

Heise, Arne

Article

Reformbedarf und -möglichkeiten der Lohnpolitik im Globalisierungsprozeß

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Heise, Arne (1997) : Reformbedarf und -möglichkeiten der Lohnpolitik im Globalisierungsprozeß, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 23, Iss. 3, pp. 371-381

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/332507>

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.

KOMMENTAR

Reformbedarf und -möglichkeiten der Lohnpolitik im Globalisierungsprozeß*

Arne Heise

1. Ausgangslage

Die Herausforderungen an die Arbeitsmärkte der Gegenwart (und Zukunft) sind groß: Der Strukturwandel ist soweit fortgeschritten, daß wir - zumindest in den hochentwickelten Volkswirtschaften - nicht mehr guten Gewissens von Industriegesellschaften sprechen können, sondern uns an den Terminus "Dienstleistungs- oder Service-Gesellschaft" gewöhnen müssen: Nach der offiziellen Beschäftigtenstatistik der BR Deutschland sind bereits seit etwa Mitte der siebziger Jahre mehr Menschen im tertiären Sektor beschäftigt als im primären und sekundären Sektor zusammen; stellt man auf die Tätigkeitsprofile (nicht auf Sektorenabgrenzung) ab, wird die Bedeutung der Dienstleistungen noch viel klarer. Der Strukturwandel wird überlagert von einer qualitativen Veränderung der industriellen und Arbeitsmarktbeziehungen: Immer stärker wird die hochgradig arbeitsteilige Massenproduktion - nach dem US-amerikanischen Automobilpionier auch

als "Fordismus" bezeichnet - durch neue Produktionsformen ersetzt, die - im Zusammenspiel mit neuen Kommunikationstechnologien - eine Neugestaltung der traditionellen Unternehmung ermöglichen. Dies bleibt schon heute nicht ohne Auswirkungen auf "interne", d.h. betriebliche, Arbeitsmärkte, eine zunehmende Segmentierung zwischen "Kern-Belegschaften" in "Normalarbeitsverhältnissen" und "Rand-Belegschaften" in "atypischen Beschäftigungsformen" oder "Scheinselbständigkeit" wird thematisiert und dürfte in Zukunft an Bedeutung gewinnen (1).

Schließlich wird seit Beginn der neunziger Jahre mit Vehemenz auf die zunehmende Transzendierung nationaler Volkswirtschaften hingewiesen - der allgegenwärtige Globalisierungsprozeß -, der die Arbeitsmärkte nicht in nationaler Umfriedung belassen kann.

All diese Herausforderungen, die nur mit Einschränkung wirklich neuere Entwicklungen darstellen, stehen natürlich in einem Spannungs- und Interdependenzverhältnis zueinander: Der Globalisierungsprozeß wirkt auf die strukturelle Entwicklung nationaler Volkswirtschaften, der technische Fortschritt ist gleichermaßen Motor der strukturellen Entwicklung, der Veränderung interner Arbeitsmärkte wie auch der internationalen Arbeitsteilung im Globalisierungsprozeß.

Gleichwohl soll nun der Versuch gemacht werden, den Aspekt der Globalisierung aus diesem Beziehungsgeflecht zu lösen und seine Auswirkungen auf die nationalen Arbeitsmärkte zu behandeln. Damit ist dann natürlich der Preisbildungsprozeß, d.h. die Lohnpolitik, im Blickpunkt, denn die Verarbeitung von Anpassungsbedarf obliegt im wesentlichen den Tarifparteien.

* Hierbei handelt es sich um die überarbeitete Fassung eines Vortrages, der auf der Tagung 'Die Globalisierung der Märkte' der Akademie für politische Bildung, Tutzing, am 17.1.97 gehalten wurde.

Der trendmäßige Anstieg der Arbeitslosigkeit in allen hochentwickelten Volkswirtschaften - auch in Nordamerika und Japan, scheinbar besonders ausgeprägt aber in Europa - deutet auf mangelnde Anpassungskapazität der Lohnsysteme und mithin auf Reformbedarf hin. Und so verwundert es auch nicht, wenn nicht nur in Wissenschaft und Politik die Forderung nach Abbau von die Marktkräfte behindernden Regulierungen oder Institutionen (z.B. die Tarifautonomie, das Flächentarifsystem etc.) erhoben wird, sondern sich auch reichlich Beispiele für "Umsetzungserfolge" finden lassen.

Diese Entwicklung reicht übrigens zurück bis zur ersten Ölpreiskrise Mitte der siebziger Jahre - zu einer Zeit also, als Globalisierung noch "Internationalisierung der Wirtschaft" buchstabiert wurde und im wesentlichen positiv besetzt war. Ich will im folgenden untersuchen, welcher (zusätzliche) Reformbedarf nun aus dem "Globalisierungsprozeß" entspringt.

2. Nationale Arbeitsmärkte im Globalisierungsprozeß

Die Globalisierung wirkt sich auf die nationalen Arbeitsmärkte durch - wie es Horst Afheldt ausdrückt - "Handel und Wandel" aus: Das Gesetz vom Faktorpreisausgleich verschafft sich nach Heckscher, Ohlin und Samuelson durch den Austausch von Gütern und Dienstleistungen - *Handel* - Geltung, mit der zunehmenden Deregulierung der internationalen Finanz- und Kapitalmärkte und der Reduktion (keineswegs Aufhebung) von Importbeschränkungen für Realkapital (Niederlassungsbeschränkungen) trägt auch die Kapitalmobilität - *Wandel* - dazu bei. Der implizierte, globusumspannende Ausgleich der Reallohne für vergleichbare Tätigkeiten löst unterschiedliche Reaktionen aus. Für Horst Afheldt (2) steht fest: "... (W)erden in einer Welt mit schnell

wachsender Bevölkerung alle Handelsbeschränkungen wirklich vollständig abgebaut, dann wird der größte Teil menschlicher Arbeit nach ein oder zwei Generationen weltweit so billig wie Dreck."

Herbert Giersch (3) konstatiert etwas nüchterner: "Im Extremfall kann einfache Arbeit in Deutschland nicht höher entlohnt werden als in Tschechien, auf Dauer auch nicht höher als auf dem indischen Subkontinent. Die Aufholer können - ... - ihre Lohneinkommen steigern, aber die Vorreiter verlieren ihren Vorsprung." So als ob er die dramatischen Konsequenzen dieser Aussage - siehe Afheldt - abschwächen möchte, fügt er allerdings gleich hinzu: "Den absoluten Gleichstand wird es in absehbarer Zeit nicht geben."

Um es klar zu sagen: Der vollständige Faktorausgleich - insbesondere der Einkommen aus unselbständiger Arbeit - ist auch langfristig so wahrscheinlich wie der Einzug ins Paradies; auf Erden werden wir dies nicht erleben. Und zwar deshalb nicht, weil nicht die absolute, sondern nur die produktivitätsbereinigte Höhe des Arbeitseinkommens - die Lohnstückkosten - ausgeglichen werden. Solange also die Produktivitätsunterschiede - die eben gegenüber Tschechien und, mehr noch, dem indischen Subkontinent extrem sind - bestehen, verstoßen auch Unterschiede in den absoluten Lohnniveaus keineswegs gegen das Faktorpreisausgleichstheorem. Erst wenn diese Produktivitätsunterschiede - z.B. durch die angedeutete Kapitalmobilität - ausgeglichen werden, müßten sich auch die absoluten Lohnniveaus angleichen.

Damit sind zwei Problemkreise benannt, die es weiter zu verfolgen gilt: die Kapitalmobilität und die Lohnstückkostenentwicklung.

Die (Real-)Kapitalmobilität ist nicht nur wegen bestehender Transaktionskosten, sondern insbesondere wegen der Möglichkeit von Größen- und Ag-

glomerationsvorteilen (*economies of scale and scope*) nicht nur deutlich geringer ausgeprägt, als das Heckscher-Ohlin-Samuelson-Theorem nahelegt, sondern auch von anderem Charakter. Sie findet ganz überwiegend zwischen Ländern mit vergleichbaren und eben nicht mit deutlich unterschiedlichen (relativen) Faktoreinsatzverhältnissen statt. Dieses Bild hat sich selbst nach dem Fall des "Eisernen Vorhanges" und der Öffnung vormals abgeschotteter Märkte kaum verändert, der Anstieg der Kapitalmobilität zwischen Ländern vergleichbarer Faktorausstattung geht zum großen Teil auf politische Rahmensetzungen (z.B. europäische Integration, Fortschritte in den GATT-Verhandlungen, Verringerung der Wechselkurs-Volatilität zwischen 1986 und 1992/93) zurück.

Die zweifellos zunehmende Transzendierung nationaler Volkswirtschaften findet also im wesentlichen zwischen Ländern (Standorten) mit vergleichbarer Faktorausstattung - genauer genommen sogar im wesentlichen zwischen Ländern in regionalen Integrationsräumen - statt (4); hier nun rückt die Betrachtung der Lohnstückkosten in den Mittelpunkt.

Eine "überdurchschnittliche" Lohnstückkostenentwicklung - also der Versuch der Arbeitnehmer (bzw. ihrer Gewerkschaften), eine Veränderung der (relativen) Verteilung zu ihren Gunsten herbeizuführen - könnte durch "Handel und Wandel" bestraft werden: Die verschlechterte Wettbewerbsposition führt zu einer Passivierung der Leistungsbilanz oder einem Netto-Kapitalexport - beides zugleich geht übrigens nicht. Sowohl die Exportschwäche oder Substitution heimischer Produkte durch Importe als auch die "Abwanderung von Kapital" müssen sich dann in einem Rückgang der Beschäftigung bzw. Anstieg der Arbeitslosigkeit ausdrücken, deren Konsequenz - wenn das Lohnsystem nicht völlig seine Anpassungsfa-

higkeit verloren hat - eine Moderation der Lohnstückkostenentwicklung sein müßte.

Tatsächlich wird die Lohnstückkostenentwicklung insbesondere seit Anfang der neunziger Jahre - also seitdem die "Globalisierung" ins Rampenlicht der Öffentlichkeit getreten ist - immer wieder für die schlechte Arbeitsmarktentwicklung in der Bundesrepublik verantwortlich gemacht (5). Die Botschaft ist eindeutig: Die Lohnpolitik hat versagt, es bedarf der Kurskorrektur, wenn nicht gar der Reform des Kollektivvertragssystems. Einer genauen Betrachtung hält diese schlichte Argumentation freilich nicht stand:

1.) Wir müssen zwischen realen und nominalen Lohnstückkosten unterscheiden (Abbildung 2). Die realen Lohnstückkosten sind - anders als es die Bezeichnung nahelegt - keine Kostengröße pro Outputeinheit, sondern eine dimensionslose Verteilungsgröße, vergleichbar der Lohnquote. Sie hängen von verschiedenen Einflußfaktoren - der Kapitalintensität, der Struktur der Erwerbspersonen, der Branchenstruktur, der Verortung im Konjunkturzyklus - ab, was die internationalen Unterschiede erklärt (6). Der Vergleich der Entwicklung der realen Lohnstückkosten (Abbildung 1) in Deutschland mit jener in den USA und Großbritannien - Länder mit besonders de-regulierten Arbeitsmärkten und besonders dezentralisierten Lohnsystemen - fällt zwar - entgegen der landläufigen Auffassung - schmeichelhaft für die Bundesrepublik aus, und doch sagt dies zwar einiges über die Struktur und Konjunktur in diesen Ländern, aber eben nichts über die "Leistungsfähigkeit" der Lohnpolitik im Sinne der Schaffung von Wettbewerbsvorteilen im "globalen Weltdorf" aus (7).

2.) Die nominalen Lohnstückkosten, die in der Bundesrepublik kontinuierlich

Abbildung 1:
Entwicklung der realen Lohnstückkosten in ausgewählten Ländern
1980 = 100

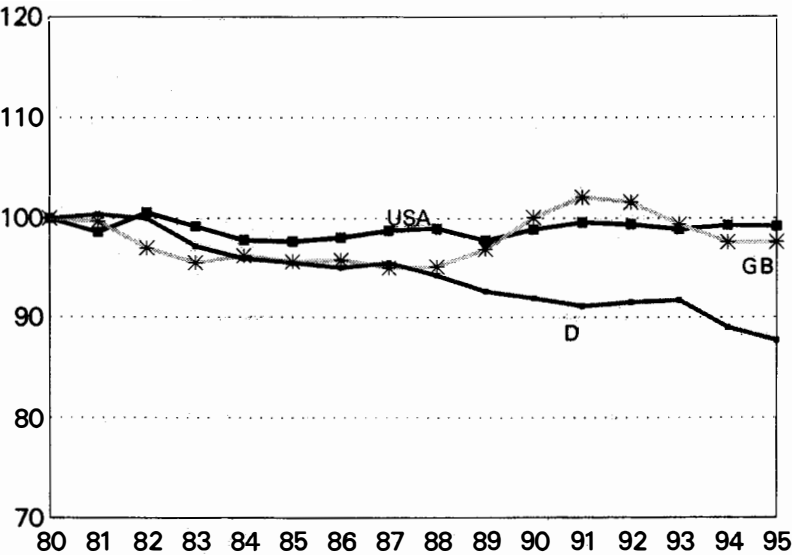
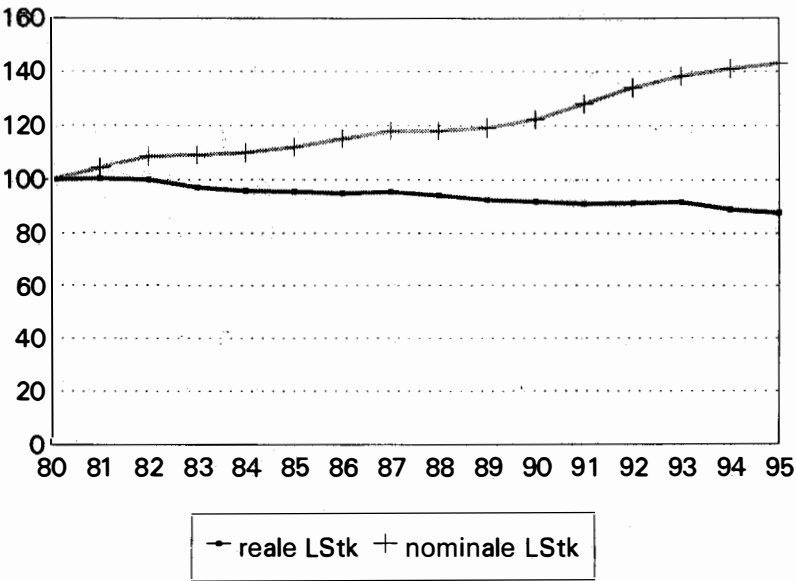


Abbildung 2:
Entwicklung von realen und nominalen Lohnstückkosten in der BR Deutschland
1980 = 100



Q: Eurostat

gestiegen sind, beziehen eigentlich Äpfel auf Birnen: eine *nominale* Größe (Arbeitskosten) auf eine *reale* Größe (Wertschöpfung pro Einheit). Der Anstieg der nominalen Lohnstückkosten ist dieser Methodik geschuldet, sollte deshalb noch nicht bedrohlich sein. Gleichwohl kann ein Vergleich der Entwicklungen nationaler Lohnstückkosten (Abbildung 3) dann aufschlußreich sein, wenn eines angenommen wird: die Konstanz der Wechselkurse. Dann hätte sich Deutschland - *aufgrund seines Lohnsystems* - enorme Wettbewerbsvorteile verschaffen können. Natürlich ist die Annahme einer Konstanz der Wechselkurse unrealistisch. Folgt aber die Wechselkursentwicklung der Kaufkraftparitätstheorie, so müßten sich die nominalen Lohnstückkosten - umgerechnet in eine einheitliche Währung - etwa gleichmäßig entwickeln. Es spricht viel dafür - und zumindest für die D-Mark läßt sich dies gut zeigen (Abbildung 4) -, daß die Wechselkurse weder kurz- noch langfristig der Kaufkraftparität folgen, was sich auf die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft - kurz: die Standortqualität - auswirken muß (8). Aber eines ist klar: Diese Entwicklung ist der Funktionsweise der Devisenmärkte, nicht aber einer mangelnden Anpassungsfähigkeit des Lohnsystems geschuldet.

3. Differenzierungsbedarf für Geringqualifizierte

Der allokationstheoretischen Sichtweise des neoklassischen *Mainstreams* entspricht es - absolut unabhängig vom Grad der Globalisierung der Weltwirtschaft -, daß Arbeitslosigkeit etwas mit einem überhöhten Lohnniveau zu tun haben muß (9). Der Globalisierungsaspekt bringt zusätzlich die komparative Ebene ins Spiel: Aufgrund der Wett-

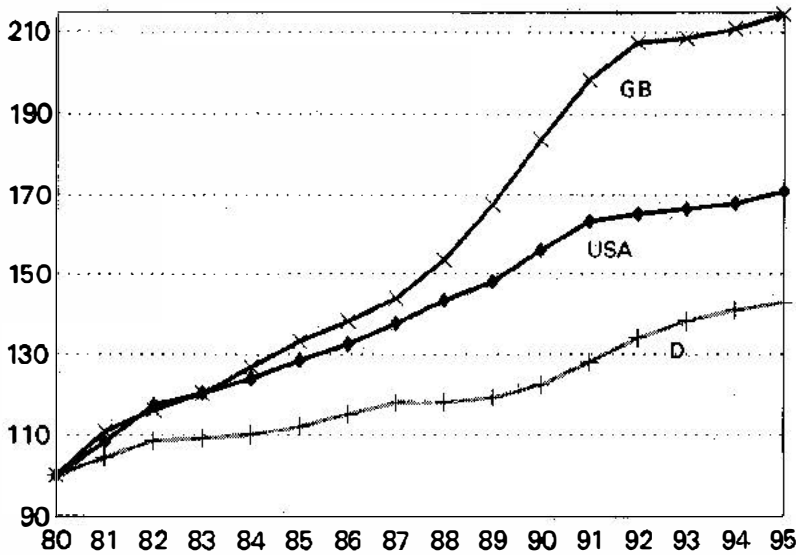
bewerbsituation muß sich die Lohnpolitik nicht nur an einem *hypothetischen* Vollbeschäftigungslohn, sondern auch noch am real-existierenden Lohnkostenniveau der Konkurrenz orientieren. Die Schwierigkeiten habe ich erläutert. Eine weitere kommt hinzu: Wären die deutschen Arbeitsmarktp Probleme im wesentlichen auf die mangelnde Anpassungsfähigkeit des Lohnsystems an die globale Konkurrenz zurückzuführen, müßten andere Volkswirtschaften - ganz in merkantilistischer Tradition - entsprechende komparative Vorteile erzielt haben. Tatsächlich aber ist die Weltarbeitslosigkeit insgesamt gestiegen (10), die wenigen Länder mit sinkender Arbeitslosigkeit - z.B. die USA und Großbritannien - müssen hier zumindest den Effekt einer konjunkturellen Erholungsphase und die Unterbewertung ihrer Währung gegen sich geltend machen lassen. Es ist sehr zweifelhaft, ob dann noch Erklärungsbedarf besteht, für den das Lohnsystem herangezogen werden könnte.

Mit Niveaugrößen kommen wir also nicht viel weiter, es folgt häufig - auch Horst Afheldts Apokalypse zielte darauf ab - der Hinweis auf die besondere Betroffenheit der Geringqualifizierten, deren spezifische Arbeitslosenquote deutlich höher ist als jene höherer Qualifikationen. Soltwedel (11) bringt den Zusammenhang auf den (neoklassischen) Punkt: "Da auf die Globalisierung von der Lohnpolitik nicht mit einer stärkeren Spreizung der Lohnstrukturen reagiert wurde, war ein Anstieg der Arbeitslosigkeit für weniger qualifizierte Arbeitskräfte die unausweichliche Folge." Und Giersch (12) benennt die zugrundeliegende Philosophie: "Bei Löhnen, die so marktgerecht differenziert sind, daß sich die Unternehmer genug Gewinne aus der Beschäftigung zusätzlicher Arbeitskräfte erhoffen können, herrscht Vollbeschäftigung, werden die Arbeitnehmer durch verlockende Stellenangebote geleitet." Die Begründung für

Abbildung 3:

Entwicklung der nominalen Lohnstückkosten in ausgewählten Ländern

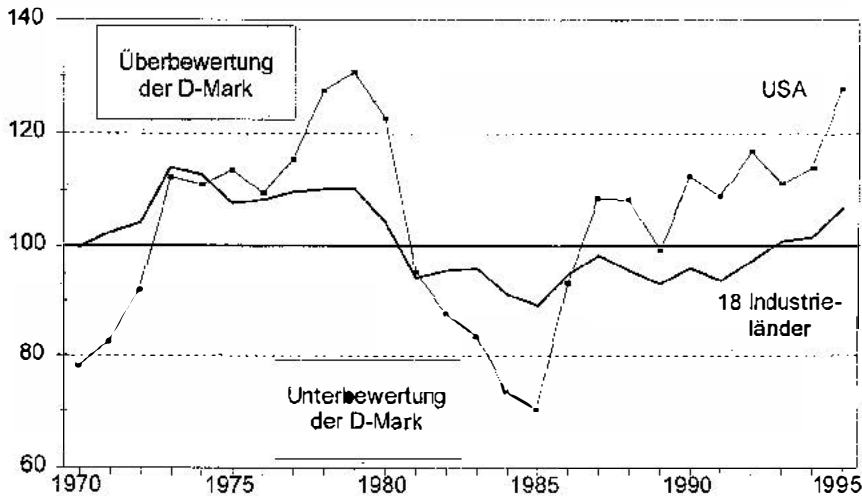
1980=100



Q: Eurostat

Abbildung 4:

**Realer Außenwert¹ der D-Mark
und Kaufkraftparitäten seit 1970**



¹ Auf Verbraucherpreisbasis. Kaufkraftparität gegenüber der jeweiligen Währung = 100.

1995 Schätzung des DIW.

Quellen: Deutsche Bundesbank; OECD; Berechnungen des DIW.

DIW95

die Differenzierungsnotwendigkeit der Löhne im Globalisierungsprozeß liefert das "Stolper-Samuelson-Theorem", wonach die relative Knappheit qualifizierter Arbeitnehmer hochentwickelter Volkswirtschaften im Globalisierungsprozeß ebenso zunimmt wie die relative Knappheit unqualifizierter Arbeitnehmer in weniger entwickelten Volkswirtschaften. Die mangelnde Differenzierung wird dann auf die Politik der Gewerkschaften bzw. zu hohe Lohnersatzleistungen zurückgeführt (13).

Die Gültigkeit dieser Postulate wird zweifelhaft, wenn die alloktionstheoretische Ebene um Einkommenseffekte erweitert wird, die sich aus unterschiedlichen Einkommenselastizitäten der Nachfrage verschiedener Lohnbezieher(-gruppen) und die Wachstumseffekte zunehmender Lohn- und Einkommensungleichheit ergeben (14).

Aber auch abgesehen von diesen theoretischen Einsprüchen scheint die empirische Betrachtung nur wenig Argumente für die *Mainstream*-Position zu liefern:

- 1.) Entgegen der landläufigen Darstellung (15) hat sich die deutsche Lohnstruktur in allen Dimensionen - also nach regionalen, qualifikatorischen und sektoralen Gesichtspunkten - in den vergangenen eineinhalb Jahrzehnten deutlich differenziert. Ein Vergleich mit Großbritannien - häufig als das Musterland dargestellt - zeigt allerdings, daß die qualifikatorische Lohndifferenzierung - im Gegensatz zu den beiden anderen Dimensionen - geringer ausfiel (16).
- 2.) Insbesondere das Beispiel Großbritannien aber läßt große Zweifel an der allokativen Wirksamkeit einer qualifikatorischen Spreizung der Lohnstrukturen aufkommen: Nicht nur ist die Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten in Großbritannien höher als in der Bundesrepublik,

auch deren Inzidenz hat in den letzten eineinhalb Jahrzehnten stärker zugenommen als in der Bundesrepublik (17).

- 3.) Das Stolper-Samuelson-Theorem der Lohndifferenzierung durch "Handel und Wandel" ist ebenfalls wenig überzeugend: Einerseits ist der Anteil der wenig entwickelten Länder an deutschen Importen bzw. Kapitalexporten sehr gering, andererseits hat sich dieser Anteil über die letzten zwei Dekaden eher verringert. Von massenhafter Importpenetration oder Abwanderung jener Industrien, die in besonderem Maße niedrige Qualifikationen verwenden, kann also keine Rede sein - zumal in diesem Falle der Nachfragerückgang nach Qualifikationen ein inter-industrielles Phänomen sein müßte. Untersuchungen für die USA und Großbritannien weisen aber darauf hin, daß es sich um ein intra-industrielles - d.h. allgemeines - Phänomen handelt (18); auch für die Bundesrepublik scheint diese Einschätzung zu gelten (19).

- 4.) Schließlich mag der Anstieg der Arbeitslosigkeit der Geringqualifizierten auch mit dem "qualifikationsverzerrten" technischen Fortschritt erklärt werden, der wiederum - zumindest teilweise - durch den zunehmenden Wettbewerbsdruck im "globalen Weltmarkt" begründbar ist. Aber auch hierfür ist die Evidenz gering: Zwar hat tatsächlich die Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitnehmern deutlich abgenommen - waren 1973 noch 37,7 % der beschäftigten Arbeitnehmer unausgebildet, so waren es 1987 nurmehr 19,9 %. Gleichzeitig aber hat sich auch die Qualifikationsstruktur des Arbeitsangebotes entsprechend verändert: 1978 waren 26 % geringqualifiziert, 1987 nurmehr 18,3 % aller Erwerbspersonen. Auch die Tatsache, daß die Entwicklung der geringqualifi-

zierten Beschäftigung zwischen 1987 und 1993 sogar überdurchschnittlich gut verlief - allerdings vornehmlich im Dienstleistungsbereich -, läßt nicht gerade auf ein qualifikatorisches *Mismatch* schließen, dem mit Lohndispersion beizukommen sei, sondern legt den Verdacht eines Selektions- bzw. Diskriminierungsprozesses am Arbeitsmarkt nahe (20).

4. Lohnpolitik unter Druck - zur politischen Ökonomie der Globalisierung

Aus alledem folgt sicher nicht, wie Herbert Giersch (21) meint, "daß Deutschland heute unter einer strukturellen Arbeitslosigkeit leidet, wesentlich bedingt dadurch, daß die Tariflöhne im Niveau zu hoch sind und in ihrer Struktur nicht zu den Knappheitsrelationen der Gegenwart und Zukunft passen." Vielmehr läßt sich festhalten, daß das deutsche Kollektivvertragssystem - insbesondere auch im Vergleich mit dem als Prototyp dargestellten System Großbritanniens - ein hohes Maß an numerischer und finanzieller Flexibilität aufweist; es gibt sogar Hinweise darauf - die positive Lohndrift, nicht besetzte Lohngruppen, aber auch die Nicht-Nutzung der neuen rechtlichen Möglichkeiten bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle -, das bestehendes Flexibilitätspotential ungenutzt bleibt. Wenn man annimmt, daß ein *Trade-off* zwischen verschiedenen Formen der Flexibilität - z.B. der finanziellen und der funktionalen - besteht, dann mag ein Flexibilitäts-Mix als optimal gewählt werden, das nicht alle Flexibilitätspotentiale ausnutzt (22).

Gleichwohl ist kaum zu bestreiten, daß die Lohnpolitik in der Bundesrepublik seit langer Zeit - eigentlich seit der ersten Ölpreiskrise Mitte der siebziger

Jahre - unter Druck geraten ist (23). Hierin zeigt sich, positiv gewendet, die Diskrepanz zwischen betriebs- und volkswirtschaftlicher Logik. Für einzelne Betriebe, für die das Preisniveau, der Wechselkurs und die gesamtwirtschaftliche Nachfrage exogene Faktoren sind, ist der Ruf nach größerer Flexibilität - der Euphemismus für Lohnreduzierung - verständlich; zumindest solange, bis die Konkurrenz mit ähnlichen Maßnahmen antwortet und eben die exogenen Faktoren veränderlich (endogen) werden. Hinter den jüngsten radikalen Forderungen - z.B. nach Aufgabe des Flächentarifvertrages und der Tarifautonomie - steht aber vermutlich mehr: Einerseits wird der "Schwarze Peter" - immerhin muß erklärt werden, weshalb die Versprechungen der Markt-optimisten so eklatant verfehlt werden - zugewiesen, zum anderen aber ist das gesamtwirtschaftliche Ergebnis einer Politik, die die Lohn- und Sozialpolitik unter Druck setzt, eine Redistribution der personellen Verteilung. Die zunehmende Ungleichheit wird dann als Preis einer Effizienz - die sich global bewähren muß - verkauft (24). Oder anders: Wer an der Lohnpolitik der Vergangenheit - insbesondere wenn sie mit einem egalitären, produktivitätsfördernden Anspruch verbunden war - festhalten will, muß sich mit der Kehrseite - nämlich Arbeitslosigkeit insbesondere im Segment niedriger Qualifikationen - abfinden.

Wir haben gesehen, daß diese Argumentation theoretisch fragwürdig und empirisch wenig plausibel ist.

5. Lohnpolitik - weitermachen wie bisher?

Eingangs wurden einige Herausforderungen skizziert, die zweifellos ihre Spuren im deutschen Kollektivvertragssystem hinterlassen werden: Das Ende des Fordismus macht eine größere Be-

triebsnähe z.B. bei der Ausgestaltung der Arbeitszeit und neuer Beschäftigungsformen notwendig. Der Strukturwandel stellt neue Anforderungen an lebenslanges Lernen, was ebenfalls tarifvertraglich geregelt werden kann. Auch mag es eine Strukturverschiebung von quantitativen zu qualitativen Elementen in den Tarifverträgen geben. Dies wird von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen gesehen - die konkrete Ausgestaltung muß im Diskurs formuliert werden. Die lokalen "Bündnisse für Arbeit" - bei VW oder im Steinkohlebergbau - zeigen die Innovationsfähigkeit. Es gibt begründete Hoffnung, daß dies im deutschen Kollektivvertragssystem eingefangen werden kann (25). Wolfgang Franz (26) stellt deshalb fest, "daß das deutsche Modell der Lohnfindung kein Auslaufmodell darstellt, eine behutsame Modellpflege gleichwohl unerlässlich ist".

Ganz klar aber ist meine Einschätzung der einkommensbestimmenden Komponente der Tarifverträge, also der Lohnpolitik i.e.S.: Hier müssen sich die Tarifparteien davor hüten, die Krise des Arbeitsmarktes und - mehr noch - die Globalisierung, die eigentlich im wesentlichen eine europäische Integration darstellt - für eine Strategie der Öffnung der Nominallohnpolitik nach unten nutzen zu wollen. Damit würde die Unsicherheit über die Entwicklung des gesamten Kostengefüges zunehmen und die Gefahr einer Deflationierung heraufbeschworen werden - eine fatale Entwicklung für jede auf Kreditbeziehungen basierende Volkswirtschaft (27). Die eigentliche Herausforderung für die deutsche Lohnpolitik liegt deshalb darin, sich im einheitlichen Währungsraum einer Europäischen Währungsunion zurechtzufinden. Die europäische Lohnpolitik, zu der die deutsche Lohnpolitik ihren Teil beizutragen hat, muß den Spagat zwischen einer produktivitätskonformen *Regionalisierung* einerseits und einer den Nominal-

lohnwettbewerb beschränkenden *Europäisierung* der Lohnpolitik andererseits in der künftigen Europäischen Währungsunion bewerkstelligen (28). Angesichts der riesigen Organisationsunterschiede der europäischen Tarifparteien, kultureller und regulatoriver Heterogenität innerhalb der EU ist dieses Unterfangen - die Herausbildung eines "kontrollierten" europäischen Lohnraumes - noch weit von seiner Realisierung entfernt (29).

Anmerkungen

- (1) Vgl. Walwei (1995).
- (2) Afheldt (1995) 7.
- (3) Giersch (1994) 158.
- (4) Vgl. Härtel, Jungnickel (1996) 152ff.
- (5) Vgl. Fels (1996); SVR (1996) TZ 316.
- (6) Die von den Tarifparteien betriebene Nominallohnpolitik geht deshalb auch nur insoweit in die realen Lohnstückkosten ein, wie sie - temporär - die Konjunktur oder - anhaltend - die Kapitalintensität zu bestimmen vermag. Hierüber gehen freilich die Meinungen weit auseinander; vgl. Heise (1995).
- (7) Wenn also eine 'moderate' Lohnpolitik tatsächlich zu einem Sinken der Kapitalintensität führen sollte, würden die realen Lohnstückkosten ansteigen (!). Führt dies etwa zu einer Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit?
- (8) Vgl. Heise (1994).
- (9) So schreibt beispielsweise Eekhoff (1994) 17: "Man kann es drehen und wenden, wie man will, niemand kommt an der schlichten ökonomischen Logik vorbei, daß anhaltende Arbeitslosigkeit etwas mit dem Niveau und der Differenzierung von Löhnen zu tun hat."
- (10) So der ILO-Bericht des Jahres 1995, vgl. Süddeutsche Zeitung (23.2.1995) 23.
- (11) Soltwedel (1996) 225.
- (12) Giersch (1994) 167.
- (13) Berthold, Fehn (1996); Paqué (1996).
- (14) Alesina, Perotti (1996); Persson, Tabellini (1994).
- (15) Vgl. Siebert (1994) 128ff; Berthold, Fehn (1996) 19f.
- (16) Vgl. Heise (1996a).
- (17) Vgl. Glyn (1995).
- (18) Vgl. Gregg, Machin (1994) 115.

- (19) Vgl. O'Mahony, Wagner, Paulssen (1994) 65.
- (20) Heise (1996b).
- (21) Giersch (1994) 169.
- (22) Vgl. MacDonald, Tüselmann (1996).
- (23) Vgl. Bispinck (1995).
- (24) So formulieren Berthold und Fehn (1996) 23: "Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland wird man nur in den Griff bekommen, wenn auf allen Teilarbeitsmärkten der Lohn wesentlich stärker auf ein Überschußangebot an Arbeit reagiert. Dann würde nicht nur die qualifikatorische Lohnstruktur weiter aufgefächert, sondern auch das allgemeine Lohnniveau würde zumindest vorübergehend zurückgehen. ... Die veränderte Struktur der Arbeitsnachfrage kollidiert mit den herrschenden Gerechtigkeitsvorstellungen in bezug auf die zu gewährende Mindestabsicherung und Einkommensverteilung."
- (25) Vgl. Bahnmüller, Bispinck (1995).
- (26) Franz (1995) 54.
- (27) Aus eben diesem Grunde hielt Keynes eine Nominallohnrigidität nicht etwa für ein Systemmerkmal, mit dem man leben müsse, sondern für eine Systemnotwendigkeit. Deshalb gingen seine Politikvorschläge immer in Richtung einer expansiven Geldpolitik bei fixer Lohnpolitik, statt einer Nominallohn-senkung bei fixer Geldpolitik das Wort zu reden; vgl. Keynes (1936) 257ff.
- (28) Vgl. Heise (1995).
- (29) Vgl. Jacoby, Pochet (1996).

Literatur

- Afeldt, H., Ausstieg aus dem Sozialstaat?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 25-26 (1995) 3 - 12.
- Alesina, A.; Perotti, R., Income distribution, political instability, and investment, in: European Economic Review 40 (1996) 1203 - 1228.
- Bahnmüller, R.; Bispinck, R., Vom Vorzeig- zum Auslaufmodell?, in: Bispinck (1995) 137 - 172.
- Berthold, N.; Fehn, R., Arbeitslosigkeit oder ungleiche Einkommensverteilung - ein Dilemma?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 26 (1996) 14 - 24.
- Bispinck, R., Tarifpolitik in der ersten Hälfte der 90er Jahre. Eine zwiespältige Bilanz, in: Bispinck (1995) 9 - 27.
- Bispinck, R. (Hrsg.), Tarifpolitik der Zukunft (Hamburg 1995).
- Eekhoff, J., Die Wirtschaftspolitik der Neunziger, in: Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik 59 (1994).
- Fels, G., Wechselkurs oder Lohnkosten - die Politik ist in der Pflicht!, in: IW-gewerkschaftsreport 30/2 (1996).
- Franz, W., Die Lohnfindung in Deutschland in einer internationalen Perspektive: Ist das deutsche System ein Auslaufmodell?, in: Beihefte der Konjunkturpolitik 43 (1995) 31 - 57.
- Giersch, H., Die Industrie und das Beschäftigungssystem im weltweiten Strukturwandel, in: Alfred Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog (Hrsg.), Arbeit der Zukunft - Zukunft der Arbeit (Stuttgart 1994) 151 - 178.
- Giersch, H., Arbeitsmärkte im Standortwettbewerb, in: Dräger, Chr.; Pissulla, P.; Wass von Czege, A. (Hrsg.), Mehr Wettbewerb, mehr Arbeit - Ist Vollbeschäftigung eine Illusion? (Baden-Baden 1996) 51 - 70.
- Glyn, A., Unemployment and Inequality, in: Oxford Review of Economic Policy 11/1 (1995).
- Gregg, P.; Machin, St., Is the UK rise in inequality different?, in: Barrell, R. (Hrsg.), The UK Labour Market (Cambridge 1994) 93 - 125.
- Härtel, H.-H.; Jungnickel, R. et al., Grenzüberschreitende Produktion und Strukturwandel - Globalisierung der deutschen Wirtschaft (Baden-Baden 1996).
- Heise, A., Haben wir ein Wechselkursproblem?, in: Wirtschaftsdienst 73/1 (1994).
- Heise, A., Welche Spielräume blieben der nationalen Tarifpolitik?, in: Bispinck (1995) 230 - 247.
- Heise, A., Deregulierung und Beschäftigung in Großbritannien und Deutschland (=WSI-Diskussionspapier Nr. 29, Düsseldorf 1996a).
- Heise, A., Ist die Massenarbeitslosigkeit eine Begleiterscheinung des Strukturwandels?, in: List Forum 22/2 (1996b) 195 - 206.
- Jacoby, O.; Pochet, P. (Hrsg.), Gemeinsamer Währungsraum - Fragmentierter

- Lohnraum? (=Graue Reihe der Hans Böckler Stiftung Bd. 118, Düsseldorf 1996).
- Keynes, J. M., *The General Theory of Employment, Interest and Money* (London 1936).
- MacDonald, F.; Tüselmann, H.-J., *The flexible firm and the optimal flexibility mix*, in: Thorpe, R.; MacDonald, F. (Hrsg.), *Global Change, Conference Proceedings, Vol.2* (Manchester 1996) 268 - 289.
- O'Mahony, M.; Wagner, K.; Paulssen, M., *Changing Fortunes: an industry study of British and German productivity growth over three decades* (=WZB discussion paper FS I 94-304, Berlin 1994).
- Paqué, K.-H., *Flexibilität und Differenzierung der Lohnstruktur*, in: *Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 3 (1996) 112 - 118.
- Persson, T.; Tabellini, G., *Is Inequality Harmful for Growth?*, in: *American Economic Review* 84 (1994) 600 - 621.
- Siebert, H., *Geht den Deutschen die Arbeit aus?* (München 1994).
- SoItwedel, R., *Hat die Tarifautonomie in Deutschland noch eine Zukunft?*, in: Dräger, Chr.; Pissulla, P.; Wass von Czege, A. (Hrsg.), *Mehr Wettbewerb, mehr Arbeit - Ist Vollbeschäftigung eine Illusion?* (Baden-Baden 1996) 223 - 232.
- SVR (Sachverständigenrat), *Jahresgutachten 1996/97*, Bundestagsdrucksache.
- Walwei, U., *Atypische Beschäftigungsformen - Kongruenz und Divergenz der Interessen*, in: Keller, B.; Seifert, H. (Hrsg.), *Atypische Beschäftigungsverhältnisse - Verbieten oder gestalten?* (Köln 1995) 9 - 24.