

Franke, Siegfried Franz

Article — Digitized Version

Reallohn, Mobilität und Beschäftigung

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Franke, Siegfried Franz (1986) : Reallohn, Mobilität und Beschäftigung, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 66, Iss. 5, pp. 245-250

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/136159>

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.

Reallohn, Mobilität und Beschäftigung

Siegfried Franz Franke, Hamburg

Die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland ist trotz der langanhaltenden konjunkturellen Erholung bislang kaum zurückgegangen. Wo liegen die Ursachen? Welche Möglichkeiten hat die Arbeitsmarktpolitik?

Charakteristisch für den gegenwärtigen Wirtschaftsaufschwung sind nicht nur seine ungewöhnliche Länge und das gleichzeitig hohe Maß an Preisniveaustabilität, sondern auch seine bislang geringe Wirkung auf den Arbeitsmarkt. Darin wird häufig ein deutlicher Beweis dafür gesehen, daß die Thesen einer lohninduzierten Arbeitslosigkeit und mobilitätsbedingter Hemmnisse eigentlich nie gestimmt haben¹. Weil der demographisch bedingte Druck auf den Arbeitsmarkt nach wie vor anhalte und daher bei der nächsten Rezession die Gefahr eines weiteren Anwachsens der Arbeitslosigkeit bestehe, seien vielmehr Beschäftigungsprogramme und Arbeitszeitverkürzungen nach wie vor nötig². Es scheint allerdings, daß diese Argumentation den Zeitbedarf für eine arbeitsmarktwirksame Änderung von Verhaltensweisen und institutionellen Hemmnissen unterschätzt.

Gegen die schon länger vertretene These zu hoher Reallohne als Ursache der Arbeitslosigkeit³ werden drei miteinander verknüpfte Argumente vorgetragen. Das erste bezieht sich auf die produktivitätsanregenden Wirkungen steigender Löhne⁴, das zweite stellt auf Kaufkraftwirkungen insbesondere bei qualitativ wachsendem Kapitalstock ab⁵, und das dritte schließlich warnt vor Lohneinbußen in einer Krise. So richtig diese Argumente im jeweiligen theoretischen Zusammenhang sein mögen, so ist doch darauf hinzuweisen, daß lohninduzierten Produktivitätssteigerungen Grenzen gesetzt sind, wenn gleichzeitig externe Schocks zu bewältigen sind, die von einer starken Verteuerung wichtiger Rohstoffe oder von der Wettbewerbssituation auf internationalen Absatzmärkten ausgehen können. Um diesen Entwicklungen zu begegnen, sind qualitative Änderun-

gen des Kapitalstocks und Produktinnovationen nötig, aus denen veränderte Qualifikationsanforderungen an den Faktor Arbeit resultieren, die nicht ohne Auswirkungen auf die Lohnstruktur bleiben können.

Außerdem darf das makroökonomisch orientierte Kaufkraftargument nicht verdecken, daß Löhne zum großen Teil aus betrieblicher Sicht, also mikroökonomisch, beurteilt werden. Auch wenn die in erster Linie auf dieser Ebene ansetzende Grenzproduktivitätstheorie Meßprobleme aufwirft⁶, so empfinden Unternehmer doch deutlich, ob die für einen Arbeitnehmer insgesamt aufzuwendenden Kosten mit seinem Beitrag zur betrieblichen Wertschöpfung übereinstimmen. Wie die Vergangenheit gezeigt hat, verlieren zunächst geringer qualifizierte Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz, wenn das Arbeitskosten-Wertschöpfungs-Verhältnis nicht mehr stimmt und Lohnanpassungen relativ spät oder in unzureichender Höhe erfolgen.

Wird der erforderliche Anpassungsprozeß nachhaltig behindert, so sind nach und nach auch qualifiziertere

¹ Vgl. z. B. Christoph F. Büchtemann: Zusätzliche Beschäftigung durch befristete Arbeitsverträge?, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 64. Jg. (1984), H. 11, S. 542-548; vgl. Joachim Wagner: Mangelnde Faktormobilität – eine Ursache der Arbeitslosigkeit?, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 65. Jg. (1985), H. 6, S. 297-303.

² Vgl. Peter Kalmbach: Lohnhöhe und Beschäftigung: Ein Evergreen der wirtschaftspolitischen Debatte, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 65. Jg. (1985), H. 7, S. 370-376.

³ Vgl. Armin Gutowski: Arbeitslosigkeit und Lohnpolitik, in: Hans Besters (Hrsg.): Ist Arbeitslosigkeit unser Schicksal?, Baden-Baden 1981, S. 57-73; vgl. Herbert Giersch: Beschäftigung, Stabilität und Wachstum – wer trägt die Verantwortung?, in: ders. (Hrsg.): Wie es zu schaffen ist. Agenda für die deutsche Wirtschaftspolitik, Stuttgart 1983, S. 21-33.

⁴ Vgl. Hans-Jürgen Krupp: Der Arbeitsmarkt der 80er Jahre – Herausforderung und Chance, in: Hans Besters (Hrsg.): Ist Arbeitslosigkeit unser Schicksal?, a.a.O., S. 82.

⁵ Vgl. Karl Georg Zinn: Lohnkosten und Arbeitslosigkeit, in: Heinz Markmann, Diethard B. Zimmer (Hrsg.): Krise der Wirtschaftspolitik, Köln 1978, S. 507.

⁶ Vgl. dazu Robert H. Frank: Are Workers Paid their Marginal Product?, in: American Economic Review, Vol. 74 (1984), S. 549-571; vgl. Volker Hallwirth: Reallohn und Beschäftigung. Ein Ansatz zum Test der klassischen Grenzproduktivitätstheorie, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 200 (1985), S. 153-172.

Prof. Dr. Siegfried Franz Franke, 43, lehrt Volkswirtschaftslehre und Finanzwissenschaft am Fachbereich Finanzen der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung Hamburg.

Kräfte von Arbeitsplatzverlusten bedroht. Gefährden zu hohe Reallöhne zwar anfangs nur einfache Arbeitsplätze, so fällt durch die akute Arbeitslosigkeit schließlich die Gesamtnachfrage erheblich zurück. Dies löst Rationalisierungsbestrebungen aus oder verstärkt sie. Die Gefahr weiterer Arbeitslosigkeit greift damit qualifikationsunabhängig auf andere Arbeitsplätze über.

Das alles mag durch staatliche Eingriffe und durch ein gewisses Maß an Inflationierung verdeckt bleiben, konsequent durchdacht zeigt sich allerdings, daß für den Arbeitsmarkt auf lange Sicht keine Ausnahmegesetze gelten: Auch Löhne sind in die Gesamtheit der relativen Preise eingebunden und führen kein davon absonderndes Eigenleben⁷.

Der Vorschlag von Haussmann

Maßnahmen zur marktkonformeren Lohnentwicklung sind jedoch außerordentlich schwer durchzusetzen, wie die Empörung über den Vorschlag von FDP-Generalsekretär Helmut Haussmann vom Frühjahr 1985 zeigte. Danach sollten die Tariflöhne für Arbeitslose beim Abschluß neuer Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr bindend sein. Selbst das Handelsblatt bezweifelte nach einem Blick auf die Ecklöhne unterer Lohngruppen, daß die Löhne zu hoch seien⁸. Allerdings ist zu trennen zwischen dem, was den Arbeitnehmern nach Berücksichtigung aller Abzüge und der (nahezu) unvermeidbaren Lebenshaltungskosten tatsächlich noch zur freien Verfügung bleibt, und dem, was die Unternehmen unter Einschluß aller Lohnnebenkosten aufzuwenden haben. Da diese inzwischen schon auf durchschnittlich 80 % des „sichtbaren“ Teils des Lohnes angewachsen sind, kommt den gesamten Arbeitskosten eine nachhaltige Bedeutung zu: Die Mehrheit der wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute hebt im Frühjahrsgutachten 1985 die hohen Lohnnebenkosten als wichtiges Hemmnis bei der Ausweitung der Beschäftigung hervor⁹.

Ein anderer Aspekt ist, daß den Unternehmen aus innerbetrieblichen Gründen wie aus dem verständlichen

Bestreben, wenigstens auf dem Arbeitsmarkt nicht auch noch im Wettbewerb zu stehen, eine wenn auch begrenzte Gestaltungsfreigabe bei den Löhnen gar nicht willkommen ist. Daher ist verständlich, daß sich neben den Gewerkschaften, der Opposition und Teilen der Regierungskoalition selbst die Arbeitgeberverbände gegen Haussmanns Vorschlag ausgesprochen haben¹⁰.

Bei so viel Übereinstimmung ist indessen Mißtrauen geboten. Diese Art von Einigkeit geht nicht selten zu Lasten der Allgemeinheit und im vorliegenden Falle zu Lasten der Arbeitslosen. Aufgrund der vielfältigen Proteste ist der Vorschlag von Haussmann allerdings nicht weiterverfolgt und präzisiert worden. Eine ungezügeltere Freigabe von Lohnverhandlungen zwischen Unternehmen und Arbeitslosen war jedoch nie intendiert.

Dies würde auch ordoliberalen Bedenken hervorrufen, denn in der heutigen Situation birgt eine schrankenlose (Lohn-)Vertragsfreiheit für ausgegrenzte Gruppen die Gefahr in sich, daß diese Freiheit faktisch aufgehoben wird; isoliert voneinander dürften die arbeitslosen Arbeitnehmer kaum über genügend Marktübersicht und Verhandlungsgeschick verfügen, um nicht diskriminiert zu werden¹¹. Zudem ist nicht auszuschließen, daß das Arbeitsangebot zumindest in einigen gefährdeten Bereichen anomal reagieren könnte. Solche Überlegungen veranlaßten schon Eucken, Mindestlöhne aus sozial- und wirtschaftspolitischen Erwägungen explizit in die ordoliberalen Konzeption aufzunehmen¹².

Dies ist freilich kein Plädoyer für eine starre Lohnstruktur. Es gibt Belege für die Vermutung, daß marktkonforme Nivellierungstendenzen der Löhne und mangelnde Mobilität des Faktors Arbeit mit zur Arbeitslosigkeit beigetragen haben¹³. Arbeitsplatzbezogenes Wissen ist jedoch häufig langjährig erworbenes Wissen über (hauptsächlich) informelle Organisationsstrukturen und Verfahrensabläufe. Hinzu kommt, daß auch die allgemeinen Praxiskenntnisse und -erfahrungen mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit recht schnell veralten¹⁴. Es würde daher die Wettbewerbsposition der Arbeitslosen am Arbeitsmarkt verbessern, wenn bei einer vorgesehenen Einstellung ihre wegen des Neulernens

⁷ Vgl. Friedrich A. von Hayek: Der Strom der Güter und Leistungen, Tübingen 1984, S. 17 f.

⁸ Vgl. Hans Munderof: Gründe der Arbeitslosigkeit. Der Preis der Arbeit?, in: Handelsblatt, Nr. 75, 18. April 1985, S. 2.

⁹ Vgl. Diana Winkler: Die Personalnebenkosten im internationalen Vergleich, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 62. Jg. (1982), H. 2, S. 94; vgl. Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute e. V., Essen: Die Lage der Weltwirtschaft und der westdeutschen Wirtschaft im Frühjahr 1985.

¹⁰ Vgl. Ernst-Gerhard Erdmann (Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Köln): Die Verbindlichkeit der Tarifnormen ist unverzichtbar, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 65. Jg. (1985), H. 5, S. 222-224.

¹¹ Vgl. Walter Eucken: Grundsätze der Wirtschaftspolitik, 5., unveränd. Aufl., Tübingen 1975, S. 275-279.

¹² Vgl. ebenda, S. 303 f.

¹³ Vgl. Siegfried F. Franke: Sektorale, qualifikatorische und regionale Bestimmungsgründe der Lohnstruktur. Eine empirische Analyse für Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz von 1951 bis 1980, Baden-Baden 1985, S. 144 ff. und S. 221 f.; vgl. Rüdiger Soltwedel: Staatliche Interventionen am Arbeitsmarkt. Eine Kritik, Diss., Kiel 1984, S. 77 ff.

¹⁴ Vgl. Rainer Thiehoff: Lohnnivellierung und qualifikatorische Arbeitslosigkeitsstruktur. Eine theoretische und empirische Analyse der Beziehungen zwischen der qualifikatorischen Lohn- und Arbeitslosigkeitsstruktur, Diss., Dortmund 1985, Manuskript, S. 36 f. (erscheint in Kürze).

anfänglich verringerte Produktivität berücksichtigt werden könnte, wie dies z. B. der Vorschlag des Arbeitgeberverbandes Metallindustrie (Gesamtmittel) zur Bildung einer neuen Einstiegslohngruppe vorsah.

Die vehemente gewerkschaftliche Ablehnung solcher Vorschläge belegt, daß das Maß faktischen solidarischen Handelns mit den Arbeitslosen gering ist; ihnen wird eine objektiv schlechtere Wettbewerbsposition zugemutet. Dies zeigt, wie nötig es ist, die Interessen der Arbeitslosen insgesamt, die sich auf ein höheres Maß an Lohnflexibilität und mehr Mobilität richten, auch in den tariflichen Auseinandersetzungen institutionell zu verankern.

Lohndifferenzierungen und Mobilität

Die Gesamtheit der Löhne bildet in sich ein Geflecht relativer Preise, denn „Arbeit“ ist kein homogener Faktor; in ihm dokumentieren sich vielmehr nach Branchen, Regionen und Qualifikationen unterschiedlich ausgeprägte, begehrte und angebotene Tätigkeiten. Lenkungs- und Ausgleichsfunktionen erfüllt der Arbeitsmarkt jedoch nur, wenn die relativen Löhne die Knappheitsverhältnisse an den jeweiligen Teilmärkten zutreffend anzeigen und wenn eine ausreichende Mobilität der Arbeitnehmer gegeben ist. Administrative Hemmnisse, institutionell begünstigte Verhaltensänderungen und Nivellierungsbestrebungen der Gewerkschaften ermöglichen tendenziell marktinkonforme Lohnnivellierungen und eine absinkende Mobilität des Faktors Arbeit. Als Folge erhöhen Substitutionsprozesse zwischen Arbeit und Kapital die Arbeitslosigkeit. Dies führt bei relativ sinkendem Sozialprodukt zu einer steigenden Arbeitsproduktivität hinsichtlich der beschäftigten Arbeitnehmer. Wird der so zu verstehende Zuwachs an Arbeitsproduktivität irrtümlicherweise mit einem Zuwachs an verteilbarem Gesamtprodukt gleichgesetzt und zur Grundlage weiteren Lohnbegehrens gemacht, so verstärkt sich die Arbeitslosigkeit.

Die Kritik an der These nivellierungs- und mobilitätsbedingter Arbeitslosigkeit ist indessen von einigen Mißverständnissen geprägt¹⁵. Lohnnivellierungen und -differenzierungen können nur formal erfaßt werden¹⁶. Üblicherweise wird als statistisches Maß der Variationskoeffizient benutzt, der die Streuung der Löhne zu ihrem Mittelwert in Beziehung setzt. Da die allgemeine Entwicklung im Zeitablauf sowohl im Zähler als auch im Nenner des Quotienten auftritt, läßt sich eine langfri-

stige Darstellung der statistisch-formalen Lohndifferenzierungen und -nivellierungen verzerrungsfrei angeben. Dies bedeutet, daß etwaige Ergebnisse zunächst eine Frage der Datenbasis sind. Inhaltliche Bedeutung erlangen sie erst vor dem Hintergrund einer ökonomischen Interpretation. Gleichbleibende Lohnstrukturen wie so gar (leichte) Differenzierungen können ökonomisch gesehen Nivellierungen sein, wenn den Markterfordernissen entsprechend erheblich stärkere Differenzierungen angezeigt gewesen wären, was eine höhere sektorale sowie regionale und vor allen Dingen eine höhere qualifikatorische Mobilität der Arbeitnehmer impliziert. Auch die jüngsten Forschungsergebnisse des WSI, die für die letzten sieben Jahre sowohl sektoral als auch qualifikatorisch erhebliche Lohndifferenzierungen feststellen, bestätigen im Grunde nur, daß sich Markterfordernisse auf Dauer nicht unterdrücken lassen¹⁷.

Schleichender Prozeß

Marktwidrige Lohnstrukturen und mangelnde Mobilität sind allerdings keine sich unmittelbar auswirkenden Faktoren; sie tragen erst in einem langen, zum Teil schleichenden und durch konjunkturelle Zwischenhochs immer wieder überdeckten Prozeß zur Arbeitslosigkeit bei. Ist jedoch ein hoher Sockel an Arbeitslosigkeit erreicht, dann ist, auch unter Berücksichtigung der demographischen Entwicklung, nicht zu erwarten, daß Korrekturen des Lohnniveaus und der Lohnstruktur sowie ein Ansteigen der Mobilitätsbereitschaft eine baldige Linderung bewirken. Das strukturelle Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt (mehr als zwei Millionen Arbeitslose bei nur etwa 120 000 offenen Stellen) läßt sich in der knappen Frist einer konjunkturellen Aufschwungphase nicht abbauen, selbst wenn – theoretisch gesprochen – die sektorale, regionale und qualifikatorische Anpassungsgeschwindigkeit der Arbeitnehmer plötzlich unendlich hoch wird und ihre Bereitschaft, Lohnneinbußen hinzunehmen, bis an die Grenze der bei Arbeitslosigkeit zu erwartenden Leistungen heranreicht.

Der daraus häufig abgeleitete Schluß, daß Mobilität und moderate Lohnabschlüsse offenbar keinen Einfluß auf die Arbeitslosigkeit haben, ist allerdings verfehlt¹⁸. Vergangenheitsbezogene Erfahrungen der Unternehmen bestimmen wesentlich ihr künftiges Verhalten. Neben den steuerrechtlichen Rahmenbedingungen sind Lernbereitschaft und Flexibilität der Arbeitnehmer zentral für den Prozeß der Kapitalstockmodernisierung und

¹⁵ Vgl. Lothar Zimmermann: Das eigentliche Ziel ist eine Systemveränderung, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 65. Jg. (1985), H. 5, S. 219-222; vgl. J. Wagner, a.a.O.

¹⁶ Vgl. Siegfried Franke: Sektorale, qualifikatorische und regionale Bestimmungsgründe der Lohnstruktur, S. 170 f.

¹⁷ Entnommen aus einem Bericht der Frankfurter Rundschau vom 20. Juni 1985.

¹⁸ Vgl. Peter Kalmbach: Lohnhöhe und Beschäftigung, a.a.O.; vgl. J. Wagner: Mangelnde Faktormobilität, a.a.O.

-erweiterung, der Entwicklung neuer Produkte und der Erschließung neuer Märkte.

Dies schließt selbstverständlich nicht aus, daß es gute soziale wie kulturelle und damit letztlich wieder wirtschaftliche Gründe gibt, die Anforderungen an die Mobilität der Arbeitnehmer insbesondere in regionaler Hinsicht nicht zu überfordern¹⁹. Um so mehr Gewicht erlangt die Mobilität des Produktionsfaktors (Real-)Kapital, die die regionalen Restriktionen des Faktors Arbeit teilweise kompensieren kann²⁰. Damit der Faktor Kapital diese Funktion erfüllen kann, dürfen die ohnehin technisch bedingten Hürden nicht durch übersteigerte Auflagen und Ansprüche weiter erhöht werden, die nicht selten die erforderliche sektorale und qualifikatorische Anpassungsbereitschaft der Arbeitnehmer absenken.

Gesunkene Anpassungsbereitschaft

Adomeit hebt in dem Zusammenhang die inzwischen stark hemmende Wirkung des Arbeits- und Sozialrechts hervor. Im menschlich begreiflichen Bestreben, individuelle Nachteile für einzelne Arbeitnehmer bei betriebsnotwendigen Veränderungen zu begrenzen, wird die fatale gesamtwirtschaftliche Wirkung übersehen. Das Attribut „sozial“ ist in zunehmender Weise seiner gesamtwirtschaftlichen Bedeutung entkleidet worden²¹. Das Wirtschaftswachstum früherer Jahre hat zusammen mit der sozialpolitischen Entwicklung ein hohes Anspruchsniveau begründet und dynamisiert, während die Anpassungsbereitschaft kontinuierlich gesunken ist²². Hinzu tritt eine immer deutlicher werdende Neigung insbesondere größerer Unternehmen zur Immobilität. Daraus resultieren die Zählebigkeit von Subventionen und der aufkommende „Neue Protektionismus“, der sich sowohl aus den Forderungen der Arbeitnehmervertreter wie vieler Unternehmen speist²³.

¹⁹ Vgl. Harald Gerfin: Ursachen der Arbeitslosigkeit, in: Horst Siebert (Hrsg.): Perspektiven der Arbeitslosigkeit, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1983, S. 49; vgl. Ulrich Teichmann: Lohnpolitik, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1974, S. 131.

²⁰ Vgl. ebenda, S. 144.

²¹ Vgl. Klaus Adomeit: Arbeitsrecht, Neuer Sozialbegriff, in: Wirtschaftswoche, 39. Jg. (1985), Nr. 29, S. 50-52; vgl. auch Bernd Rütters: Der Schutz wird zur Strafe. Wenn das Arbeitsrecht sich gegen die Arbeitnehmer wendet, in: FAZ, Nr. 92, 20. April 1985, S. 15. In dem Sinne äußerte sich auch die Mehrheit der wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute in ihrem Frühjahrgutachten 1985. Ein jüngstes Beispiel in diesem Zusammenhang ist das Urteil des Bundesarbeitsgerichts, das die Haftung für Anwartschaften auf Betriebsrenten auch auf Auffanggesellschaften ausdehnt, die insolvente Unternehmen sanieren oder ihre Liquidation geordnet abwickeln wollen. Vgl. BAG-Urteil vom 20. Nov. 1984 (3 AZR 584/83).

²² Vgl. Werner Zohlnhöfer: Wachstumsminderung und Wirtschaftsordnung, in: ders. (Hrsg.): Wachstumsminderung und soziale Gerechtigkeit, Limburg 1982, S. 94.

²³ Vgl. Werner Zohlnhöfer: Der neue Protektionismus aus der Sicht der politischen Ökonomie, in: Armin Gutowski (Hrsg.): Der neue Protektionismus, Hamburg 1984, S. 112-115.

Dies erklärt, warum die vielzitierte angebotsorientierte Politik die Arbeitsmarktsituation nicht nachhaltig verbessern konnte. Der Spielraum der Regierung im Interessengeflecht von Verbänden und Institutionen und unter dem Druck der Wählererwartungen ist bei weitem nicht ausreichend, um die von Angebotspolitikern geforderten ordnungspolitischen Veränderungen durchzusetzen. Dies haben die amerikanischen Erfahrungen mit der Politik der Deregulation bestätigt. Auch der Hinweis auf die positive Arbeitsmarktentwicklung in Amerika trifft nicht, weil dort ohnehin traditionell andere Bedingungen der Einstellung und Entlassung von Arbeitskräften gelten. Viel eher kann man die These vertreten, daß um den Preis immenser Defizite im Haushalt massive Nachfragesteuerung betrieben wurde²⁴. Der knappe Überblick macht deutlich, warum letztlich die Forderungen nach Beschäftigungsprogrammen und nach weiteren Arbeitszeitverkürzungen nach wie vor zentrale Themen der arbeitsmarktpolitischen Diskussion sind.

Überschätzte Beschäftigungsprogramme

Beschäftigungsprogramme entfalten ihre potentielle Wirksamkeit nur bei keynesianischer Unterbeschäftigung. Ferner ist auf die fundamentale Kritik v. Hayeks hinzuweisen, daß Maßnahmen der Globalsteuerung die sachlich und zeitlich vieldimensional miteinander verknüpften Nachfrageströme und die Bedeutung der relativen Preise verkennen. Den sich im Zeitablauf ändernden Nachfrageströmen entspricht eine sich fortlaufend ändernde Produktionsstruktur, die von Veränderungen der relativen Preise, die nur in unverfälschten Wettbewerbsprozessen wirksam werden, gesteuert wird²⁵.

Aber selbst unter diesen Beschränkungen kann gezeigt werden, daß aufgrund der tatsächlichen politischen und wirtschaftlichen Bedingungen und Verflechtungen offener Volkswirtschaften mit vielfältiger Produktionsstruktur, hoher Staatsquote, differenziertem Steuersystem sowie dezentralen Entscheidungsstrukturen auf den verschiedenen Ebenen der Gebietskörperschaften ein etwaiger Multiplikatoreffekt verschwindend gering ist. Nur eine politische und rechtliche Grenzen

²⁴ Vgl. Olaf Sievert: Angebotsorientierte Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik Deutschland, in: List Forum, Bd. 12, (1983/84), H. 5, S. 382-411, hier: S. 400 f.

²⁵ Vgl. Friedrich A. v. Hayek: Der Strom der Güter und Leistungen, a.a.O.; vgl. Alfred Schüller: Unternehmensverhalten und Beschäftigung unter dem Einfluß sozialstaatlicher Maßnahmen, in: Unternehmensverhalten und Beschäftigung (Arbeitsberichte zum Systemvergleich, Nr. 8, Marburg, Juni 1985), S. 9 f.

²⁶ Vgl. dazu Siegfried F. Franke: Konjunkturelle Wirksamkeit, Umfang und politische Durchsetzbarkeit staatlicher Beschäftigungsprogramme, in: Karl-Heinrich Büchner, Wilhelm Nöth (Hrsg.): Beamtenausbildung zwischen Anspruch und Wirklichkeit, Frankfurt (Main), Bern 1985, S. 385-405.

überschreitende zusätzliche Staatsverschuldung eröffnete vage Wirkungsaussichten²⁶.

Wirkt der Multiplikatoreffekt auch nicht in der theoretisch vorgestellten Weise, so ist daraus allerdings keineswegs der Umkehrschluß zu ziehen, daß die Staatsausgaben wegen unbestreitbarer Konsolidierungsnotwendigkeiten gefahrlos zurückgeschnitten werden können. Im oben dargestellten Zusammenwirken von zu hohen Reallöhnen, unzureichender Lohndifferenzierung und nicht ausreichender Mobilität verbunden mit überzogenen arbeits- und sozialrechtlichen Entwicklungen und der insgesamt falschen Reaktion auf externe Schocks können Situationen entstehen, in denen Planungsziele der Unternehmen wie der Haushalte laufend nach unten korrigiert werden: Wechselseitig vorteilhafte Tauschmöglichkeiten werden dann allein deshalb nicht genutzt, weil die Unternehmen ihren erwarteten Absatz pessimistisch einschätzen und weil die Haushalte ihre Erwerbsmöglichkeiten beschränkt sehen²⁷.

Dadurch hervorgerufene Nachfrageschwächen dürfen durch den Staat nicht noch verschärft werden. In begrenztem Umfang sind Konjunkturstützungsprogramme für wohldefinierte Bereiche zweckmäßig, um zur Vertrauensbildung in der Wirtschaft beizutragen. Aus diesem Zusammenhang abzuleitende Maßnahmen der Konjunkturstützung erfordern ein zeitlich wie sektoral und regional abgestimmtes Vorgehen.

Arbeitszeitverkürzungen

Allgemeine Arbeitszeitverkürzungen sind unter verschiedenen Aspekten zu differenzieren. Als Früchte von Produktivitätsfortschritten stellen sie eine Alternative zu Lohnerhöhungen und Mehrkonsum dar. Bekanntlich sind in der Vergangenheit beide Möglichkeiten kombiniert worden. Sie sind außerdem geboten, wenn bei gleichbleibender Arbeitszeit ein demographisch bedingtes Überangebot an Arbeitskräften nicht vollständig aufgenommen werden kann, weil nationale und internationale Absatzmöglichkeiten beschränkt sind. Eine dem Sozialgedanken verpflichtete Gesellschaft darf die Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen nicht durch mangelnde Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten nachhaltig beschneiden.

Allerdings sind die Spielräume für solche Arbeitszeitverkürzungen recht begrenzt, weil zum einen für viele Arbeitnehmer Einkommensverbesserungen Vorrang vor weiteren Arbeitszeitverkürzungen haben. Zum anderen treten Umsetzungsprobleme auf, wenn das zusätzliche Arbeitsangebot den aktuellen beruflichen Anforderungen nicht entspricht. Fortbildungs-, Umschulungs- und ABM-Maßnahmen gewinnen in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung²⁸.

Problematisch ist es allerdings, in der Tradition der Neoklassik zu folgern, daß Arbeitszeitverkürzungen auch dann eine gangbare Alternative zur Wiederherstellung des Gleichgewichts am Arbeitsmarkt sind, wenn die Ursache des Ungleichgewichtes in überhöhten Reallöhnen liegen sollte²⁹. Die damit vorgegaukelte reine Mechanik von Mengen und Preisen übersieht, daß Arbeitsangebot und -nachfrage interdependent miteinander verknüpft sind. Ist die Ungleichgewichtssituation durch zu hohe Reallöhne entstanden, so ist anzunehmen, daß die Unternehmen auch künftig einen starken Lohndruck erwarten. Zusammen mit den durch Arbeitszeitverkürzungen eintretenden Restriktionen kann das zu verstärkten Substitutionen zwischen Arbeit und Kapital führen mit dem Ergebnis, daß auch die Arbeitsnachfrage (relativ) zurückgeht. Dies wird dann eintreten, wenn die Arbeitszeitverkürzungen nicht mit einer entsprechenden Flexibilität im Einsatz des Faktors Arbeit einhergehen; ist doch eine größere Flexibilität nötig, um rechnerisch freiwerdende Arbeitsplätze tatsächlich besetzen zu können und um den Fixkostenanteil der Kapitalanlagen nicht ansteigen zu lassen. Dies erfordert geänderte Einstellungen zur Freizeiteinteilung, die – wie der Streit zwischen Bundesarbeitsminister Norbert Blüm und der IG-Metall um den „freien Samstag“ vom Frühjahr 1985 zeigte – nicht leicht zu bewirken sind.

Die Möglichkeit einer Linksverschiebung der Arbeitsnachfragekurve ist deshalb zumindest langfristig nicht von der Hand zu weisen. Nicht zuletzt ist auf die begrenzte Solidarität unter den Arbeitnehmern selbst hinzuweisen. Arbeitszeitverkürzungen bergen nun einmal Potential für zusätzliche Überstunden der (Kern-)Belegschaften in sich, dies insbesondere dann, wenn konjunkturelle Aufschwünge nicht als dauerhaft oder ausreichend stark eingeschätzt werden.

Der Sachverständigenrat schließlich weist auf eine weitere Reaktionsmöglichkeit hin: Infolge flexiblerer Arbeitszeiten kann es zu einer Vergrößerung des Arbeitsangebotes kommen³⁰. Neoklassisch gedacht führt die

²⁷ Vgl. Hans K. S ch n e i d e r: Ist der Keynesianismus ein taugliches Konzept zur Überwindung der Arbeitslosigkeit?, in: Horst S i e b e r t (Hrsg.): Perspektiven der Arbeitslosigkeit, a.a.O., S. 75.

²⁸ Vgl. dazu den interessanten und neue Wege aufzeigenden Beitrag von Erich S t a u d t: Eine gewaltige Investition in das Humankapital. Plädoyer für eine Weiterbildungsoffensive durch die Tarifparteien, in: FAZ, Nr. 33, 8. Februar 1986, S. 13.

²⁹ Vgl. Peter K a l m b a c h: Lohnhöhe und Beschäftigung, a.a.O., S. 371.

³⁰ Vgl. Jahresgutachten 1983/84 des SVR, BT-Drucksache 10/669, 24. Nov. 1983, Ziffer 462, S. 215.

dadurch ausgelöste Rechtsverschiebung der Arbeitsangebotskurve bei nach unten starren Löhnen wieder zu einem zu hohen Lohnniveau.

Die bislang geringe Wirkung des Aufschwungs auf den Arbeitsmarkt wird häufig als deutlicher Beleg für die mangelnde Erklärungskraft der These lohninduzierter und mobilitätsbedingter Arbeitslosigkeit gewertet. Diese Argumentation übersieht freilich, daß sich marktinkonforme Entlohnungen und unzureichende Anpassungen wegen vielfältiger institutioneller und technischer Hemmnisse erst viel später, dann jedoch um so nachhaltiger, d. h. als strukturelles Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt, auswirken. Es ist daher nicht zu erwarten, daß die Arbeitslosigkeit in der Phase konjunktureller Erholung kurzfristig abgebaut werden kann.

Veränderungen der Lohnstruktur und eine erhöhte Mobilitätsbereitschaft zumindest eines Teils der Arbeitnehmer haben dennoch eine positive Wirkung, weil sie die qualitative Erneuerung des Kapitalstocks und Produktinnovationen wesentlich mittragen und so ein weiteres Ansteigen der Arbeitslosigkeit verhindern oder wenigstens hemmen. Regionale Beschränkungen der Mo-

bilität der Arbeitnehmer können durch eine erhöhte Mobilität des Faktors (Real-)Kapital kompensiert werden, was freilich erhöhte Anforderungen an die Mobilität der Arbeitnehmer in qualitativer und sektoraler Sicht stellt. Hier sind allerdings Barrieren zu verzeichnen, die nicht zuletzt von einer überzogenen Arbeits- und Sozialrechtsprechung ausgehen.

Damit ist angedeutet, daß nach wie vor ein hohes Maß an institutionellen Verkrustungen am Arbeitsmarkt besteht. Hinzu kommt, daß auch das Maß an faktischem solidarischen Handeln mit den Arbeitslosen recht gering ist. Lippenbekenntnisse ändern nichts daran, daß die institutionellen und politischen Bedingungen der lohn- und arbeitsmarktpolitischen Willens- und Entscheidungsbildung eine effektive Berücksichtigung der Interessen der Arbeitslosen gar nicht zulassen³¹. Die betrübliche Folgerung ist, daß sich offenbar alle gesellschaftlich relevanten Gruppen im Grunde mit der hohen Arbeitslosigkeit abgefunden haben und auf eine demographische Entlastung in den 90er Jahren hoffen.

³¹ Vgl. Siegfried F. Franke: Der Einfluß von Lohnhöhe und Lohnstruktur auf Beschäftigungsvolumen und -struktur, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 63. Jg. (1983), H. 1, S. 34.

INFORMELLE ÖKONOMIE

Schattenwirtschaft und Erwerbsbeteiligung

Wolfgang Cornetz, Bremen

In der Bundesrepublik ist die Erwerbsbeteiligung der Männer seit langem rückläufig. Inwieweit läßt sich dieser Trend auf eine Beeinträchtigung des „regulären“ Sektors durch verschiedene Formen der Schattenwirtschaft zurückführen? Bestehen zwischen diesen beiden Bereichen vorrangig komplementäre oder substitutive Beziehungen?

Die Schattenwirtschaft fand in den vergangenen Jahren zunehmend öffentliches Interesse. Vor dem Hintergrund der Krise in der offiziellen Ökonomie galt dieser Bereich als eine ausgesprochene Wachstumsbranche. Die Beiträge, die sich mit dieser Entwicklung auseinandersetzen, lassen sich grob in drei Kategorien aufteilen: Zum einen wird über die Ursachen des Booms diskutiert, des weiteren gibt es zahlreiche Versuche, eine Vorstellung über den Umfang der Schattenwirt-

schaft zu gewinnen, und schließlich beschäftigt man sich mit den Auswirkungen auf die offizielle Wirtschaft.

Der Boom der Schattenwirtschaft wird vielfältig begründet. Angeführt werden zumeist finanzielle Motive (steigende Belastung durch Steuern und Sozialabgaben, Verteuerung der Dienstleistungen) und die Zunahme der staatlichen Reglementierungen, aber auch die Beschäftigungskrise und die sinkende Steuermoral. Nicht-materielle Vorteile und damit Verstärkungsfaktoren werden bei den Arbeitskräften (Ausgleich für die fremdbestimmte Tätigkeit im offiziellen Sektor), bei Unternehmern (Verfügung über eine flexible und nicht organisierte Arbeitskräftereserve) und Nachfragern (bessere zeitliche Anpassung der Leistungen) gesehen. Im Rückgang der Erwerbsbeteiligung, in der Abnahme des

Dr. Wolfgang Cornetz, 39, war bis vor kurzem wissenschaftlicher Mitarbeiter der Universität Bremen und ist gegenwärtig Postdoktoranden-Stipendiat der Deutschen Forschungsgemeinschaft.