

Heiner Flassbeck

## Wie reserviert man die Produktivität für die Beschäftigung?



*Dr. Heiner Flassbeck, geb. 1950 in Birkenfeld/Nahe, Studium der Volkswirtschaftslehre in Saarbrücken, war zuletzt tätig als Staatssekretär im Bundesministerium der Finanzen in Bonn mit Schwerpunkt Internationale Finanz- und Währungsfragen, Europapolitik.*

*Gibst du einem Mann einen Fisch, hat er einen Tag zu essen; gibst du ihm ein Netz, hat er ein Leben lang zu essen.*  
*Chinesisches Sprichwort*

Für die Lohnrunde 2000 hat das Bündnis für Arbeit die Weichen gestellt. Tarifparteien und Regierung haben im Januar 2000 gemeinsam empfohlen, dass „...der sich am Produktivitätszuwachs orientierende, zur Verfügung stehende Verteilungsspielraum vorrangig für beschäftigungswirksame Vereinbarungen genutzt“ wird. Noch deutlicher waren DGB und BDA in ihrer gemeinsamen Erklärung vom 12. Juni 1999 geworden: „Um Arbeitslosigkeit nachhaltig abzubauen, ist auch eine mittel- und langfristig verlässliche Tarifpolitik erforderlich. Produktivitätssteigerungen sollen vorrangig der Beschäftigungsförderung dienen. Dazu gehört ein leistungsgerechtes Entgelt. Auf der Grundlage der Flächentarifverträge soll auf betrieblicher Ebene eine stärkere Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmenserfolg angestrebt und damit der unterschiedlichen Ertrags- und Wettbewerbssituation der Unternehmen Rechnung getragen werden...Wie viele Beispiele belegen, sind auf der betrieblichen Ebene Bündnisse für Arbeit mit konkreten Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung und zum Aufbau neuer Arbeitsplätze möglich. In diesem Sinne treten wir für betriebliche Bündnisse ... ein.“

Der DGB selbst bekräftigt in seinem Strategie-Papier „Arbeit 2000“, dass die Produktivität vorrangig der Beschäftigungsförderung dienen soll, schränkt aber ein, dazu gehöre selbstverständlich die Berücksichtigung der Preissteigerungsrate.

Das alles klingt gut. Es klingt nach Bereitschaft zum Verzicht auf der Seite der Gewerkschaften und nach unmittelbarer Bereitschaft zur Förderung der Beschäftigung auf der Seite der Unternehmen. Die Lohnabschlüsse bei Chemie und Metall für 2000 und 2001 scheinen in die Richtung dieser Überlegungen zu gehen. Doch was bedeutet es konkret, die Produktivität „vorrangig“ für die Beschäftigungsförderung einzusetzen? Wie setzt man in einer Marktwirtschaft einen Produktivitätszuwachs für bestimmte Zwecke ein?

### Das Beispiel eines Produktivitätssprunges

Betrachten wir ein einfaches Beispiel: Ein Unternehmen habe bisher 100 Produkte mit 100 Arbeitskräften, aber ohne sonstige Kosten hergestellt. Nun macht es - über Nacht sozusagen - eine Erfindung, die es ihm erlaubt, die 100 Produkte mit 50 Arbeitern zu erzeugen. Die Arbeitsproduktivität steigt um 100 Prozent, die Arbeitskosten pro Stück (die Lohnstückkosten) halbieren sich. Wenn das Unternehmen auch weiterhin nur 100 Stück seines Produktes herstellte, würde es die nicht mehr benötigten Arbeitskräfte, also die Hälfte, entlassen. Die Rationalisierung hätte den von vielen erwarteten Ausgang genommen. Doch ist das das Ende der Geschichte?

Wie viel Arbeiter das Unternehmen wirklich entlässt, ist keineswegs klar. Die wirtschaftliche Welt des Unternehmens hat sich ja fundamental geändert. Wenn es zunächst die Preise seines Produktes unverändert lässt, macht es einen weit höheren Gewinn wegen der gesunkenen Kosten pro Stück. Die Produktivität ist gestiegen und die Löhne sind unverändert geblieben. Ist das beschäftigungsfördernd? Ja, wird das Bündnis für Arbeit und werden vor allem die Arbeitgeber sagen, der Unternehmer investiert dann in neue Arbeitsplätze, sodass die freigesetzten Kräfte schnell wieder Arbeit finden.

Vielleicht zwingt aber der Wettbewerb unser Unternehmen, die gesunkenen Kosten sehr schnell in sinkenden (hier halbierten) Preisen weiterzugeben. Ist der Produktivitätsschub dann für die Beschäftigung verloren? Nein, werden die Gewerkschaften sagen: Wenn die Löhne im Betrieb gleich bleiben und die Nachfrage nach den Produkten unseres Unternehmens elastisch reagiert, sodass es 200 Stück verkaufen kann, bleiben alle 100 Arbeiter beschäftigt. Die Reallöhne aller Arbeiter inner- und außerhalb unseres Betriebes steigen dann gleichmäßig - nach Maßgabe der relativen Bedeutung des Produktes am gesamten Warenkorb in der Volkswirtschaft.

Was aber, wenn die Produktion unseres Unternehmens trotz der Preissenkung stagniert? Dann muss das Unternehmen in der Tat wegen der Rationalisierung 50 Arbeitskräfte entlassen. Allerdings haben sich durch die Preissenkung die Reallöhne und die für andere Güter verfügbare Kaufkraft aller Arbeiter erhöht, weil sie alles in allem nur noch die Hälfte für die Produkte unseres Unternehmens zahlen. Halten die übrigen Arbeitnehmer ihre Nachfrage insgesamt aufrecht, steigen Nachfrage und Gewinne in allen anderen Betrieben der Volkswirtschaft und diese müssen - bei dort unveränderter Produktivität - die freigesetzten 50 Arbeitnehmer einstellen, um die gestiegene Nachfrage bedienen zu können.<sup>1</sup> Das sinkende Preisniveau war in diesem Fall das Vehikel, mit dessen Hilfe die positiven Einkommenseffekte der Rationalisierung in der Volkswirtschaft verteilt wurden.

Das rationalisierende Unternehmen und seine Arbeitnehmer könnten sich auch - im Sinne eines „flexiblen“ Flächentarifvertrages - von vornherein darauf einigen, die 50 nicht mehr benötigten Arbeitskräfte zwar zu entlassen, die Löhne der Bleibenden aber zu verdoppeln. Der Stückgewinn und der Gesamtgewinn wären immer noch höher als vorher, wenngleich

---

<sup>1</sup> Nachfrage heißt in diesem Fall nominale Nachfrage. Das ist ein sehr bedeutender Aspekt, da häufig argumentiert wird, im Falle einer geringeren Kapitalintensität bei der Produktion der anderen nachgefragten Güter könnten unter Umständen sogar mehr Arbeitskräfte beschäftigt werden. Das aber ist in der Regel falsch, weil bei geringerer Kapitalintensität die Preise der produzierten Güter höher sind, sodass bei gegebenen Löhnen nur eine geringere Menge bei ebenfalls gegebener nominaler Nachfrage abgesetzt werden kann. Folglich lässt sich zeigen, dass der Strukturwandel generell beschäftigungsneutral ist. Damit ist natürlich auch allen Erklärungen der Arbeitslosigkeit, die vorwiegend auf „strukturelle Faktoren“ abstellen, von vornherein der theoretische Boden entzogen. Vgl. dazu H. Flassbeck/G. Horn, Forcierter Umweltschutz, Strukturwandel und Beschäftigung, unveröff. Manuskript (unter <http://www.flassbeck.de/Publikationen/Monographien/Forc2.pdf>)

viel niedriger als in allen anderen Varianten; der Reallohn der in dem rationalisierenden Betrieb beschäftigten Arbeiter aber wäre äußerst kräftig gestiegen. Auch dann nähme die Gesamtnachfrage (aus Gewinnen und Löhnen) in der Volkswirtschaft vermutlich in ausreichendem Maße zu, um die freigesetzten Arbeitskräfte wieder in Lohn und Brot zu bringen. Allerdings wäre der Rationalisierungsprozess von schwer nachvollziehbaren Verteilungseffekten begleitet: Das die Innovation realisierende Unternehmen machte einen nur wenig größeren Gewinn als zuvor, die bei diesem Unternehmen noch beschäftigten Arbeitskräfte aber erzielten einen wesentlich höheren Lohn als vergleichbare Arbeitskräfte in anderen Betrieben.

Die Tarifpartner könnten sich auch - im Sinne des „inflexiblen“ Flächentarifvertrages - auf der Ebene der Gesamtwirtschaft einigen, dass die Löhne, der (nach Maßgabe des Gewichts unseres Unternehmens) höheren Produktivität in der Gesamtwirtschaft entsprechend, für alle stärker angehoben werden sollen. Dann blieben die Lohnstückkosten und das Preisniveau gerade unverändert, Nachfrage und Gewinne insgesamt nähmen aber wiederum stärker zu als vorher. Die Verteilungseffekte wären ähnlich wie im Falle einer vollen Weitergabe der Rationalisierungsgewinne in den Preisen. Der Gewinn des rationalisierenden Unternehmens bliebe wesentlich höher als sonst, da es nur die (wiederum nach Maßgabe seines Gewichts in der Gesamtwirtschaft) höhere Produktivität in den Löhnen zu tragen hätte, nicht aber eine Lohnsteigerung entsprechend seiner eigenen, viel höheren Produktivitätssteigerung. Für die freigesetzten Arbeitnehmer wären auch in diesem Fall die Chancen gut, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, weil die Gesamtnachfrage stärker stiege als ohne Rationalisierung.

Die übrigen, nicht in gleichem Maße mit einer höheren Produktivität ausgestatteten Unternehmen in der gesamten Volkswirtschaft müssen im letztgenannten Fall natürlich höhere Löhne zahlen, als es ohne den Rationalisierungssprung in unserem Ausgangsunternehmen der Fall gewesen wäre. Entsprechend machen sie - zumindest relativ zum rationalisierenden Unternehmen - geringere Gewinne. Das ist auch gut so, denn im Wettbewerb soll ja derjenige belohnt werden, der besonders erfolgreich in Sachen Innovation und Investition ist. Das Zurückfallen der Nicht-Pioniere ist das Instrument, um diese zu größeren Anstrengungen zur Verbesserung auch ihrer Produktivität zu zwingen<sup>2</sup>. Nur weil es diesen Effekt in Marktwirtschaften im Gegensatz zu Planwirtschaften immer gegeben hat, sind diese bei der Bewältigung des Strukturwandels und bei der Steigerung des Lebensstandards so erfolgreich gewesen.

Wie man es auch dreht und wendet, die Produktivitätssteigerung, die Rationalisierung durch Maschinen oder eine Innovation erhöhen das Einkommen. Der Mann mit dem Netz aus dem chinesischen Sprichwort ist reicher, nicht arbeitslos. Zwar sind die Verteilungseffekte je nach konkreter Vereinbarung über die Lohnfindung und dem Grad des Wettbewerbs am Gütermarkt unterschiedlich. Auch sind die Prozesse, die zu der Einkommenserhöhung führen, mehr oder weniger unmittelbar wirksam, das Endergebnis für die Volkswirtschaft als Ganzes aber ist im Prinzip immer gleich: Durch die Innovation wird die Produktion von mehr

---

2 Das ist selbstverständlich der Effekt, den man in den fünfziger und sechziger Jahren in Deutschland zuweilen „Produktivitätspeitsche“ genannt hat. Daran ist aber nichts Schlechtes, wenn man zur Kenntnis nimmt, dass Produktivitätssteigerungen immer positive Einkommenseffekte haben. Nur eine in stationären Modellen befangene neoklassische Nationalökonomie hat dem Denken im Sinne der Maschinenstürmer in Deutschland wieder zum Durchbruch verholfen. Dass solches Denken häufig gerade als Basis der „modernen“ Wirtschaftspolitik gilt, während die „Traditionalisten“ den technischen Fortschritt gutheißen, ist mehr als merkwürdig.

oder von neuen Gütern angeregt und das kommt der Beschäftigung der zunächst entlassenen Arbeitskräfte zugute. Der zentrale Unterschied liegt nicht in den Beschäftigungsfolgen der Rationalisierung, sondern in deren Preisniveaueffekt und in der Auswirkung auf die Verteilung: Nur bei einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene lassen sich sowohl ein sinkendes Preisniveau als auch problematische Verteilungseffekte sowie unzureichende Anreize für eine allgemeine Investitionsdynamik verhindern<sup>3</sup>.

Steigen wird die Beschäftigung im Gefolge eines Rationalisierungssprunges insgesamt freilich in keinem der möglichen Fälle. Wer hätte das auch erwartet, gelten beim einzelwirtschaftlichen Betrachter die „Maschinen“ doch mindestens seit Beginn der Industrialisierung und Hauptmanns „Webern“ als einer der Hauptgründe für die immer weiter steigende Arbeitslosigkeit. Doch auch das ist ungerechtfertigt. Fallen wird die Beschäftigung insgesamt in der Regel nicht, weil es einen Ausgleich für die „Wegrationalisierung“ an der einen Stelle durch höhere Nachfrage an anderer Stelle angesichts höherer Realeinkommen gibt<sup>4</sup>.

### **Kontinuierliche Produktivitätszuwächse und Lohnzurückhaltung**

Was aber meint das Bündnis für Arbeit und die gemeinsame Erklärung? Wie macht man aus dem Produktivitätszuwachs per Saldo mehr Beschäftigung? Verzichtet man auf Lohnerhöhungen zu Gunsten der Gewinne, wie es wohl die Lesart der Unternehmen ist? Oder verzichten die Arbeitsplatzbesitzer auf Arbeitszeit zu Gunsten der Arbeitslosen, wie das die Gewerkschaften präferieren? Um diese Fragen näher zu klären und die Risiken der jeweils unterstellten Prozesse zu identifizieren, ist es allerdings sinnvoll, nicht das konstruierte Beispiel eines Sprunges in der Produktivität eines Betriebes zu verwenden, sondern den realitätsnahen Fall einer relativ kontinuierlichen Zunahme der Produktivität in der Gesamtwirtschaft zu unterstellen.

Nehmen wir an, wie das für die letzten Jahre in Deutschland realistisch ist, dass die Produktivität mit einer Rate von etwa 2 ½ Prozent zunimmt (s. Tabelle „Verteilungsspielraum und Beschäftigung“). Nun sollen die Nominallohnsteigerungen von einem Jahr aufs andere (wie etwa von 1995 auf 1996) nicht mehr bei 4 Prozent (also 2 ½ Prozent Produktivität + 1 ½ Prozent Inflationsrate), sondern bei 2 Prozent liegen, um „mehr Beschäftigung“ aus der Produktivität herauszuholen. Bleibt die Preissteigerungsrate zunächst gleich, sinkt auch der Reallohnzuwachs entsprechend von 2 ½ Prozent auf ½ Prozent. Auch die Beschäftigung reagiert auf keinen Fall sofort, weil die Unternehmen Anpassungszeit brauchen. Sinkt sie gar weiter, wie nach 1996, fällt der Zuwachs der real verfügbaren Lohnsumme der Arbeitnehmer von einem Jahr aufs andere in eine beträchtliche Größenordnung.

---

3 Produktivitätsorientiert sollte dabei im Idealfall heißen, daß der Trend der gesamtwirtschaftlichen Produktivität und die Zielinflationsrate der Notenbank den Abschlüssen zugrundegelegt werden.

4 Folglich gibt es auch nicht die vom Sachverständigenrat vielfach beschworene „Entlassungsproduktivität“. Ob eine Produktivitätszunahme zu Entlassungen führt, kann man nur unter Berücksichtigung der Nachfrageseite des Marktes entscheiden, was der Sachverständigenrat gerade nicht tut.

<b>Verteilungsspielraum und Beschäftigung in Deutschland</b> jahresdurchschnittliche Veränderung bzw. Veränderung gegenüber Vorjahr in %									
Jahre	1 Stunden- produktivität <sup>1</sup>	2 nominaler Stunden-lohn <sup>2</sup>	3 = 2-1 Inflations- bzw. Deflations- potential	4 tatsächliche Inflation <sup>3</sup>	5 realer Stunden-lohn <sup>4</sup>	6 realer Netto- Stundenlohn <sup>5</sup>	7 Arbeits- volumen <sup>6</sup>	8 Beschäftigte	9 reales BIP
1992-1995	2,3	5,4	3,1	3,3	2,0	0,3	-1,0	-1,2	1,3
1996-2000 <sup>7</sup>	2,2	2,0	-0,2	0,8	1,2	0,3	-0,6	-0,3	1,6
1992	1,2	7,3	6,2	5,0	2,2	0,4	1,1	-1,9	2,2
1993	1,4	5,2	3,8	3,7	1,5	2,0	-2,4	-1,8	-1,1
1994	3,1	3,5	0,4	2,5	1,0	-1,9	-0,7	-0,7	2,3
1995	3,6	5,7	2,1	2,0	3,6	0,6	-1,8	-0,2	1,7
1996	2,6	2,7	0,1	1,0	1,6	-0,2	-1,8	-0,9	0,8
1997	2,9	2,3	-0,6	0,8	1,5	-0,8	-1,4	-1,1	1,5
1998	1,5	1,0	-0,5	1,0	-0,1	0,1	0,7	0,2	2,2
1999 <sup>7</sup>	1,0	2,2	1,1	0,8	1,3	0,9	0,2	0,3	1,3
2000 <sup>7</sup>	3,3	1,9	-1,3	0,5	1,5	1,5	-0,8	0,1	2,4

<sup>1</sup> Reales BIP je geleistete Erwerbstätigenstunde.

<sup>2</sup> Arbeitsentgelte je geleistete Beschäftigtenstunde.

<sup>3</sup> BIP-Deflator.

<sup>4</sup> Nominaler Stundenlohn deflationiert mit BIP-Deflator.

<sup>5</sup> Nettolohn- u. -gehaltsumme je Beschäftigtenstunde, deflationiert mit BIP-Deflator.

<sup>6</sup> Geleistete Arbeitsstunden der Erwerbstätigen.

<sup>7</sup> 1999 und 2000 Schätzung und Prognose des DIW.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des DIW.

Stand: Jan. 2000

Halten diese ihre Sparquote auf unverändertem Niveau<sup>5</sup>, muss die Nachfrage der Arbeitnehmerhaushalte einen Wachstumseinbruch erleiden. Für die Unternehmen bedeutet das, dass sie zwar weniger stark steigende oder sogar sinkende Lohnstückkosten verzeichnen, aber ihre tatsächliche Nachfrage im Vergleich zu den Erwartungen, die sie auf Grund vergangener Perioden mit einer ähnlichen Produktivitätsentwicklung haben mussten, zurückgeht.

Die Tatsache, dass die Nachfrage der Arbeitnehmer sinkt, mag man mit dem Argument zu relativieren versuchen, die Nachfrage der Unternehmen und der Unternehmenshaushalte stiege in diesem Fall aber stärker. Doch das ist in einer Marktwirtschaft mit Wettbewerb der Unternehmen nicht zu erwarten. Während nämlich die Arbeitnehmer Kontrakteinkommen beziehen, diese also unmittelbar nach Abschluss der Tarifverträge in der Regel ihr Jahreseinkommen vorhersehen können, ist das bei den Unternehmen nicht der Fall. Unternehmerhaushalte erhalten das, was man Residualeinkommen nennt, also den Teil des Realeinkommens der Volkswirtschaft, der nach Abgeltung aller kontraktbestimmten Einkommen übrig bleibt. Der Empfänger von Residualeinkommen aber kann am Anfang des Jahres nicht wissen, ob im Gefolge einer Lohnzurückhaltung sein Einkommen stärker steigt und wird folglich nicht so disponieren und nachfragen, als ob er sicher sei, dass es stärker stiege.

5 Das war in der Phase 1995/1996 nicht der Fall, die Sparquote sank. Folglich wäre das Gesamtergebnis noch schlechter gewesen, wenn die Arbeitnehmer ihre Ersparnisse nicht vermindert hätten. Allerdings muß man auch bei einer Verminderung der Sparquote gegenrechnen, dass – konsequent argumentiert – das Kapitalangebot auf dem Kapitalmarkt sinkt und folglich der langfristige Zins steigt. Wie wichtig dieser Effekt ist, darüber kann man in der Tat streiten, da er aber in anderen Fällen, so bei der Argumentation gegen staatliche Defizite (die die Kapitalnachfrage erhöhen und so den Zins steigen lassen) eine enorme Rolle spielt, sollte man in hier nicht ganz außer Acht lassen.

Die Arbeitnehmer aber fragen im Gefolge einer geringeren Realeinkommensausweitung sofort weniger nach (bzw. vermindern das Kapitalangebot), sodass für die Unternehmen ein die Kostensenkung kompensierender negativer Effekt sofort spürbar wird. Folglich kann ihn die Lohnstückkostenentlastung nicht zu mehr Investitionen verleiten. Befindet er sich ohnehin in einer Phase schwacher oder gar sinkender Kapazitätsauslastung, wird die Beschäftigung, wie nach 1996, weiter sinken. Es entsteht in diesem Fall im volkswirtschaftlichen Entwicklungsprozess weniger Realeinkommen und weniger Beschäftigung als, gemessen am Potenzial, das durch die Produktivitätszunahme gegeben war, möglich wäre, weil für den Unternehmer zu Anfang der Periode negative Signale von der Nachfrageseite des Gütermarktes kamen<sup>6</sup>.

Wenn also bei einem Verzicht auf produktivitätsorientierte Lohnsteigerungen die Nachfrage in unverändertem Tempo weiter stiege, erhöhten sich in der Tat die Gewinne. Das Tempo der Nachfrageausweitung aber nimmt in der Realität ab, weil bei geringeren Lohnsteigerungen und konstanten Preisen die Arbeitnehmer weniger Kaufkraftzuwachs haben und die Unternehmen dies wegen der unvermeidbaren Unsicherheit über ihre Einkommensentwicklung nicht ausgleichen. Gewonnen hat man bei Lohnzurückhaltung - im Vergleich zu einer produktivitätsorientierten Lohnerhöhung - nichts. Zwar sind am Anfang die Gewinne pro Stück höher, nicht aber der gesamte Gewinn. Am Ende, zwei, drei Jahre später, müssen die Unternehmen die Preise nach unten anpassen, und die Reallöhne steigen doch noch stärker als ursprünglich erwartet. Die ganze Operation aber ist sehr riskant, weil die Volkswirtschaft dabei den konjunkturellen Schwung verlieren kann. Schließlich werden, wenn man es zu weit, nämlich bis zu sinkenden Lohnstückkosten treibt, die Preise absolut zu sinken beginnen und eine deflationäre Spirale droht.

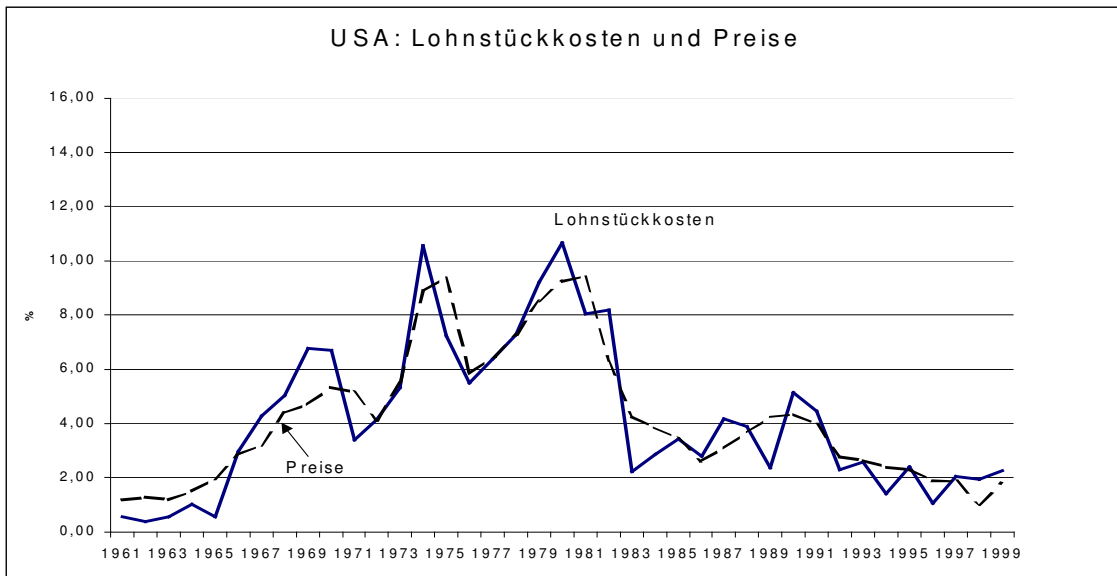
Der relevante ökonomische Zusammenhang ist ganz einfach und empirisch sehr gut belegt: Über längere Fristen folgen die Preise den Lohnstückkosten (Abbildungen für Europa und die USA). Weil die Preise in diesem Sinne in einer Marktwirtschaft flexibel sind, gibt es in Wirklichkeit keine einfachen Rezepte zur Reallohnzurückhaltung, wie sie von den meisten deutschen Ökonomen unter geistiger Führung des Sachverständigenrates<sup>7</sup> vertreten werden<sup>8</sup>.

---

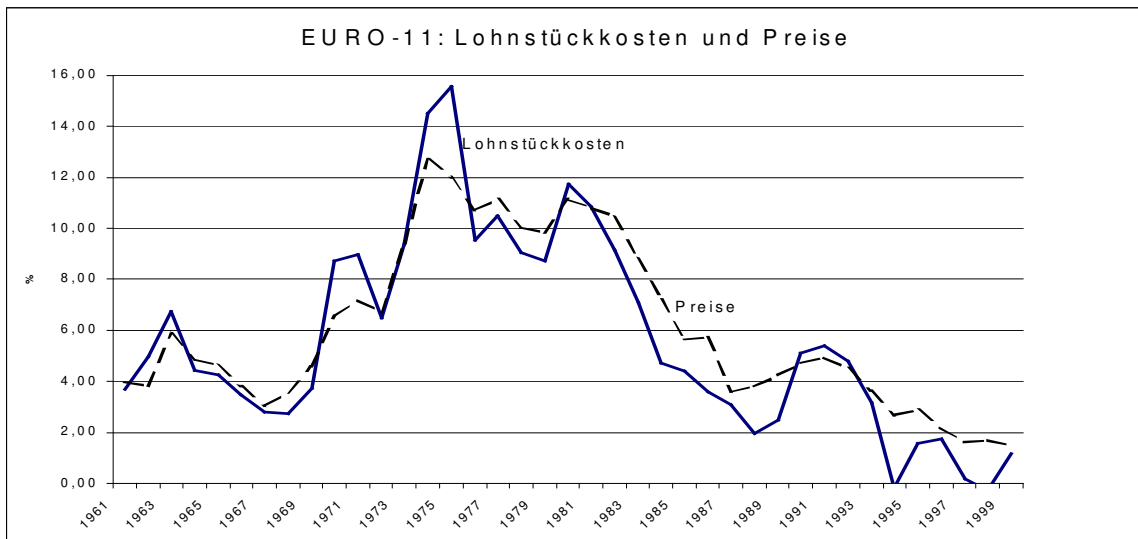
6 Weil, wie die obigen Überlegungen gezeigt haben, Beschäftigungszuwächse bei einem starken wie bei einem schwachen Produktivitätstrend in gleicher Weise möglich sind, ist auch die Diskussion über unterschiedlich hohe „Beschäftigungsschwellen“ des Wachstums in verschiedenen Ländern häufig extrem irreführend. Wer eine hohe Schwelle im Sinne eines hohen Produktivitätsfortschritts aufweist, erreicht diese ebenso leicht wie derjenige, der eine niedrige Schwelle hat, weil ja auch das Potential für ein hohes Wachstum im Land mit der hohen Schwelle höher als im Land mit der niedrigen Schwelle ist. Produktivität und Wachstum sind endogene und eng miteinander verbundene Größen, sodass Dreisätze darüber, was wäre, wenn das eine hoch, das andere aber niedrig wäre, sinnlos sind.

7 Vgl. dazu auch: H. Flassbeck, Lohnzurückhaltung für mehr Beschäftigung? – Über eine zentrale Inkonsistenz im jüngsten Gutachten des Sachverständigenrates –, Wirtschaftsdienst, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Februar 2000.

8 Der Zusammenhang zwischen Lohnstückkosten und Preisen ist so eng, weil Arbeit in der Gesamtwirtschaft – anders als im Betrieb oder in einer Branche – die einzige nicht produzierte Vorleistung ist und damit der mit Abstand wichtigste Kostenfaktor.

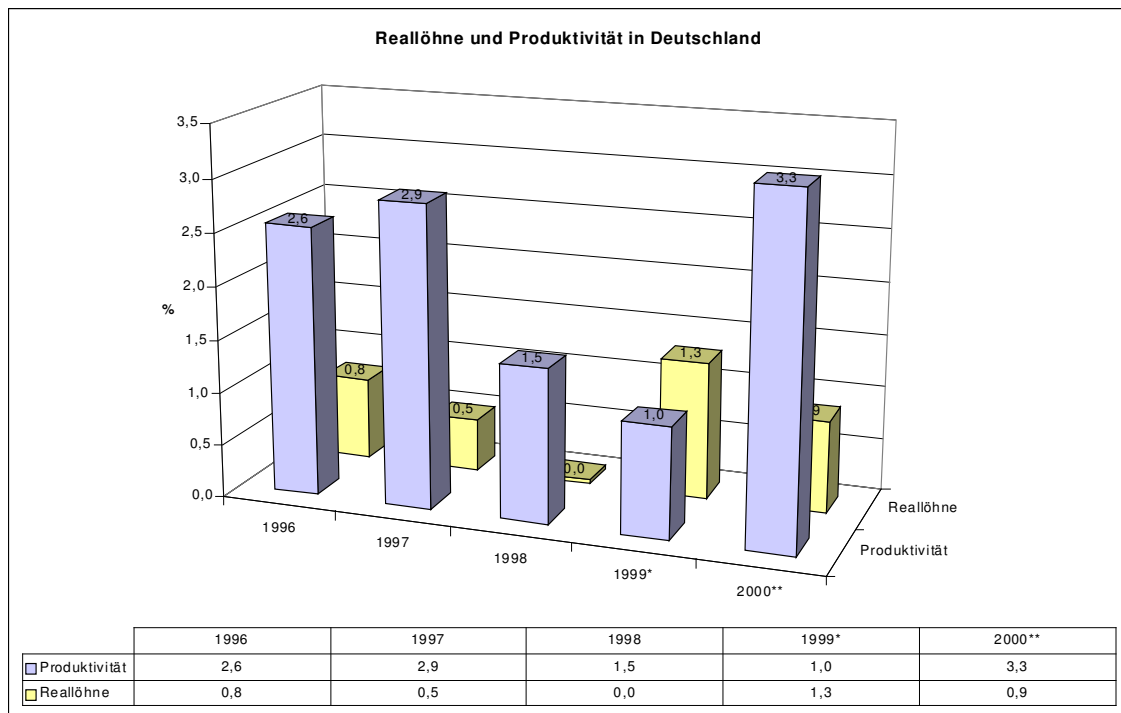


Bei Arbeitszeitverkürzung, also der von den Gewerkschaften präferierten Variante des Verzichts auf die Produktivität, steigt zwar der Stundenlohn wie die Produktivität, aber der Monatslohn, der für die Nachfrage zählt, erhöht sich bei geringerer Stundenzahl weniger. Auch hier gilt: Wenn die Nachfrage unverändert stiege, stellten die Unternehmen mehr Arbeitskräfte ein, um die verlorene Stundenzahl auszugleichen. Das Nachfragetempo lässt aber wiederum nach, weil die, die arbeiten, geringere Einkommenszuwächse als sonst haben. Gewonnen hat man folglich auch hier nichts im Vergleich zu einer einfachen Lohnerhöhung. Verlieren kann man aber auch diesmal den konjunkturellen Schwung und die Solidarität der Arbeitenden mit den Arbeitslosen, wenn man die Arbeitszeitverkürzung zu weit treibt.



Die Lohnzurückhaltung der letzten Jahre hat sich nicht ausgezahlt. Die Reallöhne blieben weit hinter der Produktivität zurück (Abbildung), aber die Beschäftigung ist nicht im erwarteten Maße gestiegen. Auch in den nächsten beiden Jahren wird das im Prinzip so sein, allerdings bringt die deutliche Unterbewertung des Euro einen zusätzlichen Schub für die

Wirtschaft, der das Gesamtergebnis bei der Beschäftigung vorübergehend besser aussehen lässt. Einfach die Löhne wie die Produktivität zu erhöhen, ist folglich das Beste für die Beschäftigung, die Konjunktur und die Preisstabilität. Die Produktivität vorrangig für die Beschäftigung zu „reservieren“, ist eine nette Idee, sicher erdacht von wohlmeinenden Menschen. Mit ernst zu nehmender Ökonomie hat es allerdings nichts zu tun.



### Flexible Löhne versus flexible Gewinne

Bleibt die Frage, ob das Herunterziehen der Tarifverhandlungen auf die betriebliche Ebene, wie es DGB und BDA befürworten, tatsächlich beschäftigungsfördernd nicht nur auf der Ebene des einzelnen Betriebes, sondern auch für die Gesamtwirtschaft ist. Natürlich sind in einer Marktwirtschaft konkrete Verabredungen zur Sicherung der Beschäftigung nur auf der betrieblichen Ebene möglich. Daraus aber folgt nicht, dass solche Vereinbarungen auch gesamtwirtschaftlich besonders effizient im Hinblick auf die damit angestrebten Ziele sind. Das obige Beispiel eines Produktivitätssprungs in einem Betrieb hat schon gezeigt, dass die Vermutung, Lohnabschlüsse, die „den unterschiedlichen Ertrags- und Wettbewerbssituationen auf der betrieblichen Ebene in irgend einem Sinne Rechnung tragen“, seien von vorneherein besser als an der Entwicklung der Gesamtwirtschaft orientierte, leicht in die Irre führt. Man kann aus der Beschäftigungssicherung in einem Betrieb nicht auf die Beschäftigung in der Gesamtwirtschaft schließen.

Kennzeichen und Motor eines marktwirtschaftlichen Systems sind in der Tat unterschiedliche Ertragssituationen der einzelnen Unternehmen. Diese ergeben sich aus einer unterschiedlichen individuellen Produktivitätsentwicklung der Unternehmen einerseits, aber einheitlichen Preisen für alle Vorleistungen, die die Unternehmen im Wettbewerb zu zahlen haben, andererseits. Zu diesen Vorleistungen zählen alle Vorprodukte, die das Unternehmen



aus dem In- und Ausland bezieht, das Fremdkapital und - selbstverständlich - auch Arbeit. Unter reinen Wettbewerbsbedingungen müssen alle Unternehmen exakt den gleichen Preis für alle vergleichbaren, das heißt, gleichartigen und gleich knappen Vorleistungen zahlen. Alle Unternehmen zahlen also bei den Banken den gleichen Preis für Kapital gleicher Fristigkeit (hier unter Berücksichtigung eines individuellen Ausfallrisikos natürlich, weil der Zins lediglich ein für die Zukunft versprochener Preis, nicht aber ein heute sofort gezahlter Preis ist). Sie zahlen auch den gleichen Preis für gleichartige andere Vorleistungen, etwa für importierte Rohstoffe. Eine Inflexibilität der Preise aus der Sicht des einzelnen Unternehmens ist also geradezu eine Voraussetzung für das Funktionieren der Marktwirtschaft, also für den Wettbewerb bei gleichen Ausgangsvoraussetzungen<sup>9</sup>.

Das muss auch für Arbeit gelten. In Ländern, in denen es eine so hohe Mobilität der Arbeitskräfte wie in den USA gibt, ist das unbestritten. Zahlt ein Unternehmen nicht den einheitlichen Marktpreis für eine Arbeitskraft, wandert diese ab und sucht sich ein Unternehmen, das den Marktpreis bezahlt. In Ländern, in denen es keine so hohe Mobilität der Arbeitskräfte gibt, haben sich im Laufe der Industrialisierung Ersatzlösungen (funktionale Äquivalente) herausgebildet, die für die Unternehmen auch am Arbeitsmarkt marktwirtschaftliche Bedingungen herstellen. Die wichtigste davon ist der Flächentarifvertrag.

Steigert ein Unternehmen unter reinen Wettbewerbsbedingungen oder bei Gültigkeit eines Flächentarifvertrages seine Produktivität durch eine Verfahrensinnovation stärker als seine Konkurrenten, steigt sein Gewinn, da es für seine Vorleistungen einschließlich Arbeit nicht mehr als seine produktivitätsschwächeren Konkurrenten zu bezahlen hat. Das ist der entscheidende Anreiz für den Pionier, sich um Innovationen und deren Umsetzung im Markt zu bemühen. Umgekehrt, Unternehmen fallen im Wettbewerb zurück, wenn sie mit dem Tempo des Produktivitätsfortschritts ihrer Konkurrenten nicht mehr Schritt halten können. Sie geraten dann in die Verlustzone und müssen früher oder später aus dem Wettbewerb ausscheiden. Wird der Mechanismus der Haftung des Unternehmens für seine Entscheidungen, im Normalfall durch vorübergehende Verluste, im Extremfall durch Bankrott, abgemildert bzw. beseitigt, wird die gewünschte marktwirtschaftliche Selektion abgeschwächt oder gar aufgehoben. Der wichtigste Mechanismus zur Beseitigung dieser marktwirtschaftlichen Auslese ist die Preisdifferenzierung bei Vorleistungen wie Arbeit oder die staatliche Subvention eines Betriebes oder Sektors.

Allgemein gesprochen: Systeme, die sich dadurch auszeichnen, dass - auf der Ebene des einzelnen Unternehmens - die Vorleistungspreise starr sind, werden über flexible Gewinne gesteuert. Systeme flexibler Vorleistungspreise dagegen schaffen inflexible Gewinne und bedürfen daher anderer Steuerungsmechanismen. Je inflexibler die Preise für Vorleistungen einschließlich Arbeit für das am Markt handelnde Unternehmen sind, desto flexibler und in der Steuerung des Systems effizienter ist der Gewinn dieses Unternehmens. Je flexibler die Preise für Vorleistungen einschließlich Arbeit, desto starrer und damit ineffizienter als Steuerungsinstrument ist der Gewinn des einzelnen Unternehmens. Es ist mehr als erstaunlich, dass sich DGB und BDA tendenziell für eine Abkehr vom System flexibler Gewinne und zu einer Hinwendung zum System inflexibler Gewinne bekennen.

Ist es aus der Sicht der Arbeitgeber sinnvoll, ein System zu fordern, in dem jeder Produktivitätsvorsprung, den sich ein Unternehmen erarbeitet, zu erheblichen Teilen von Preis-

---

<sup>9</sup> Es ist mehr als erstaunlich, dass diese Trivialität, die in jedem Mikrolehrbuch der Ökonomie unter dem Begriff des Unternehmens als Preisnehmer (sogar für seine eigenen Produkte) abgehandelt wird, in der öffentlichen Diskussion weitgehend untergegangen ist.

steigerungen für seine spezifischen Vorleistungen einschließlich Arbeit weggesteuert wird? Wer entscheidet in diesem System darüber, ob ein Unternehmen am Markt bleiben kann, das trotz permanent schwacher Produktivitätsentwicklung überlebt, weil es für seine Vorleistungen einschließlich Arbeit weit weniger als seine Konkurrenten zahlen muss? Ist es aus der Sicht der Gewerkschaften sinnvoll, ein System zu fordern, in dem der Produktivitätsvorsprung eines Betriebes nur oder überwiegend den Arbeitern dieses Betriebes zugute kommt? Wer entscheidet dann darüber, welche Arbeitnehmer in guten und welche in schlechten Betrieben arbeiten und damit gute oder schlechte Löhne verdienen dürfen?

Die in Sonntagsreden zu den „Herausforderungen der Globalisierung“ geforderte „Flexibilität am Arbeitsmarkt“ hat nichts mit flexiblen, im Sinne von unterschiedlichen Preisen für gleichartige Leistungen zu tun. Die Flexibilität der Preise ist am größten, wenn die sichtbaren Unterschiede der Preise gleichartiger Produkte und Dienstleistungen nahe Null sind. Am besten wird das durch einen Flächentarifvertrag mit möglichst wenigen Ausnahmen gewährleistet. Nur in einem solchen System funktioniert die Steuerung der wirtschaftlichen Entwicklung über die Gewinne, anstatt über Ersatzmechanismen wie betriebliche Vereinbarungen. Nicht anders als bei staatlichen Subventionen für Not leidende Branchen muss eine Abweichung vom Prinzip des gleichen Preises für alle Vorleistungen einschließlich Arbeit die Ausnahme sein<sup>10</sup>. Wer sie zur Regel macht, zerstört nicht nur die aus vielen guten Gründen bei uns gewachsenen Strukturen des sozialen Dialogs, sondern auch die marktwirtschaftliche Effizienz eines sich dynamisch entwickelnden Systems, die die deutsche Wirtschaft bisher ausgezeichnet hat.

Auch die jetzt - wieder einmal - diskutierte Einführung einer Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer ändert nichts an diesen Schlussfolgerungen. Erhalten die Arbeitnehmer etwa - abhängig von der Lage des Betriebes - mehr oder weniger Lohn (oder Aktien statt Lohn), vermindern sie in der Tat das Risiko, arbeitslos zu werden. Die Arbeitnehmer sind dann stärker am Risiko des Residualeinkommens ihres Unternehmens beteiligt und übernehmen damit Unternehmerfunktionen. Die Haftung für Fehler des Managements wird dann nicht nur im Fall von Entlassungen, sondern auch beim Einkommen regelmäßig zumindest teilweise auf die Arbeitnehmer abgewälzt. Das vermindert für das Unternehmen die Gewinnschwankungen, aber auch die Steuerungsfunktion der Gewinne im obigen Sinne. Die Arbeitnehmer wählen zwischen Einkommensrisiko und Entlassungsrisiko.

Gesamtwirtschaftlich ist, wie oben dargelegt, durch eine solche Flexibilisierung aber nichts gewonnen. Hinzu kommt aber noch ein weiterer Aspekt in der Gesamtwirtschaft, der solche Systeme sogar instabiler macht. Anders als beim einzelnen Unternehmen hilft eine „flexible“ Reaktion der Einkommen der Arbeitnehmer im Fall eines exogenen Schocks nicht ohne weiteres, um den Schock abzapfen. Sinkt etwa, wie bei der Asienkrise, die Exportnachfrage einer Volkswirtschaft, ist weder eine Lohnsenkung noch eine Freisetzung von Arbeitskräften oder irgendeine Kombination derselben eine angemessene Antwort, weil es die Gesamtnachfrage in der Regel weiter destabilisiert<sup>11</sup>. Nur der Staat und/oder die Geldpolitik können (und müssen) in diesem Fall gegensteuern.

---

10 Der Fall Holzmann hat in kartesischer Klarheit gezeigt, wie eine Abweichung vom Flächentarifvertrag zu subventionsähnlichen Tatbeständen und damit zur Wettbewerbsverzerrung führt. Nicht umsonst haben zuletzt die Arbeitgeber die Vereinbarung zur Lohnkürzung abgelehnt. Holzmann ist nicht der Beweis für die „Inflexibilität“ des Flächentarifvertrages, sondern der Beweis für die in dem System eingebaute Sperre gegen beliebige Subventionen eines gescheiterten Unternehmens durch die Arbeitnehmer.

11 Die einzige Ausnahme ist eine Schockabsorption der privaten Haushalte durch eine Verminderung der Sparquote bei sinkenden Einkommen. Diese kann aber nicht systematisch erwartet werden, obwohl sie bei der Absorption des Schocks der Asienkrise weltweit eine erhebliche Rolle gespielt hat. Die amerikanischen Konsumenten haben nämlich in dieser Phase die weltweite Nachfrage mit Hilfe einer massiven Verringerung ihrer Sparquote stabilisiert.

Ein System beschränkter Haftung der Arbeitnehmer für die Gewinne ist folglich kein Ersatz für Makropolitik, wie das heute oft geglaubt wird. Gesamtwirtschaftlich haben in der Vergangenheit Systeme der Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer vor allem dann funktioniert, wenn gleichzeitig das Risiko entlassen zu werden durch einen besonderen Schutz der Arbeitnehmer verringert wurde. Japan war dafür der klassische Fall. Einerseits waren ergebnisabhängige Bonuszahlungen ein wichtiger Bestandteil des Lohnes, andererseits gab es praktisch eine lebenslange Beschäftigungsgarantie durch das Unternehmen. Wie problematisch ein solches System sich allerdings entwickeln kann, zeigt sich derzeit genau in diesem Land: Weil die Unternehmen in der Krise die Bonuszahlungen drastisch kürzen und die Beschäftigung insgesamt trotzdem nicht mehr gehalten werden kann, sinkt der ausbezahlte Lohn in einer seit der großen Weltwirtschaftskrise von 1929/1930 nicht mehr gesehenen Weise. Das destabilisiert die Nachfrage und damit die gesamte Wirtschaft, weil der Staat überfordert ist, gegen die sinkenden Einkommen der privaten Haushalte die Rolle des Stabilisators zu übernehmen, und die Geldpolitik bei Nullzinsen keinen Handlungsspielraum mehr hat.