

Zerche, Jürgen; Daubenbüchel, Maria

Article — Digitized Version

Sozialordnung und Wettbewerbsfähigkeit: Die Bundesrepublik, die USA und Japan im Vergleich

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Zerche, Jürgen; Daubenbüchel, Maria (1982) : Sozialordnung und Wettbewerbsfähigkeit: Die Bundesrepublik, die USA und Japan im Vergleich, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 62, Iss. 10, pp. 497-503

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135729>

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.

Wer aber kleinmütig erst dann an den Aufschwung glaubt, wenn schon längst der Übergang in die Boomphase ersichtlich geworden ist, wird wegen seines Zauderns zu spät kommen.

Was die mittelfristigen Wachstumsperspektiven anbelangt, mag hier auf Abb. 3a verwiesen werden. Danach hat die Normalwachstumsrate im ersten Quartal 1982 immerhin noch 2 % p. a. betragen, d. h. daß das reale Bruttosozialprodukt gegenüber dem ersten Quartal 1978 mit einer jahresdurchschnittlichen Rate von 2 % gewachsen ist. Dies ist zwar bedeutend weniger als etwa im ersten Quartal 1979, als sich die Normalwachstumsrate auf 3,6 % belief. In diesem Rückgang kommt aber letztlich nur eine gewisse Gleichgewichts-

tendenz zum Ausdruck, mit der sich die mittelfristig normale Wachstumsrate wieder an die langfristige Trendwachstumsrate anpaßt²⁰.

Das reale Bruttosozialprodukt wird vorübergehend auch wieder mit höheren Jahresraten zunehmen, als es dem mittelfristig normalen Wachstum und dem langfristigen Wachstumstrend entspricht. Zuvor müssen jedoch auf der Angebots- wie auf der Nachfrageseite einige Bremsen gelöst werden, die den Boom bislang zurückgehalten haben.

²⁰ An dieser Stelle mag auch ein Hinweis auf das neuentdeckte Phänomen eines Wachstums der Schattenwirtschaft angebracht sein, das diesen Trend mitbeeinflußt. Vgl. etwa D. C a s e l: Schattenwirtschaft – eine Wachstumsbranche?, in: List-Forum, Bd. 11 (September 1982), Heft 6, S. 343-363.

INTERNATIONALE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

Sozialordnung und Wettbewerbsfähigkeit

Die Bundesrepublik, die USA und Japan im Vergleich

Jürgen Zerche, Maria Daubenbüchel, Köln

Die Krisenerscheinungen in der Weltwirtschaft und die zunehmende Verschärfung des Internationalen Wettbewerbs lassen auch die Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland immer mehr zum Gegenstand öffentlicher Diskussionen werden. Könnte die internationale Wettbewerbsfähigkeit durch eine Beschneidung der Sozialordnung gefördert werden?

Ein Beitrag zur Förderung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit wird häufig in einer Änderung des Sozialen Sicherungssystems und der Arbeitsbedingungen gesehen. In diesem Zusammenhang wird häufig auf Japan verwiesen, das aufgrund seines niedrigen Sozialleistungsniveaus und der traditionellen Arbeitsbeziehungen erhebliche Wettbewerbsvorteile gegenüber der Bundesrepublik habe. Wie wirkt sich die Sozialordnung auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit der drei bedeutendsten Exportländer – Bundesrepublik Deutschland, USA und Japan – aus?

In den betrachteten drei Staaten ist ein mehr oder minder ausgeprägtes Sozialversicherungssystem vorhanden, das sich vor allem dadurch auszeichnet, daß die Soziale Sicherung nicht am Äquivalenzprinzip orientiert ist, sondern an der wirtschaftlichen Situation und der Bedürftigkeit der Individuen. Der Solidaritätsgedanke ist hierbei insofern verwirklicht, als eine Umverteilung zugunsten der sozial Schwachen stattfindet¹. Die wesentlichen Unterschiede im System der Sozialen Sicherung sollen im folgenden differenziert nach den Standardrisiken Alter, Krankheit, Arbeitslosigkeit und Unfall aufgezeigt werden.

In der Bundesrepublik und in Japan besteht für das Lebensrisiko Krankheit eine gesetzliche Versicherungspflicht; in Japan jedoch nur für Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten. In der Bundesrepublik werden die Beiträge zu jeweils 50 % von

Prof. Dr. Jürgen Zerche, 44, ist Direktor des Seminars für Sozialpolitik und des Seminars für Genossenschaftswesen sowie des Forschungsinstituts für Sozialpolitik an der Universität zu Köln. Maria Daubenbüchel, Dipl.-Kaufmann, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Forschungsinstituts für Sozialpolitik.

¹ Vgl. Jürgen Zerche, Fritz Gründger: Sozialpolitik, Düsseldorf 1982, S. 90; Albrecht Bossert, Hans-Joachim Merk: Die Systeme Sozialer Sicherung in den OECD-Ländern, in: Vierteljahresschrift für Sozialrecht, 1-2/1981, S. 151 ff.

den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern getragen, in Japan ist zusätzlich der Staat am Beitragsaufkommen beteiligt².

In den USA besteht mit der Ausnahme von sechs Bundesstaaten keine allgemeine Versicherungspflicht. Eine freiwillige Versicherung ist jedoch möglich. Die Beiträge werden häufig von den Arbeitgebern freiwillig oder aufgrund von Tarifverträgen zumindest teilweise übernommen. In einer gesetzlichen Krankenversicherung sind die über 65jährigen erfaßt; die Beiträge werden von der arbeitenden Bevölkerung als Bestandteil ihrer Abgaben an die gesetzliche Rentenversicherung erbracht. Für minderbemittelte Personen ist ein Fonds (medicaid) eingerichtet; es besteht jedoch kein Rechtsanspruch³.

Das System der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist lediglich in der Bundesrepublik gesetzlich verankert. In den USA und in Japan ist die Lohnfortzahlung häufig tariflich geregelt oder freiwillig; die Dauer und die Höhe der Lohnfortzahlung richten sich dann meist nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit⁴. In der Bundesrepublik beträgt das gesetzliche Krankengeld 80 % des Bruttoarbeitsentgeltes und wird bis zu maximal 546 Tage gezahlt. In Japan hat das gesetzliche Krankengeld eine Höhe von 60 % und eine maximale Dauer von 540 Tagen. In den sechs US-Bundesstaaten mit gesetzlicher Versicherungspflicht wird ein Krankengeld in Höhe von 50 bis 66,6 % für die Dauer von höchstens 182 Tagen gezahlt⁵.

In allen drei betrachteten Staaten ist eine Rentenversicherung obligatorisch. Während sich die Versicherungspflicht in den USA auf alle Bürger erstreckt, besteht sie in der Bundesrepublik und in Japan lediglich für die erwerbstätige Bevölkerung. In der Bundesrepublik und in Japan werden die Beiträge zu je 50 % von den

Arbeitgebern und den Arbeitnehmern entrichtet. Die Höhe der Rentenzahlungen richtet sich in beiden Ländern vorwiegend nach der Beitragsdauer und der Höhe des früheren Arbeitseinkommens⁶. In den USA ist die Beitragsregelung sehr inhomogen. Was die Rentenzahlungen anbelangt, so wird allen Bewohnern eine existenzsichernde Sockelrente gewährt, die aber in Abhängigkeit von der Dauer und Höhe der Beitragszahlungen nur geringfügig aufgestockt werden kann⁷.

Beitragssätze

Im Drei-Länder-Vergleich liegen die USA mit Beitragssätzen von 10,16 % und Japan mit 9,1 % weit unterhalb der Bundesrepublik mit einem Beitragssatz von 18 %⁸. Entsprechend den niedrigen Beitragssätzen ist auch das Rentenniveau in Japan und den USA relativ gering; die Arbeitnehmer sind dort verstärkt auf eine Weiterarbeit nach Erreichen der Altersgrenze angewiesen⁹. In Japan spielen zudem die mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verbundenen Abfindungen durch den Betrieb in Höhe von zwei bis drei Jahresgehältern eine große Rolle, da die Rentenzahlungen der Versicherungen erst fünf bzw. zehn Jahre nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze von 55 Jahren einsetzen¹⁰. In allen drei Ländern werden zudem häufig Betriebsrenten gezahlt, die das Einkommen aus der gesetzlichen Rentenversicherung aufbessern.

Auch gegen Arbeitslosigkeit besteht eine gesetzliche Versicherungspflicht in allen drei Ländern. In der Bundesrepublik und in Japan werden die Beiträge zu je 50 % von den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern entrichtet. In der Bundesrepublik liegen die Beitragssätze derzeit bei 4 % des Bruttogehaltes. Die Leistungen sind einheitlich geregelt. Im Falle der Arbeitslosigkeit wird maximal 312 Tage lang Arbeitslosengeld in Höhe von 68 % des früheren Nettoeinkommens gezahlt, danach setzen die Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe ein.

In Japan liegen die Beitragssätze bei 1,35 % des Gehaltes. Die Leistungen entsprechen 60 bis 80 % des letzten Durchschnittsverdienstes und werden je nach Alter drei bis zehn Monate lang gezahlt. In Japan unterliegt die Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenunterstützung jedoch weitaus schwierigeren Bedingungen, da bei einer Beschäftigung von einem Tag pro Woche schon keine Arbeitslosigkeit mehr vorliegt¹¹. In den USA

² Vgl. Manfred P o h l (Hrsg.): Japan 1979/80 – Politik und Wirtschaft, Hamburg 1980, S. 87.

³ Vgl. Achim S e f f e n : Einkommenssicherung bei Krankheit in westlichen Industrieländern, Köln 1980, S. 30; Robert A d a m : Vermeidbare Ausgaben im Sozialbereich der USA, in: Soziale Sicherheit 1/1980, S. 17 f.; Hildegard W a s c h k e : Amerikas Arbeitsbeziehungen sind anders, Köln 1980, S. 34 ff.

⁴ Vgl. Achim S e f f e n : Einkommenssicherung bei Krankheit in westlichen Industrieländern, Köln 1980, S. 29 ff.

⁵ Vgl. ebenda, Übersicht 2, S. 37.

⁶ Vgl. Manfred P o h l : Japan 1979/80 – Politik und Wirtschaft, Hamburg 1980, S. 94 f.

⁷ Vgl. Olaf B ö h m e : Soziale Sicherheit – international durchleuchtet, in: Soziale Sicherheit 1978, S. 106 ff.

⁸ Vgl. Stanford G. R o s s : Social Security – a worldwide issue, in: Social Security Bulletin 8/1979, Tab. 2, S. 4.

⁹ Vgl. Horst H a m m i t z s c h (Hrsg.): Japan-Handbuch, Wiesbaden 1981, Sp. 655; Susan G r a d , Karen F o s t e r : Income of the Population Aged 55 and Older, 1976, in: Social Security Bulletin, 7/1979, S. 16 ff.

¹⁰ Vgl. Manfred P o h l (Hrsg.): Japan 1979/80 – Politik und Wirtschaft, Hamburg 1980, S. 93 ff.; Günther S c h u l z e : Das japanische Entlohnungssystem im Jahre 1980, in: FB/IE 6/1979, S. 400.

¹¹ Vgl. Manfred P o h l (Hrsg.): Japan 1979/80 – Politik und Wirtschaft, Hamburg 1980, S. 90 f.; o. V.: Japan – Arbeitslosigkeit, in: Bundesarbeitsblatt 3/1982, S. 32.

werden die Regelungen über Beiträge und Leistungen der Arbeitslosenversicherung einzelstaatlich geregelt. In einigen Tarifverträgen sind zusätzliche Arbeitslosengelder durch den Betrieb vereinbart¹².

Eine gesetzliche Unfallversicherung besteht in der Bundesrepublik generell, in Japan nur in einigen Branchen. Für die Beiträge kommen in beiden Ländern ausschließlich die Arbeitgeber auf¹³. In den USA hat die Unfallversicherung nur in einigen Bundesstaaten Zwangscharakter. In den Bundesstaaten ohne gesetzliche Versicherungspflicht sind die Arbeitgeber aber dazu verpflichtet, Vorsorge zu treffen, um ihren Arbeitnehmern bei einem Unfall Entschädigung leisten zu können¹⁴.

Für Bedürftige, die nicht vom Sozialen Sicherungsnetz erfaßt werden, besteht in allen drei Ländern Anspruch auf Sozialhilfe oder auf die Nutzung von Einrichtungen der Sozialen Wohlfahrt¹⁵.

Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen

Ebenso unterschiedlich wie die ausgewählten Merkmale der Sozialordnung sind in den betrachteten drei Ländern die formalen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, d. h. das Gewerkschaftswesen, das Tarifvertragswesen und die Mitbestimmung, geregelt.

In der Bundesrepublik sind die Gewerkschaften vorwiegend nach dem Industrieprinzip organisiert, in den USA nach dem Berufs- und Industrieprinzip und in Japan herrschen Betriebsgewerkschaften vor. In der Bundesrepublik werden die Tarifverträge zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften für die jeweilige Region abgeschlossen; durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung können die Tarifverträge aber auch bundesweite Gültigkeit erlangen. Die allgemeinen Tarifverträge können durch den Abschluß von Haustarifen noch erweitert werden.

In den USA können auf der Arbeitnehmerseite Gruppen von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerorganisationen Tarifvertragspartner sein, auf der Arbeitgeberseite einzelne Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände. Meist werden die Tarifverträge auf betrieblicher Ebene zwischen Gewerkschaften auf der einen Seite und einem Arbeitgeber auf der anderen Seite abgeschlossen. Voraussetzung für die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft ist

jedoch der Nachweis, daß sie von 30 % aller Betriebsangehörigen unterstützt wird¹⁶. In den USA kommt den Tarifverträgen eine besondere Bedeutung zu, da viele Arbeitsbedingungen, die bei uns gesetzlich geregelt sind (z. B. Kündigungsschutz, Urlaubsrecht, Mutterschaftsschutz) dort tariflich geregelt werden¹⁷.

In Japan haben sich die Betriebsgewerkschaften in nationalen Dachverbänden organisiert, die mit den Unternehmerverbänden jährlich für alle Branchen gültige Grundlohnvereinbarungen aushandeln. Aufgabe der Betriebsgewerkschaften ist es, mit den Arbeitgebern über die restlichen Lohnbestandteile, Boni und Sozialleistungen, die etwa 50 % des Gesamtlohns ausmachen¹⁸, sowie über sonstige Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, daß die Arbeitnehmer lediglich in großen Unternehmen gewerkschaftlich organisiert sind, da die in den Klein- und Mittelbetrieben vorherrschenden familiären Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen einer gewerkschaftlichen Organisation entgegenstehen. Von diesen Betrieben werden die Tarifverträge aufgrund mangelnder wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit auch nicht als Maßstab für die eigene Lohn- und Gehaltspolitik übernommen. Weiter ist zu berücksichtigen, daß ausschließlich die Mitglieder der Stammbesellschaft den Betriebsgewerkschaften beitreten können. Die Leih-, Zeit- und Saisonarbeiter mit einem Anteil von durchschnittlich 70 % an der Gesamtbesetzung können aber allgemein offenen Gewerkschaften beitreten¹⁹.

Lediglich in der Bundesrepublik ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer gesetzlich geregelt. In den USA werden Bestimmungen über die Anhörung oder Mitwirkung der Gewerkschaften in den jeweiligen Tarifverträgen ausgehandelt²⁰. In Japan gibt es hierzu keine verbindlichen Regelungen; es wird jedoch in letzter Zeit an einem Entwurf zur gesetzlichen Regelung der Mitbestimmung gearbeitet. Angesichts der spezifischen Sozial- und Wirtschaftsstruktur Japans ist es aber fraglich, inwieweit das bundesdeutsche Mitbestimmungsmodell übernommen werden kann²¹.

¹² Vgl. Hildegard W a s c h k e : Amerikas Arbeitsbeziehungen sind anders, Köln 1980, S. 34.

¹³ Vgl. o. V.: Japan – harmonisch und loyal, in: IWD 35/1980, S. 5.

¹⁴ Vgl. Robert A d a m : Der Rechtsschutz im Sozialbereich der USA, in: Soziale Sicherheit 1978, S. 336.

¹⁵ Vgl. Manfred P o h l (Hrsg.): Japan 1979/80 – Politik und Wirtschaft, Hamburg 1980, S. 91; US Department of Commerce: Statistical Abstract of the United States 1979, Washington 1979, S. 323.

¹⁶ Vgl. Hildegard W a s c h k e : Amerikas Arbeitsbeziehungen sind anders, Köln 1980, S. 22 f.

¹⁷ Vgl. ebenda, S. 31.

¹⁸ Vgl. Günther S c h u l z e : Das japanische Entlohnungssystem im Jahre 1980, in: FB/IE 6/1979, S. 396.

¹⁹ Vgl. Manfred P o h l (Hrsg.): Japan 1976/77 – Politik und Wirtschaft, Hamburg 1977, S. 102 ff.

²⁰ Vgl. Hildegard W a s c h k e : Amerikas Arbeitsbeziehungen sind anders, Köln 1980, S. 33.

²¹ Vgl. Eduard G a u g l e r : Partnerschaft in Japan, in: Personal-Mensch-Arbeit 2/1981, S. 48; Horst H a m m i t z s c h (Hrsg.): Japan-Handbuch, Wiesbaden 1981, Sp. 2262 f.

In Japan unterscheiden sich die informellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen deutlich von denjenigen in den anderen Industrieländern. Die traditionelle Familie diente als Vorbild für die Betriebsorganisation. So herrschte ein partnerschaftliches Verhalten vor, das sich vor allem in der Loyalität der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Betrieb äußerte und sich auch in der betrieblichen Personalpolitik niederschlug. Dieser Betriebsfamilismus zeigt jedoch in letzter Zeit vor allem in Großunternehmen immer mehr Auflösungstendenzen auf²². Dennoch ist immer noch eine Harmonie bezüglich der Arbeitsbeziehungen vorhanden. Dies liegt allerdings teilweise auch daran, daß die soziale Sicherung eines Arbeitnehmers eng mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit verbunden ist. Denn der Grundlohn, die betrieblichen Sozialleistungen und die Boni nehmen mit der

Dauer der Betriebszugehörigkeit zu. Firmenwechsel sind daher in Japan mit hohen Einkommensverlusten und mit dem Verlust des Anspruchs auf betriebliche Altersversorgung verbunden²³. Die Besonderheit der japanischen Arbeitsbeziehungen äußert sich auch in der zurückhaltenden Politik der Betriebsgewerkschaften. Diese sind primär an einem friedlichen Konsens mit der Unternehmensleitung interessiert, der die Prosperität „ihres“ Betriebes und damit ihre eigene Soziale Sicherung fördert²⁴.

Sozialleistungsquoten

Der quantitative Umfang der Sozialordnung eines Landes kann anhand ausgewählter Kennzahlen wie der Sozialleistungsquote und der sozialen Kosten, die im Unternehmensbereich entstehen, dargestellt werden.

Bei der Berechnung der Sozialleistungsquote wird die Summe der öffentlichen Sozialausgaben in Relation zum Bruttosozialprodukt (in der Bundesrepublik und in den USA) oder zum Volkseinkommen (in Japan) gesetzt (vgl. Tabelle 1). Bei einem internationalen Vergleich ist zu berücksichtigen, daß eine auf der Basis des Volkseinkommens ermittelte Sozialleistungsquote höher ausfällt als bei Zugrundelegung des Bruttosozialprodukts.

Der Aussagewert der Sozialleistungsquoten darf jedoch nicht überschätzt werden. Das Niveau der Sozialen Sicherung ist insofern nur bedingt ersichtlich, als die Bevölkerungszahl nicht mitberücksichtigt wurde. Zudem wird die Sozialleistungsquote von der demographischen Struktur eines Landes in der Hinsicht stark beeinflusst, daß eine positive Korrelation zwischen der Alterslastquote und den Aufwendungen für die Soziale Sicherung besteht²⁵. So wird nach einem Sozialbericht des japanischen Wohlfahrtsministeriums vermutet, daß sich die Sozialleistungsquote Japans bis zum Jahre 2000 nahezu verdoppeln wird, da dann der Anteil der über 65jährigen voraussichtlich das Niveau der europäischen Industriestaaten erreicht haben wird²⁶.

Weitere Einschränkungen des Aussagewertes ergeben sich dadurch, daß die Sozialleistungsquote in gewissen Bandbreiten von der konjunkturellen Entwicklung abhängig ist; so ist während eines konjunkturellen

Tabelle 1
Sozialleistungsquoten

	1960	1970	1975	1977	1979
Bundesrepublik	20,7	25,5	31,9	31,8	30,5
USA	10,5	15,2	19,9	19,7	–
Japan	–	6,9	11,0	12,7	14,2

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft: Wirtschaftszahlen 1981 für die Bundesrepublik Deutschland, Köln 1982, Tab. 29; US Department of Commerce: Statistical Abstract of the United States 1979, Washington 1979, Tab. 521, S. 325; Statistics Bureau/Prime Minister's Office: Japan – Statistical Yearbook, 1981, S. 539.

Tabelle 2
Personalkosten im Jahre 1979
(in DM)

	Arbeitskosten je Stunde	Direktentgelt je Stunde	Personalzusatzkosten je Stunde	in % der Arbeitskosten
Bundesrepublik	21,14	12,46	8,68	41,1
USA	16,95	12,24	4,71	27,8
Japan	11,77	9,69	2,08	17,7

Quelle: Reinhard Clemens, Helmut Wollrab: Zur Entwicklung der Personalkosten und Personalnebenkosten, Göttingen 1981, Tab. 1, S. 17.

Tabelle 3
Verlorene Arbeitstage
(je 1000 Arbeitnehmer)

	Bundesrepublik	USA	Japan
1977	1,1	436,1	40,3
1978	203,1	431,0	35,7
1979	22,5	400,8	24,2
0	75,6	422,6	33,4

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft: Internationale Wirtschaftszahlen 1981/82, Köln 1982, Tab. 7.

²² Vgl. Horst Hammitzsch (Hrsg.): Japan-Handbuch, Wiesbaden 1981, Sp. 541 f.

²³ Vgl. ebenda.

²⁴ Vgl. ebenda, Sp. 2261 f.

²⁵ Vgl. Helmut Winterstein: Steigende Sozialabgaben – eine zwangsläufige Entwicklung?, Berlin 1980, S. 30 f.

²⁶ Vgl. Rudolf Echterhöfeler: Japan – Ausgaben für Soziale Sicherung, in: Bundesarbeitsblatt 1/1981, S. 46.

Aufschwungs mit einer Ausgabenreduzierung der Arbeitslosenversicherung und einer Zunahme des Brutto-sozialproduktes zu rechnen – d. h. die Sozialleistungsquote sinkt, ohne daß die Soziale Sicherung beeinträchtigt wurde.

Personalkosten

Eine Analyse der Personalkosten gibt Aufschluß über die sozialen Kosten, die im Unternehmensbereich entstehen. Die Personalkosten lassen sich in das Direktentgelt und die Personalzusatzkosten unterteilen, in denen alle gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen der Unternehmen enthalten sind. Da sich die laufende Diskussion um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft nicht allein auf die sozialen Kosten einer Unternehmung, sondern auch auf die Löhne und Gehälter insgesamt bezieht, soll im folgenden der gesamte Block der Personalkosten betrachtet werden (vgl. Tabelle 2).

Im Jahre 1979 hatte die Bundesrepublik im Drei-Länder-Vergleich die höchsten Arbeitskosten und bei weitem auch den höchsten Personalzusatzkostenanteil. Nach Berechnungen für das Jahr 1980 lag der Anteil der gesetzlichen Personalzusatzkosten bei ca. 47 %, während die tariflichen und freiwilligen Personalzusatzkosten ca. 53 % ausmachten. Diese Werte belegen die hohe Fixkostenbelastung der deutschen Wirtschaft im Personalbereich²⁷.

Als Maßstab für den sozialen Frieden eines Landes, der seinerseits einen starken Einfluß auf die wirtschaftliche Entwicklung ausübt, kann die Anzahl der Arbeitskämpfe gewertet werden. Der Vergleich in Tabelle 3 zeigt, daß die aufgrund von Arbeitskämpfen ausgefallene Arbeitszeit während der letzten drei Jahre in Japan am geringsten war. Das gemäßigte Streikverhalten der Japaner ist ein Indiz für die auf Konsens ausgerichteten japanischen Arbeitsbeziehungen²⁸.

Komponenten der Wettbewerbsfähigkeit

Nun soll der Frage nachgegangen werden, welchen theoretischen und empirischen Einfluß die Sozialordnung – insbesondere das Soziale Sicherungssystem und die Arbeitsbeziehungen – auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit ausübt. Als Komponenten der internationalen Wettbewerbsfähigkeit sollen das Preisniveau und die technische Produktqualität herangezogen werden. Entscheidend ist hierbei, inwieweit die Unter-

nehmen in dem jeweiligen Exportland der Preis- und Qualitätssensibilität von Produkten Rechnung tragen können²⁹.

Das Preisniveau wird vor allem durch die umlaufende Geldmenge und durch das Angebot und die Nachfrage auf den Produktmärkten bestimmt. Hinsichtlich der Einflüsse der Geldmenge auf das Preisniveau ist zu berücksichtigen, daß durch Verschuldung finanzierte öffentliche Sozialleistungen cet. par. zu einer Erhöhung der umlaufenden Geldmenge führen und inflationäre Entwicklungen auslösen können. Auf der Angebotsseite der Produktmärkte übt die Belastung der Unternehmen mit Sozialkosten einen Einfluß auf das Preisniveau aus. Werden die Personalzusatzkosten, bzw. die Personalkosten insgesamt, auf die Preise übergewälzt, dann können – je nach der Preiselastizität der Nachfrage und den internationalen Preisverhältnissen – die internationale Wettbewerbsfähigkeit und die Rentabilität einer Unternehmung stark beeinträchtigt werden. Eine Gefährdung der Rentabilität ist aber auch dann möglich, wenn die Personalkosten nicht überwälzt werden, die Nachfrage jedoch trotz des niedrigen Preises nicht ausreicht, die Kosten zu decken. Die Flexibilität der Unternehmen hinsichtlich der Personalkostengestaltung stellt daher einen wesentlichen Wettbewerbsfaktor dar. Gegenüber der angebotsorientierten Argumentation kann jedoch eingewandt werden, daß die betrieblichen Sozialleistungen einen Umverteilungseffekt auslösen, der nachfragestimulierend wirkt. Fraglich ist jedoch, inwieweit dieser Nachfrageeffekt ausreicht, den kostenbedingten Preisdruck auszugleichen.

Für die unternehmerische Preispolitik ist weiter relevant, in welchem Verhältnis die Kosten zur Produktivität stehen³⁰. Es ist anzunehmen, daß eine positive Korrelation zwischen betrieblichen Sozialleistungen und guten Arbeitsbeziehungen einerseits und der Produktivität andererseits besteht. Hier ist beispielsweise an die betrieblichen Urlaubsaufwendungen oder die Leistungen bei Krankheit der Arbeitnehmer zu denken, die zu einer Stabilisierung des Gesundheitszustandes und somit zu einer Erhöhung der Leistungsfähigkeit führen. Auf die Leistungsbereitschaft wirken sich betriebliche Sozialleistungen und gute Arbeitsbeziehungen insofern positiv aus, als sie das Betriebsklima fördern und die Arbeitszufriedenheit erhöhen.

Auf der anderen Seite wird vermutet, daß ein zu hohes Niveau an Sozialer Sicherheit den Anreiz zur Arbeitsleistung verringert und sich somit negativ auf das

²⁷ Vgl. o. V.: Personalzusatzkosten – Teure Extras, in: IWD 50/1981, S. 4 f.

²⁸ Vgl. Gunter Prollius: Die Einstellung des Japaners zu seiner Arbeit und zu seiner betrieblichen Umwelt, in: Personalführung 8/1981, S. 147.

²⁹ Vgl. Michael Dauderstädt: Wettbewerbsfähig durch soziale Disziplin, Bonn 1981, S. 10 f.

³⁰ Vgl. Diana Winkler: Die Personalnebenkosten im internationalen Vergleich, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 62. Jg. (1982), H. 2, S. 95.

Verhältnis zwischen Produktivität und Kosten und folglich auch negativ auf das Preisniveau und die komparativen Wettbewerbsverhältnisse auswirkt. Hier sei beispielsweise an die unberechtigte Inanspruchnahme der Lohnfortzahlung oder an die Ausnutzung der Arbeitslosenversicherung gedacht. Wegen fehlender empirischer Erkenntnisse in diesem Bereich können jedoch keine Aussagen über ein „gesundes“ Maß an Sozialer Sicherheit getroffen werden³¹.

Technologischer Stand

Ein bedeutender Wettbewerbsfaktor hinsichtlich der Produktqualität ist der technologische Stand der Produkte. Wichtige Determinanten hierfür sind das Bildungsniveau der Arbeitskräfte und die Innovationsbereitschaft und -fähigkeit einer Volkswirtschaft. Die Qualifikation der Arbeitskräfte steht in einem direkten Zusammenhang mit der Entwicklung und der Anwendung neuer Technologien. Öffentliche und betriebliche Aufwendungen im Bildungssektor sind daher nicht nur als Kostenfaktor zu betrachten, sie erhöhen auch den technologischen Stand der Volkswirtschaft und ihre Leistungsfähigkeit im internationalen Qualitätswettbewerb. Betriebliche Sonderzahlungen für Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter können ebenfalls die technologische Entwicklung der Volkswirtschaft und ihre Leistungsfähigkeit im internationalen Qualitätswettbewerb fördern.

Die internationale Wettbewerbsfähigkeit wird außerdem durch die Innovationsfähigkeit der Unternehmen bestimmt. Hier können hohe betriebliche Sozialleistungen einerseits und schlechte Arbeitsbeziehungen (z. B. durch hohe Ausfallkosten infolge von Arbeitskämpfen) andererseits zu einer kostenbedingten Einschränkung der Innovationsbereitschaft führen. Rückständigkeit in der technologischen Entwicklung bedeutet jedoch eine Beeinträchtigung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit.

In diesem Zusammenhang ist wiederum der nachfragestimulierende Umverteilungseffekt anzuführen, auf den bereits hingewiesen wurde. Hierbei ist aber entscheidend, inwieweit die dadurch bedingte Konsumbelastung die Belastung der Unternehmen mit Sozialkosten auszugleichen und somit die betriebliche Innovationsbereitschaft positiv zu beeinflussen vermag³².

Weitere wichtige Merkmale der internationalen Wettbewerbsfähigkeit sind die Entwicklung der Arbeitsko-

³¹ Vgl. Silvio Borner, Till Bandi: Die Soziale Sicherung in ökonomischer Sicht: Versuch einer Standortbestimmung, in: Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, 3/1976, S. 303.

³² Vgl. Helmut Winterstein: Steigende Sozialausgaben – eine zwangsläufige Entwicklung?, Berlin 1980, S. 51.

sten und der Arbeitsproduktivität, die Exportquote und die Anteile der Länder am Welthandel.

Im Zeitraum von 1970 bis 1980 hatte Japan die höchsten Zuwachsraten bei den Löhnen und den Gesamtarbeitskosten zu verzeichnen (vgl. Tabelle 4). Dennoch ist die absolute Differenz zu den beiden anderen Staaten noch sehr hoch. In DM berechnet lagen die Bruttostundenlöhne in der Verarbeitenden Industrie im Jahre 1980

Tabelle 4
Entwicklung der Bruttostundenlöhne und Gesamtarbeitskosten

	Bundesrepublik	USA	Japan
Bruttostundenlöhne			
1970-1980	115 %	7 %	186 %
Gesamtarbeitskosten			
1970-1980	148 %	15 %	213 %

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft: Internationale Wirtschaftszahlen 1981/82, Tab. 29 und 30.

Tabelle 5
Zuwachsraten der Arbeitsstundenproduktivität (Jahresdurchschnitt)

	Bundesrepublik	USA	Japan
1955-1960	6,3 %	1,3 %	8,0 %
1960-1965	6,0 %	4,5 %	8,5 %
1965-1970	5,1 %	1,2 %	13,1 %
1970-1975	5,4 %	2,5 %	3,6 %
1975-1980	5,0 %	2,9 %	7,3 %

Quelle: Johann Welsch: „Modell Japan“ – Sozioökonomische Hintergründe und soziale Kosten, in: WSI-Mitteilungen 6/1981, Tab. 7, S. 346.

Tabelle 6
Exportquoten

	Bundesrepublik	USA	Japan
1970	20,6 %	7,0 %	9,4 %
1975	24,8 %	8,6 %	12,7 %
1977	26,7 %	8,2 %	15,4 %
1979	27,0 %	9,1 %	14,9 %

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft: Internationale Wirtschaftszahlen 1981/82, Köln 1982, Tab. 15.

Tabelle 7
Anteile an den Weltexporten (in %)

	Bundesrepublik	USA	Japan
1960	8,9	15,9	3,2
1977	10,5	10,6	7,1

Quelle: Jörg Beyfuss: Japans Außenhandel, Köln 1979, Tab. 1, S. 10.

in der Bundesrepublik bei 13,36 DM, in den USA bei 13,16 DM und in Japan bei 9,82 DM³³. Bei einem Vergleich der Arbeitskosten ergeben sich ähnliche Relationen. Auch bei den Zuwachsraten der Arbeitsstundenproduktivität liegt Japan eindeutig an der Spitze (vgl. Tabelle 5). Hierbei sind variable Faktoren wie z. B. unterschiedliche Wochenarbeitszeiten, Urlaubsregelungen und Erwerbsquoten in den drei Ländern eliminiert. Es ist daher anzunehmen, daß der Vorsprung Japans hinsichtlich der Produktivitätsentwicklung primär auf komparative Vorteile in der Produktionstechnologie, im Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte und in ihrer Leistungsbereitschaft zurückzuführen ist³⁴. Trotz der enormen Lohnsteigerungsraten brauchte die japanische Industrie bisher keine wesentlichen Einbußen im internationalen Wettbewerb hinzunehmen. Dies kann zum Teil durch den vergleichsweise hohen Produktivitätszuwachs, zum Teil aber auch durch die absolute Differenz in den Arbeitskosten erklärt werden.

Auch hinsichtlich der Exportquote hatte Japan von 1970 bis 1979 die höchsten Zuwachsraten zu verzeichnen. Der geringe Rückgang der Exportquote im Jahre 1979 ist teilweise auf sinkende komparative Preis- und Qualitätsvorteile zurückzuführen, teilweise aber auch auf die Abwertung des Yen und die Politik der Ausfuhrselbstbeschränkung der Japaner³⁵.

Die USA, die Bundesrepublik und Japan sind die größten Exportländer. Bemerkenswert ist, daß Japan seinen Anteil an den Weltexporten von 1960 bis 1977 mehr als verdoppeln konnte (vgl. Tabelle 7) und sich in diesem Zeitraum von dem siebten auf den dritten Platz der Weltrangliste verbessern konnte³⁶.

Für die Entwicklung der Exporte sind verschiedene Faktoren maßgebend. Es ist zu berücksichtigen, daß das Preisniveau, die Produktivität und die technische

Produktqualität auch anderen Einflüssen als der Sozialordnung unterliegen. Zudem spielen Wettbewerbsfaktoren wie die Waren- und die Regionalstruktur der Ausfuhr, Zahlungsziele, Lieferfristen und Serviceleistungen eine große Rolle³⁷. Auf die Exportentwicklung Japans wirkten sich jedoch besonders stark die quasi-familiären Arbeitsbeziehungen und das günstige Verhältnis der Arbeitskosten zur Produktivität aus³⁸.

Fazit

Die internationale Wettbewerbsfähigkeit wird – neben vielen anderen Faktoren – auch von der Sozialordnung beeinflusst. Was die Arbeitsbeziehungen anbelangt, so erschwert ihre Vielschichtigkeit eine Aussage über die Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit. Zudem ist es sehr schwierig, den Einfluß der Arbeitsbeziehungen von anderen Einflüssen auf die Wettbewerbsfähigkeit zu trennen. Dies gilt auch für die Auswirkungen des Sozialen Sicherungssystems auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit. Eine eindeutig positive oder negative Korrelation kann hier nicht festgestellt werden.

Das Soziale Sicherungsniveau ist nicht nur hinsichtlich der Kostenverursachung, sondern auch hinsichtlich der Beeinflussung anderer wettbewerbsrelevanter Faktoren zu beurteilen. Beim Beitrag der Unternehmen zur Sozialen Sicherung ist nicht nur der Kosteneffekt, sondern auch der Nachfrageeffekt, der von den Leistungsempfängern ausgeht, einzubeziehen. Eine Beschneidung der Sozialen Sicherung als Instrument zur Förderung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit ist daher aus ökonomischer Sicht nicht hinreichend eindeutig abzuleiten. Hinzu kommt, daß Sozialen Sicherungssystemen und ihren Leistungen ein Eigenwert aus anderen gesellschaftlichen Wertebereichen zuerkannt wird.

³³ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft: Internationale Wirtschaftszahlen 1981/82, Köln 1982, Tab. 29.

³⁴ Vgl. Johann W e l s c h : „Modell Japan“ – Sozioökonomische Hintergründe und soziale Kosten, in: WSI-Mitteilungen 6/1981, S. 346.

³⁵ Vgl. Jörg B e y f u s s : Die Position der Bundesrepublik Deutschland im Welthandel, Köln 1981, S. 24.

³⁶ Vgl. Jörg B e y f u s s : Japans Außenhandel, Köln 1979, Tab. 1, S. 10.

³⁷ Vgl. Jörg B e y f u s s : Die Position der Bundesrepublik Deutschland im Welthandel, Köln 1981, S. 46 f.

³⁸ Vgl. Manfred P o h l (Hrsg.): Japan 1980/81 – Politik und Wirtschaft, Hamburg 1981, S. 171 f. und 178 ff.

KONJUNKTUR VON MORGEN

Der vierzehntäglich erscheinende Kurzbericht des HWWA - Institut für Wirtschaftsforschung - Hamburg über die Binnen- und Weltkonjunktur und die Rohstoffmärkte

ISSN 0023-3439

VERLAG WELTARCHIV GMBH - HAMBURG