

Schürfeld, Angela

Article — Digitized Version

Lohndumping in der EWU - Geht ein Gespenst um in Europa? Eine Erwiderung

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Schürfeld, Angela (1999) : Lohndumping in der EWU - Geht ein Gespenst um in Europa? Eine Erwiderung, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Springer, Heidelberg, Vol. 79, Iss. 2, pp. 94-98

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/40403>

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.

Gewerkschaften möglich, denen als Repräsentanten der „économie dominante“ im Euroland eine lohnpolitische Tarifführerschaft zukommen wird. Die Verhinderung eines weiteren Lohnsenkungswettbewerbs wird letztendlich allerdings nur durch eine „Europäisierung“ der Tarifpolitik durchzusetzen sein. „Europäisierung“ bedeutet dabei keineswegs – wie oft unterstellt – die Einführung europaweiter Tarifverhandlungen. Schon im Flächenstaat Deutschland gibt es solche nationalen Tarifverhandlungen nicht, auf europäischer Ebene machen diese Vorstellungen noch weniger Sinn. Es geht vielmehr um eine europäische Koordinierung der nationalen Tarifpolitiken, die einerseits den länderspezifischen Unterschieden Rech-

nung trägt, zugleich aber eine wettbewerbsorientierte Lohnstückkostensenkung vermeidet¹⁹. In diesem Sinne haben jüngst die Gewerkschaften aus Deutschland und den Benelux-Staaten in ihrer „Doorner Erklärung“ eine Rückkehr zu einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik gefordert²⁰. Ob die Gewerkschaften zukünftig tatsächlich in der Lage sein werden, ihr originäre Aufgabe einer Begrenzung des lohnpolitischen Wettbewerbs auf europäischer Ebene zu rekonstruieren, muß bisweilen als offene Frage angesehen werden.

¹⁹ Zu den institutionellen und (gewerkschafts-)politischen Voraussetzungen einer solchen Strategie vgl. Th. Schulten: Perspektiven nationaler Kollektivvertragsbeziehungen im integrierten Europa, in: B. Kohler-Koch (Hrsg.): Regieren in entgrenzten Räumen, PVS-Sonderheft 29/1998, im Erscheinen.

²⁰ Th. Schulten: Trade unions in the BeNeLux-countries and Germany in favour of close transnational co-ordination of collective bargaining policy in the European Monetary Union, European Industrial Relations Observatory (EIRO), EIROonline Oktober 1998, <http://www.eiro.eurofound.ie/servlet/ptconvert?de9810278f>.

¹⁷ P. Bourdieu: Die Sachzwänge des Neoliberalismus. Die Utopie einer grenzenlosen Ausbeutung wird Realität, in: Le Monde Diplomatique (deutsche Ausgabe) Nr. 5481 vom 13.3.1998, S. 3.

¹⁸ Th. Schulten, a.a.O., Tabelle 2, S. 488.

Angela Schürfeld

Lohndumping in der EWU – geht ein Gespenst um in Europa? – eine Erwiderung

Arne Heise und Thorsten Schulten vertreten in ihrem Beitrag die These eines Lohnsenkungswettbewerbs in der Europäischen Währungsunion und versuchen, die Argumentation gegen ein solches lohnpolitisches Szenario zu entkräften. Zudem führen sie empirische Daten an, die die Existenz eines Lohnsenkungswettbewerbs anzeigen sollen.

Zunächst ist anzumerken, daß die Verständlichkeit der Ausführungen von Heise und Schulten darunter leidet, daß viele Begrifflichkeiten ohne jegliche Erläuterung oder Abgrenzung in den Raum gestellt werden. So bleibt unklar, was unter einem Lohnsenkungswettbewerb, Lohndumping oder einem lohnpolitischen Wettbewerb (auch manchmal wettbewerbsorientierte Lohnpolitik genannt) nun genau verstanden wird. Vermutlich bezeichnen alle Begriffe dasselbe, da sie – wie der Leser implizit annehmen muß – als Synonyme verwendet werden.

Schwerwiegender erscheint demjenigen, der sich zumindest ansatzweise in der umfangreichen wissenschaftlichen Literatur zur makroökonomischen Wirkungsweise verschiedener Lohnverhandlungssysteme¹ eingeleesen hat, daß auch die Begriffe Korporatismus bzw. „concession bargaining“, Kontrolle und Koordinierung bei der Lohnfindung durcheinandergeraten und nicht klar inhaltlich voneinander abgegrenzt werden. Schließlich stellt eine korporatistische Lohnpolitik eine Form der lohnpolitischen Koordinierung bzw. Kontrolle dar. Hier werden Lohnverhandlungen auf zentraler Ebene vorgenommen und mit großem Geltungsbereich vereinbart. Dabei nimmt neben den Sozialpartnern häufig auch der Staat Einfluß auf das Verhandlungsergebnis. Dieses reflektiert den Konsens aller Beteiligten und berücksichtigt gesamtwirtschaftliche Gegebenheiten².

In ihrem Beitrag erkennen Heise und Schulten jedoch gerade in der korporatistischen Lohnpolitik einen Auslöser für den befürchteten und bereits jetzt festgestellten Lohnsenkungswettbewerb, da in „korporatistischen Wettbewerbspakten“ Lohnzurückhal-

Angela Schürfeld, 29, Dipl.-Volkswirtin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wirtschaftspolitischen Seminar an der Universität zu Köln.

tung vereinbart wird und zudem durch diese Form der Absprache – unter Regierungseinbezug – die Machtressourcen der Gewerkschaften geschwächt würden, eine produktivitätsorientierte oder gar expansive Lohnpolitik durchsetzen zu können³. Hier wird implizit unterstellt, daß die Sozialpartner gemeinsam mit der Regierung ein lohnpolitisches Ergebnis vereinbaren, das dem eigenen Land einen Wettbewerbsvorteil verschafft, dies jedoch wiederum zu Lasten der anderen Länder in der Währungsunion. Somit handele es sich um ein „Dumping“.

Lohnzurückhaltung und Beschäftigungsausweitung

Ohne den von den Autoren recht unkritisch und häufig verwendeten, in der Literatur jedoch stark umstrittenen Begriff des Dumpings zu diskutieren, muß in diesem Zusammenhang auf eine Widersprüchlichkeit in der Argumentation von Heise und Schulten hingewiesen werden. So negieren die Autoren grundsätzlich den positiven Zusammenhang von Lohnzurückhaltung und Beschäftigung, gestehen aber hier ein, daß durch Lohnzurückhaltung Wettbewerbsvorteile realisiert werden, die letztlich in einem Mehr an Produktion und Beschäftigung münden. Allerdings wird dann schnell wieder auf die gegebene Menge an Arbeitsplätzen, die negativen Wohlfahrtseffekte für die anderen Länder und den daraus resultierenden Kampf um den unerreichbaren Sieg im Nullsummenspiel verwiesen, der die Lohnzurückhaltung zum degenerativen Prozeß werden läßt, bei dem alle verlieren. Meiner Kritik an dieser Annahme widmen sich die Autoren in ihrem Beitrag nicht.

Auch Jürgen Kromphardt widerspricht in seinem Beitrag der These eines positiven Zusammenhangs

zwischen Lohnzurückhaltung und Beschäftigungsausweitung. Er konstatiert, daß sich „(...) aus der Empirie keine Stütze für die Argumentation finden (läßt), daß Lohnzurückhaltung zu mehr Beschäftigung führt.“ Im Gegenteil wäre die Lohnzurückhaltung der letzten Jahre – zumindest in Deutschland – nicht in einer höheren Beschäftigung gemündet. Zur Unterstützung dieser Aussage zeigt Kromphardt für Deutschland, Frankreich und die USA mit Hilfe von Schaubildern Kennzahlen für Lohnzurückhaltung und den Beschäftigungsgrad auf.

Zunächst wäre darauf hinzuweisen, daß neben den sowohl von Heise als auch von Kromphardt kritisierten Untersuchungen von Lehment (1991, 1993)⁴ sowie Lehment und Lapp (1997)⁵ weitere Studien vorliegen, die den von mir unterstellten positiven Zusammenhang zwischen Lohnzurückhaltung und Beschäftigung stützen⁶. Insbesondere wurde der meiner Argumentation zugrundeliegende theoretische Zusammenhang, daß die Arbeitsnachfrage negativ von den Arbeitskosten abhängt, durch explizite Schätzungen von Arbeitsnachfragefunktionen für verschiedene westeuropäische Länder aufgezeigt⁷. Nahezu alle Schätzungen ergaben negative Reallohnelastizitäten.

Darüber hinaus ist anzumerken, daß die von Kromphardt betrachteten Größen nicht unproblematisch sind. Zunächst gibt der Beschäftigungsgrad (dargestellt als Differenz zwischen einer hundertprozentigen Vollbeschäftigung und der standardisierten Arbeitslosenquote) keine Auskunft über die Beschäftigungsentwicklung in der Volkswirtschaft. Auch wenn die Arbeitslosenquote gleich bleibt, kann bei einem entsprechenden Anstieg der Erwerbspersonen eine Ausweitung der Beschäftigung erreicht worden sein. Um den Quotienten von Reallohn und Arbeitsproduktivität als Indikator für Lohnzurückhaltung darzustel-

¹ Vgl. hierzu z.B. L. Calmfors, J. Driffill: Bargaining Structure, Corporatism and Economic Performance, in: Economic Policy, Vol. 6, 1988, S. 14-61.; M. Bruno, J. Sachs: The Economics of World-wide Stagflation, Oxford 1985, Kapitel 11; R. Freeman: Labour Market Institutions and Economic Performance, in: Economic Policy, Vol. 6, 1988, S. 64-80. R. Layard, St. Nickell, R. Jackman: Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market, Oxford 1991, S. 129-137.

² Vgl. C. Schnabel: Korporatismus, zentralisierte Tarifverhandlungen und makroökonomische Performance, in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Jg. 42, Heft 3, 1993, S. 260; L. Calmfors, J. Driffill, a.a.O., S. 24-25.

³ Allerdings stützen die Autoren an anderer Stelle wiederum die These der Aufrechterhaltung der Gewerkschaftsmacht innerhalb der Europäischen Währungsunion, wenn sie schreiben: „Nun wollen wir aber keinesfalls behaupten, daß ein weiterer Dreh an der derzeit existierenden lohnpolitischen Abwärtsspirale unvermeidlich sei. Gerade in jüngster Zeit läßt sich in einigen europäischen Ländern auf seiten der Gewerkschaften ein wachsender Widerstand gegen die vorherrschende Form des lohnpolitischen „Concession Bargaining“ beobachten.“

⁴ H. Lehment: Lohnzurückhaltung, Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung. Eine empirische Untersuchung für die Bundesrepublik Deutschland 1973-1990, in: Die Weltwirtschaft, Heft 2, 1991, 72-85; H. Lehment: Bedingungen für einen kräftigen Beschäftigungsanstieg in der Bundesrepublik Deutschland – Zur Tarifpolitik der kommenden Jahre, in: Die Weltwirtschaft, Heft 3, 1993, S. 302-310.

⁵ H. Lehment, S. Lapp: Lohnzurückhaltung und Beschäftigung in Deutschland und in den Vereinigten Staaten, in: Die Weltwirtschaft, Heft 1, 1997, S. 67-83.

⁶ Verwiesen sei hier z.B. auf eine Studie von W. Klauder, P. Schnur, G. Zika: Wege zu mehr Beschäftigung, IABWerkstattbericht Nr. 5, Nürnberg, 1996.

⁷ Vgl. hierzu W. Franz: Arbeitsmarktökonomik, 3. Aufl., Berlin, 1996, S. 160 ff.; OECD: The OECD Jobs Study, Paris 1994; St. Nickell, J. Symons: The Real Wage-employment Relationship in the United States, in: Journal of Labor Economics, Nr. 8, 1990, S. 1-15.

len, zieht Kromphardt die Lohnquote heran. Diese bildet den Anteil der Einkommen aus unselbständiger Arbeit am Volkseinkommen ab. Auch hier wird die Entwicklung der Erwerbstätigen jedoch nicht berücksichtigt, der Beschäftigungseffekt von Lohnveränderungen wird außer Acht gelassen. So wäre es denkbar, daß die Lohnsumme sinkt, da Arbeitsplätze wegfallen und insgesamt weniger Beschäftigte ein Einkommen beziehen, obwohl möglicherweise Lohnsteigerungen durchgesetzt wurden. Umgekehrt muß als Folge von Lohnzurückhaltung die Lohnsumme nicht zwingend sinken, nämlich dann nicht, wenn aufgrund der Lohnmindersteigerung mehr Personen beschäftigt werden⁸. Vor diesem Hintergrund weisen sinkende Lohnquoten auch nicht unbedingt auf einen Lohnsenkungswettbewerb hin, wie bei Heise und Schulten unterstellt. Ebenso wenig dienen sie als zwingender Indikator für eine massive Umverteilung von Arbeitnehmern hin zu Gewinneinkommen, da ein Rückgang des Anteils der Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit am Volkseinkommen auch z.B. durch neue Einkommensquellen von Arbeitnehmern oder mehr selbständige Tätigkeit erklärt werden kann⁹.

Darüber hinaus kann die Feststellung einer deflationären Entwicklung im Euroland bei Heise und Schulten anhand der Produzentenpreisentwicklung nicht überzeugen. Hier sind die Kausalitäten keineswegs eindeutig. So können sinkende Produzentenpreise, die lediglich die Preise handelbarer Güter berücksichtigen, auch über den gestiegenen internationalen Wettbewerb oder andere Kosteneinsparungen (z.B. durch technischen Fortschritt) erklärt werden. Sie beinhalten hingegen nicht, inwiefern eine Verteuerung der nicht-handelbaren Güter (Dienstleistungen) das allgemeine Preisniveau erhöht. Dies ist jedoch signifikant und führt zu dem Schluß, daß eine Deflation im Sinne eines Rückgangs des allgemeinen Preisniveaus bislang nicht zu erkennen ist¹⁰. Die Veränderung von Preisrelationen aufgrund einzelner

Güterpreisveränderungen ist jedoch geldpolitisch und realwirtschaftlich unerheblich¹¹.

Arbeitslosigkeit: strukturelle Ursachen

Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sollte nach Meinung von Heise und Schulten als makroökonomisches Problem begriffen werden. So vermuten sie bei der Negierung meiner Argumentation in der mikroökonomischen Betrachtung des Arbeitsmarktproblems die größte Fehlerquelle. Immerhin geben auch sie zu: „Handelt es sich bei der Arbeitslosigkeit tatsächlich um ein Allokationsproblem (...), dann dürfte die beschriebene Lohnzurückhaltung eine erfolgversprechende Therapie sein – und ein Lohnsenkungswettbewerb in Europa wäre tatsächlich unwahrscheinlich.“ Aus ihrer Sicht – dabei berufen sie sich auf sämtliche makroökonomisch orientierten Wissenschaftler – liegt jedoch der Kern des Arbeitsmarktproblems genau hier nicht begründet, sondern beruht auf dem ebenfalls althergebrachten Argument einer mangelnden effektiven Nachfrage¹².

Die Argumentation von Heise und Schulten kann wohl so gedeutet werden, daß gemäß ihrer Meinung über eine expansive bzw. produktivitätsorientierte Lohnpolitik im Euroland ein Anstieg der effektiven Nachfrage erreicht würde, der dann eine Produktions- und Beschäftigungsausweitung induziert und das Beschäftigungsproblem löst. In diesem Zusammenhang müßte natürlich auf die wirtschaftspolitischen Gefahren einer expansiven Lohnpolitik sowie die Schwächen der Kaufkrafttheorie des Lohnes eingegangen werden¹³ – doch diese sollten mittlerweile hinreichend bekannt sein, und schließlich sprechen sich die Autoren ja auch eher für eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik aus. Vielmehr verwundert hingegen, daß sich die Autoren als makroökonomische Wissenschaftler verstehen, jedoch das Konzept der QERU (quasi-equilibrium-rate of unemployment) in Frage zu stellen scheinen.

Gerade in der neueren Makroökonomie sind nach diesem theoretischen Konzept die Determinanten der Gleichgewichtsunterbeschäftigung als strukturell definiert¹⁴. Natürlich ist auch die effektive Nachfrage für die unternehmerische Produktionsentscheidung von

⁸ Vgl. hierzu die Ausführungen bei N. Berthold, R. Fehn, E. Thode: Fallende Lohnquote und steigende Arbeitslosigkeit: Ist das „Ende der Bescheidenheit“ die Lösung?, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 78. Jg. (1998), H. 12, S. 736-742.

⁹ Vgl. o.V.: Lohnquote – als Kompaß unbrauchbar, in: iwd Nr. 50, 1998, S. 6-7. Wenn angebotsseitig argumentiert wird, müßten die für den Arbeitgeber relevanten Arbeitskosten (Produzentenlöhne), nicht hingegen die Nettoverdienste (Konsumentenlöhne) betrachtet werden. Eine Lohnzurückhaltung würde dann erst vorliegen, wenn die Produzentenlöhne sinken. Im Zeitraum von 1994 bis 1998 gingen die Konsumentenlöhne zwar um 1,9% zurück, gleichzeitig stiegen jedoch die Produzentenlöhne um 8,3% (vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Vor weitreichenden Entscheidungen, Jahresgutachten 1998/99, Stuttgart 1998, Ziffer 424).

¹⁰ Vgl. hierzu die kritischen Ausführungen in der von den Autoren benannten Quelle o.V.: Singing the Deflationary Blues, in: The Economist, Vol. 349, Nr. 8089, 10. 10. 1998, S. 111-112 und S. 152.

¹¹ Vgl. Sachverständigenrat, a.a.O., Ziffer 279.

¹² Auch Kromphardt betont, daß im wesentlichen die Absatzerwartungen die Nachfrage nach Arbeit bestimmen.

¹³ Vgl. z.B. Sachverständigenrat, a.a.O., Ziffer 425.

Bedeutung und geht als eine Bestimmungsgröße in die aggregierte Preissetzung bzw. Arbeitsnachfragefunktion der Unternehmen ein. Dennoch ergibt sich die Höhe der Beschäftigung schließlich aus vielen exogenen und endogenen Einflußfaktoren, die struktureller Natur sind und durch die Organisation der Faktor- und Gütermärkte determiniert werden¹⁵. Insbesondere in neueren Untersuchungen herrscht weitgehender Konsens darüber, daß die unfreiwillige Arbeitslosigkeit in den meisten OECD-Staaten und somit auch in der Europäischen Union in erster Linie auf strukturelle Ursachen zurückzuführen ist¹⁶. Der zweiten grundlegenden Komponente der Arbeitslosigkeit, der konjunkturellen Unterbeschäftigung, wird hingegen nur ein geringer Stellenwert zugesprochen. Diese These wird durch empirische Erkenntnisse über eine steigende Arbeitslosigkeit trotz hoher Kapazitätsausweitung sowie durch einen zunehmenden Mismatch auf dem Arbeitsmarkt gestützt¹⁷. Auch der Anstieg der inflationsstabilen gleichgewichtigen Arbeitslosenquote (NAIRU) in vielen europäischen Ländern, bzw. ihr Verharren auf recht hohem Niveau in Relation zur gesamten Arbeitslosigkeit, weist in diese Richtung¹⁸. Überraschenderweise geben Heise und Schulten schließlich auch in ihrem Beitrag zu, daß eine „strukturelle Gewalt der Arbeitslosigkeit“ existiert. Wie diese jedoch allein über einen Anstieg der effektiven Nachfrage überwunden werden kann, bleiben die Autoren zu erklären schuldig.

Regionale Anforderungen an die Lohnpolitik

Eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik – wie sie von allen drei Autoren gefordert wird – wirft wiederum die Frage der zugrundegelegten Produktivität auf.

¹⁴ Vgl. hierzu z.B. R. Layard, St. Nickell, R. Jackman, a.a.O.; A. Lindbeck: Unemployment and Macroeconomics, London 1993; St. Nickell: Unemployment: Questions and Some Answers, in: The Economic Journal, Vol. 108, (Mai) 1998, S. 802-816.

¹⁵ Diese werden auch in der Analyse von Horn et al. berücksichtigt; vgl. G. A. Horn, W. Scheremet, R. Zwiener: Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt in einer erfolgreichen Wirtschafts- und Währungsunion der EU-Mitgliedstaaten, Gutachten im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft, mimeo, 1997, S. 50-55.

¹⁶ Vgl. hierzu z.B. R. Jackman: Unemployment and Wage Inequality in Advanced Industrial (OECD) Countries, in: R. Khan, M. Muqta da (Hrsg.): Employment Expansion and Macroeconomic Stability under Increasing Globalisation, Basingstoke 1997, S. 26-64.; A. Lindbeck: The West European Employment Problem, in: Weltwirtschaftliches Archiv, Bd. 132, Heft 4, 1996, S. 609-637; OECD: Economic Outlook, Nr. 63, Paris 1998, S. 172-176.

¹⁷ Vgl. R. Fehn: Der strukturell bedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit in Europa, Baden-Baden 1997, S. 23-36.

¹⁸ Vgl. OECD: Implementing the OECD Jobs Strategy, Paris 1997.

¹⁹ Hier trafen sich im September 1998 Gewerkschaftsvertreter der Benelux-Staaten, Deutschlands und Frankreichs (und damit der Kernwährungsunion), die gemeinsame produktivitätsorientierte Lohnverhandlungsstrategien anstreben.

Den Ausführungen von Heise und Schulten folgend soll hier den regionalen Divergenzen Rechnung getragen werden. Vor diesem Hintergrund befürworten sie länderübergreifende Absprachen über produktivitätsorientierte Lohnentwicklungen wie sie in Doorn getätigt wurden¹⁹. Allerdings ist zu vermuten, daß die dort anwesenden Gewerkschaften länderübergreifend ihre Forderungen an den Verhandlungsergebnissen der deutschen Metallindustrie – als nunmehr internationalen Lohnführer – ausrichten werden, womit jedoch nicht den regionalen Divergenzen Rechnung getragen würde²⁰. Diese Vermutung bestätigt sich durch öffentliche Ankündigungen von deutscher Gewerkschaftsseite, daß bei künftigen Lohnverhandlungen die Produktivitätsentwicklungen in der gesamten EU berücksichtigt werden sollen, nicht hingegen die regional differenzierte Produktivität²¹.

Hier erkennen Heise und Schulten selbst ein Trilemma zwischen den verschiedenen Anforderungen, denen die Lohnpolitik in der Europäischen Währungsunion gerecht werden muß. „Einerseits muß die Lohnpolitik die spezifischen regionalen bzw. betrieblichen Umstände in Rechnung stellen (...). Andererseits muß die Lohnpolitik verhindern, daß es zu einem regionalen bzw. betrieblichen Unterbietungswettbewerb kommt (...). Schließlich muß die Lohnpolitik zwischen Systeminteressen (...) und Mitgliederinteressen der Verbände (...) vermitteln.“ Das festgestellte Trilemma soll nun – so der Vorschlag von Heise und Schulten – über eine Kontrolle gelöst werden, die vermutlich durch eine übergeordnete Institution ausgeführt werden müßte. Die wichtigen Fragen, wie diese Kontrolle zu gestalten ist und was sie genau leisten kann, um die einzelnen Problemfelder des Trilemmas zu überwinden, werden weder gestellt noch beantwortet. Völlig unklar bleibt, wie durch eine Kontrolle auf zentraler Ebene den betrieblichen Umständen Rechnung getragen werden könnte.

Anstatt zu diesen Aspekten Stellung zu nehmen, umgehen die Autoren eine genauere Problembetrachtung, indem sie in ihren folgenden Ausführungen das skizzierte Trilemma zunächst auf ein Dilemma reduzieren und nur noch das Spannungsfeld zwischen den regionalen Anforderungen an die Lohnpolitik einerseits und der Vermeidung eines Lohnsenkungswettbewerbs andererseits betrachten und schließlich nur noch letzteres als originäre Aufgabe der Lohnpolitik

²⁰ Vgl. R. Taylor: Euro Comparisons May Bring New Wage Claim System, in: Financial Times, 13. 10. 1998, S. 3.

²¹ Vgl. hierzu das Zitat von Harald Schartau in o.V.: IG Metall blickt über die Grenzen, in: Handelsblatt, Nr. 170, 4./5. 9. 1998, S. 7.

hervorheben. Hier drängt sich die Vermutung auf, daß die zuvor definierten Systeminteressen (Stabilitätsziele) sowie auch die Unternehmerinteressen nun den Mitgliederinteressen zum Opfer gefallen sind.

Wettbewerbsorientierte Lohnpolitik erforderlich

Der eher mikroökonomischen, wettbewerbsorientierten Argumentation zufolge würde sich das Trilemma gerade über den Wettbewerb lösen. Zunächst bestünde aus dieser Sicht keine Gefahr für einen Lohnsenkungswettbewerb²². Das verbleibende Dilemma wäre dann so zu lösen, daß via Arbeitsmarktordnung die Gewichtung von System- und Mitgliederinteressen verändert wird. Der Wettbewerb am Arbeitsmarkt würde zunehmen, wodurch automatisch regionale Gegebenheiten Berücksichtigung fänden. Vor diesem Hintergrund fällt es schwer, in dem Begriff einer wettbewerbsorientierten Lohnpolitik etwas Furchteinflößendes zu erkennen. Ganz im Gegenteil stellt gerade diese einen wichtigen Bestandteil funktionierender Märkte dar. Die Vermutung stärkt sich, daß die Motivation für ein Mehr an Kontrolle aus der Angst vor gerade diesem Wettbewerb resultiert.

Wie auch auf anderen Märkten kann eine zunehmende Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt durch

Kartellierung und sonstige koordinierte Absprachen ausgehebelt werden. Dabei besteht jedoch immer die Gefahr der Instabilität des Kartells, die positiv mit der Kartellgröße korreliert ist. Hier stellt sich die Frage, inwiefern diese ohnehin recht umstrittene Strategie zum langfristigen „Erfolg“ der Währungsunion beitragen kann. So waren die „Niedriglohnländer“ der Europäischen Währungsunion nicht bei dem Treffen in Doorn vertreten. Sie haben vermutlich wenig Anreize, lohnpolitischen Leitlinien zuzustimmen, denen sie im ohnehin schwierigen Konvergenzprozeß Rechnung tragen müßten²³. Zudem stehen die Euroländer auch weiterhin dem Rest der Welt, den sie sicherlich nicht in ein Lohnkartell einbinden können, als Handelskonkurrenz gegenüber. Vor diesem Hintergrund wäre aber gerade eine wettbewerbsorientierte Lohnpolitik gefordert, um in langer Sicht den übergeordneten Stabilitätszielen Rechnung zu tragen.

²² Vgl. A. Schürfeld: Droht ein Lohnsenkungswettbewerb in der Europäischen Währungsunion?, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 78. Jg. (1998), H. 9, S. 543-549.

²³ Möglicherweise ließen sie sich durch versprochene Transferzahlungen zur Teilnahme überreden. Doch damit sind wiederum neue Probleme verbunden, auf die an dieser Stelle nicht weiter eingegangen werden soll.

Arne Heise

Gefährliches Lohndumping oder heilsbringender Lohnwettbewerb? – einige Klarstellungen

Angela Schürfelds Antwort an ihre Kritiker¹ zeigt die Kommunikationsschwierigkeiten innerhalb der geisteswissenschaftlichen Professionen: (1) Statt auf unsere dezidierte Kritik an ihrem recht einseitigen ökonomischen Weltbild einzugehen, werden Positionen aufgebaut und uns zugeschoben, die dann mit flotter Eloquenz zurückgewiesen werden können. (2) Damit gelangt die Autorin dann in die gewünschte Angriffsposition, die es ihr erlaubt, von den Schwachstellen der eigenen Argumentation abzulenken. Dies aber wollen wir ihr nicht durchgehen lassen:

(1) Bereits im ersten Satz unterstellt uns Schürfeld fälschlicherweise, wir verträten „...die These eines Lohnsenkungswettbewerbs in der Europäischen

Währungsunion und versuchen, die Argumentation gegen ein solches lohnpolitisches Szenario zu entkräften.“ Mitnichten vertreten wir diese These, sondern wir zeigen die Gefahren eines solchen Lohnsenkungswettbewerbs auf und untersuchen, unter welchen Bedingungen es nicht dazu kommen muß. Tatsächlich hat sich die von Schürfeld angebotene Argumentation dabei als wenig hilfreich erwiesen. Stimmt also schon der Aufhänger für Schürfelds Antwort nicht, so verwundert es wenig, daß auch der folgende Schluß daneben geht: „Die Argumentation von Heise und Schulten kann wohl so gedeutet werden, daß gemäß ihrer Meinung über eine expansive bzw. produktivitätsorientierte Lohnpolitik im Euroland ein Anstieg der effektiven Nachfrage erreicht würde, der