

Gischer, Horst

Article — Digitized Version

Lohnstruktur und Beschäftigung

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Gischer, Horst (1983) : Lohnstruktur und Beschäftigung, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 63, Iss. 12, pp. 610-615

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/135869>

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.

Lohnstruktur und Beschäftigung

Horst Gischer, Aachen*

In jüngster Zeit wird mit Blick auf die Entwicklung der Beschäftigungssituation zunehmend die Rolle der Löhne und der Gewerkschaften diskutiert. Hierbei bedient man sich auch häufig des „Lohnnivellierungsargumentes“, um die steigende Tendenz der Arbeitslosenquote zu erklären. Horst Gischer analysiert die ökonomische Bedeutung der Lohndifferenzierung unter empirischen und theoretischen Aspekten.

Häufige Grundlage für die Diskussion über Lohnniveau und Lohnstruktur sind der neoklassische Preis-Mengen-Mechanismus sowie die angenommene Allokationsfunktion des Lohnes. Relative Lohnsatzunterschiede zwischen Branchen, Qualifikationen und Regionen sollen dem Arbeitsangebot den Weg in die produktivste Verwendung weisen. Der Lohn als Knappheitsindikator gibt somit an, in welchen Bereichen Arbeitskräfte benötigt werden oder aber nicht länger beschäftigt werden können¹.

Von besonderem wirtschaftstheoretischen und -politischen Interesse ist demnach die Entwicklung der Lohnrelationen. Im Sinne von Lampert kann die Lohnstruktur beschrieben werden als „die zahlenmäßigen Verhältnisse und Zusammenhänge . . . , die eine Reihe zeitlich, räumlich und sachlich definierter Löhne charakterisieren“². Vornehmlich in den 50er und 60er Jahren veröffentlichte Analysen kommen zu dem Ergebnis, daß sich die relativen Lohnunterschiede zwischen Branchen, Qualifikationen und Regionen in der Zeit des „Wirtschaftswunders“ verringert haben³. Diese Ergebnisse sind u. a. durch den damaligen erhöhten Arbeitskräftebedarf der deutschen Volkswirtschaft plausibel, erst die vermehrte Deckung der Arbeitsnachfrage durch ausländische Arbeitnehmer führte zu nachhaltigen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt⁴.

Gegenwärtig rückt die Lohnstruktur wieder zunehmend in den Mittelpunkt der lohnpolitischen Debatte. So wird versucht, mit Hilfe der Veränderungen der Lohnrelationen die hohe Arbeitslosigkeit zu erklären und – was konjunkturpolitisch von besonderem Interesse ist – For-

* Der Verfasser dankt Fritz Helmedag und Helmut Leitzinger für kritische Hinweise und technische Unterstützung.

derungen an die Tarifpartner, insbesondere die Gewerkschaften, zu stellen, die Löhne deutlicher zu differenzieren, um dadurch die Beschäftigungssituation zu verbessern. Hierbei wird zumeist von zwei fundamentalen Voraussetzungen ausgegangen:

- In der jüngeren Vergangenheit hat es deutliche Lohnnivellierungstendenzen gegeben.
- Durch Lohnstrukturdifferenzierung kann die Arbeitslosigkeit spürbar verringert werden.

Im folgenden werden anhand empirischer Daten und lohntheoretischer Überlegungen diese Thesen auf Gehalt und Aussagekraft hin überprüft.

Grundlegend für die Funktionsweise des deutschen Wirtschaftssystems ist die ordnungspolitische Entscheidung zugunsten der Tarifautonomie. Hieraus wird mitunter gefolgert, der machtbedingte Einfluß der Gewerkschaften auf Lohnniveau und Lohnstruktur könnte den Markterfordernissen zuwiderlaufen, dies um so mehr, als seit 1969 die „Arbeitnehmerfreundlichkeit“ der Bundesregierung dem gewerkschaftlichen Umverteilungsinteresse größeren Spielraum eingeräumt hätte⁵. Diesem Argumentationsversuch Rechnung tra-

¹ Vgl. O. Hübler: Lohn- und Beschäftigtenstrukturbewegungen unter Unsicherheit, in: Konjunkturpolitik, 29. Jg., 1983, S. 67 ff.

² H. Lampert: Die Lohnstruktur der Industrie. Ein Beitrag zu einer Theorie der Lohnstruktur, Berlin 1963, S. 5.

³ Vgl. z. B. H. Lampert, a.a.O., S. 114 ff.; aber auch H. Gerfin: Die interindustrielle Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 192, (1977), S. 127 ff., hier S. 128 f.

⁴ Vgl. H. Gerfin, a.a.O., S. 131 f. und S. 137 ff.; sowie K. Breithaupt, R. Soltwedel: Nivellierungs- und Differenzierungstendenzen der Inter- und intrasektoralen Lohnstruktur, in: Die Weltwirtschaft, Heft 1, (1980), S. 61 ff., hier S. 69.

⁵ Vgl. hierzu insb. S. F. Franke: Der Einfluß der Lohnhöhe und Lohnstruktur auf Beschäftigungsvolumen und -struktur, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 63. Jg., (1983), H. 1, S. 29 ff. Frankes Ausführungen können jedoch nicht überzeugen: ein von ihm hergeleiteter „Strukturbruch bei der Lohnentwicklung ab etwa 1970“ (S. 30, Fn 6) wird durch die Betrachtung der Indexreihe der Bruttowochenverdienste nicht verifiziert. Lediglich eine konjunkturell bedingte „Delle“ (1966/67) ist feststellbar. Ein Kurvenanpassungstest bestätigt eine äußerst gleichmäßige Lohnentwicklung seit 1951 ($r^2 = 0,9962$).

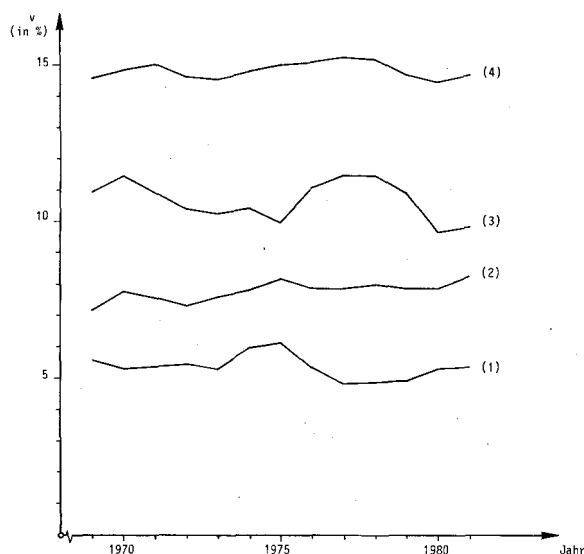
Horst Gischer, 26, Dipl.-Volkswirt, ist wissenschaftlicher Assistent am Institut für Wirtschaftswissenschaften, Lehrstuhl für Wirtschaftskunde und Unternehmungslehre, der RWTH Aachen.

gend, sollen die Lohnstrukturentwicklungen seit 1969 untersucht werden.

Als statistisches Maß für die Lohndifferenzierung wird der Variationskoeffizient (v) gewählt. Er gibt die Standardabweichung in Prozenten des arithmetischen Mittels an. Lohndifferenzierungen werden durch eine Erhöhung des Variationskoeffizienten angezeigt, Lohnnivellierungen schlagen sich in einem sinkenden Variationskoeffizienten nieder. Obgleich die Aussagekraft dieses Streuungsmaßes unter bestimmten Bedingungen eingeschränkt sein kann⁶, ist es gleichwohl eine geeignete und gängige Größe für die Veränderung von Lohnrelationen.

Die Abbildung gibt die Variationskoeffizienten im zeitlichen Verlauf wieder. Die Kurve 2 stellt die Entwicklung der intersektoralen Relationen der Bruttowochenver-

Lohnstrukturentwicklungen seit 1969



(1) Regionale Lohnstruktur; (2) intersektorale Lohnstruktur (Facharbeiter); (3) intersektorale Lohnstruktur (Hilfsarbeiter); (4) interqualifikatorische Lohnstruktur.

Quelle: Statistische Jahrbücher, lfde. Jahrgänge, Tab. XXII.A.3a bzw. XXII.A.3b (1970-1974), 24.3.1 bzw. 24.3.2 (1975-1976), 21.3.1 bzw. 21.3.2 (1977-1982).

dienste für Arbeiter in der Industrie (Lohngruppe 1: Facharbeiter) dar. Man erkennt einen relativ gleichmäßigen Kurvenverlauf, im Trend hat sich eine leichte Differenzierung ergeben, seit 1975 kann die intersektorale Lohnstruktur als nahezu konstant angesehen werden.

Die vergleichbare Veränderung der intersektoralen Lohnrelationen der Lohngruppe 3 (Hilfsarbeiter) ist wesentlich ausgeprägter (Kurve 3). Nach einem Nivellierungstrend (1970-1975) schlägt die Tendenz um in eine

kurze Phase der Differenzierung (1975-1977). Seit 1977 ist wiederum eine Nivellierungsentwicklung zu beobachten; 1981 lag der Variationskoeffizient unter dem Ausgangsniveau von 1969. Diese Lohnstruktur vermag als einzige zumindest graduelle Nivellierungsbewegungen zu bestätigen, gleichwohl sind die Ausschläge vergleichsweise gering, und zudem ist das Ergebnis – per saldo – wenig überraschend: Hilfsarbeitertätigkeiten unterscheiden sich hinsichtlich der Anforderungen an die Arbeitnehmer in den verschiedenen Branchen nur unwesentlich, die Arbeitssuchenden sind – einfach ausgedrückt – dieselben, eine tendenzielle Anpassung der Löhne ist daher nicht verwunderlich, sondern vielmehr zu erwarten.

Wenig spektakulär ist auch die Entwicklung der interqualifikatorischen Lohnrelationen (Kurve 4). Die nur sehr geringen Veränderungen des Variationskoeffizienten ergeben eine relativ konstante Lohnstruktur. Eine Nivellierungstendenz kann nicht festgestellt werden; die seit 1969 nicht stattgefundenen Nivellierungen können daher auch nicht „zu einem beträchtlichen Ausmaß... mit der relativen Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften erklärt werden“⁷. Im Gegenteil: nicht einmal die nach besonderem Widerstand von der Arbeitgeberseite hingenommenen Sockelbeträge, d. h. die überproportionalen Anhebungen der Einkommen für Leichtlohngruppen, vermögen auf die interqualifikatorische Lohnstruktur durchzuschlagen; bei den Effektivverdiensten kann dafür eine innerbetriebliche Lohndrift als Ursache angesehen werden.

Gewerkschaftlicher Einfluß

Die Verbesserung der Einkommen von Niedrigverdienern über gewerkschaftliche Tarifverhandlungen führt daher keineswegs zu einer Benachteiligung von qualifizierten Mitarbeitern, sondern wird von entsprechenden außertariflichen Zuschlägen für Facharbeiter begleitet. Dies spricht für die Annahme, daß innerbetrieblich als gerecht angesehene Lohnrelationen existieren und aufrechterhalten werden. Der Einfluß der Gewerkschaften auf die – marktkonträre – Veränderung der Effektivlohnstrukturen kann demnach auch für den interqualifikatorischen Bereich als relativ gering angesehen werden⁸.

Die regionale Lohnstruktur (Kurve 1) vermag ebenfalls keine Nivellierungsbewegungen zu bestätigen. Le-

⁶ So ist beispielsweise die Aussage, daß ein steigender Variationskoeffizient eine zunehmende Lohndifferenzierung bedeutet, nicht immer zulässig.

⁷ Vgl. S. F. Franke, a.a.O., S. 32.

⁸ Ein ähnliches Ergebnis liefert H. Gerfin, a.a.O., S. 139 ff., auch für die interindustrielle Lohnstruktur.

diglich für den Zeitraum von 1973 bis 1976 sind deutlichere Veränderungen des Variationskoeffizienten zu erkennen, das Niveau von 1981 hat sich gegenüber dem Ausgangspunkt 1969 kaum verändert.

Insgesamt gesehen stellt sich die Lohnstruktur sowohl intersektoral als auch interqualifikatorisch und interregional als relativ rigide dar. Weder sind nach 1969 größere Differenzierungstendenzen, noch deutliche Nivellierungsbewegungen zu beobachten. Die Vermutung, ein größeres Machtpotential der Gewerkschaften in Verbindung mit einer „arbeitnehmerfreundlichen“ Regierung führe zu einer marktkonträren Veränderung der Lohnrelationen und damit des Beschäftigtenvolumens, bleibt somit unbewiesen.

An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, daß die empirischen Daten die Entwicklung der Effektivlohnstrukturen wiedergeben. Nivellierungsversuche und -erfolge bei der Tariflohnstruktur sind unbestritten und – zumindest aus gewerkschaftlicher Sicht – ökonomisch erforderlich⁹. Für die arbeitsmarktrelevanten Schlußfolgerungen stellen die Tariflohnabschlüsse jedoch nur die Untergrenze der Kostenbelastung für Unternehmen dar. Bei der Existenz einer innerbetrieblichen Lohn drift, durch außertarifliche Zuschläge, verliert der Gewerkschaftseinfluß auf die Lohnstrukturen jedoch zweifellos an Gewicht. Auch der Vorwurf der mangelnden Marktkonformität der Lohnrelationen kann dann kaum länger aufrechterhalten werden¹⁰.

Der Einfluß der Gewerkschaften auf die Lohnstruktur und damit – nach neoklassischer Hypothese – auf die Beschäftigungsstruktur wurde in der Vergangenheit weitgehend vernachlässigt. Das „Machtpotential“ der Gewerkschaften rückte erst in den Vordergrund der Betrachtung, als rückläufige und teilweise negative Wachstumsraten auftraten¹¹. Die Forderungen der Ge-

werkschaften, die unteren Lohngruppen bei Tarifabschlüssen bevorzugt zu behandeln, führten schließlich zu der verbreiteten Auffassung, die Lohnstruktur würde nunmehr – und nach vielfacher Ansicht marktkonträr – noch stärker nivelliert. Die ökonomisch schädliche Folge sei eine rigide, d. h. an geänderte Produktivitäts- und Beschäftigungsentwicklungen weniger anpassungsfähige, Lohnstruktur.

Diese Rigidität bzw. Starrheit der Lohnrelationen wird zum Anlaß genommen, die Beschäftigungskrise maßgeblich auf das „verfehlt“ Verhandlungsverhalten der Gewerkschaften zurückzuführen¹². Abgesehen von den noch zu untersuchenden Beschäftigungswirkungen der Lohnveränderungen gibt es jedoch sehr wohl gute Gründe für eine weniger flexible Lohnstruktur.

Die interqualifikatorische Lohnstruktur

Der oft gemachte Einwand, daß sich die Ausbildungsinvestitionen des einzelnen Arbeitnehmers nicht mehr lohnen würden, wenn unqualifizierte Arbeit unwesentlich niedriger als Facharbeitertätigkeit bezahlt würde, d. h. wenn eine interqualifikatorische Lohnnivellierung stattgefunden hätte, ist nur auf den ersten Blick stichhaltig. Sicherlich kann ein solcher Zustand auf kurze Sicht dazu führen, daß die Zahl der unqualifizierten Arbeitskräfte relativ zunimmt. Dennoch ergeben sich Vorteile zugunsten der ausgebildeten Erwerbsspersonen, wenn man von temporären Lohnunterschieden absieht und Kriterien wie Aufstiegsmöglichkeiten und Kündigungssicherheit in den Entscheidungskalkül einbezieht¹³. In dieser Hinsicht bietet die Humankapital-Investition, sprich: Ausbildung, zweifellos bessere Möglichkeiten als der Beginn der Berufslaufbahn als ungelernter Arbeiter. Sowohl die Karrierechancen als auch die Entlassungsrisiken sind für Facharbeiter günstiger zu beurteilen als für unqualifizierte Erwerbsspersonen. In diesem

⁹ Vgl. hierzu ausführlich R. Weizmüller: Lohnstruktur und gewerkschaftliche Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen, 36. Jg., (1983), S. 177 ff., insb. S. 184 ff.

¹⁰ Vgl. in diesem Zusammenhang eine jüngst erschienene Untersuchung zum Themenkomplex „Gewerkschaftsmacht“ von J. T. Addison, K. Gerlach: Gewerkschaften und Produktivität: Fehlallokation von Ressourcen oder Produktivitätssteigerung?, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Bd. 139, (1983), S. 215 ff.

¹¹ Vgl. ausführlich I. Kurz-Scherf: Tarifpolitik im Zeichen der Massenarbeitslosigkeit: Die Tarifbewegungen im Jahre 1981, in: WSI-Mitteilungen, 35. Jg., (1982), S. 151 ff., insb. S. 154 f.

¹² Vgl. S. F. Franke, aa.O., S. 34.

¹³ Auf diese Aspekte weist W. Mieth: Ein Beitrag zur Theorie der Lohnstruktur, Göttingen (1967), S. 120 ff., ausführlich hin. Es hat den Anschein, als würden seine Erklärungsansätze in der neueren Literatur oft übersehen.

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

Sinne könnte man das relativ hohe Einkommen unqualifizierter Arbeitskräfte als eine Art „Risikoausgleich“ für die höhere Entlassungswahrscheinlichkeit ansehen, oder umgekehrt, den relativen Lohnverzicht der Facharbeiter als „Versicherungsprämie an den Unternehmer“ auffassen¹⁴.

Aus der Sicht des Unternehmers kann eine relativ starre Lohnstruktur durchaus erstrebenswert sein. Zunächst sei hier der Sicherheitsaspekt für den Arbeitsnachfrager, aber auch für den Arbeitsanbieter, genannt. Die Marktübersicht, die Suchkosten und die Verweilzeiten in einem Betrieb können bei vergleichsweise unflexiblen Lohnrelationen optimiert werden. Verstärkte Ausprägungen der Arbeitsorganisation in Richtung „Teamarbeit“ lassen zudem Produktivitätseinbußen befürchten, wenn flexible Lohnstrukturen zu einer erhöhten Fluktuation der Belegschaft führen¹⁵.

Weiterhin spielen innerbetriebliche Humankapital-Investitionen für den Unternehmer eine gewichtige Rolle. Muß er damit rechnen, daß Veränderungen des Lohngefüges auch für seinen Betrieb Beschäftigungswirkungen auslösen, so besteht die Gefahr, daß seine Maßnahmen zur Verbesserung der Betriebsleistung nunmehr einem anderen Unternehmen zugute kommen können.

Abgesehen von diesen Erklärungsansätzen für die Vorteile relativ rigider Lohnstrukturen sind auch die Arbeitsplatzanforderungen für unterschiedlich qualifizierte Arbeitnehmer von Bedeutung. Schichtarbeit und Erschwernisse anderer Art, physische und psychische Belastungen (Ermüdung, Eintönigkeit u.a.) treten insbesondere bei den unteren Lohngruppen auf. Mieth folgert daraus: „Der Lohnabstand ist also, wenn man die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Nebenbedingungen mit einbezieht, gar nicht so gering“¹⁶.

Bei der Würdigung all dieser Aspekte drängt sich zumindest der Verdacht auf, als würde die Bedeutung einer flexiblen interqualifikatorischen Lohnstruktur allge-

¹⁴ O. Hübler, a.a.O., S. 71. Hübler erwähnt zudem soziologische Erklärungen einer rigiden Lohnstruktur. In ihrem Mittelpunkt stehen Gerechtigkeitsvorstellungen in bezug auf das innerbetriebliche Lohngefüge.

¹⁵ Ebenda, S. 70; aber auch W. Mieth: Die Forderung nach flexiblen Lohnstrukturen als Entlastung der Arbeitsmarktpolitik, in: P. Herder-Dornreich (Hrsg.): Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik, Berlin 1982, S. 171 ff., hier S. 175: „Anpassungen einzelner Lohnsätze nach unten oder oben, je nach örtlicher Marktlage, würden innerhalb des Betriebes Unruhe schaffen und Zusammenarbeit und Arbeitsleistung beeinträchtigen.“

¹⁶ W. Mieth, a.a.O., S. 178. Sein Hinweis auf die in der Vergangenheit geringe Streikanfälligkeit der deutschen Wirtschaft als Beleg für die offenbar als gerecht empfundenen Lohnrelationen erscheint weniger überzeugend. Vielmehr sind in dieser Hinsicht soziologische Erklärungsmuster (Streikmotivation, Gewerkschaftsverbundenheit) von größerer Relevanz.

mein überschätzt. Vielmehr erscheint die Argumentation stichhaltig, daß „tatsächlich . . . die starren Lohnstrukturen zu einem erheblichen Teil die Folge davon (sind), daß sie für das einzelne Unternehmen die gewinnoptimalen Strukturen darstellen“¹⁷. Dies um so mehr, als auch ein größerer relativer Lohnabstand zwischen qualifizierten und unqualifizierten Arbeitskräften kaum das Verhalten des Arbeitsnachfragers in konjunkturell schlechten Zeiten ändern würde: die relativ schnelle Kostenentlastung durch Entlassungsmaßnahmen von unqualifizierten Arbeitnehmern, die oft unproblematische Übernahme zusätzlicher Tätigkeiten durch die im Unternehmen verbleibenden Facharbeiter sowie die geringen Anlernkosten bei der Neueinstellung weiterer Hilfsarbeiter machen die Anpassung des Beschäftigtenvolumens an veränderte gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen zu einem vom relativen Lohnabstand unabhängigen strategischen Instrument der Unternehmensführung¹⁸.

Die intersektorale Lohnstruktur

Die intersektorale Lohnstruktur soll Unterschiede in der Entwicklung der verschiedenen Branchen widerspiegeln. Theoretisch spielen dabei die sektoral unterschiedlichen Produktivitätssteigerungen eine entscheidende Rolle. In der Praxis wird jedoch der Einfluß des gewerkschaftlichen Lohnverhandlungsverfahrens hier als besonders groß angesehen. Lohnführerschaften bzw. die Auswahl der „ersten“ Branche oder des „ersten“ Tarifbezirks sind bei der Entwicklung der intersektoralen Lohnstruktur von Bedeutung. Die Existenz von Lohnführerschaften läßt sich nicht zuletzt an einer relativ stabilen Rangfolge der verschiedenen Wirtschaftssektoren belegen; sie wird von den Gewerkschaften aber auch kaum bestritten¹⁹.

Dennoch dürfen die Gewerkschaften für die jüngere Vergangenheit für sich in Anspruch nehmen, den Erfordernissen einer sektoralen Differenzierung der Lohnabschlüsse Rechnung getragen zu haben. So kann z. B. für die Tarifrunde 1981 konstatiert werden, daß die durchschnittlichen Wachstumsraten für alle Lohn-, Gehalts- und Entgeltstarifverträge sektoral zwischen 4,1 % (Baugewerbe) und 5,3 % (Nahrungs- und Genussmittelindustrie) lagen, also durchaus erheblich voneinander abwichen²⁰.

¹⁷ Vgl. ebenda, S. 175.

¹⁸ Vgl. auch O. Hübler, a.a.O., S. 83; und R. Welzmüller, a.a.O., S. 179.

¹⁹ O. Hübler, a.a.O., S. 71; sowie K. Breithaupt, R. Soltwedel, a.a.O., S. 64f.

²⁰ Ausführlich hierzu I. Kurz-Scherf, a.a.O., S. 155 f., insb. Tabelle 2.

Schon 1980 hat das WSI-Institut darauf hingewiesen, daß die Nivellierungsthese in bezug auf die intersektorale Lohnstruktur kaum noch aufrechterhalten werden kann, sondern daß es vielmehr für abhängig Beschäftigte „in wachsendem Maße von finanzieller Bedeutung ist, in welcher Branche sie tätig sind“²¹. Auch Gerfin kommt zu einem ähnlichen Ergebnis, wobei er die ordinale Stabilität der intersektoralen Lohnstruktur besonders betont²².

Für eine weniger stark differenzierte sektorale Lohnstruktur spricht im übrigen, daß berufliche Qualifikationen zunehmend in mehreren Branchen anwendbar sind. So können also ausgebildete Facharbeiter durchaus den Industriesektor wechseln, was zu einer erhöhten gegenseitigen Abhängigkeit der Verdienstmöglichkeiten in verschiedenen Branchen führt²³. Dennoch erzwingen diese intersektoralen Beziehungen, wie bereits gezeigt wurde, keinesfalls eine nivellierte Lohnstruktur. Allenfalls ist eine geringere Flexibilität der interindustriellen Lohnrelationen für Facharbeiter festzustellen.

Die regionale Lohnstruktur

Als dritte wichtige Komponente zur Beurteilung von Lohnveränderungen wird die regionale Lohnstruktur herangezogen. Der Problematik unterschiedlicher infrastruktureller Voraussetzungen für verschiedene Regionen soll – nach Ansicht neoklassisch orientierter Ökonomen – durch die Lohnpolitik, d. h. durch die entsprechende Anpassung der Lohnrelationen, Rechnung getragen werden.

Das Ziel ist es, Arbeitskräfte aus industriell unterentwickelten Regionen abzuführen. Dies könnte durch entsprechende Lohnversprechen geschehen oder durch – eine nicht gerade abwegige Annahme – Arbeitslosigkeit in strukturschwachen Gebieten bei Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Regionen. Voraussetzung wäre ein angemessener Abstand zwischen der Höhe der Arbeitslosenunterstützung und der Löhne. Bei mobilem Arbeitsangebot ergibt sich allerdings der Nachteil, daß die Ballungsräume zusätzlich belastet werden, Ab-

wanderungsgebiete jedoch die qualifizierten Arbeitskräfte verlieren und dort nur die Problemgruppen des Arbeitsmarktes zurückbleiben. Die regionale Lohndifferenzierung kann demnach in eine Sackgasse führen²⁴.

Inwieweit eine Mobilität der Arbeitnehmer überhaupt als gegeben angesehen werden kann bzw. wie hoch der Lohnunterschied im einzelnen sein muß, um den Umzug des Arbeitnehmers zu veranlassen, ist unklar. Insbesondere die regionale Mobilität ist zweifellos nicht nur von der Einkommenssituation abhängig. Das persönliche Umfeld des Arbeitssuchenden (Wohneigentum, schulpflichtige Kinder, berufstätiger Ehegatte u. a.) ist sicherlich ebenfalls von gravierender Bedeutung. Das „Wanderungsoffer“ ist daher gewiß größer als bei intersektoralen oder innerbetrieblichen Anpassungen²⁵.

Die Bedeutung der regional differenzierten Lohnstruktur wird daher unter Umständen überschätzt. Möglicherweise wichtiger wäre eine regionale Strukturpolitik zur Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten in „unterentwickelten“ Regionen, d. h. die Ansiedlung neuer Unternehmen. Zur Unterstützung einer derartigen Politik ist es erforderlich, daß ansiedlungswilligen Betrieben zunächst einmal eine ausreichende Anzahl qualifizierter Arbeitskräfte zur Verfügung steht. Die Wirksamkeit der Ansiedlungsstrategie ist aber ebenfalls abhängig von der – mangelnden – Mobilität der Arbeitskräfte. Denn reagieren die Arbeitskräfte auf regionale Lohndifferenzen, dann wird die Verbesserung der Infrastruktur in den Abwanderungsgebieten unwirksam bleiben. Zwar können Lohnniveaudifferenzen bei Immobilität des Arbeitsangebotes ein zusätzlicher positiver Anreiz für eine industrielle Neuansiedlung sein, doch dürfte dies von relativ untergeordneter Bedeutung sein, falls die These von Mieth zutrifft, daß die Wahl des Betriebsstandortes weniger vom Lohnniveau als vielmehr von dem langfristigen, lokalen Arbeitsangebot abhängt²⁶. Auch andere Faktoren, wie z. B. flankierende und vornehmlich von der öffentlichen Hand getragene Infrastrukturmaßnahmen, dürften hier einen beträchtlichen Einfluß haben.

Eine weniger flexible regionale Lohnstruktur braucht demnach kein Indiz für nicht-funktionsfähige Allokationsmechanismen zu sein. Eine anpassungsfähigere Lohnstruktur wäre nämlich durchaus keine Garantie für günstigere Beschäftigungsquoten. Hinzu kommt, daß institutionelle Gegebenheiten vereinheitlichende Effekte auf die regionale Lohnstruktur ausüben, z. B. über die

²¹ R. Weizsäcker: Zur Entwicklung der Löhne und Gehälter in Industrie und Handel: Eine Auswertung der Verdienststatistik, in: WSI-Mitteilungen, 33. Jg., 1980, S. 97 ff., hier S. 100.

²² Vgl. H. Gerfin, a.a.O., S. 131. Die Nivellierungsergebnisse von S. F. Franke, a.a.O., S. 31, sind daher zumindest überraschend. Bei der Beurteilung der Aussagefähigkeit und damit der Verallgemeinerung der beispielhaft untersuchten Bundesländer für die gesamte deutsche Industrie sind jedoch Bedenken anzumelden. So beträgt der Anteil der von Franke untersuchten Branchen und Länder zwischen 1970 und 1978 im Höchstfall 7,30 % der Bruttowertschöpfung in der Bundesrepublik Deutschland (im schlechtesten Fall 6,69 %); die Signifikanz der Ergebnisse wird jedoch nicht nachgewiesen. Zudem bleiben die vom Verfasser zugrunde gelegten Statistiken ungenannt. Die Hinweise auf ein noch nicht erschienenenes Werk des Verfassers vermögen das Dunkel nicht zu erhellen.

²³ Vgl. W. Mieth, a.a.O., S. 181 f.

²⁴ Ebenda, S. 183.

²⁵ Vgl. U. Teichmann: Lohnpolitik, Stuttgart/Mainz 1974, S. 130.

²⁶ Vgl. W. Mieth, a.a.O., S. 183.

einheitlichen Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes im gesamten Bundesgebiet. Dies erklärt, warum eine stärkere Differenzierung der regionalen Lohnstruktur bislang nicht eintrat und auch weiterhin kaum erwartet werden kann. Die empirische Untersuchung bestätigt diese Ergebnisse.

Die neoklassisch orientierte Argumentation in bezug auf die Allokationswirkungen flexibler Lohnrelationen ist somit keineswegs unumstritten. Im Gegenteil, weniger flexible Lohnstrukturen können durchaus rational erklärbar und auch volkswirtschaftlich sinnvoll sein.

Relevanz für die Beschäftigung

Es bleibt zu überprüfen, ob Veränderungen der Lohnstruktur in der Vergangenheit zu signifikanten Veränderungen der Beschäftigtenstruktur geführt haben. Erst dann kann mit einiger Sicherheit und Berechtigung vermutet werden, daß in einer – die heutige Arbeitsmarktsituation kennzeichnenden – Phase hoher Arbeitslosigkeit eine deutlichere Differenzierung der Lohnstruktur die Beschäftigtenzahlen ansteigen lassen würde.

Hier bietet die neoklassische Argumentation keine greifbaren Hinweise. Bemerkungen wie „nicht hinreichende intersektorale Lohndifferenzierung“²⁷ oder nicht hinreichend flexible Löhne²⁸ vermögen den erforderlichen Umfang der Lohnstrukturveränderung nur unzureichend zu beschreiben. Von der theoretischen Warte aus ex post zu konstatieren, daß die Anpassungsbe-mühungen im Lohnfindungsprozeß zu keiner deutlichen Veränderung der Beschäftigtensituation geführt haben, also zu gering waren, ist vergleichsweise einfach, hilft bei der Suche nach der als „ausreichend“ erachteten Lohndifferenzierung ex ante jedoch nur wenig. Solange keine quantifizierbare Größe existiert, die das erforderliche Ausmaß der Lohnflexibilität wiedergibt, werden die theoretisch ohnehin anfechtbaren Forderungen nach einer weniger rigiden Lohnstruktur ohne praktische Bedeutung bleiben.

Auch die Untersuchungen über die Relevanz der Lohnstrukturänderungen für die Änderung der Beschäftigtenstruktur führen zu keinen eindeutigen Ergebnissen. So stellt von Knorring in seiner Untersuchung²⁹ fest, daß die Lenkungs-funktion des Lohnes bzw. der Lohnstruktur nur unzureichend empirisch belegt werden kann. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit führt allein die Zwangssituation die Arbeitnehmer dazu, daß sie unab-

hängig vom realisierbaren höchsten Lohn eine Arbeitsstelle behalten oder besetzen.

Auch in Zeiten eines relativ knappen Arbeitsangebots können keine signifikanten Lohnstruktureinflüsse auf die Beschäftigtenstruktur festgestellt werden. Vielmehr lassen die Ergebnisse „den Schluß zu, daß eine Lohnorientierung der Beschäftigten nicht vorliegt oder unbedeutend ist. Freie Arbeitsplätze werden unabhängig davon besetzt, ob sie mit einem möglichen Lohnanreiz in Form der beobachteten Lohnsteigerungen ausgestattet werden oder nicht. Andere Verhaltensparameter üben einen größeren Einfluß auf die Beschäftigung aus“³⁰. Von einer flexibleren Gestaltung der Lohnstruktur können nach der Untersuchung von Knorrings keine größeren Arbeitsmarktwirkungen erwartet werden.

Ähnlich äußert sich auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) im Hinblick auf die hohe Arbeitslosigkeit nicht- oder minderqualifizierter Arbeitskräfte: „Nicht strittig ist, daß es zunehmend technische Entwicklungen gibt, die die Beschäftigungsmöglichkeiten für nicht oder unzureichend ausgebildete Arbeiter vermindern. Eine größere Differenzierung allein kann solche Entwicklungen dauerhaft . . . nicht aufhalten, und rückgängig machen kann sie diese gar nicht. Niedrige Löhne für die betreffenden Arbeitskräfte können indes dazu beitragen, Rationalisierungsprozesse und damit verbundene Freisetzen- gen ungelernter Arbeiter in einer Situation wie der gegenwärtigen zu verzögern.“³¹ Mittelfristig räumt der SVR einer Verbesserung der Ausbildung jedoch größere beschäftigungspolitische Chancen ein. Gleiches gilt nach Meinung des SVR ebenso für die sektorale Lohnstruktur, insbesondere im Hinblick auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft³².

Zusammenfassend bleibt festzustellen, daß die Einflüsse verschiedener Lohnstrukturen auf die Beschäftigtenzahlen und -strukturen strittig sind. Insbesondere die geforderte deutlichere Flexibilität der Lohnrelationen kann – a priori – keine signifikante Verbesserung der Arbeitsmarktsituation versprechen. Auch fehlt der Beweis, daß das Verhalten der Gewerkschaften in Tarifverhandlungen, z. B. die Einführung von Sockelbeträgen für Leichtlohngruppen, sich negativ auf die Beschäftigung ausgewirkt hat. Vieles spricht für die Feststellung, daß die in der Vergangenheit beobachteten Lohnstrukturen durchaus marktkonform waren.

²⁷ S. F. Franke, a.a.O., S. 32.

²⁸ Vgl. K. Breithaupt, R. Soltwedel, a.a.O., S. 66.

²⁹ Vgl. E. von Knorring: Lohn und Beschäftigtenstruktur, Berlin 1978, S. 131 ff.

³⁰ Ebenda, S. 136.

³¹ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: „Gegen Pessimismus“, Jahresgutachten 1982/83, Stuttgart/Mainz, Tz. 222.

³² Vgl. ebenda, Tz. 223.