

Franz, Wolfgang

Article — Digitized Version

Abbau der Arbeitslosigkeit durch Lohnsubventionen? Ein Plädoyer für eine beschäftigungsfreundliche Lohnpolitik

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Franz, Wolfgang (1999) : Abbau der Arbeitslosigkeit durch Lohnsubventionen? Ein Plädoyer für eine beschäftigungsfreundliche Lohnpolitik, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Springer, Heidelberg, Vol. 79, Iss. 8, pp. 466-468

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/40428>

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.

Wolfgang Franz

Ein Plädoyer für eine beschäftigungsfreundliche Lohnpolitik

Die derzeitige Diskussion über lohnpolitische Fragestellungen beschäftigt sich im wesentlichen mit zwei Aspekten. Erstens wird thematisiert, wie hoch die Lohnsteigerungen im Vergleich zur Produktivitätsentwicklung angesetzt werden können. Zweitens werden Vorschläge zur Beschäftigungsausweitung im Niedriglohnbereich und sozialpolitische Maßnahmen als Ergänzung zu einer weiteren Lohndifferenzierung erörtert.

Beschäftigungsfreundlicher Kurs

Zur Bekämpfung der hohen und persistenten Arbeitslosigkeit ist auch die Lohnpolitik aufgerufen. Zwar ist sie nicht allein für alle Probleme auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich, und mit Lohnzurückhaltung läßt sich die Arbeitslosigkeit nicht vollends beseitigen. Aber der Beitrag der Lohnpolitik zur Schaffung neuer, wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze ist unerlässlich, die Tarifvertragsparteien müssen die Führungsrolle übernehmen.

Gegen diese Forderung wird eingewandt, der Kurs der lohnpolitischen Zurückhaltung in den letzten Jahren sei offensichtlich wirkungslos, wenn nicht sogar kontraproduktiv gewesen. Denn die Anzahl der Beschäftigten habe nicht zugenommen, sondern sei gesunken. Hier offenbaren sich entweder erhebliche Informationsdefizite oder ein ausgeprägter Hang zur selektiven Wahrnehmung. Zwar sind in der Tat in den vergangenen Jahren die Nettoealöhne um etwa 2% absolut gesun-

ken – insoweit ist der Unmut der Arbeitnehmer schon verständlich –, aber im selben Zeitraum sind die realen Arbeitskosten bei den Unternehmen um gut 8% gestiegen. Insbesondere durch die Finanzierung einiger Leistungen des Systems der sozialen Sicherung über Abgaben auf den Faktor Arbeit wurde ein beachtlicher Keil zwischen die realen Nettoentgelte („Konsumlohn“) und die realen Arbeitskosten („Produktlohn“) geschoben. Maßgeblich für die Beschäftigung ist aber der Produktlohn zusammen mit dem „echten“ Produktivitätsfortschritt, und deshalb verwundert es nicht, daß sich die Beschäftigung ungünstig entwickelt hat.

Eingeschränkter Verteilungsspielraum

In diesem Zusammenhang wird häufig in einer sachlich nicht gerechtfertigten Weise mit dem Produktivitätsfortschritt und den Lohnstückkosten hantiert. Der Irrtum liegt darin, daß der gesamte statistisch ausgewiesene Produktivitätsfortschritt als prinzipiell ausschöpfbarer Verteilungsspielraum angesehen wird. Dem ist nicht so: Bei rückläufiger Beschäftigung ist die Zunahme der Arbeitsproduktivität partiell auf eben diese Freisetzung von Arbeitskräften zurückzuführen. Diese „Entlassungsproduktivitätszunahme“ belief sich im Jahre 1997 im westdeutschen Unternehmenssektor nach Berechnungen des Sachverständigenrates auf 0,5 Prozentpunkte und steht nicht zur Disposition der Arbeitnehmer.

Der Verteilungsspielraum wird zusätzlich dadurch eingeschränkt, daß nicht die Durchschnittsproduktivität, sondern die Grenzproduktivität der Arbeit die obere Orientierungslinie darstellt. Dafür war 1997 ein nochmaliger Abschlag in Höhe von 0,9 Prozentpunkten zu veranschlagen, so daß von dem beobachteten Produktivitätsfortschritt in Höhe von 4,1% lediglich ein Wert von 2,7% als maximaler Verteilungsspielraum angesetzt werden durfte, der allerdings nur teilweise ausgeschöpft werden durfte, um zur Schaffung von Arbeitsplätzen beizutragen. Die entsprechenden Zahlen für 1998 beliefen sich auf 2 1/2% bzw. 1 3/4%¹. Schließlich muß noch bedacht werden, daß sich die Tarifvertragsparteien bei der Prognose über die zukünftige Entwicklung der bereinigten Produktivitätsentwicklung irren mögen. Daraus ist ihnen meistens kein Vorwurf zu machen, jedoch sollten solche Prognosefehler bei den nächsten Tarifverhandlungen durch entsprechende Korrekturen der dann zur Rede stehenden Lohnsteigerungen berücksichtigt werden.

Schwächung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage?

Kritisch wird gegen den Vorschlag, den Verteilungsspielraum nicht voll auszunutzen, das Argument einer daraus resultierenden Schwäche der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage vorgetragen. Die-

¹ Quelle für Zahlenangaben: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 1997/98 (S. 266) und Jahresgutachten 1998/99 (S. 296).

ses Gegenargument überzeugt nicht. Die eingeforderte Lohnmoderation bezieht sich auf Mindersteigerungen der nominalen Bruttolöhne, nicht auf deren absolute Kürzung. Außerdem entfaltet sich aufgrund des nicht ausgeschöpften Verteilungsspielraumes und den damit einhergehenden höheren Unternehmensgewinnen zusätzliche Nachfrage: Einbehaltene Gewinne werden von den Unternehmen, ausgeschüttete Gewinne von den Gewinnempfängerhaushalten zum Teil verausgabt. Nur der nicht verausgabte Teil der Unternehmensgewinne könnte einen Nachfrageausfall darstellen (zum Beispiel, wenn er ohne Zinswirkungen auf dem Kapitalmarkt angelegt wird), kompensiert wird dieser aber durch die gestiegene internationale Wettbewerbsfähigkeit inländischer Unternehmen eben aufgrund einer zurückhaltenden Lohnpolitik. In einer Währungsunion wird dieser Vorteil auch nicht durch nominale Aufwertungen beeinträchtigt, und gegenüber anderen Währungen ergeben sich zumindest temporäre Arbeitsplatzgewinne.

Ferner ist die Befürchtung eines Lohnsenkungswettlaufs unbegründet: Es entstehen neue Arbeitsplätze, und in Situationen der Normalbeschäftigung kann dann gemäß der Produktivitätsentwicklung entlohnt werden. Abwegig ist schließlich die darüber hinausgehende Vorstellung, die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit eines Landes ginge lediglich zu Lasten anderer Länder, das heißt, der Welthandel sei eine fest vorgegebene Größe, das Ganze also ein Nullsummenspiel. Durch verstärkten Wettbewerb steigt das Handelsvolumen insgesamt und damit der Wohlstand aller Beteiligten, solange sie sich den Erfordernissen einer Anpassung nicht verweigern.

Problematisches Bundesarbeitsgericht-Urteil

Adressaten eines Werbens für eine beschäftigungsfreundliche Lohnpolitik sind indessen nicht nur die Tarifvertragsparteien, sondern in zunehmendem Maße auch die Arbeitsgerichtsbarkeit, vor allem das Bundesarbeitsgericht (BAG). Beispielsweise schreibt das BAG in seinem Urteil (vom 20. 4. 1999) zum Unterlassungsanspruch der Gewerkschaften bei tarifwidrigen betrieblichen Regelungen mehreren Presseberichten zufolge: „Eine Beschäftigungsgarantie ist nicht geeignet, Verschlechterungen beim Arbeitsentgelt oder bei der Arbeitszeit zu rechtfertigen.“

Abgesehen von der in diesem Satz zum Ausdruck kommenden Bevormundung des Arbeitnehmers, erscheint diese Aussage aus ökonomischer Sicht höchst problematisch. Selbst die Gewerkschaften anerkennen den Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Beschäftigung, denn sonst wäre ihr vehementes Eintreten für eine Reduktion der Lohnzusatzkosten nicht verständlich. Wenn das BAG glaubt, dies hieße „Äpfel mit Birnen“ zu vergleichen, was „methodisch unmöglich“ sei, dann belegt dies einmal mehr, daß der ökonomische Sachverstand in der Arbeitsgerichtsbarkeit noch steigerungsfähig zu sein scheint. Unzureichend, wenn auch richtig, ist in dem Urteil der Hinweis auf den Gesetzgeber. Das BAG hätte beispielsweise selbst die Regelungen des Günstigkeitsprinzips auf den Prüfstand stellen können. In anderen Fällen war das BAG auch nicht gerade zimperlich, wenn es um die Weiterentwicklung von Rechtsnormen ging².

² Vgl. B. Rütters: Die Metallbranche ist ein Museum überholter Klassenkampfadeologien, in: Handelsblatt vom 2. 7. 1999, S. 2.

Förderung gering qualifizierter Arbeit

Die zweite Säule einer beschäftigungsorientierten Lohnpolitik besteht in einer hinreichenden Spreizung der qualifikatorischen Lohnstruktur. Insbesondere die hohe Arbeitslosigkeit gering qualifizierter Arbeit signalisiert einen dringenden Handlungsbedarf.

Wenn empirische Studien für Deutschland auch nahelegen, daß mit einer weiteren Lohndifferenzierung im unteren Entgeltbereich zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden können³, so muß gleichwohl wiederum vor einseitigen Schuldzuweisungen gewarnt werden. Insbesondere der beliebte Hinweis auf die Erfahrungen in den USA und die damit häufig verbundene Schlußfolgerung, mit einer Senkung der realen Entgelte in den unteren Lohngruppen sei das Beschäftigungsproblem gering Qualifizierter bereits gelöst, greift zu kurz. Tatsächlich zeigt ein Vergleich zwischen den USA und Westdeutschland, daß in den vergangenen Jahren die Kosten gering qualifizierter Arbeit hierzulande rund doppelt so hoch waren wie in den USA, gleichwohl beliefen sich die Arbeitslosenquoten für Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Schul- und Berufsausbildung zwischen beiden Ländern auf ähnlich hohe Werte⁴. Auch für die Beschäftigung im Niedriglohnbereich gilt: Der Lohn ist keine Wunderwaffe.

³ Vgl. z.B. B. Fitzenberger, W. Franz: Flexibilität der qualifikatorischen Lohnstruktur und Lastverteilung der Arbeitslosigkeit: Eine ökonomische Analyse für Westdeutschland, in: B. Gahlen, H. Hesse, H. J. Ramser (Hrsg.): Verteilungsprobleme der Gegenwart. Diagnose und Therapie, Tübingen 1998, S. 47-79.

⁴ Vgl. S. Nickel, B. Bell: Changes in the Distribution of Wages and Unemployment in OECD Countries, in: American Economic Review (Papers and Proceedings) 86, 1996, S. 302-314.