg der bereits Beschäftigten schneller erfolgen als bei Beschäftigungsrückgang. Entsprechend können die Unternehmungen bei expandierender Beschäftigung allerdings nur geringere Anforderungen hinsichtlich Erfahrung und Qualifikation durchsetzen als bei geringerem oder gar negativem Beschäftigungswachstum.

Bei den Arbeitskräften, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten, führt der Qualifikationswettbewerb dazu, daß die jeweils am besten geeigneten Bewerber gegenüber den weniger geeigneten Bewerber vorgezogen werden und die attraktiven Stellen erhalten. Die abgewiesenen bemühen sich anderweitig und werden gegenüber noch weniger qualifizierten Bewerbern vorgezogen, und so weiter. Wenn die Arbeitsnachfrage insgesamt unzureichend ist, werden deshalb die am wenigsten qualifizierten Bewerber ohne Einstellung bleiben (REDER, 1955). Dieser Reihungs- und Verdrängungsprozeß verläuft weitgehend unabhängig davon, in welchem Ausmaß sich die Entlohnung für unterschiedliche Qualifikationen unterscheidet. Qualifikationsfördernde Maßnahmen für die Arbeitslosen schaffen unter diesen Gegebenheiten keine neuen Arbeitsplätze sondern führen höchstens zur Verdrängung der weniger qualifizierten Stelleninhaber durch die nunmehr höher qualifizierten Bewerber.

III. GEWERKSCHAFTEN UND FLÄCHENTARIFVERTRÄGE

Die Lohnbildung vollzieht sich in Deutschland innerhalb eines Systems von kollektiven Lohnvereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmensverbänden. Die Tarifabschlüsse erfolgen regional und branchenmäßig getrennt. Man spricht von *Flächentarifverträgen*. Für knapp zwei Drittel der Beschäftigten bildet der tariflich vereinbarte tätigkeitsspezifische Lohn die Untergrenze für die Entlohnung, und auch die Arbeitszeit und weitere Regelungen werden durch die Tarifabschlüsse fixiert. Die einzelnen Unternehmungen weichen typischerweise zugunsten ihrer Mitarbeiter von den tarifvertraglichen Vorgaben ab. Insbesondere zahlen sie übertariflich, unterschreiten die tariflich fixierten Regelarbeitszeiten und bieten verschiedene außertarifliche Zusatzleistungen. Die Gründe für dieses Verhalten liegen darin, daß die Unternehmungen auf diese Weise bessere Mitarbeiter gewinnen und halten können. Sie können damit insgesamt das Arbeitsklima und die Motivation verbessern. Ein solches Verhalten zwingt aber auch andere Unternehmungen, hier mitzuziehen, um nicht Motivation und Qualifikation der eigenen Belegschaft zu gefährden.

Weniger als ein Drittel der Beschäftigten werden nicht direkt durch Tarifabschlüsse betroffen. Für die Hälfte von ihnen gelten jedoch Arbeitsverträge, die sich an den entsprechenden Branchentarifverträgen orientieren. Für etwas über fünf

Prozent der Beschäftigten bestehen außerhalb des Systems der Flächentarifverträge Firmentarifverträge.

Die Vorteile eines Systems von Flächentarifverträgen sind vielfältig. Zum einen sparen die kollektiven Tarifabschlüsse Verhandlungskosten, denn sonst müßten ja Verhandlungen in allen Unternehmungen geführt werden. Vielleicht noch wichtiger ist, daß der Lohnkonflikt aus der einzelnen Unternehmung herausgehalten werden kann. Wenn die Lohnkonflikte auf betrieblicher Ebene ausgetragen werden, so kann die Kooperation zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitern nachhaltig beeinträchtigt werden. Dieser Gesichtspunkt ist im Zusammenhang mit Arbeitskämpfmaßnahmen (Streik und Aussperrung) von besonderer Bedeutung. Hier richtet sich der Streik ja nicht gegen die „eigene“ Unternehmung, sondern erfolgt im Auftrag der Gewerkschaft; ähnlich richtet sich die Aussperrung nicht gegen die eigenen Mitarbeiter, sondern erfolgt im Auftrag des Arbeitgeberverbands. Der Arbeitskampf wird dann ein „Stellvertreterkrieg“, in dem sich die Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht als direkte Gegner gegenüberstehen sondern lediglich als Vertreter ihrer Organisationen. Zudem kann der Arbeitskampf auf wenige Unternehmungen und Regionen begrenzt werden und zu einem Abschluß führen, der für eine Vielzahl von Unternehmungen verbindlich ist. Diese zentralen Lösungen verursachen geringere Kosten als dezentrale Verhandlungen. Entsprechend sind die durch Arbeitskämpfe verursachten Kosten in einem System von Flächentarifverträgen deutlich geringer als ohne ein solches System.

Aber nicht nur bezüglich der Festlegung von Arbeitszeit und Entlohnung ist ein System von Flächentarifverträgen von Vorteil. Gewisse Regelungen können für eine Industrie vorteilhaft sein, aber für die einzelne Unternehmung Kosten verursachen. Beispielsweise sind alle Unternehmungen an gut ausgebildeten Bewerbern interessiert, der Ausbildungsaufwand wird jedoch von der einzelnen Unternehmung getragen. Kollektive Regelungen können derartige Schwierigkeiten überwinden und die Problematik abmildern die darin liegt, daß die Ausbildungsleistung der einzelnen Unternehmung teilweise anderen Unternehmungen zugute kommt.

Als Nachteil des Flächentarifsystems wird oft die Tatsache genannt, daß die Abschlüsse nicht individuell auf die Erfordernisse der einzelnen Unternehmung abgestimmt sein können. Dies mag aus der Sicht einer einzelnen Unternehmung, die sich in Schwierigkeiten befindet, von Nachteil sein; andererseits ist dies für profitable Unternehmungen von Vorteil, denn auch für sie gelten die Tariflöhne. Bei unternehmensspezifischen Abschlüssen müßten sie mit höheren Lohnkosten rechnen. (Die Unternehmen mit Haustarifverträgen zahlen typischerweise deutlich über dem Flächentarifvertrag.) Aus volkswirtschaftlicher Sicht ist eine derartige Nivellierung der Lohnzahlungen zwischen leistungsfähigen und weniger leistungsfähigen Unternehmungen jedoch eher von Vorteil, denn dies verbessert die Lage der produktiveren Unternehmungen zu Lasten der weniger produktiven Unternehmungen und unterstützt damit eine bessere Strukturanpassung.

Es ist wohl unbestritten, daß die Tarifabschlüsse einen wichtigen Einfluß auf die tatsächlich gezahlten Löhne haben. Der genaue Wirkungsmechanismus ist jedoch weitgehend ungeklärt. Die Unternehmungen könnten ja durch Umgruppierung tarifvertragliche Regelungen leicht umgehen oder den Tarifverband verlassen. Auch sind die Tarifabschlüsse für die meisten Unternehmungen, die tarifgebunden sind, insofern nicht bindend, als sie übertarifliche Leistungen bereitstellen, die sie ja reduzieren könnten. Die Wirkung der Tarifabschlüsse auf die Lohnbildung liegt vermutlich wesentlich in der Schaffung von Entlohnungsstandards, die als Ergebnis von Tarifverhandlungen von den Mitarbeitern als fair und akzeptabel eingeschätzt werden. Die Unternehmen folgen dann in ihrer Lohnpolitik diesen Standards, weil Abweichungen nachteilige Verhaltenswirkungen bei den Beschäftigten nach sich ziehen (SCHLICHT, 1992).

Das System der Flächentarife in der Bundesrepublik Deutschland verliert jedoch zunehmend an Bedeutung. Es beruht ja auf der freiwilligen Mitgliedschaft der Mitarbeiter in Gewerkschaften und der freiwilligen Mitgliedschaft der Unternehmungen in Tarifverbänden. Beides ist im Rückgang begriffen.

IV. LÖHNE UND PREISE

Aus der Sicht der einzelnen Unternehmung bilden die Löhne einen Kostenbestandteil. Durch eine Verringerung der Lohnkosten – gleichgültig ob „direkte“ Lohnkosten oder Lohnzusatzkosten – kann die einzelne Unternehmung Wettbewerbsvorteile gegenüber ihren Konkurrenten erlangen. Diese Vorteile sind, wie alle Kostenvorteile einer einzelnen Unternehmung, aber stets *relativ* zu den Kosten der Konkurrenten zu sehen. Zwar würden Lohnsenkungen in einer einzelnen Unternehmung Preissenkungen und damit einen erhöhten Absatz und eine höhere Beschäftigung in der betrachteten Unternehmung ermöglichen. Damit ginge aber ein Absatz- und Beschäftigungsrückgang bei anderen Unternehmungen einher, deren Produkte nunmehr relativ teurer geworden sind. Für die Volkswirtschaft insgesamt sind deshalb die *direkten* Beschäftigungswirkungen von allgemeinen Lohnänderungen unerheblich. Sie tangieren die relativen Wettbewerbspositionen der einzelnen Unternehmungen nicht. Allgemeine Veränderungen der Lohnkosten – gleichgültig ob direkte Lohnkosten oder Lohnzusatzkosten – wirken volkswirtschaftlich primär auf das allgemeine Preisniveau und werden im internationalen Zusammenhang durch Wechselkursbewegungen ausgeglichen.

Jedoch vollzieht sich die Lohnbildung wesentlich unabhängig von dem Erfordernis eines stabilen Preisniveaus. Die Unternehmungen wählen ihre Lohnpolitik im eigenen Interesse und die Gewerkschaften folgen den Interessen ihrer Mitglieder. Wirkungen auf die Lohnbildung ergeben sich letztlich nur durch institutionelle Änderungen und durch die Einfüsse der Arbeitsmarktlage auf die Lohn- und Preisbildung.

Institutionelle Änderungen entziehen sich weitgehend der politischer Kontrolle. Der Zusammenbruch des Systems der Flächentarifverträge in Deutschland vollzieht sich spontan und wird zu einer Vergrößerung der Lohndispersion, zu einer Zunahme von Arbeitskämpfen und zu Lohnsteigerungen führen, die sich noch stärker als bisher an der Profitabilität der einzelnen Unternehmungen und noch weniger an volkswirtschaftlichen Erfordernissen orientieren. Dies ist allokativ und sozial nachteilig, wird sich aber kaum vermeiden lassen.

Die Arbeitsmarktlage selbst beeinflußt die Lohnbildung in einer Weise, die wirtschaftspolitisch nur schwer beherrschbar ist (SCHLICHT, 1994). Wie schon bemerkt hat die Höhe der Arbeitslosigkeit keine wesentliche Wirkung auf die Lohnbildung. Jedoch beeinflussen Änderungen der Auftrags- und Beschäftigungslage die Lohnbildung in sehr problematischer Weise. Bei Verbesserung der Auftrags- und Beschäftigungslage finden wir, daß die Unternehmungen selbst bei hoher Arbeitslosigkeit verstärkt um qualifizierte Arbeitskräfte konkurrieren und versuchen, sich in ihrem Bemühen um qualifizierte Arbeitskräfte gegenseitig zu überbieten. Auch setzen sie den Lohnforderungen der Gewerkschaften unter diesen Bedingungen nur wenig Widerstand entgegen. Daraus resultieren Lohnsteigerungen, die sich dann in Preissteigerungen übersetzen. Wirtschaftspolitische Maßnahmen werden notwendig, die dämpfend auf die Lohn- und Preisbildung wirken, aber notwendigerweise auch zugleich die Beschäftigung einschränken. Ein Lohnsetzungsmechanismus, der die Erfordernisse der Preisstabilität mit den Erfordernissen der Vollbeschäftigung in Einklang bringt, ist nicht vorhanden. Der Glaube, daß sich diese genuin volkswirtschaftlichen Probleme spontan im Zusammenspiel der Wirtschaftsakteure lösen, ist unbegründet.

V. BESCHÄFTIGUNG

Unter normalen Marktbedingungen orientieren sich, durch Konkurrenz bedingt, die Preise der produzierten Güter an den Kosten. Die Produktionshöhe sowie die Beschäftigung folgen dann der Gesamtnachfrage. Bei unzureichender Gesamtnachfrage ergibt sich ein Kapazitätsabbau, bei Übernachfrage ein Kapazitätsaufbau. Jedoch ist dieser Mechanismus nicht unproblematisch, denn für einen Aufbau von Kapazitäten sind Investitionen nötig, die ihrerseits die Gesamtnachfrage erhöhen, und ein Kapazitätsabbau erfolgt teilweise einfach dadurch, daß nur wenig Neuinvestitionen getätigt werden. Die Beschäftigungsanpassung ist zudem, wie im vorangegangenen Abschnitt dargelegt, von Lohn- und Preisbewegungen begleitet, die wirtschaftspolitische – vor allem auch geldpolitische – Eingriffe induzieren, welche hinsichtlich der Beschäftigung oft nachteilige Wirkungen haben. Bei den gegenwärtigen Lohn- und Preissetzungsmechanismen stehen die Ziele der Vollbeschäftigung und der Preisstabilität oft im Widerspruch zueinander. Bei Steigerungen von Nachfrage und Beschäftigung finden wir bereits bei hoher Arbeitslosigkeit

Phasen inflationärer Lohn- und Preisentwicklungen (Stagflation) die diese Problematik verdeutlichen. Sobald im Zuge einer Verbesserung der Beschäftigungslage Inflationstendenzen fühlbar werden, wird die Geldpolitik bremsend eingreifen müssen. Damit wird die Investitionsnachfrage zunächst direkt und dann aufgrund der Nachfragedämpfung selbst indirekt gedämpft, und das Beschäftigungsziel kann nicht erreicht werden. Die gleiche Entwicklung muß man befürchten, wenn durch staatliche Ausgabenprogramme eine Belebung und vielleicht sogar ein sich selbst tragender Aufschwung induziert werden sollen. (Die gegenwärtige wirtschaftstheoretische Diskussion sieht von diesen Problemen ab und *nimmt an*, daß sich Beschäftigung und Inflation langfristig unabhängig voneinander bestimmen und daß langfristig immer Vollbeschäftigung herrscht. Verschiedene theoretische Argumente, aber auch die Erfahrungen in der Bundesrepublik in den vergangenen Jahrzehnten legen nahe, daß diese Position unzutreffend ist. Für einen Überblick über verschiedene gängige Sichtweisen siehe BLANCHARD und ILLING (2004)).

In welchem Ausmaße die Erfordernisse von Preisstabilität und Vollbeschäftigung in Widerspruch geraten, hängt wesentlich von der Entwicklung der Produktions- und Arbeitsverhältnisse in den Unternehmungen ab, die dann direkte Auswirkungen auf die Lohnbildung haben. Eine einfache „Liberalisierung“ beseitigt die grundsätzliche Problematik nicht und wird Probleme eher verschärfen als mildern. Zu einer Lösung ist ein grundsätzliches Überdenken der Lohnsetzungsinstitutionen vonnöten.

LITERATUR

- BEWLEY, T. F. 1999, *Why Wages Don't Fall During a Recession*, Harvard University Press, Cambridge (Mass.).
- BLANCHARD, O. und G. ILLING 2004, *Makroökonomie*, Pearson Studium, München etc.
- REDER, M. W. 1955, The Theory of Occupational Wage Differentials, *American Economic Review*, S. 833–52.
- SCHLICHT, E. 1992, Wage Generosity, *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 148, S. 437–51.
- 1994, Stagflation – wie kommt sie zustande und was kann man tun? *Ifo-Schnelldienst*, 47, S. 7–10, Internet-Adresse: http://www.semverteilung.vwl.uni-muenchen.de/mitarbeiter/es/paper/schlicht_stagflation.pdf.
- THUROW, L. 1975, *Generating Inequality*, Free Press, New York.