

Stüber, Heiko; Beißinger, Thomas

Research Report

Geldpolitik und Beschäftigung: Ist niedrige Inflation Gift für den Arbeitsmarkt?

IAB-Kurzbericht, No. 2/2011

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Stüber, Heiko; Beißinger, Thomas (2011) : Geldpolitik und Beschäftigung: Ist niedrige Inflation Gift für den Arbeitsmarkt?, IAB-Kurzbericht, No. 2/2011, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158345>

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.

IAB-Kurzbericht

2/2011

Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Zentralbanken westlicher Industrieländer halten die Inflationsraten seit geraumer Zeit auf niedrigen Niveaus. Preisstabilität trägt zum wirtschaftlichen Wohlstand bei und wird deswegen grundsätzlich befürwortet.

■ Manche Ökonomen befürchten jedoch, dass Firmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten die Reallohne bei einer Inflationsrate nahe Null nicht im nötigen Umfang anpassen können, da man Nominallohne nicht so einfach kürzen kann. Stattdessen würden Kosten über Entlassungen reduziert.

■ Bei höherer Inflation lassen sich Reallohn-Senkungen hingegen schon durch konstante Nominallohne erzielen. Diese Senkungen werden von Arbeitnehmern eher akzeptiert als solche über Nominallohn-Kürzung. Das führt zum Phänomen der sogenannten Abwärts-Nominallohn-Starrheit.

■ Neue Forschungsergebnisse zeigen, dass Firmen in Zeiten von niedriger Inflation die Schwierigkeit von Reallohn-Senkungen antizipieren. Sie bauen schlechten Zeiten vor, indem sie in guten Zeiten bei Reallohn-Erhöhungen zurückhaltender sind. Dies dämpft den ansonsten zu erwartenden Beschäftigungsabbau.

■ Somit ist nicht davon auszugehen, dass Niedriginflation die Arbeitslosigkeit in nennenswertem Umfang erhöht. Es erscheint deshalb wenig überzeugend, Abwärts-Nominallohn-Starrheit als Argument heranzuziehen, um ein höheres Inflationsziel der Zentralbanken zu fordern.

Geldpolitik und Beschäftigung

Ist niedrige Inflation Gift für den Arbeitsmarkt?

von Heiko Stüber und Thomas Beißinger

Seit beinahe zwei Jahrzehnten gelingt es den Zentralbanken der westlichen Industrieländer, die Inflationsraten auf niedrigen Niveaus zu stabilisieren. Obwohl Preisstabilität als ein zentrales wirtschaftspolitisches Ziel gilt, werden darin auch Gefahren gesehen: Einige Wissenschaftler warnen davor, dass nach unten starre Nominallohne in Verbindung mit einer niedrigen Inflation zu höherer Arbeitslosigkeit führen könnten. Neueste Forschungsergebnisse für Deutschland zeigen allerdings, dass von der sogenannten Abwärts-Nominallohn-Starrheit kein nennenswerter negativer Einfluss auf die Arbeitslosenquote zu erwarten ist.

Der Zusammenhang zwischen Inflation und Arbeitslosigkeit beschäftigt Forschung und Politik seit langem. So bekannte beispielsweise Altkanzler Helmut Schmidt: „Mir scheint, daß das deutsche Volk – zugespitzt – 5 Prozent Preisanstieg eher vertragen kann, als 5 Prozent Arbeitslosigkeit.“ (Süddeutsche Zeitung, 28. Juli 1972, S. 8). Ist es aber tatsächlich so, dass niedrige Inflation zwingend mit hoher Arbeitslosigkeit erkaufte wird und umgekehrt?

Preisstabilität (vgl. Infokasten auf Seite 2) trägt zum wirtschaftlichen Wohlstand bei und wird deswegen von vielen Ökonomen befürwortet. Allerdings gibt es auch Stimmen, die auf mögliche Nachteile zu niedriger Inflationsraten aufmerksam machen.

Eine wichtige Kritik geht auf den Nobelpreisträger James Tobin (1972) zurück. Er vertritt die These, dass Abwärts-Nominallohn-Starrheit in Verbindung mit einer zu niedrigen Inflation in Firmen, die in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten, notwendige Reallohn-Anpassungen verhindert. Demnach kann eine zu geringe Inflationsrate die Arbeitslosenquote erhöhen, falls die Nominallohne (vgl. Infokasten auf Seite 2) nach unten starr sind, also nicht gesenkt werden können. In dieser Sichtweise ist eine gewisse Mindest-Inflationsrate als „Schmiermittel“ notwendig, um ein reibungsloses Funktionieren des Arbeitsmarkts zu gewährleisten – denn in der Regel werden Nominallohn-Kürzungen von Arbeitnehmern nicht akzeptiert und von Arbeitgebern gemieden.

Dieser Kurzbericht liefert einen Einblick in die Debatte um Abwärts-Nominallohn-

Starrheit und Inflation und stellt die neuesten makroökonomischen Ergebnisse für Deutschland vor.

■ Zusammenhang zwischen Inflation und Arbeitslosigkeit bei Abwärts-Nominallohn-Starrheit

Akerlof et al. (1996) formulierten die von Tobin (1972) aufgestellte Hypothese in einem umfassenden Modell, das die Zusammenhänge zwischen den Märkten einer Volkswirtschaft berücksichtigt (allgemeines Gleichgewichtsmodell). Sie wiesen den behaupteten negativen Langfristzusammenhang zwischen Inflation und Arbeitslosigkeit bei Existenz von Abwärts-Nominallohn-Starrheit und niedrigen Inflationsraten nach. In dem Modell verfügen Firmen auf der einen und Gewerkschaften auf der anderen Seite über eine gewisse Marktmacht. Folglich existieren Preis- und Lohnsetzungsspielräume, die zu unterschiedlichen Reallohn-Niveaus in den Firmen führen können.

Aus ökonomischer Sicht ziehen firmenspezifische Angebots- und Nachfragestörungen eine Anpassung der Reallöhne und/oder der Beschäftigung nach sich. Firmen, denen es wirtschaftlich gut geht, werden zu Lohnerhöhungen bereit sein und häufig auch die Beschäftigung erhöhen. Geht es Firmen hingegen schlecht, etwa weil die Güternachfrage stark eingebrochen ist, müssen sie Personalanpassungen in Erwägung ziehen. Hierbei ist generell zu beach-

ten, dass eine Inflexibilität bei den Reallöhnen nicht nur durch Anpassungen bei der Beschäftigung aufgefangen werden kann. In der jüngsten Krise haben sich beispielsweise Arbeitszeitkonten bewährt, um die Beschäftigung kurzfristig zu sichern (Zapf/Brehmer 2010). Je inflexibler aber die Reallöhne sind, desto eher werden sich Firmen zu einer Reduktion ihrer Belegschaft gezwungen sehen. Ist dagegen eine Senkung der realen Lohnkosten möglich, kann der Beschäftigungsabbau abgemildert oder sogar völlig verhindert werden.

In Zeiten vergleichsweise hoher Inflation – und wenn ein Unternehmen in der Lage ist, seine Preise aufgrund der allgemeinen Inflation anzuheben – können die für die Produzenten maßgeblichen Reallöhne dadurch gesenkt werden, dass die Nominallöhne weniger stark steigen als die Preise. Je niedriger jedoch die Inflationsrate ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass der von den Firmen angestrebte Umfang der Reallohn-Kürzungen nur durch Kürzungen der Nominallöhne erreicht werden kann. Ohne Inflation würde sogar jede Reallohn-Senkung eine Kürzung des Nominallohns erfordern.

Wenn aber Arbeitnehmer – und dafür gibt es starke empirische Belege – eine Kürzung ihrer Nominallöhne als unfair empfinden und sich ihr widersetzen, werden Firmen dies antizipieren. Sie werden in der Regel die Nominallöhne nicht antasten. Bei niedriger Inflation ist dann aber eine Senkung der Reallöhne nicht oder nicht im erforderlichen Ausmaß durchsetzbar. Firmen, die von einer ungünstigen Nachfrageentwicklung betroffen sind, werden in einer solchen Situation eher zum Mittel des Beschäftigungsabbaus greifen. Gesamtwirtschaftlich könnte das Zusammenwirken von niedriger Inflation und Abwärts-Nominallohn-Starrheit daher zu einer höheren Arbeitslosenquote führen.

■ Begründungen für Nominallohn-Starrheit

Die Existenz nach unten starrer Nominallöhne wird in der Literatur entweder auf psychologisch begründete Verhaltensmuster oder auf institutionelle Regelungen zurückgeführt.

Psychologische Ursachen

In einer viel beachteten Studie ging Bewley (1999) der Frage nach, warum in der Rezession Anfang der neunziger Jahre in den USA so wenige Nominallohn-Kürzungen zu beobachten waren. Aufgrund

i

Begriffserläuterungen

■ Preisstabilität

Der Rat der Europäischen Zentralbank „definiert Preisstabilität als Anstieg des Harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI) für das Euro-Währungsgebiet von unter 2 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Er hat darüber hinaus klargestellt, dass er anstrebt, im Rahmen dieser Definition die jährliche Inflationsrate auf mittlere Sicht unter, aber nahe 2 Prozent zu halten.“ (Europäische Zentralbank 2008: 75). Vorteile der Preisstabilität sind darin zu sehen, dass sie die Unsicherheiten im ökonomischen Handeln reduzieren. So können bei glaubhafter Niedriginflationspolitik die langfristigen (Real-)Zinsen geringer sein, da die Risikoprämien der Kapitalgeber niedrig sind. Die Broschüre der Europäischen Zentralbank (2008) „Preisstabilität: Warum ist sie für Dich wichtig?“ bietet eine ausführliche Übersicht über die Vorteile von Preisstabilität.

■ Nominal- und Reallohn

Der **Nominallohn** ist das in einer Geldeinheit (z. B. in Euro) gezahlte Entgelt für geleistete Arbeit. Er lässt keine Aussage über die Kaufkraft zu. Der **Reallohn** hingegen steht für die tatsächliche Kaufkraft des Lohnes. Das heißt, er entspricht der Gütermenge, die bei gegebenen Preisen mit dem Nominallohn gekauft werden kann. Für die Unternehmen ist der Reallohn gleichbedeutend mit den Kosten, die für den Einsatz von Arbeit in Gütereinheiten aufgewendet werden müssen.

des drastischen Nachfragerückgangs und des damit verbundenen Einbruchs bei der Produktion gab es für die Unternehmen starke Anreize, die Produktionskosten durch eine Senkung der Reallöhne zu verringern. Da die Inflationsrate aber vergleichsweise gering war, hätte die gewünschte Reduktion der realen Lohnkosten in vielen Unternehmen eine Senkung der Nominallohne erfordert. Diese unterblieb jedoch in den meisten Unternehmen. Auf der Grundlage von über 300 Interviews mit Personalmanagern, Gewerkschaftsführern, Managern von Zeitarbeitsfirmen oder Arbeitsvermittlungsagenturen stellte Bewley fest, dass Unternehmensleitungen die Kürzung von Nominallöhnen vermeiden, um die Arbeitsmoral im Unternehmen nicht zu untergraben.

Entschließt sich eine Unternehmensleitung zu einer Nominallohn-Kürzung, treten zwei Effekte auf: Zum einen sinkt bei gegebenen Preisen der Reallohn und damit die Kaufkraft der Arbeitnehmer. Zum anderen fühlen sich die Arbeitnehmer durch die Lohnkürzung diskreditiert. Arbeitnehmer sind daran gewöhnt, dass die Nominallöhne jedes Jahr um einen bestimmten Prozentsatz steigen, oder zumindest konstant bleiben. Plötzliche Kürzungen des Nominallohns werden als unfaires Verhalten interpretiert, da die erbrachte Arbeitsleistung anscheinend nicht mehr hinreichend gewürdigt wird. Dies schädigt die Arbeitsmoral und führt dazu, dass Arbeitnehmer eventuell weniger Arbeitseinsatz und Engagement zeigen, was zu einer niedrigeren Produktivität führt.

Können erforderliche Lohnsenkungen nicht durchgesetzt werden, greifen Arbeitgeber stärker auf Beschäftigungsabbau zurück, als dies ohne Lohnstarrheit der Fall wäre. Im Gegensatz zu Lohnkürzungen scheinen Entlassungen die Arbeitsmoral der Belegschaft nur temporär zu verringern, da die Betroffenen ihre Unzufriedenheit nicht mehr innerhalb des Unternehmens zum Ausdruck bringen können. Nur unter außergewöhnlichen Umständen, wenn sich ein Unternehmen erkennbar in einer Existenz bedrohenden finanziellen Schieflage befindet, scheinen Arbeitnehmer bereit zu sein Nominallohn-Kürzungen hinzunehmen, um den Fortbestand des Unternehmens zu sichern (siehe z. B. Stephan 2006).

Institutionelle Ursachen

Institutionelle Ansätze zur Erklärung von Abwärts-Nominallohn-Starrheit setzen bei der Beobachtung an, dass in individuellen oder kollektiven Arbeitsverträgen in der Regel für die Laufzeit des Vertrags ein Nominallohn festgelegt wird. Nach Ablauf der Ver-

einbarung wird in vielen Ländern dieser Lohn so lange weiter bezahlt, bis in beiderseitigem Einvernehmen ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen ist. Wie Holden (1994) nachweist, führt diese Nachwirkung zu einem strategischen Nachteil für diejenige Verhandlungsseite, die ein Interesse an einer Änderung des Lohns hat.

Bei positiver Inflation hat die Gewerkschaft ein starkes Interesse an einer neuen Vereinbarung, da die Inflation zu einer realen Entwertung der zuvor vereinbarten nominalen Entlohnung führt. Erfordert die wirtschaftliche Lage in der betrachteten Branche eine Verringerung der realen Lohnkosten, so kann die Arbeitgeberseite diese einfach mittels einer Verzögerungstaktik bei den Lohnverhandlungen herbeiführen.

Bei Nullinflation oder sogar negativen Inflationsraten lässt sich eine Reallohn-Senkung dagegen nur durch eine Verringerung der Nominallohne herbeiführen. In diesem Fall besitzt die Arbeitgeberseite ein starkes Interesse an einer neuen Vereinbarung, während die Arbeitnehmerseite die Nominallohn-Senkung dadurch verhindern kann, dass sie eine Einigung hinauszögert.

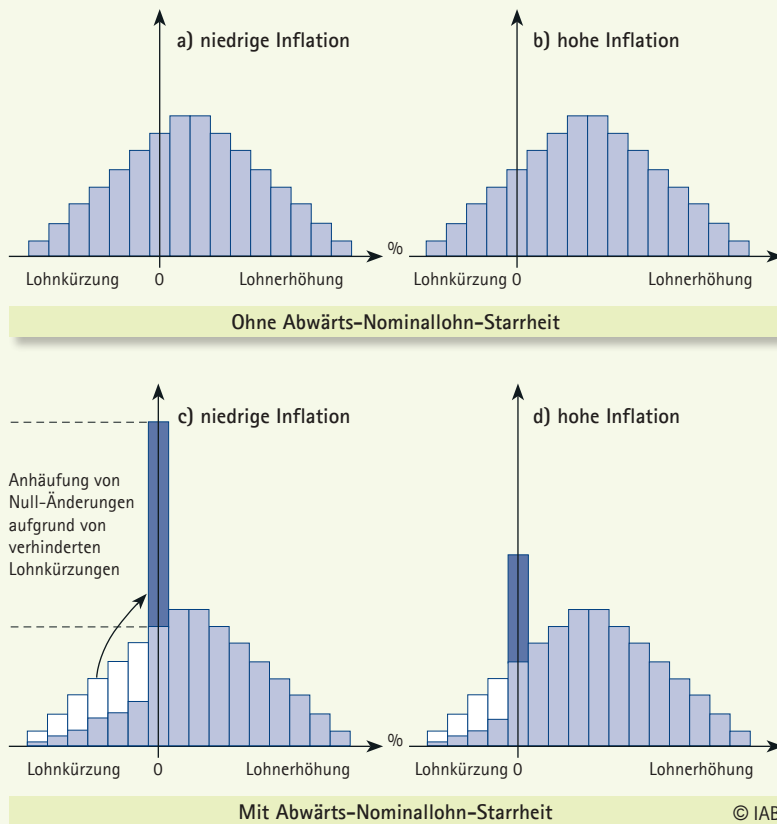
Der institutionelle Erklärungsansatz legt nahe, dass die Abwärts-Nominallohn-Starrheit vor allem in denjenigen Ländern ausgeprägt sein sollte, in denen der Tarifbindungsgrad und der gewerkschaftliche Organisationsgrad hoch sind – schließlich sind Gewerkschaften besser als individuelle Arbeitnehmer in der Lage, sich Lohnkürzungen zu widersetzen.

Existenz und Ausmaß von Abwärts-Nominallohn-Starrheit

Um die Frage zu beantworten, ob und in welchem Ausmaß von Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten gewünschte Lohnkürzungen durch Abwärts-Nominallohn-Starrheit verhindert werden, wird in der Regel auf die Verteilung der Lohnänderungen zurückgegriffen (siehe dazu Beißinger/Knopik 2005). Von entscheidender Bedeutung ist dabei, dass sowohl Firmen als auch Arbeitnehmer heterogen sind. Auch unabhängig von der allgemeinen Konjunkturlage gibt es deshalb zu jedem Zeitpunkt Firmen, denen es gut geht und Firmen, denen es schlecht geht. Bei den ersteren sollten Arbeitnehmer höhere Löhne erhalten, während bei den letzteren Lohnkürzungen angezeigt wären. Im unrealistischen Fall vollständiger Flexibilität ergibt sich die von Unternehmensseite gewünschte Verteilung der Lohnänderungen. Diese wird in der Literatur als „kontra-

Abbildung 1

Verteilung der Lohnänderungen mit und ohne Abwärts-Nominallohn-Starrheit nach bisherigen Studien



faktische" oder „notionale" Verteilung bezeichnet. Bei einer gegebenen Inflationsrate deckt diese üblicherweise sowohl Lohnerhöhungen als auch Lohnkürzungen ab (vgl. Abbildung 1a und 1b).

Sind die Nominallöhne hingegen nach unten starr, werden sie nicht oder relativ selten gekürzt. Statt der gewünschten Kürzungen werden die Löhne konstant gehalten. Wie die Abbildungen 1c und 1d zeigen, kommt es gegenüber der Situation ohne Lohnstarrheit dadurch zu einer charakteristischen Formveränderung der Verteilung: Im Bereich der negativen Lohnänderungen findet eine „Ausdünnung" statt, dafür häufen sich die Fälle bei der Null. Dass dies in der Realität so ist, zeigt exemplarisch Abbildung 2. Sie gibt die tatsächlich beobachtete Verteilung der Lohnänderungen in Deutschland von 2006 auf 2007 wieder. Deutlich erkennbar sind die beschriebene Anhäufung von Arbeitnehmern mit „Nullrunden" und die „Ausdünnung" bei den Lohnkürzungen.

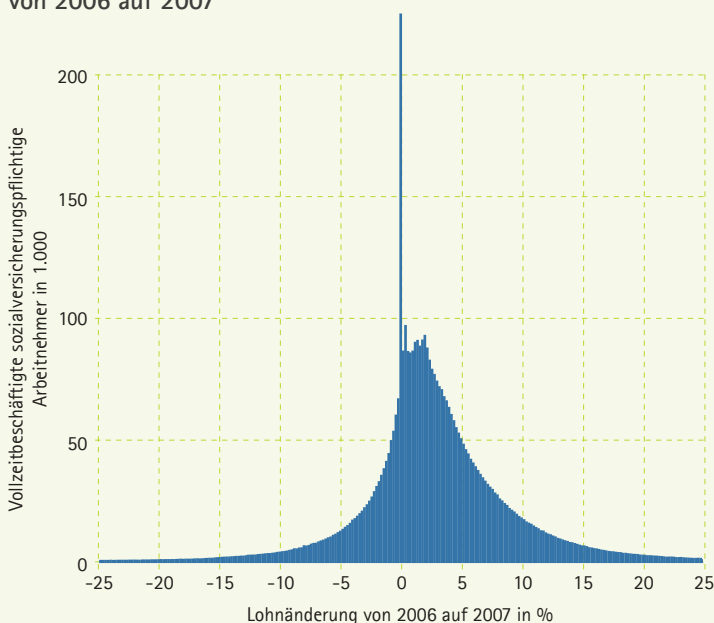
Ein Vergleich der Abbildungen 1a und 1b macht deutlich, dass ein Anstieg der Inflationsrate zu einer Rechtsverschiebung der kontrafaktischen Verteilung der Lohnänderungen führt: Für Nominallohn-Erhöhungen ist wegen der allgemeinen Preissteigerungen mehr Spielraum, und die Zahl der gewünschten Lohnkürzungen nimmt ab. Verschiebt sich aufgrund höherer Inflation die Verteilung der Lohnänderungen nach rechts, ist auch nur noch ein geringerer Teil der Verteilung von Abwärts-Nominallohn-Starrheit betroffen. Folglich fällt auch die Anhäufung bei der Null geringer aus (vgl. Abbildung 1d).

Um das Ausmaß an Abwärts-Nominallohn-Starrheit zu ermitteln, konzentrieren sich empirische Studien üblicherweise auf die eben beschriebenen Formveränderungen in der Verteilung von Lohnänderungen. Die Existenz von Abwärts-Nominallohn-Starrheit auf der Ebene individueller Lohnänderungen wurde für viele Länder empirisch nachgewiesen. Für Deutschland finden beispielsweise Knoppik und Beißinger (2009) einen Rigiditätsgrad von 28 Prozent. Das heißt, dass 28 Prozent der von den Unternehmen gewünschten Lohnkürzungen aufgrund von Abwärts-Nominallohn-Starrheit nicht zustande kommen. Auch für andere Länder der Europäischen Union finden sie ausgeprägte Rigiditätsgrade, deren Höhe von Land zu Land variiert (vgl. Abbildung 3).

Ob Nominallohn-Starrheit eher durch psychologische oder institutionelle Faktoren erklärt werden kann, wurde noch nicht abschließend geklärt. Untersucht man die Korrelation zwischen institutionellen Faktoren und länderspezifischen Rigiditätsgraden, so findet man eine positive Korrelation.

Abbildung 2

Empirische Verteilung der Lohnänderungen in Deutschland von 2006 auf 2007



Anmerkung: Die Abbildung zeigt die Lohnänderungen aller vollzeitbeschäftigten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer, die 2006 und 2007 den Job nicht gewechselt haben. Die Lohnänderung ist definiert als: $\ln(\text{Jahreslohn 2007}) - \ln(\text{Jahreslohn 2006})$. Die Differenz der natürlichen Logarithmen ($\ln$) der beiden Jahreslöhne multipliziert mit 100 entspricht näherungsweise der prozentuellen Lohnänderung von 2006 auf 2007.

Quelle: IAB Beschäftigten-Historik (BeH), für genauere Angaben zur Datenselektion siehe Stüber und Beißinger (2010: Anhang A).

© IAB

tätsgraden, ergeben sich nur selten signifikante Ergebnisse, die zudem widersprüchlich sind (Knoppik/BeiBinger 2009). Der Einfluss von institutionellen Faktoren auf das Ausmaß an Abwärts-Nominallohn-Starrheit scheint also eher schwach ausgeprägt zu sein. Psychologischen Ansätzen, die auf Fairness-Überlegungen beruhen, kommt vermutlich eine wichtigere Rolle für die Erklärung der landesspezifischen Unterschiede im Starrheitsgrad zu. Auch Untersuchungen mit Betriebsbefragungen zeigen mehrheitlich, dass sich Betriebe bei ihrer Lohnsetzung auch von Fairness-Überlegungen leiten lassen. Aus diesem Grund versuchen sie, Nominallohn-Senkungen zu vermeiden.

■ Makroökonomische Konsequenzen

Für die Abschätzung makroökonomischer Auswirkungen von Abwärts-Nominallohn-Starrheit reicht es nicht aus zu wissen, welcher Anteil der gewünschten Nominallohn-Kürzungen aufgrund von existierenden Starrheiten verhindert wird. Zusätzlich ist die Information notwendig, wie viele Lohnkürzungen überhaupt vorgenommen werden sollen. Dies hängt maßgeblich von der Inflationsrate ab: Je höher sie ist, desto eher kann es zu Reallohn-Kürzungen kommen, ohne dabei die Nominallöhne verringern zu müssen.

Zu den makroökonomischen Implikationen von Abwärts-Nominallohn-Starrheit gibt es deutlich weniger Studien als zur Existenz und zum Ausmaß von Lohnstarrheit auf der mikroökonomischen Ebene. Für Deutschland berechneten Knoppik und BeiBinger (2003) die negativen Auswirkungen von Abwärts-Nominallohn-Starrheit in einer hypothetischen Situation mit Null-Inflation. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass bei konstanten Preisen die Arbeitslosenquote aufgrund von Abwärts-Nominallohn-Starrheit um etwa einen Prozentpunkt höher ausfällt als in einer Situation ohne Starrheit.

Zwischen den mikro- und den makroökonomischen Ergebnissen bestehen allerdings Diskrepanzen. Auf Ebene der individuellen Lohnänderungen wird in fast allen Studien eine starke Abwärts-Nominallohn-Starrheit gefunden. Die makroökonomischen Auswirkungen auf das durchschnittliche Reallohn-Wachstum und die Arbeitslosenquote scheinen aber deutlich geringer zu sein, als dies aufgrund der mikroökonomischen Ergebnisse zu erwarten wäre.

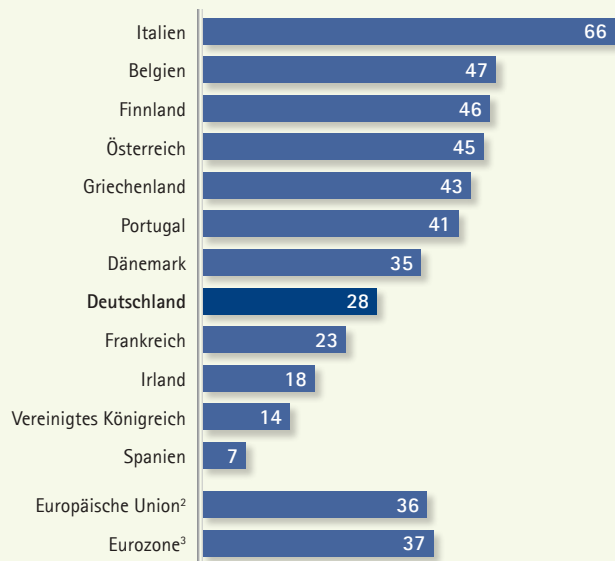
Neuere Forschungsergebnisse von Elsby (2009) sowie von Stüber und BeiBinger (2010) sind in der

Lage diesen Widerspruch zu klären. Die Ergebnisse beider Studien sprechen dafür, dass durch Abwärts-Nominallohn-Starrheit nicht nur Lohnkürzungen komprimiert werden (vgl. Abbildungen 1c und 1d), sondern auch Lohnerhöhungen (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 3

Abwärts-Nominallohn-Starrheit in ausgewählten EU-Mitgliedsländern

Geschätzter Rigiditätsgrad¹ in Prozent



¹ Der Rigiditätsgrad gibt den Anteil der gewünschten Lohnkürzungen an, die aufgrund von Abwärts-Nominallohn-Starrheit verhindert werden.

² Die Schätzung für die Europäische Union basiert auf 12 der 15 alten Mitgliedsländer (ohne Luxemburg, die Niederlande und Schweden).

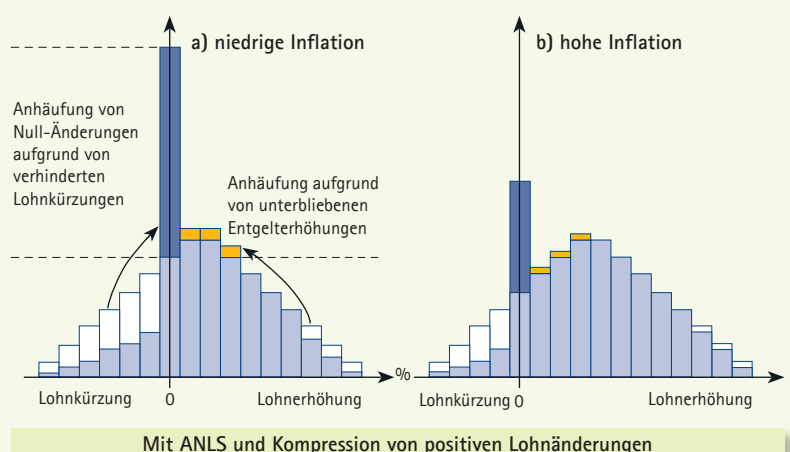
³ Die Schätzung für die Eurozone basiert auf 10 der 12 ursprünglichen Mitgliedsländer (ohne Luxemburg und die Niederlande).

Quelle: Knoppik und BeiBinger (2009: Tabelle 1, S. 330).

© IAB

Abbildung 4

Verteilung der Lohnänderungen mit Abwärts-Nominallohn-Starrheit (ANLS) nach neuesten Schätzungen



© IAB



Mehr zu diesem Thema

Eine ausführliche Einführung in die Thematik von Abwärts-Nominallohn-Starrheit bietet der Buchbeitrag [„Ursachen, Ausmaß und Implikationen von Abwärtsnominallohnstarrheit“](#) von Beißinger und Stüber (2010) sowie der Artikel [„Sind Nominallöhne starr? Neuere Evidenz und wirtschaftspolitische Implikationen“](#) von Beißinger und Knoppik (2005).

Das Diskussionspapier [„Does Downward Nominal Wage Rigidity Dampen Wage Increases?“](#) von Stüber und Beißinger (2010) beschäftigt sich mit den makroökonomischen Auswirkungen von Abwärts-Nominallohn-Starrheit für Deutschland.

Lohnerhöhungen fallen weniger stark aus, weil vorausschauende Firmen bei ihrer Lohnsetzung berücksichtigen, wie die Löhne sich über die Zeit entwickeln: So üben sie erstens Zurückhaltung bei Lohnerhöhungen, um die Gefahr späterer Nominallohn-Kürzungen zu verringern. Zweitens berücksichtigen sie bei der Lohnsetzung, ob in der Vergangenheit aufgrund von Abwärts-Nominallohn-Starrheit gewünschte Lohnkürzungen verhindert wurden. In diesem Fall führen sie Lohnerhöhungen seltener und/oder in geringerem Ausmaß durch. Als Konsequenz von Abwärts-Nominallohn-Starrheit und niedriger Inflation werden Firmen sowohl Lohnerhöhungen als auch Lohnkürzungen über die Zeit glätten, es kommt zu einer beidseitigen Stauchung der Verteilung (vgl. **Abbildung 4a**). In Zeiten höherer Inflation geht diese charakteristische Stauchung hingegen zurück, da sich die Wahrscheinlichkeit, eine Reallohn-Kürzung nicht durchzusetzen zu können, für die Firmen verringert. Dementsprechend können sie auch ihre Zurückhaltung bei Lohnerhöhungen aufgeben (vgl. **Abbildung 4b**).

Die Komprimierung der Lohnerhöhungen wirkt dem Anstieg des durchschnittlichen Reallohns, der durch die verhinderten Lohnkürzungen entsteht, entgegen. Dies sorgt dafür, dass trotz starker mikroökonomischer Abwärts-Nominallohn-Starrheit keine oder nur geringe makroökonomische Effekte auftreten. In Deutschland führt der Studie von Stüber und Beißinger (2010) zufolge eine Senkung der Inflation um einen Prozentpunkt nur zu einem Anstieg des durchschnittlichen Reallohn-Wachstums zwischen 0,003 Prozent und 0,060 Prozent. Für die USA und Großbritannien findet Elsby (2009) ähnliche Ergebnisse. Da Abwärts-Nominallohn-Starrheit die

Reallohne nicht zu beeinflussen scheint, sind auch keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung zu erwarten.

Zusammenfassung und wirtschaftspolitische Implikationen

Mikroökonomische Studien weisen üblicherweise ein signifikantes Ausmaß an Abwärts-Nominallohn-Starrheit nach. In Deutschland werden schätzungsweise 28 Prozent der Lohnkürzungen – die von Arbeitgebern etwa wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten für notwendig erachtet werden – aufgrund von Abwärts-Nominallohn-Starrheit verhindert (Knoppik/Beißinger 2009). Auch für andere Länder ist die Existenz von Abwärts-Nominallohn-Starrheit gut belegt, wobei teilweise noch höhere Rigiditätsgrade gefunden werden (vgl. **Abbildung 3**).

Aus der Tatsache, dass Abwärts-Nominallohn-Starrheit existiert, wird häufig gefolgert, dass eine niedrige Inflation zu einem höheren Lohndruck in der Gesamtwirtschaft führt. Dann wäre es denkbar, dass eine Geldpolitik, die auf niedrige Inflationsraten abzielt, zusätzliche Arbeitslosigkeit verursacht.

Neueste Studien deuten allerdings darauf hin, dass aufgrund von Abwärts-Nominallohn-Starrheit nicht nur Lohnkürzungen, sondern auch Lohnerhöhungen in einem geringeren Ausmaß vorgenommen werden als es ökonomisch angezeigt wäre. Dies ist darauf zurückzuführen, dass vorausschauende Firmen mögliche Lohnerhöhungen nicht in vollem Umfang realisieren, wenn sie antizipieren, dass sie möglicherweise künftig erforderliche Lohnsenkungen nicht durchsetzen können. Wird dieser Effekt von Abwärts-Nominallohn-Starrheit auf die Lohnerhöhungen mitberücksichtigt, scheint die Lohnstarrheit das durchschnittliche Lohnniveau kaum zu beeinflussen. Daher sind auch keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung zu erwarten. Abwärts-Nominallohn-Starrheit liefert demnach kein überzeugendes Argument für eine höhere Zielinflationsrate der Zentralbanken.



IAB-Infoplattform

Einen Literaturüberblick zur wissenschaftlichen Diskussion um die nach unten starren Löhne (Downward Wage Rigidity) finden Sie im Internet in unserer Infoplattform [„Lohnstarrheit“](#) unter <http://www.iab.de/infoplattform/lohnstarrheit>.

Literatur

- Akerlof, G. A.; Dickens, W. T.; Perry, G. L. (1996): The Macroeconomics of Low Inflation. Brookings Papers on Economic Activity, 1996 (1), 1–59.
- BeiBinger, T.; Knoppik, C. (2005): Sind Nominallohne starr? Neuere Evidenz und wirtschaftspolitische Implikationen. Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 6 (2), 171–188.
- BeiBinger, T.; Stüber, H. (2010): Ursachen, Ausmaß und Implikationen von Abwärtsnominallohnstarrheit. In: Blien, U.; Flieger, W.; Schmitt, R. (Hrsg.): Ökonomie, Technologie und Region. Voraussetzungen, Formen und Folgen des Strukturwandels. S. Roderer Verlag, Regensburg, 259–300.
- Bewley, T. F. (1999): Why Wages Don't Fall During a Recession. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Elsby, W. L. (2009): Evaluating the Economic Significance of Downward Nominal Wage Rigidity. Journal of Monetary Economics, 56 (2), 154–169.
- Europäische Zentralbank (2008): Preisstabilität: Warum ist sie für Dich wichtig? <https://www.ecb.int/pub/pdf/other/whypricestabilityde.pdf>.
- Holden, S. (1994): Wage Bargaining and Nominal Rigidities. European Economic Review, 38 (5), 1021–1039.
- Knoppik, C.; BeiBinger, T. (2003): How Rigid are Nominal Wages? Evidence and Implications for Germany. Scandinavian Journal of Economics, 105 (4), 619–641.
- Knoppik, C.; BeiBinger, T. (2009): Downward Nominal Wage Rigidity in Europe: an Analysis of European Micro Data from the ECHP 1994–2001. Empirical Economics, 36 (2), 321–338.
- Stephan, G. (2006): Fair geht vor. Was die Leute von Entlassungen und Lohnkürzungen halten. IAB-Kurzbericht, Nr. 1.
- Stüber, H.; BeiBinger, T. (2010): Does Downward Nominal Wage Rigidity Dampen Wage Increases? FZID Discussion Paper, 22–2010.
- Tobin, J. (1972): Inflation and Unemployment. American Economic Review, 62 (1/2), 1–18.
- Zapf, I.; Brehmer, W. (2010): Flexibilität in der Wirtschaftskrise: Arbeitszeitkonten haben sich bewährt. IAB-Kurzbericht, Nr. 22.

Die Autoren



Heiko Stüber

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“ am IAB und Doktorand an der Universität Hohenheim.

heiko.stueber@iab.de



Professor Dr. Thomas BeiBinger

ist Inhaber des Lehrstuhls für Dienstleistungs- und Arbeitsmarktökonomik an der Universität Hohenheim und Research Fellow am IZA, Bonn.

beissinger@uni-hohenheim.de

