

Friderichs, Hans

Article — Digitized Version

Lohnstrukturdifferenzierung - ein Rezept zur Lösung des Beschäftigungsproblems?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Friderichs, Hans (1985) : Lohnstrukturdifferenzierung - ein Rezept zur Lösung des Beschäftigungsproblems?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 65, Iss. 8, pp. 426-432

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/136073>

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.

Lohnstrukturdifferenzierung – ein Rezept zur Lösung des Beschäftigungsproblems?

Hans Friderichs, Trier

In jüngster Zeit mehren sich die Stimmen von Politikern und Wissenschaftlern, die die aktuellen Arbeitsmarktprobleme als Ergebnis einer Nivellierung der Lohnstrukturen ansehen. Wie nivelliert bzw. differenziert sind die Löhne? Würde eine stärkere Lohnstrukturdifferenzierung das Beschäftigungsproblem lösen?

Nach den Verfechtern der Hypothese von den nivellierten Lohnstrukturen unterbinden die Gewerkschaften mit ihrer Tarifpolitik durch Streichung und Anhebung von unteren Lohngruppen, die Vereinbarung von Sockel- und Mindestbeträgen sowie die Durchsetzung von intersektoral und interregional einheitlichen Tariflohnzuwächsen die Herausbildung von marktgerechten Lohnrelationen und sind damit Auslöser eines speziellen Typs struktureller Arbeitslosigkeit, der Mindestlohnarbeitslosigkeit^{1,2}.

Theoretischer Hintergrund solcher Überlegungen ist die neoklassische Modellvorstellung des Arbeitsmarktes, auf dem analog zum Auktionsmarktmodell des Gütermarktes die Prozesse der Arbeitskräfteallokation im Rahmen von Lohnwettbewerb durch Marktfaktoren gesteuert werden und der Preismechanismus quasi automatisch die Markträumung sicherstellt (Indikations- und Allokationsfunktion der Lohnstruktur). Nach diesem theoretischen Grundmodell der Neoklassik läßt sich wirtschaftliches Wachstum und der damit einhergehende Strukturwandel weitgehend friktionslos bewältigen, wenn sich von den stagnierenden zu den expansiven Bereichen der Volkswirtschaft Lohngefälle einstellen, die die Arbeitskräfte zu einem freiwilligen Arbeitsplatzwechsel in die Wachstumsbranchen veranlassen. Der dann nachlassende Lohndruck ermöglicht struktur-

schwachen Sektoren eine zeitliche Streckung des Umstellungsprozesses und erhält damit den Arbeitskräften, die nicht so leicht eine neue Beschäftigung finden (insbesondere Personen mit Qualifikationsdefiziten), vorübergehend ihren Arbeitsplatz, bis die durch den Strukturwandel notwendig gewordene Reallokation erfolgt³.

Demgegenüber würden gegenwärtig die nicht marktgerechten Lohnrelationen den reibungslosen Umsetzungsprozeß von Arbeitskräften aus schrumpfenden in wachsende Branchen behindern und damit den entscheidenden Beitrag der Marktkräfte zur Bewältigung des Strukturwandels systematisch untergraben. Der Versuch der gewerkschaftlichen Tariflohnpolitik, durch sogenannte „soziale Komponenten“ die Einkommen des Personenkreises in der unteren Hälfte der Lohnpyramide überdurchschnittlich anzuheben, konzentrierte das Beschäftigungsrisiko systematisch auf die davon in erster Linie betroffenen un- und angelernten Arbeitskräftegruppen. Die in Relation zur Arbeitsproduktivität völlig überhöhten Lohnkosten für einfache Tätigkeiten bewirkten zum einen, daß die entsprechenden Arbeitsplätze schneller unrentabel und folglich mit höherem Tempo „wegrationalisiert“ würden, als sich durch Aus- und Fort-

¹ Vgl. Gutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung von 1964/65 (TZ 247 ff.), 1975/76 (TZ 317), 1976/77 (TZ 278 ff.), 1977/78 (TZ 317), 1982/83 (TZ 222), 1983/84 (TZ 205).

² H. G i e r s c h : Probleme stabilitätskonformer Lohnpolitik, in: *Kyklos*, Bd. 20 (1967), S. 161 ff., 165; K. B r e i t h a u p t, R. S o l t w e d e l : Nivellierungs- und Differenzierungstendenzen der inter- und intrasektoralen Lohnstruktur, in: *Die Weltwirtschaft*, Jg. 1980, S. 77 ff.; R. S o l t w e d e l : Mehr Markt am Arbeitsmarkt. Ein Plädoyer für weniger Arbeitsmarktpolitik, München, Wien 1984, S. 56 ff.

³ Vgl. Gutachten des Sachverständigenrates 1976/77 (TZ 372).

Dr. Hans Friderichs, 32, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fach Volkswirtschaftslehre, Schwerpunkt Arbeit, Personal, Organisation, der Universität Trier

bildungsmaßnahmen das Angebot an Minderqualifizierten reduzieren lasse. Zum anderen initiiere der Lohnkostendruck aber häufig auch eine Beschleunigung des Ausscheidens von arbeitsintensiven Grenzbetrieben als Folge der steigenden Lohnstückkosten. Aus der verteilungspolitisch motivierten Nivellierungspolitik der Gewerkschaften entstehe letztlich ein „sozialer Bumerang“ mit verschärften Beschäftigungsrisiken für die Problemgruppen des Arbeitsmarktes⁴.

Vorschläge zur Lohnstrukturdifferenzierung

Mit dieser Diagnose wird die Lohnstruktur zum entscheidenden Strategieparameter einer wirksamen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Eine wichtige Säule im Konzept der angebotsorientierten Wirtschaftspolitik ist daher die Forderung nach einer stärkeren Differenzierung der Lohnstruktur in Richtung beschäftigungskonformer Lohnsätze, wobei folgende Varianten in die politische Diskussion eingebracht wurden:

- Arbeitslose sollen sich im Rahmen von Einzelarbeitsverträgen unterhalb der gültigen Tariflöhne verdingen (Abkopplung der Arbeitslosen vom Tarifgefüge als Kern des Haussmann-Vorschlags)⁵.
- Die Eingangslöhne sollen wie in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes herabgesetzt werden (Vorschlag des Gemeinschaftsgutachtens der Wirtschaftsforschungsinstitute)⁶.
- Die (Tarif-)Lohnsätze sollen stärker nach Branchen, Regionen, Qualifikationsgruppen und/oder Betrieben differenziert werden, um mehr Raum für eine stärkere Marktorientierung zu lassen (so z. B. der Sachverständigenrat (SVR), der Wissenschaftliche Beirat beim BMWi, Wirtschaftsminister Bangemann und viele andere)⁷.

In jüngster Zeit wird mit dem Hinweis auf die positive Beschäftigungsentwicklung in den USA die Forderung nach stärkerer Lohnstrukturdifferenzierung zunehmend auch mit der Behauptung versehen, die besondere Dynamik des amerikanischen Beschäftigungssystems sei maßgeblich das Ergebnis besonders differenzierter und flexibler Lohnstrukturen⁸.

⁴ Vgl. Gutachten des Sachverständigenrates 1976/77 (TZ 431); Institut der deutschen Wirtschaft: Lohnpolitik. Schuß nach hinten, in: IWD-Mitteilungen Nr. 6, 7. Februar 1980, S. 4 f.

⁵ Vgl. das Interview mit FDP-Generalsekretär H. Haussmann in: Der Spiegel Nr. 16, 1985.

⁶ Vgl. Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute e. V.: Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Frühjahr 1985, Berlin 1985, S. 15.

⁷ Vgl. Gutachten des Sachverständigenrates 1984/85 (TZ 340, 376, 426); Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft: Konjunkturpolitik – neu betrachtet, Studienreihe Band 38, Bonn 1983, TZ 49; R. S o l t w e d e l: Mehr Markt..., a.a.O., S. 159 f.; und die Berichterstattung in der Wirtschaftswoche Nr. 18 vom 26. 4. 1985, S. 12-24.

Der empirische Befund

Im folgenden wird überprüft, inwieweit die grundlegende Behauptung nivellierter Lohnsätze für die Bundesrepublik überhaupt zutrifft und in welcher Hinsicht und in welchem Umfang Lohnstrukturdifferenzierungen faktisch das Erscheinungsbild der Lohnstruktur in der Bundesrepublik prägen. Daran schließt sich die Frage an, welche Schlußfolgerungen sich daraus im Hinblick auf die wirtschaftspolitische Effizienz des Rezepts Lohnstrukturdifferenzierung ableiten lassen.

Angesichts der vorausgehenden Diagnose gilt es zunächst zu prüfen, inwieweit die Tarifabschlüsse in der Bundesrepublik einen uniformen Charakter aufweisen. Ein Blick in die Tariflohnstatistik für gewerbliche Arbeitnehmer des Statistischen Bundesamtes macht unmittelbar deutlich, daß die Tariflöhne in der Bundesrepublik keineswegs ein Einheitsbild aufweisen⁹.

Beispielsweise beträgt der tarifliche Stundenlohn (Tarifjahr 1984/85) eines ungelernten Arbeiters (einfache Tätigkeit ohne besondere Erschwernisse) bezogen auf das Bundesland Hamburg in der Zigarettenindustrie zwischen 12,88 und 14,08 DM (je nach Tätigkeit), im Bauhauptgewerbe 12,83 DM und in der Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie 12,40 DM. Derselbe Arbeitnehmer verdient in der Metallindustrie hingegen nur 8,65 DM, in der Papier- und Pappeverarbeitung 8,38 DM und in der Fischindustrie sogar nur 8,18 DM.

Auch von einer Einebnung qualifikationsbezogener Lohndifferentiale kann keine Rede sein. In der Metallindustrie beträgt zum Beispiel der Tariflohnabstand zwischen Facharbeitern in höchsten Lohngruppen und Ungelernten etwa 65 % (ca. 5,50 DM im Mittel bezogen auf den mittleren Tariflohnsatz von Hilfsarbeitern von etwa 8,50 DM).

Schließlich sind auch in regionaler Hinsicht zwar nicht so starke, aber dennoch deutliche Differenzierungen der Tariflohnsätze zu erkennen. So erhält der ungelernete Metaller in Niedersachsen lediglich 8,51 DM, in Bayern sogar nur 8,02 DM, in Nordrhein-Westfalen aber 9,48 DM.

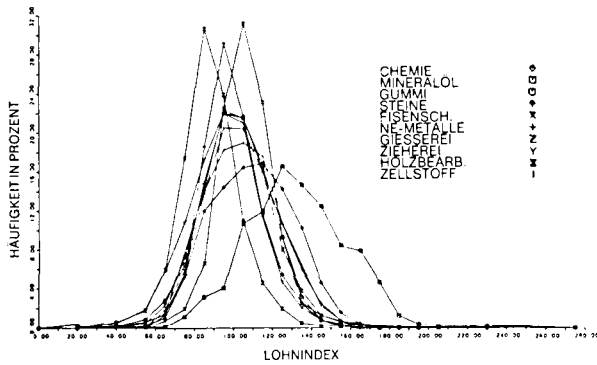
Daneben gilt es noch zu berücksichtigen, daß an die ausgehandelten Tariflohnsätze im Tarifrecht der Bundesrepublik zunächst nur organisierte Arbeitgeber gegenüber organisierten Arbeitnehmern gebunden sind. Tarifverträge können zwar durch den Bundes- oder ei-

⁸ Vgl. z. B. B. H o f: Löhne, Beschäftigung, Produktivität: Sektorale Differenzierung im deutsch-amerikanischen Vergleich, in: IW-Trends, Nr. 2, 1985, S. 33 ff.; P. H o r t: Amerika hast Du es besser?, in: FAZ vom 19. 6. 1985, S. 13.

⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt: Tariflöhne April 1984, Fachserie 16, Reihe 4.1., Stuttgart und Mainz 1984.

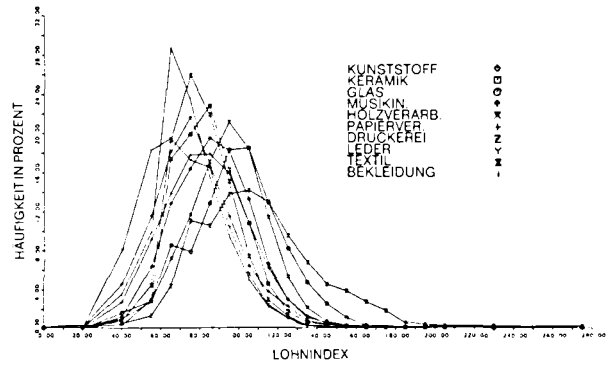
Branchenspezifische Verteilungen der Effektivlohnsätze im Verarbeitenden Gewerbe

Grundstoff- und Produktionsgüterindustrien



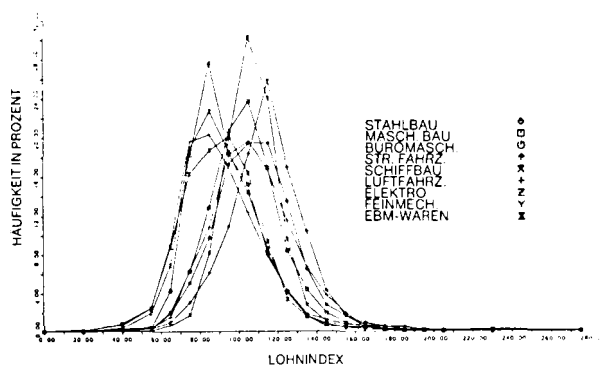
Branche	\bar{X}	S	(S/ \bar{X})·100
Chemie	109,32	23,11	21,14
Mineralöl	131,57	26,25	19,96
Gummi	101,22	20,06	19,82
Steine	100,88	18,74	18,58
Eisensch.	106,02	14,21	13,41
NE-Metalle	104,78	19,29	18,41
Gießerei	101,95	19,45	19,08
Zieherei	95,99	21,19	22,07
Holzbearb.	88,78	15,67	17,65
Zellstoff	105,11	20,21	19,22

Verbrauchsgüterindustrien



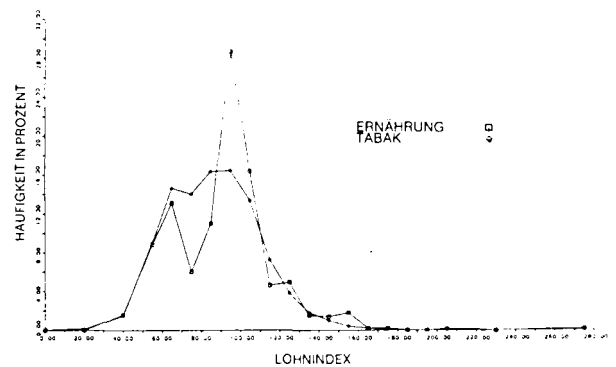
Branche	\bar{X}	S	(S/ \bar{X})·100
Kunststoff	84,74	20,37	24,04
Keramik	84,71	18,77	22,16
Glas	95,55	23,06	24,13
Musikin.	80,30	24,20	30,15
Holzverarb.	94,22	20,68	21,83
Papierver.	84,65	21,36	25,24
Druckerei	108,56	29,89	27,53
Leder	74,09	21,37	28,84
Textil	81,65	18,65	22,84
Bekleidung	75,72	17,55	23,17

Investitionsgüterindustrien



Branche	\bar{X}	S	(S/ \bar{X})·100
Stahlbau	108,67	22,83	21,01
Masch.-Bau	104,03	19,93	19,15
Büromasch.	93,03	17,96	19,31
Str.-Fahrz.	113,49	18,98	16,72
Schiffbau	107,25	18,69	17,43
Luftfahrz.	108,10	22,37	20,70
Elektro	92,01	20,15	21,89
Feinmech.	93,06	24,98	26,84
EBM-Waren	92,10	19,86	21,56

Nahrungs- und Genussmittelindustrien



Branche	\bar{X}	S	(S/ \bar{X})·100
Ernährung	87,58	23,54	26,88
Tabak	91,04	23,53	25,84

Abweichungen zwischen den Mittelwerten der branchenspezifischen Verteilungen:
 $S = 12,46; (S/\bar{X}) \cdot 100 = 12,85$
 $S = \text{Standardabweichung}$
 $\bar{X} = \text{Mittelwert}$

nen der Länderarbeitsminister für allgemeinverbindlich erklärt werden, wodurch sie auch für unorganisierte Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten. Jedoch trifft dies nur auf einen kleinen Teil von Tarifabschlüssen zu (etwa 600 von insgesamt rund 42 000 gültigen Tarifverträgen)¹⁰. Somit sind Lohnvereinbarungen unterhalb von Tariflöhnen durchaus möglich und auch üblich. So wurden von den gewerblichen Arbeitnehmern im Verarbeitenden Gewerbe 1978 rund 8 % nicht nach einem Tarifvertrag entlohnt. Insgesamt gesehen bleibt damit festzustellen, daß der Vorwurf, die Tariflohnstruktur in der Bundesrepublik entspreche einem „Bundeseinheitstarif“¹¹, jeglicher Grundlage entbehrt.

Effektivlohnstruktur

Noch viel deutlicher zeigt sich die Irrelevanz dieser Behauptung, wenn man statt der Tariflohnstruktur die Effektivlohnstruktur einer genaueren Analyse unterzieht. Vorauszuschicken bleibt dabei, daß insbesondere die von den Arbeitgebern freiwillig gezahlten übertariflichen Zulagen dafür verantwortlich sind, daß zwischen den Tarif- und Effektivlohnsätzen zum Teil ganz beträchtliche Spannen bestehen, wodurch der tarifvertraglich bedingte Differenzierungsgrad der Lohnstruktur noch erheblich intensiviert wird. Dieser Sachverhalt soll hier lediglich exemplarisch anhand von branchenbezogenen Differenzierungen industrieller Effektivlohnsätze von Arbeitern dargestellt werden, wobei auf anonymisierte Individualdaten gewerblicher Arbeitnehmer im Verarbeitenden Gewerbe aus der letzten Gehalts- und Lohnstrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes (GLS 1978) zurückgegriffen wird¹². In den sektoralen Verteilungsfunktionen wird ein Standardstundenlohnindex ausgewiesen, der den um Mehrarbeitszulagen und um Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit bereinigten Bruttomonatsverdienst bei den effektiv in diesem Monat geleisteten Arbeitsstunden zum durchschnittlichen Standardstundenlohn der gewerblichen Arbeitnehmer im gesamten Produzierenden Gewerbe (DM 11,89) in Beziehung setzt.

Die branchenspezifischen Lohnverteilungen des Verarbeitenden Gewerbes weisen einige markante Unterschiede auf, die sich am besten im Rahmen einer systematischen Streuungsanalyse verdeutlichen lassen. Entsprechend der auch von der Varianzanalyse benutzten Streuungszersetzungsformel ist es notwendig, zwei Varianzkomponenten zu ermitteln, um die Gesamtvarianz eines Datensatzes vollständig abzubilden: die summierten Abweichungsquadrate der individuellen Beobachtungswerte vom Teilmeßreihemittelwert, die die branchenspezifische Gestalt der Verteilungskurve bestimmen, und die Summe der Abweichungsquadrate der

Teilmeßreihenmittelwerte von ihrem Gesamtmittelwert, wodurch die Unterschiede in den Branchendurchschnittslöhnen erfaßt werden. Die Abbildungen und Berechnungen machen unmittelbar deutlich, daß der weit aus größere Teil individueller Lohnunterschiede auf intrasektorale Differenzierungen von Lohnsätzen zurückgeht. Insofern zeigen auch solche Untersuchungen, die ausschließlich die Streuung von branchenspezifischen Durchschnittslöhnen berechnen, ein höchst unvollständiges Bild des effektiven Differenzierungsgrades der industriellen Lohnstruktur.

Klare Lohnhierarchie

Zunächst läßt sich im Hinblick auf die branchenspezifischen Durchschnittslöhne feststellen, daß im Verarbeitenden Gewerbe eine klare sektorale Lohnhierarchie besteht, die von Branchen der Grundstoff- und Produktionsgüterindustrien sowie der Investitionsgüterindustrien angeführt wird. An der Spitze dieser Rangordnung liegt mit einem relativen Lohnsatz von 131,6 % (DM 15,64) die Mineralölindustrie, gefolgt mit einem deutlichen Abstand von etwa 18 Prozentpunkten (DM 2,18) vom Straßenfahrzeugbau. Die nachfolgenden Spitzenplätze besetzen schließlich die chemische Industrie (109,3 % \approx 13,00 DM) und mit nur geringem Abstand der Stahl- und Leichtmetallbau (108,7 % \approx 12,92 DM). Mit der Lederindustrie (74,1 % \approx 8,81 DM) sowie der Bekleidungs-, Musikinstrumente- und Textilindustrie besetzen die Verbrauchsgüterindustrien die untersten Positionen der sektoralen Lohnhierarchie, deren Branchen mit Ausnahme der Druckindustrie insgesamt niedrigere Durchschnittslöhne aufweisen, als im Mittel im Verarbeitenden Gewerbe an Stundenlöhnen für gewerbliche Arbeitnehmer gezahlt werden. Dies trifft auch für die Gruppe der Nahrungs- und Genußmittelindustrien zu, die sich im unteren Drittel der sektoralen Lohnpyramide befinden. Der Vergleich der Extrempositionen zeigt, daß zwischen der Mineralölindustrie und der Lederindustrie ein Lohnniveauunterschied von etwa 6,83 DM besteht und somit in der Mineralölindustrie der Stundenlohn fast doppelt so hoch ist wie in der Ledererzeugung und -bearbeitung.

Die starke Streuung der Stundenlöhne der Branchen des Verarbeitenden Gewerbes um den jeweiligen Bran-

¹⁰ Vgl. Ifo-Institut: Auswirkungen des Strukturwandels auf den Arbeitsmarkt, Ergänzungsband zur Ifo-Strukturberichterstattung 1983, Ifo-Studien zur Wirtschaftsforschung 1, München 1983, S. 60.

¹¹ P. O. Engisch, M. Leicht, in: Wirtschaftswoche Nr. 18 vom 26. 4. 1985, S. 22 f.

¹² Die folgenden Darstellungen und Berechnungen sind entnommen aus H. Friderichs: Lohndispersionen auf strukturierten Arbeitsmärkten. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Befunde für die Bundesrepublik Deutschland, bisher unveröffentlichte Dissertation, Trier 1985.

chendurchschnittslohn läßt sich nicht nur aus den berechneten relativen Streuungsparametern der Verteilungen (Variationskoeffizienten) ablesen, sondern ergibt sich bereits aus den graphischen Darstellungen der Häufigkeitsschichten, die einen sehr heterogenen Verlauf aufweisen.

Festzuhalten bleibt in diesem Zusammenhang, daß die individuellen Lohnsätze gewerblicher Arbeitnehmer je nach Branche (mit allerdings unterschiedlichen Besetzungszahlen) voll über den Bereich von 20 bis 140 bzw. sogar 200 Prozentpunkte der relativen Lohnskala auf der Abszisse der Verteilungsdiagramme streuen. Dieser empirische Befund bedeutet, daß die Effektivlohnstruktur in Abhängigkeit von unterschiedlichen personalen und Arbeitsplatzmerkmalen, die für die intrasektorale Differenzierung der Stundenlöhne verantwortlich sind, sehr weit ausdifferenziert ist und die individuellen Effektivlöhne erhebliche Unterschiede aufweisen, die weder in der Tariflohnstruktur noch in üblicherweise benutzten aggregierten Lohnraten (Mittelwerte von Verteilungen einzelner Merkmale) zum Ausdruck kommen.

Geringer Erklärungsgehalt

Nicht alles, was in einem von der Realität stark abgehobenen neoklassischen Modell unmittelbar plausibel erscheint, ist auch dazu in der Lage, die Wirklichkeit annähernd zutreffend zu erklären¹³. Darauf weist nicht nur der empirische Befund – die stark differenzierte Effektivlohnstruktur in der Bundesrepublik – hin. Zweifel am realen Erklärungsgehalt der neoklassischen Lohnstrukturtheorie nähren auch eine Reihe von Untersuchungsergebnissen, nach denen wenig empirische Evidenz für eine enge Beziehung zwischen Lohnstruktur- und Beschäftigungsänderungen zu finden ist¹⁴ oder nach denen sich die Lohnstruktur im Zeitverlauf eher durch eine hohe ordinale Stabilität auszeichnet¹⁵. Aber auch einige

andere Beobachtungen werfen in dieser Hinsicht Fragen auf:

□ Zumindest in solchen Sektoren, die eine vergleichbare Position im sektoralen Strukturwandel einnehmen, wäre zu erwarten, daß sie für annähernd homogene Arbeit ähnliche Lohnsätze bezahlen. Dem widerspricht aber die empirische Beobachtung, daß weibliche Facharbeiter erheblich niedrigere Löhne als ihre männlichen Kollegen beziehen¹⁶.

□ Genauso müßten im sektoralen Vergleich die Lohnsätze ungelerner Arbeiter wegen ihrer direkten Austauschbarkeit bei einer hohen Zahl von arbeitswilligen ungelerten Arbeitslosen eigentlich nahezu identisch sein bzw. zumindest wesentlich dichter beieinander liegen als die Facharbeiterlöhne, was aber nicht der Fall zu sein scheint¹⁷.

□ Ungeklärt bleibt schließlich, warum Frauen, die bei vergleichbarer Qualifikation offensichtlich zu deutlich niedrigeren Löhnen als Männer zu arbeiten bereit sind, dennoch von der negativen Arbeitsmarktentwicklung in besonderem Maße betroffen werden.

Aus einer genaueren Analyse der GLS-Daten lassen sich eine Reihe konkreter Argumente ableiten, die dar-

¹³ Vgl. K. D. Schmidt: Arbeitsmarkt und Bildungspolitik, Tübingen 1984, S. 96.

¹⁴ Vgl. z. B. E. von Knorring: Lohn- und Beschäftigungsstruktur, Berlin 1978, S. 119 ff.; A. Jahnke: Lohnnivellierung, Lohndifferenzierung und Produktivität, in: Mitteilungen des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Bd. 32 (1981), S. 60 ff.; DIW: Auswirkungen des Strukturwandels auf den Arbeitsmarkt, Anforderungen des Strukturwandels an das Beschäftigungssystem, Schwerpunktthema im Rahmen der Strukturberichterstattung 1983, Berlin 1983, S. 111 f.

¹⁵ Vgl. z. B. H. Gischer: Lohnstruktur und Beschäftigung, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 63. Jg. (1983), H. 12, S. 611; Ifo-Institut, a.a.O., S. 78, 87; DIW, a.a.O., S. 105 ff.

¹⁶ Vgl. in ähnlicher Weise Ifo-Institut, a.a.O., S. 82.

¹⁷ Vgl. ebenda, S. 82.

WELTKONJUNKTUR DIENST

Jahresbezugspreis
DM 80,-
ISSN 0342-6335

Der Vierteljahresbericht, der von der Abteilung Weltkonjunktur des HWWA-Institut für Wirtschaftsforschung-Hamburg erarbeitet wird, analysiert und prognostiziert die wirtschaftliche Entwicklung in den wichtigsten westlichen Industrienationen sowie auf den Weltrohstoffmärkten.

V E R L A G W E L T A R C H I V G M B H - H A M B U R G

auf hindeuten, daß die beobachteten Differenzierungen der Lohnstruktur primär die Segmentierungslinien eines geteilten Arbeitsmarktes im gewerblichen Bereich des Verarbeitenden Gewerbes widerspiegeln. Männliche Facharbeiter, mit Ausnahme der in den Niedriglohnsektoren beschäftigten, bilden dabei den Kern des primären Segments. Un- und angelernte Männer und Facharbeiter in den strukturschwachen Niedriglohnsektoren sowie die weiblichen Arbeitnehmer insgesamt konstituieren das sekundäre Segment. Dieses wiederum zerfällt in einen relativ heterogenen, hauptsächlich von Männern besetzten Rand- sowie einen ausschließlich aus Frauen bestehenden Kernbereich¹⁸.

Folgen von Arbeitsmarktsegmentierungen

Die empirischen Befunde zur Tarif- und Effektivlohnstruktur machen deutlich, daß im Verarbeitenden Gewerbe der Bundesrepublik nicht nur in sektoraler Hinsicht, sondern auch zwischen Un- und Angelernten und Facharbeitern und insbesondere zwischen männlichen und weiblichen Arbeitern beträchtliche Lohnunterschiede bestehen. Insofern entbehren Aussagen, die von einer weitgehenden Nivellierung der Lohnstruktur ausgehen, der empirischen Grundlage. Freilich kann weiterhin gefragt werden, ob der Grad der Lohndifferenzierung im Verarbeitenden Gewerbe noch nicht ausreichend genug war, um die Beschäftigungssituation von Problemgruppen des Arbeitsmarktes zu verbessern. Solange jedoch kein Maßstab dafür geliefert wird, wie eine beschäftigungspolitisch „richtige“ Lohnstruktur auszusehen hat, bleibt die undifferenzierte Forderung nach stärkerer Lohnstrukturdifferenzierung inhaltsleer¹⁹. Zudem ist vor dem Hintergrund der Segmentierungen des Arbeitsmarktes im Verarbeitenden Gewerbe ein beträchtliches Maß an Skepsis an der beschäftigungspolitischen Effizienz des Rezepts Lohnstrukturdifferenzierung angebracht:

□ Segmentationstheoretische Überlegungen implizieren, daß im primären Bereich des Arbeitsmarktes, der als einziger stabile Beschäftigungsverhältnisse verspricht, flexible Lohnstrukturen nicht den entscheidenden Allokationsmechanismus darstellen, sondern daß dort eher feste Lohnrelationen zum störungsfreien Funktionieren interner Arbeitsmarktstrukturen erforderlich sind. Die Stabilität der Lohnstruktur stellt in diesem Bereich des Arbeitsmarktes ein zentrales Element zur Sicherung der Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer dar, da die existierenden langfristig gewachsenen Lohnrelationen quasi Gewohnheitsrechte repräsentieren, de-

ren Veränderungen die Arbeitsmotivation und Kooperationsbereitschaft der Stammebelegschaft nachhaltig stören, woraus empfindliche Friktionen im Produktionsprozeß und gravierende Einschränkungen der „dynamischen Effizienz“ (Anpassungsflexibilität) von internen Arbeitsmärkten resultieren würden. Insofern stellt die gleichzeitig von Unternehmen und bestimmten Beschäftigtengruppen verfolgte Strategie der Konservierung der internen Lohnstrukturen auch unter Kostengesichtspunkten ein langfristig effizienteres Verfahren dar²⁰. Gerade vor dem Hintergrund steigender Kapitalintensitäten der Produktion kann es für die Unternehmen keine sinnvolle Perspektive sein, an kostspieligen und empfindlichen Maschinen Mitarbeiter zu beschäftigen, die sich durch eine geringere Entlohnung ungerecht behandelt fühlen und folglich mit Leistungseinschränkungen und überhöhten Fehlzeiten reagieren.

Die Segmentationstheorie macht damit auf die von der traditionellen neoklassischen Theorie unverständlicherweise völlig vernachlässigte Anreizfunktion von Löhnen aufmerksam, die selbst in neueren neoklassischen Ansätzen (Effizienzlohnmodellen)²¹ aufgegriffen wird: Zwischen Arbeitsproduktivität und Lohnsatz besteht nicht nur ein einseitig funktionaler Zusammenhang, wie dies die traditionelle Neoklassik behauptet, sondern es kommt als Folge positiver Rückkopplungseffekte auch zu direkten Rückwirkungen der Löhne auf die Produktivitäten.

□ Die theoretischen Ergebnisse von Segmentationsansätzen veranlassen zu der Überlegung, daß eine stärkere Lohnkonkurrenz sekundärer Beschäftigtengruppen nicht dazu geeignet ist, die Selektivität und Restriktivität der betrieblichen Einstellungspolitik auf internen Arbeitsmärkten zu durchbrechen. Denn damit würde das auf Konsens beruhende und auf Akzeptanz angewiesene System der Lohn- und Statusdifferenzierung auf internen Arbeitsmärkten in Unordnung gebracht, und darüber hinaus sind vorübergehende Lohnzugeständnisse kaum dazu in der Lage, bestehende Vorurteile der Arbeitgeber im Hinblick auf die Eignung von Problemgruppen für die Besetzung von Arbeitsplätzen des primären Bereichs außer Kraft zu setzen.

□ Von daher kann nicht erwartet werden, daß es mit dem beschäftigungspolitischen Rezept einer stärkeren Lohnstrukturdifferenzierung gelingt, Problemgruppen zu stabilen Beschäftigungsverhältnissen zu verhelfen.

²⁰ Vgl. Ifo-Institut, a.a.O., S. 90.

²¹ Vgl. den Überblick über Effizienzlohnmodelle von K. Gerlach, O. Hübler: Lohnstruktur, Arbeitsmarktprozesse und Leistungsintensität in Effizienzlohnmodellen, in: F. Buttler, J. Kühn, B. Rahmann (Hrsg.): Staat und Beschäftigung. Angebots- und Nachfragepolitik in Theorie und Praxis, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 88, Nürnberg 1983, S. 249-290.

¹⁸ Ausführlich belegt und dargestellt wird dieser Sachverhalt in: H. Friderichs, a.a.O., S. 289 ff.

¹⁹ Vgl. H. Gischer, a.a.O., S. 615.

Eine solche Strategie führt lediglich dazu, daß sich die Einkommenssituation von nicht privilegierten Beschäftigtengruppen noch weiter verschlechtert, ohne daß sich ihre Beschäftigungschancen auf einem durch permanente „Überschüsse“ und ständige Beschäftigungsschwankungen gekennzeichneten Teilarbeitsmarkt grundsätzlich verbessern. Es verändert sich aber weder das Niveau noch die Struktur der Arbeitslosigkeit nachhaltig, da Lohnflexibilität allenfalls vorübergehende Beschäftigung auf externen Arbeitsmärkten verschafft, die durch nachhaltige Instabilität gekennzeichnet sind.

□ Nach der Argumentation von Segmentationsansätzen ist vielmehr zusätzlich zu befürchten, daß als Folge positiver Rückkopplungseffekte auf der Angebotsseite eine beschäftigungspolitisch motivierte Freigabe bestimmter Lohnsätze nach unten sogar zu einer Verschärfung der „Marginalisierung“ von Problemgruppen führt. Denn mit weiteren Lohneinbußen geht eine zusätzliche Beeinträchtigung der Arbeitsmotivation und Verringerung der Arbeitsmarktbindung auf seiten der benachteiligten Beschäftigtengruppen einher, die letztlich die Vorurteile der Arbeitgeber gegenüber diesem Personenkreis nur noch weiter verstärken und dafür sorgen, daß diese Arbeitskräfte schließlich objektiv ungeeignet für eine Tätigkeit auf Arbeitsplätzen der internen Arbeitsmärkte werden.

Fazit

Aber auch völlig unabhängig von den Problemen, die aus der Arbeitsmarktsegmentierung resultieren, scheint das Instrument Lohnstrukturdifferenzierung alles andere als eine geeignete Strategie zur Überwindung der aktuellen Arbeitsmarktprobleme:

□ Solange bei mäßigen Wachstumsraten der Produktion und fehlender Nachfragedynamik in vielen Bereichen der Volkswirtschaft erhebliche globale Ungleichgewichte zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage bestehen, zielt das Instrument am Kern der Beschäftigungs-

probleme vorbei²². Es ist doch letztlich unumstritten, daß bei unzureichenden Absatzperspektiven niedrige Löhne keine hinreichende Bedingung für die Schaffung neuer Arbeitsplätze darstellen können²³.

□ Eine zwischenbetriebliche Lohnstrukturdifferenzierung nach unterschiedlichen Ertragslagen führt zu einem wachsenden Konkurrenzdruck auf stagnierenden Märkten, auf denen durch neue Grenzbetriebe ein zunehmender Differenzierungsbedarf entsteht. Daraus resultiert letztlich eine Lohn-Preisspirale nach unten mit der Folge, daß sich dann die freiwillige Arbeitslosigkeit tatsächlich massiv erhöht.

□ Eine auf die Ertragslage von Branchen bezogene Differenzierung von Löhnen ist letztlich gleichzusetzen mit Gewinnvellingierung²⁴ und entspricht in der Wirkung nichtallokationsneutralen Subventionen, mit der Konsequenz der Aufrechterhaltung unrentabler Produktionen, der Unterlassung notwendiger Rationalisierungsinvestitionen und langfristig einer Gefährdung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Es scheint widersprüchlich, daß eine derartige Forderung gerade von Ökonomen vorgebracht wird, die ansonsten konsequent gegen die Verschleppung des Strukturwandels argumentieren.

Angesichts so offensichtlicher Mängel an beschäftigungspolitischer Effizienz bleibt es unverständlich, daß die Lohnstrukturdifferenzierung immer wieder von neuem als Allheilmittel zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme angepriesen wird.

²² Vgl. J. W a g n e r : Mangelnde Faktormobilität – eine Ursache der Arbeitslosigkeit?, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 65. Jg. (1985), H. 6, S. 303.

²³ Jungblut verweist in diesem Zusammenhang auf die Beispiele Italien, Frankreich, Großbritannien und allgemein die Entwicklungsländer, wo trotz deutlich niedrigerer Löhne im Verarbeitenden Gewerbe keineswegs eine geringere Arbeitslosigkeit als in der Bundesrepublik zu beobachten ist. Vgl. M. J u n g b l u t in: Die Zeit, Nr. 17 vom 19. April 1985, S. 21.

²⁴ Vgl. Ifo-Institut, a.a.O., S. 89.

HERAUSGEBER: HWWA – Institut für Wirtschaftsforschung – Hamburg (Präsident: Prof. Dr. Armin Gutowski, Vizepräsident: Prof. Dr. Hans-Jürgen Schmah)l

Geschäftsführend: Dr. Otto G. Mayer

REDAKTION:

Dr. Klaus Kwasniewski (Chefredakteur), Dipl.-Vw. Rainer Erbe, Dipl.-Vw. Claus Hamann, Helga Lange, Helga Wenke, Dipl.-Vw. Irene Wilson, M.A., Dipl.-Vw. Klauspeter Zanzig

Anschrift der Redaktion: Neuer Jungfernstieg 21, 2000 Hamburg 36, Tel.: (040) 3562306/307

Ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages Weltarchiv GmbH ist es nicht gestattet, die Zeitschrift oder Teile daraus auf photomechanischem Wege (Photokopie, Mikrokopie) oder auf eine andere Art zu vervielfältigen. Copyright bei Verlag Weltarchiv GmbH.

VERTRIEB:

manager magazin Verlagsgesellschaft mbH, Marketingabteilung, Postfach 11 1060, 2000 Hamburg 11, Tel.: (040) 3007624

Bezugspreise: Einzelheft: DM 8,50, Jahresabonnement DM 96,- (Studenten: DM 48,-)

VERLAG UND HERSTELLUNG:

Verlag Weltarchiv GmbH, Neuer Jungfernstieg 21, 2000 Hamburg 36, Tel.: (040) 3562500

Anzeigenpreisliste: Nr. 13 vom 1. 1. 1983

Erscheinungsweise: monatlich

Druck: Wünsch-Druck GmbH, 8430 Neumarkt/Opf.