

Lohnpolitik und Beschäftigung in Deutschland

Hagen Lesch, November 2005

Die Tarifparteien in Deutschland verfolgen seit Mitte der neunziger Jahre eine vergleichsweise moderate Lohnpolitik. Gleichwohl sind die tatsächlichen Bruttoentgelte in den letzten zehn Jahren weniger stark als die Tariflöhne angestiegen. Dies signalisiert, dass nicht alle Betriebe mit der Tariflohndynamik Schritt halten konnten. Die Tariflöhne nahmen allerdings stärker zu als die Produktivität. Je Stunde gerechnet, steht einem jahresdurchschnittlichen Zuwachs von 2,1 Prozent bei den Tariflöhnen ein Anstieg von 1,7 Prozent bei der Produktivität gegenüber. Auch die für die Beschäftigung relevanten Arbeitskosten wuchsen mit 1,9 Prozent pro Jahr stärker als die Produktivität. Eine empirische Analyse zeigt jedoch, dass eine Lohnzurückhaltung positive Effekte auf die Beschäftigung in Deutschland hat. Nimmt die Lohnzurückhaltung um 1 Prozentpunkt zu, steigen Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen ein Jahr später um etwa 0,4 Prozent oder um 130.000 Personen. Eine mehrjährige Lohnzurückhaltung, bei der die Tariflohnvereinbarungen hinter dem Produktivitätswachstum zurückbleiben, würde demnach zu einer spürbaren Entlastung des Arbeitsmarktes beitragen.

Tarifbindung in Deutschland

Trotz einer tendenziell leicht rückläufigen Tarifbindung wird die Lohnentwicklung in Deutschland immer noch stark durch die zwischen den Tarifparteien ausgehandelten kollektiven Tarifverträge bestimmt. Auf Basis des IAB-Betriebspanels waren im Jahr 2004 insgesamt 84 Prozent der westdeutschen und 76 Prozent der ostdeutschen Arbeitnehmer bei tarifgebundenen oder tariforientierten Arbeitgebern beschäftigt (Ellguth/Kohaut, 2005). Davon arbeiteten 61 Prozent der westdeutschen und 41 Prozent der ostdeutschen abhängig Beschäftigten in Betrieben, die an einen Flächentarifvertrag gebunden waren. Allerdings stellen diese Paneldaten eine Obergrenze der tatsächlichen Reichweite von Tarifverträgen dar. Denn inzwischen werden in den meisten Branchen tarifliche Öffnungsklauseln genutzt, die den Unternehmen erlauben, bei Löhnen oder Arbeitszeiten von den Tarifstandards abzuweichen. Nach der vierten Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung nutzten zur Jahreswende

2004/2005 drei Viertel der tarifgebundenen Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten tarifliche Öffnungs- und Differenzierungsklauseln (Bispinck, 2005). Im Vordergrund standen Abweichungen von der tariflichen Regelarbeitszeit. Die entgeltbezogenen Öffnungsklauseln wurden hingegen weniger genutzt. So gaben 22 Prozent der Betriebe an, die tarifliche Jahressonderzahlung nur teilweise oder gar nicht zu zahlen, 17 Prozent setzten die Tariferhöhungen aus, 10 Prozent senkten tarifliche Grundvergütungen ab, und 9 Prozent nahmen Abstriche beim tariflichen Urlaubsgeld vor.

Die zunehmende Nutzung tariflicher Öffnungsklauseln trägt dazu bei, auch Firmen mit wirtschaftlichen Problemen im Flächentarifvertrag zu halten. Damit stabilisieren sie auf der einen Seite den Flächentarifvertrag. Auf der anderen Seite wandeln sich Tarifnormen umso eher zu unverbindlichen Orientierungsmarken, je mehr Betriebe von tariflichen Öffnungsklauseln Gebrauch machen müssen. Dies würde den Flächentarifvertrag destabilisieren. Um dies zu verhindern, müssen die Tarifparteien die Dezentralisierung der Tarifpolitik durch maßvolle Lohnabschlüsse flankieren. Denn das stellt sicher, dass Tarifnormen nicht nur Mindestbedingungen im juristischen, sondern auch im ökonomischen Sinne sind und von der überwiegenden Mehrheit der tarifgebundenen Firmen auch bezahlt werden können.

Lohnentwicklung in Deutschland

Ein Blick auf die Entwicklung der Tarifverdienste zeigt, dass die Lohnabschlüsse seit Mitte der neunziger Jahre wesentlich maßvoller ausgefallen sind als in den frühen neunziger Jahren, die zunächst durch den Wiedervereinigungsboom und dann durch die rasche Ost-West-Lohnangleichung geprägt waren (Lesch, 2001; Deutsche Bundesbank, 2004). Die Tariflöhne und -gehälter sind in nominaler Betrachtung auf Monatsbasis im Zeitraum 1995 bis 2004 insgesamt um 20 Prozent oder jahresdurchschnittlich um knapp 2,1 Prozent angestiegen. Auf Stundenbasis ergeben sich ähnlich hohe Zuwächse. In preisbereinigter Betrachtung (deflationiert mit den Konsumentenpreisen) stiegen die Tariflöhne auf Monats- und auf Stundenbasis um jeweils 0,7 Prozent pro Jahr an.

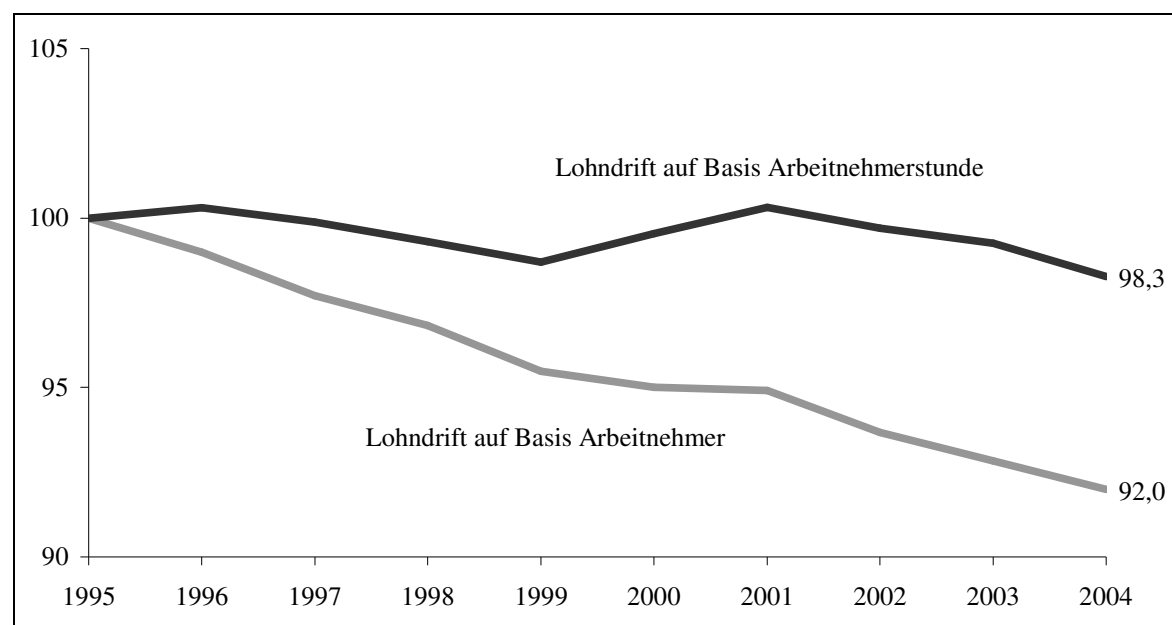
Obwohl die Tariflohndynamik im langjährigen Vergleich recht maßvoll ausgefallen ist, hat eine Reihe von Betrieben diese Dynamik nicht nachvollzogen oder nachvollziehen können. Dies wird beim Vergleich der Tarif- mit der Effektivlohnentwicklung deutlich. Die Effektivlöhne sind die tatsächlich gezahlten Bruttoentgelte. Sie stiegen je Arbeitnehmer im Zeitraum 1995 bis 2004 nur um insgesamt 11 Prozent an, was einem jährlichen Anstieg von knapp 1,2 Prozent entspricht. Entsprechend ging die Lohndrift, also die Differenz zwischen Effektiv- und Tariflohnanstieg, um jahresdurchschnittlich 0,9 Prozent zurück. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse die Lohndyna-

mik je Arbeitnehmer stark abbremesen. Andererseits ist nicht erfasst, dass eine Verlängerung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ohne entsprechenden Lohnausgleich die Effektivlohnentwicklung auf Stundenbasis dämpft. Die Bruttoverdienste je Arbeitsstunde, die ein aussagekräftigeres Bild liefern, sind seit Mitte der neunziger Jahre um insgesamt 18 Prozent und damit um 2 Prozentpunkte schwächer angestiegen als die Tariflöhne auf Stundenbasis. Entsprechend nahm die Lohnspanne (Effektivlohn minus Tariflohn) um jahresdurchschnittlich 0,2 Prozent ab (Abbildung 1). Bei der Interpretation der Zahlen ist zu beachten, dass sich die Beschäftigungsstruktur verändert. Im Zeitablauf nimmt die Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte zu, so dass die Effektivverdienste schneller steigen als im Falle einer konstanten Beschäftigungsstruktur. In diesem Sinne stellt die Lohndrift auf Stundenbasis nur eine Untergrenze der tatsächlichen Lohndrift dar.

Abbildung 1

Lohndrift in Deutschland

Differenz zwischen der Veränderung der Effektiv- und der Tarifverdienste auf Basis von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerstunden in der Gesamtwirtschaft, Index 1995 = 100



Tarifverdienste: Tarifliche Grundvergütungen einschließlich Nebenvereinbarungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen); Effektivverdienste: Bruttolöhne und -gehälter.

Quellen: Deutsche Bundesbank; Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Lohnpolitische Orientierungsgrößen

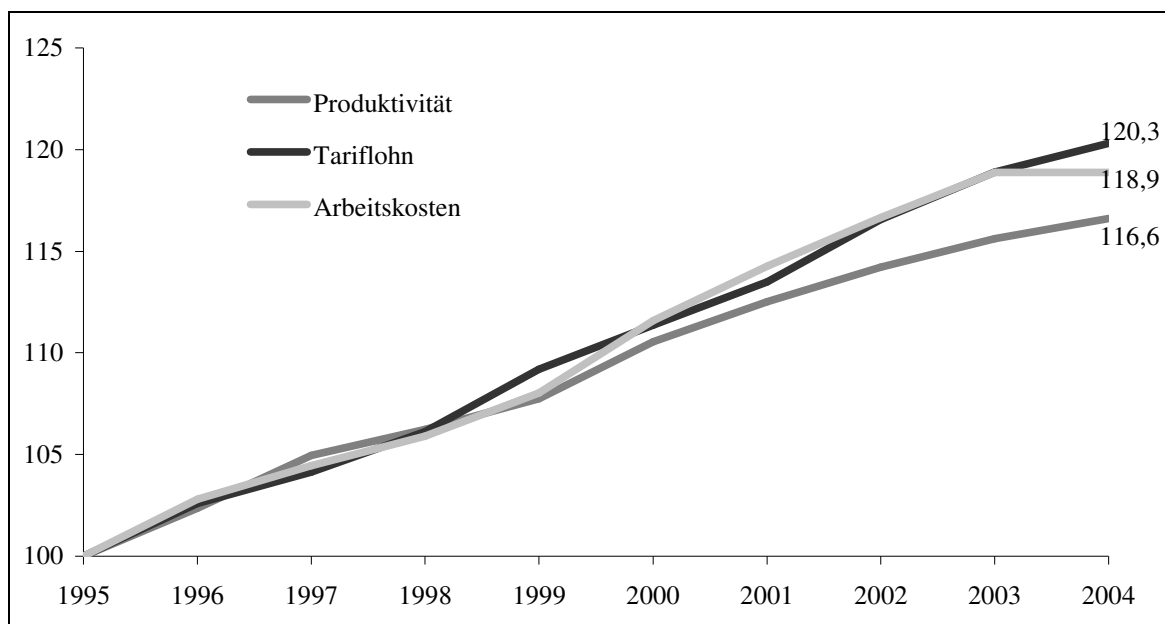
Ob die Tarifpolitik angemessen war, lässt sich unter anderem mit Hilfe des Konzepts der produktivitätsorientierten Lohnpolitik messen (Lesch, 2002). Unter produktivitätsorientierter Lohnpolitik wird eine Ausrichtung der Erhöhung der Nominallohnsätze an der Steigerungsrate der durchschnittlichen gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität verstanden.

Ziel dieser Richtschnur ist einerseits die Stabilisierung des gesamtwirtschaftlichen Preisniveaus und andererseits die Stabilisierung des Beschäftigungsniveaus. Verteilungspolitische Ziele sollen demgegenüber zurücktreten. Der Ansatz basiert auf der Überlegung, dass die Lohnstückkosten konstant bleiben, wenn Arbeitskosten und Produktivität mit derselben Rate wachsen. Unter sonst gleichen Bedingungen bleiben dann die Preise und die Beschäftigung unverändert. Da einzelne Branchen eine unterschiedliche Produktivitätsentwicklung aufweisen, sich aber alle an der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsveränderung ausrichten sollen, lässt sich Preisstabilität nur mit Hilfe einer kompensatorischen Preispolitik erreichen. Danach müssen Branchen mit überdurchschnittlicher (unterdurchschnittlicher) Produktivität ihre Preise in dem Ausmaß senken (erhöhen), in dem die branchenmäßige Produktivitätsentwicklung über (unter) der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung liegt. Branchen mit durchschnittlichem Produktivitätszuwachs können ihre Preise unverändert lassen.

Abbildung 2

Entwicklung von Tariflohn, Arbeitskosten und Produktivität

Gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Deutschland auf Stundenbasis, Index 1995 = 100



Arbeitskosten: Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmerstunde; Produktivität: reale Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigenstunde; Tariflohn: tarifliche Grundvergütungen einschließlich Nebenvereinbarungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen).

Quellen: Deutsche Bundesbank; Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Abbildung 2 zeigt, dass die Tariflöhne auf Stundenbasis im Zeitraum 1995 bis 2004 insgesamt etwas schneller als die reale Bruttowertschöpfung je Stunde (Produktivität) gestiegen sind. Während die Tariflöhne um 20,3 Prozent wuchsen, nahm die Produktivität nur um 16,6 Prozent zu. Damit hat die Tarifpolitik den durch das Produktivitätswachstum abge-

steckten lohnpolitischen Verteilungsspielraum mehr als ausgeschöpft. Ähnlich fällt die Bilanz aus, wenn statt der Tariflöhne die Arbeitskosten herangezogen werden. Da die Arbeitsnachfrage nicht von den Tariflöhnen abhängt, sondern von den gesamten Arbeitskosten (Bruttoverdienste plus Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber), ist dieser Vergleich aussagekräftiger. Dabei zeigt sich, dass die Arbeitskosten je Stunde mit insgesamt 19 Prozent ähnlich stark angestiegen sind wie die Tarifverdienste. Die Tarifpolitik hat auf die wirtschaftlichen Gegebenheiten nicht ausreichend Rücksicht genommen und muss trotz der eher maßvollen Lohnabschlüsse insgesamt als expansiv bezeichnet werden.

Notwendige Abschlüsse

Beim Vergleich von Lohnzuwachs und Produktivitätsentwicklung müssen die Wechselwirkungen zwischen beiden Größen beachtet werden (Knappe/Funk, 1997). Einerseits steckt die Produktivitätsdynamik den Verteilungsspielraum ab, andererseits wird der Produktivitätspfad auch von der Lohnentwicklung bestimmt. Je mehr die Beschäftigung lohnpolitisch bedingt sinkt, desto stärker steigt auch die Produktivität, weil vor allem weniger produktive Beschäftigte infolge der Lohnerhöhung ihren Arbeitsplatz verlieren. Deshalb muss die Produktivitätsentwicklung um die so genannte Entlassungsproduktivität bereinigt werden. Um sie quantifizieren zu können, müssen bestimmte Annahmen getroffen werden, die kontrovers diskutiert werden (Kalmbach, 2000; Horn/Logeay, 2004; Kohns/Ulbrich, 2004). Nach Berechnungen des Sachverständigenrats (2003, 363) blieb die bereinigte Produktivität im Zeitraum 1995 bis 2003 um jahresdurchschnittlich knapp 0,2 Prozentpunkte hinter dem unbereinigten Anstieg zurück. Daher ist die unbereinigte Produktivitätsrate als absolute Obergrenze des lohnpolitischen Verteilungsspielraums zu verstehen.

Bei anhaltender Unterbeschäftigung ist eine weitere Modifizierung der produktivitätsorientierten Lohnpolitik notwendig. Denn dann reicht es nicht aus, das Beschäftigungsniveau zu stabilisieren. Vielmehr ist ein lohnpolitischer Beitrag notwendig, um das Beschäftigungswachstum zu stimulieren. Dies ist möglich, indem der (bereinigte) Produktivitätszuwachs nur teilweise in Lohnerhöhungen fließt und der unausgeschüttete Teil in den Unternehmen verbleibt. Bleibt der Arbeitskostenanstieg hinter dem Produktivitätszuwachs zurück, ändert sich der relative Preis zwischen Arbeit und Kapital, und Arbeit wird relativ billiger. Außerdem erhöht sich die Rentabilität des eingesetzten Kapitals. Diese Effekte bewirken, dass die Arbeitsnachfrage unter sonst gleichen Bedingungen steigt.

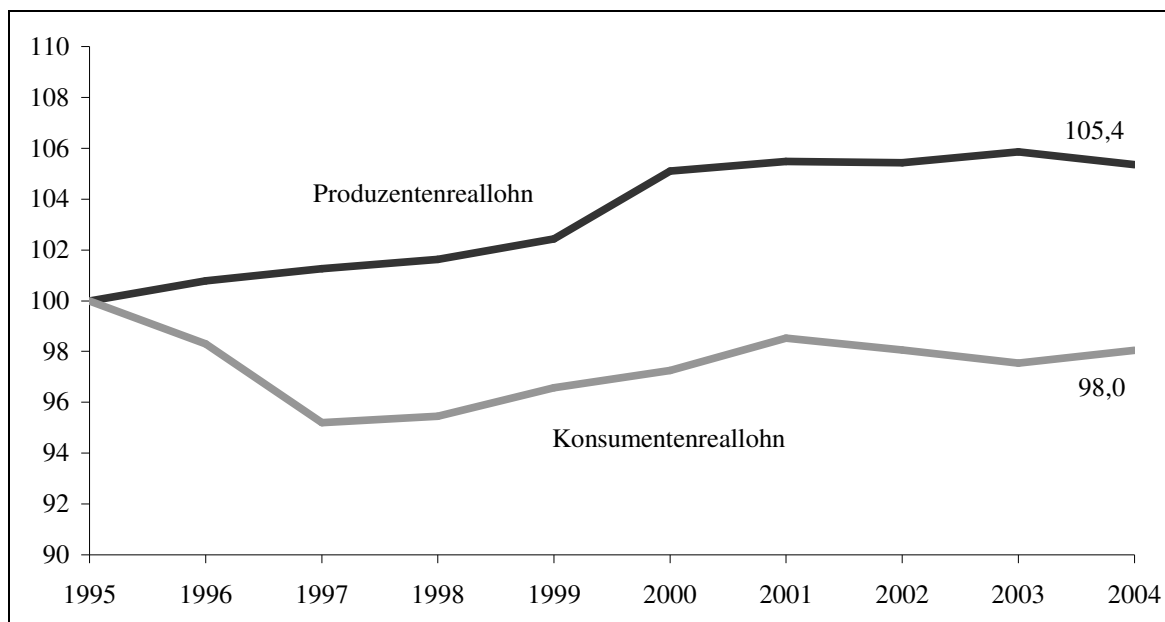
Beim Zusammenhang zwischen Lohn- und Beschäftigungsdynamik muss auch der so genannte Abgabenkeil berücksichtigt werden (Abbildung 3). Dieser misst die Differenz zwischen dem Anstieg der für die Arbeitsnachfrage relevanten Produzentenlöhne (definiert als

Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer preisbereinigt mit dem Deflator des Bruttoinlandsprodukts) und des für die Kaufkraft der Arbeitnehmer relevanten Konsumentenlohns (definiert als Nettolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer preisbereinigt mit dem Verbraucherpreisindex). Ein wachsender Abgabenkeil, zum Beispiel im Zeitraum 1995 bis 1997, kann zum einen das Ergebnis steigender Sozialabgaben und Lohnsteuern und zum anderen unterschiedlicher Preistrends beim Konsum und der gesamtwirtschaftlichen Produktion sein. Diese Lücke erschwert die Tarifpolitik und belastet den Arbeitsmarkt, weil sich Lohnsteigerungen zwar in höheren (realen) Arbeitskosten, aber nicht in steigenden (realen) Nettoverdiensten niederschlagen. Sie verpuffen nachfrageseitig, verteuern aber den Faktor Arbeit. Dabei besteht die Gefahr, dass die Gewerkschaften auf die stagnierende oder gar negative Entwicklung der realen Nettoverdienste mit hohen Lohnforderungen reagieren, die den Abgabenkeil über eine steigende Arbeitslosigkeit weiter verstärken können. Seit dem Jahr 1998 verläuft die Entwicklung zwischen beiden Indikatoren weitgehend parallel, die realen Nettoverdienste sind mit Ausnahme der Jahre 2002 und 2003 wieder leicht angestiegen.

Abbildung 3

Produzenten- und Konsumentenreallohn in Deutschland

Gesamtwirtschaft, Index 1995 = 100



Produzentenreallohn: Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer deflationiert mit dem BIP-Deflator; Konsumentenreallohn: Nettolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer deflationiert mit dem Verbraucherpreisindex.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Branchentrends seit Mitte der neunziger Jahre

Tabelle 1 stellt die Tariflohndynamik auf Stundenbasis für ausgewählte Branchen in Deutschland sowie in West- und Ostdeutschland dar. In Deutschland legten die Tariflöhne in der Metall- und Elektro-Industrie sowie in der Papier verarbeitenden Industrie mit jahresdurchschnittlich 2,9 Prozent am stärksten zu, gefolgt vom Einzelhandel mit einem Zuwachs von 2,6 Prozent pro Jahr. Die geringste Lohndynamik wiesen das Bauhauptgewerbe mit 1,6 Prozent und der Öffentliche Dienst mit 1,7 Prozent auf. Unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt lag neben diesen beiden Branchen nur noch die Gastronomie. Dies deutet darauf hin, dass in vielen hier nicht explizit betrachteten Branchen deutlich moderatere Lohnsteigerungen vereinbart worden sind.

Tabelle 1

Tariflohnanstieg in ausgewählten Branchen

Jahresdurchschnittliche Veränderung der Stundentariflöhne im Zeitraum 1995 bis 2004 in Prozent

	Deutschland		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Ins-gesamt	Jahres-durchschnitt	Ins-gesamt	Jahres-durchschnitt	Ins-gesamt	Jahres-durchschnitt
Papier verarbeitende Industrie	29,6	2,9	29,1	2,9	41,4	3,9
Metall- und Elektro-Industrie	29,6	2,9	28,0	2,8	47,0	4,4
Einzelhandel	25,8	2,6	23,5	2,4	41,2	3,9
Druckindustrie	25,1	2,5	24,0	2,4	41,4	3,9
Chemische Industrie	25,0	2,5	23,0	2,3	52,8	4,8
Groß- und Außenhandel	24,5	2,5	24,0	2,4	31,2	3,1
Textilindustrie	22,8	2,3	22,0	2,2	46,8	4,4
Privates Bankgewerbe	22,5	2,3	21,2	2,2	40,8	3,9
Ernährungsgewerbe	22,1	2,2	18,4	1,9	37,5	3,6
Versicherungen	20,3	2,1	18,8	1,9	41,9	4,0
Gesamtwirtschaft	20,3	2,1	18,6	1,9	28,8	2,9
Gastronomie	19,6	2,0	19,4	2,0	22,7	2,3
Öffentlicher Dienst	15,9	1,7	12,8	1,3	28,8	2,8
Bauhauptgewerbe	14,9	1,6	12,7	1,3	19,0	1,9

Quellen: Deutsche Bundesbank; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Das Bild ändert sich kaum, wenn zwischen West und Ost unterschieden wird. Auch in den alten Bundesländern stehen die Papier und Pappe verarbeitende Industrie (2,9 Prozent) und die Metall- und Elektro-Industrie (2,8 Prozent) an der Spitze sowie das Bauhauptgewerbe und der Öffentliche Dienst mit jeweils 1,3 Prozent am Schluss des Rankings. In den neuen Ländern gab es die größten Zuwächse mit jahresdurchschnittlich 4,8 Prozent in der Chemischen Industrie. Es folgten die Metall- und Elektro-Industrie und die Textilindustrie mit einem Plus von jeweils 4,4 Prozent. Das Bauhauptgewerbe bildete mit einem Zuwachs von 1,9 Prozent erneut das Schlusslicht, gefolgt von der Gastronomie (2,3 Prozent) und dem Öffentlichen Dienst (2,8 Prozent). Trotz der deutlich höheren Arbeitslosigkeit war die Tariflohndynamik im Osten größer als im Westen: Über alle Branchen hinweg ergab sich im Osten ein jährliches Plus von 2,9 Prozent gegenüber 1,9 Prozent im Westen.

Produktivitätsorientierung auf Branchenebene

Bei einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik sollen sich die Löhne aller Branchen am gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt orientieren (Lesch, 2002, 29 ff.). Denn eine Orientierung an der Branchenproduktivität hätte eine vergleichsweise unetwiegliche Lohnentwicklung zur Folge, da die Produktivität der einzelnen Branchen stärker schwankt als die gesamtwirtschaftliche. Zudem besteht die Gefahr, dass die Lohnpolitik einen Inflationsschub erzeugt, weil die Produktivitätsgewinne in Branchen mit überdurchschnittlichen Zuwächsen voll abgeschöpft würden und damit kein Raum mehr für Preissenkungen bestünde, der die Lohnzuwächse von Branchen mit geringen Produktivitätszuwächsen ausgleichen würde. Eine Orientierung an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität bedeutet aber keinesfalls, dass alle Branchen denselben Lohnanstieg aushandeln müssen. Strukturelle Unterschiede sollen durchaus berücksichtigt werden. Für Branchen, die wie die Bauindustrie unter einer anhaltenden Strukturkrise leiden, ist dann ein Abschlag vom gesamtwirtschaftlichen Produktivitätszuwachs vorzunehmen. Stark wachsende Branchen können überdurchschnittliche Lohnsteigerungen vereinbaren. Eine solche intersektorale Lohndifferenzierung ist auch allokationspolitisch erwünscht, weil sie Anreize setzt, von schrumpfenden in expandierende Branchen zu wechseln, und dadurch hilft, den sektoralen Strukturwandel abzufedern.

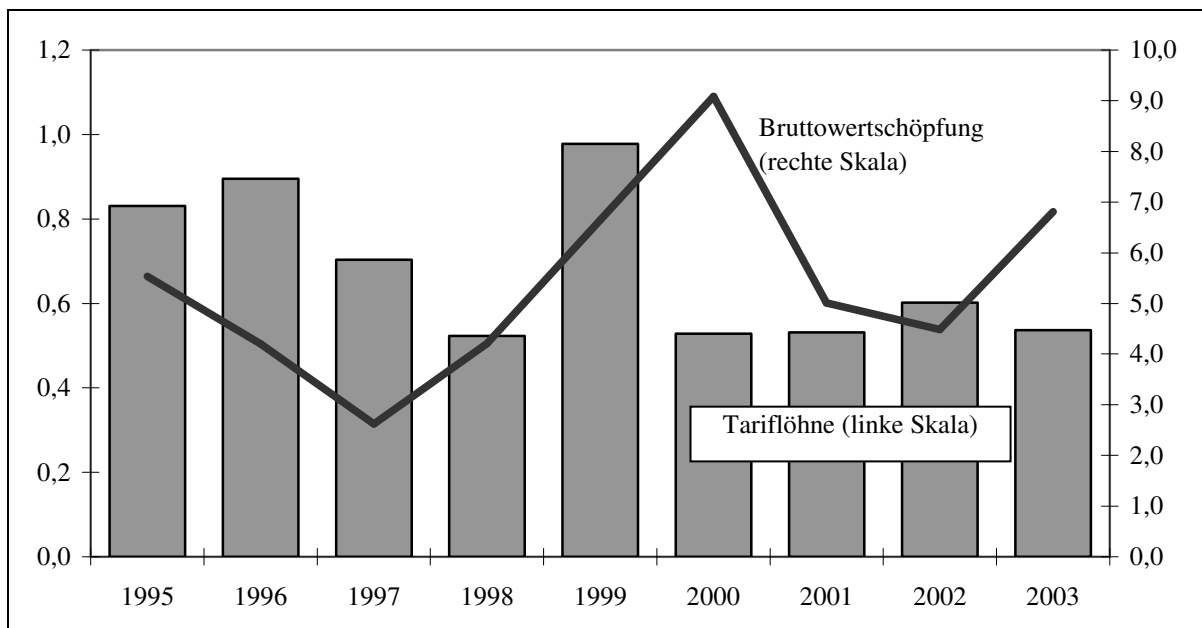
Wie eine optimale Differenzierung zwischen den einzelnen Branchen aussehen sollte, lässt sich theoretisch nicht eindeutig bestimmen. Streuungsmaße wie die Standardabweichung oder der Variationskoeffizient zeigen, dass die Bruttowertschöpfung wesentlich stärker schwankt als der Tariflohn. Dies ist durchaus mit einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik vereinbar. Entscheidend ist vielmehr, ob die Entwicklung der Bruttowertschöpfung die Tarifpolitik dahingehend beeinflusst, dass Veränderungen der Bruttowertschöpfung zu gleich gerichteten Veränderungen der Tariflöhne führen. Abbildung 4 stellt die mit Hilfe

der Standardabweichung gemessenen absoluten Veränderungen der beiden Variablen für den Zeitraum 1995 bis 2003 gegenüber. Demnach bestand zwischen den Veränderungen beider Größen kein enger Zusammenhang. Die Veränderungen waren in den Jahren 1995/1996, 1997/1998, 1999/2000 und 2002/2003 gegenläufig.

Abbildung 4

Branchenstreuung bei Tariflöhnen und Bruttowertschöpfung

Standardabweichung



Quellen: Deutsche Bundesbank; Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Der sektorale Strukturwandel hat demnach die Tariflohnpolitik in Deutschland kaum beeinflusst. Es ist zwar zu beobachten, dass die Tariflohndynamik in der strukturschwachen Bauwirtschaft oder im Öffentlichen Dienst, wo der tarifpolitische Handlungsspielraum durch die prekäre Haushaltslage von Bund, Ländern und Gemeinden seit Jahren eingeschränkt ist, hinter den übrigen Branchen zurückgeblieben ist. Insgesamt wurde dem Strukturwandel aber wenig Rechnung getragen.

Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland

Der Anstieg der Arbeitskosten sollte bei anhaltender Unterbeschäftigung hinter dem bereinigten Produktivitätszuwachs zurückbleiben, um einen lohnpolitischen Beitrag zur Entlastung des Arbeitsmarktes zu leisten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die beiden Größen wechselseitig beeinflussen können. Einerseits prägt die Lohnpolitik die Beschäftigungsentwicklung. Andererseits beeinflusst die Arbeitsmarktlage die Lohnpolitik. Denn bei hoher Arbeitslosigkeit sollten die gewerkschaftlichen Lohnforderungen im Allgemei-

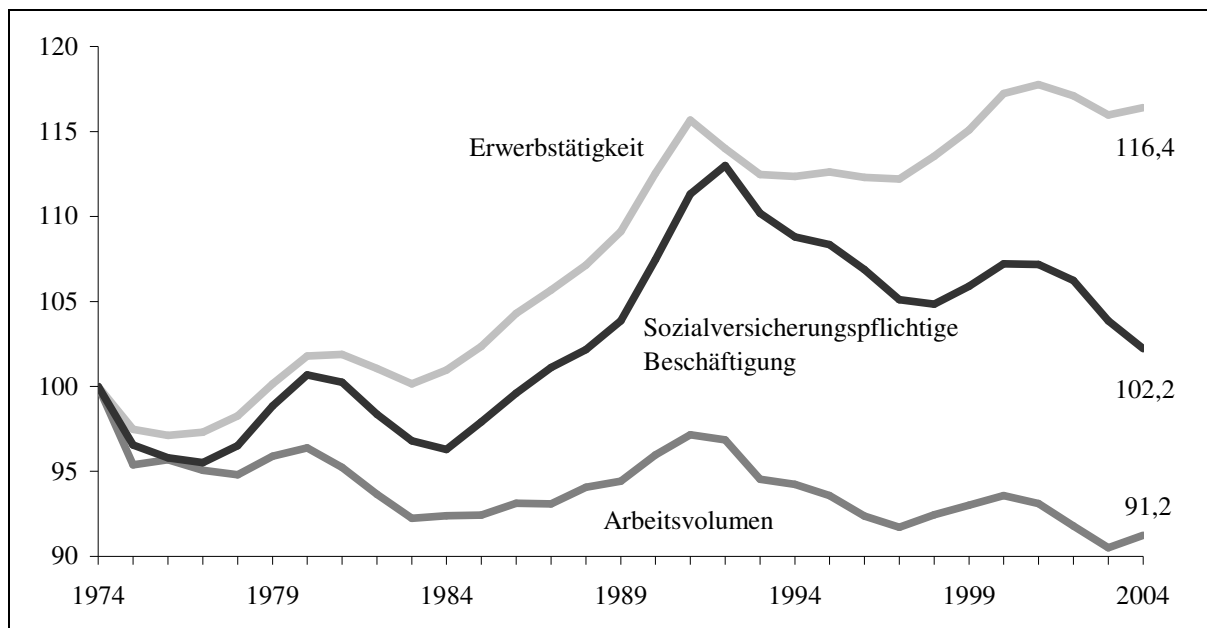
nen geringer ausfallen. Zudem beeinflusst die Beschäftigungsentwicklung den Produktivitätspfad und damit auch das Ausmaß der Lohnzurückhaltung.

Bei einer empirischen Überprüfung des Zusammenhangs zwischen Lohn- und Beschäftigungsentwicklung besteht das Problem, wie die Beschäftigungsentwicklung zu messen ist. Die Anzahl der Erwerbstätigen wird ebenso wie die Anzahl der abhängig Beschäftigten zunehmend durch Teilzeitstellen und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse wie Mini-, Midi- oder Ein-Euro-Jobs beeinflusst. Wird etwa ein Vollzeitarbeitsplatz in mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse aufgeteilt, dann steigt die Anzahl der Erwerbstätigen, ohne dass der insgesamt erbrachte Arbeitseinsatz wächst (Lehment/Oskamp, 2004, 84). Aus diesem Grund werden neben der Entwicklung der Erwerbstätigkeit auch die des Arbeitsvolumens und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung herangezogen.

Abbildung 5

Erwerbstätigkeit, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Arbeitsvolumen

Bis 1991 Westdeutschland, danach Deutschland, Index 1974 = 100



Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Abbildung 5 stellt dazu die langfristige Entwicklung dieser drei Beschäftigungsindikatoren dar. Um einen Bezug zur folgenden quantitativen Schätzung herzustellen, wurde der Betrachtungszeitraum so weit ausgeweitet, wie vergleichbare Daten vorliegen. Dabei wurden bis einschließlich 1991 Daten für Westdeutschland, anschließend Daten für Deutschland verwendet. Die Erwerbstätigkeit und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ha-

ben sich im Zeitraum 1974 bis 1994 parallel entwickelt. Mitte der neunziger Jahre war ein Auseinanderlaufen zu beobachten, bevor sich Ende der neunziger Jahre wieder eine parallele Entwicklung einstellte, die am aktuellen Rand aber wieder unterbrochen wird. Mitte der neunziger Jahre waren es vor allem die sozialversicherungsfreien geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, zuletzt die Ein-Euro-Jobs, die den parallelen Verlauf gestört haben. Beim Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen zeigt sich ein ähnlicher Verlauf wie bei der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Allerdings fiel die Zunahme des Arbeitsvolumens in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre infolge der kollektiven Arbeitszeitverkürzung nur moderat aus.

Lohnzurückhaltung und Beschäftigung

In einer strengen Definition liegt Lohnzurückhaltung dann vor, wenn der Nominallohn weniger steigt als der beschäftigungsneutrale Produktivitätszuwachs. Diese Definition folgt dem Konzept der produktivitätsorientierten Lohnpolitik. Um den Zusammenhang zwischen Lohnzurückhaltung und Beschäftigung empirisch zu überprüfen, muss allerdings eine weichere Definition der Lohnzurückhaltung herangezogen werden. Danach liegt Lohnzurückhaltung vor, wenn der Reallohn weniger steigt als der Produktivitätszuwachs. Die Verwendung realer Größen ist notwendig, weil zwei Variablen, die zur Erklärung der Beschäftigungsentwicklung herangezogen werden – die Lohnzurückhaltung und die Veränderung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage –, aufgrund des Inflationsrückgangs einem gemeinsamen Trend folgen und damit korreliert sind. Dieses Problem lässt sich durch die Verwendung preisbereinigter Größen ausschalten.

Die ökonometrische Schätzung bezieht sich bei der Erwerbstätigkeit und dem Arbeitsvolumen als den zu erklärenden Variablen auf die Jahre 1971 bis 2004, bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf den Zeitraum 1975 bis 2004, weil erst ab diesem Zeitpunkt statistische Angaben vorliegen. Die Veränderung der Beschäftigungsvariablen (Erwerbstätigkeit, Arbeitsvolumen, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) wird erklärt durch die Veränderung der Beschäftigungsvariablen in der Vorperiode, durch die Lohnzurückhaltung in der Vorperiode und durch die Zuwachsrates des realen Bruttoinlandsproduktes. Bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung wurde zusätzlich noch eine Dummyvariable für das Jahr 1992 aufgenommen. Sie weist darauf hin, dass sich mit dem Übergang zur gesamtdeutschen Betrachtung ein Strukturbruch ergeben hat. Die Ergebnisse der drei linearen Regressionen sind in Tabelle 2 zusammengefasst. Bei allen drei Beschäftigungsvariablen zeigt sich ein positiver Zusammenhang mit der Lohnzurückhaltung der Vorperiode, der statistisch hoch signifikant ist. Am größten fällt der Einfluss der Lohnzurückhaltung bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aus: Nimmt

dort die Lohnzurückhaltung um 1 Prozentpunkt zu, steigt die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im folgenden Jahr um gut 0,5 Prozent. Das entspricht einer Zunahme von über 110.000 Personen. Beim Arbeitsvolumen und der Erwerbstätigkeit ergibt sich jeweils ein Anstieg von rund 0,4 Prozent, wobei der Anstieg bei der Erwerbstätigenzahl etwas höher ausfällt. Das Arbeitsvolumen steigt um rund 222 Millionen Stunden, die Anzahl der Erwerbstätigen nimmt um fast 130.000 Personen zu.

Tabelle 2

Lohnzurückhaltung und Beschäftigung in Deutschland

Schätzergebnisse	S.E.	D.W.	\bar{R}^2
(1) $\Delta N(t) = -0,296 + 0,552\Delta N(t-1) + 0,411LZ(t-1) + 0,273\Delta y(t)$ (-1,275) (4,819)*** (3,313)*** (2,806)***	0,83	1,96	0,58
(2) $\Delta AV(t) = -0,995 + 0,386\Delta AV(t-1) + 0,398LZ(t-1) + 0,423\Delta y(t)$ (-4,579)*** (3,306)*** (3,184)*** (4,347)***	0,81	1,75	0,61
(3) $\Delta N^S(t) = -1,092 + 0,886\Delta N^S(t-1) + 0,535LZ(t-1) + 0,612\Delta y(t) - 1,829DUM92$ (-4,409)*** (9,211)*** (3,609)*** (5,191)*** (-2,079)**	0,79	2,13	0,78

Daten 1971 bzw. 1975 bis 1991 Westdeutschland, ab 1992 Deutschland. S.E.: Standardfehler der Regression, D.W.: Durbin-Watson-Wert, \bar{R}^2 : korrigiertes Bestimmtheitsmaß, t-Testwerte in Klammern, **/***: signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5/1 Prozent; 29 Beobachtungen bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (ab 1975), 33 Beobachtungen bei Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen (ab 1971). Durch Einheitswurzeltests wurde überprüft, ob alle verwendeten Zeitreihen stationär sind. $\Delta N(t)$: Zuwachsrate der Erwerbstätigenzahl in der Periode t, $\Delta N(t-1)$: Zuwachsrate der Erwerbstätigenzahl in der Periode t-1, $\Delta AV(t)$: Zuwachsrate des Arbeitsvolumens je Erwerbstätigen in der Periode t, $\Delta AV(t-1)$: Zuwachsrate des Arbeitsvolumens je Erwerbstätigen in der Periode t-1, $\Delta N^S(t)$: Zuwachsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Periode t, $\Delta N^S(t-1)$: Zuwachsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Periode t-1, $LZ(t-1)$: Lohnzurückhaltung definiert als Differenz der Zuwachsrate der Arbeitskosten je Stunde und der Zuwachsrate der Arbeitsproduktivität je Stunde in der Periode t-1, $\Delta y(t)$: Zuwachsrate des realen Bruttoinlandsprodukts in der Periode t, DUM92: Dummyvariable für den Übergang zur gesamtdeutschen Betrachtung im Jahr 1992.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

In einer alternativen Spezifizierung der Regressionsgleichung geht die Wertschöpfung nicht als Pro-Kopf-Größe, sondern als absolute Größe in die Regressionsgleichung ein. Lohnzurückhaltung ist dann definiert als die Differenz zwischen dem Anstieg der Wertschöpfung und dem Lohnzuwachs (Lehment, 1991; Lehment/Oskamp, 2004). Schätzt man den Zusammenhang von Lohnzurückhaltung und Beschäftigung auf dieser Basis, ergeben sich größere Effekte: Bleiben die nominalen Arbeitskosten um 1 Prozentpunkt hinter dem nominalen Volkseinkommen zurück, erhöht sich die Anzahl der Erwerbstätigen innerhalb von drei Jahren um 1 Prozent (Lehment, 1991; Lehment, 2000; Jerger/Landmann, 2002). Für das Arbeitsvolumen ergibt sich ein ähnlicher Zusammenhang (Lehment/Oskamp, 2004). Ob diese modifizierte Definition ein Maß für Lohnzurückhaltung darstellt, ist strittig, weil die nachfrageseitigen Determinanten des Differenzials ignoriert werden (Jerger/Landmann, 2002, 214). Beispielsweise nimmt die Lohnzurückhaltung zu, wenn es in-

folge einer expansiven Geld- oder Fiskalpolitik kurzfristig zu einem Anstieg von Güternachfrage, Beschäftigung und Wertschöpfung kommt. Würden sich Beschäftigung und Wertschöpfung infolge der Nachfragestimulierung aber mit der gleichen Rate verändern, bliebe die Produktivität unverändert, so dass im traditionellen Sinne keine Lohnzurückhaltung vorliegt. Außerdem ist diese Definition für die tarifpolitische Praxis weniger geeignet, weil es in Tarifverhandlungen im Kern um die Teilhabe am wirtschaftlichen Fortschritt geht, der mit Hilfe der Produktivitätsentwicklung gemessen wird.

Auf jeden Fall widerlegen beide Ansätze das so genannte Kaufkraftargument. Danach müssen die Löhne kräftig zulegen, damit auch die Konsumnachfrage steigt. Erhöht sich der private Verbrauch, dann weiten die Unternehmen ihre Produktion aus und investieren mehr. Steigende Investitionen treiben wiederum die Produktion an, so dass die Beschäftigung zunimmt und sich eine Art Perpetuum mobile einstellt. Die im Kaufkraftargument unterstellte Kausalkette vernachlässigt allerdings, dass Löhne auch Kosten sind. Ausgeblendet wird dadurch die Möglichkeit der Unternehmen, steigende Löhne auf die Güterpreise zu überwälzen. Steigen die Güterpreise an, dann sinkt die reale Inlandsnachfrage, und außerdem verschlechtert sich die internationale Wettbewerbsposition. Gelingt die Überwälzung nicht, dann erhöhen sich die realen Arbeitskosten, und die Beschäftigung und die Einkommen sinken.

Tarifpolitische Schlussfolgerungen

Für die Tarifparteien ist die Botschaft der empirischen Ergebnisse eindeutig. Solange die Arbeitslosigkeit hoch bleibt, gibt es zur Lohnzurückhaltung keine Alternative. Die Nominallohnzuwächse müssen niedriger als die Produktivitätszuwächse ausfallen. Ohnehin stellt der statistisch gemessene Produktivitätszuwachs nur eine grobe Orientierungsmarke dar, weil er durch die Entlassungsproduktivität verzerrt sein kann. Im Durchschnitt der letzten sieben Jahre stieg die unbereinigte Produktivität um 1,5 Prozent pro Jahr an. Bereinigt ergibt sich ein Anstieg von rund 1,3 Prozent. Von dieser bereinigten Trendproduktivitätsrate ist dann ein Abschlag für die Mehrung der Beschäftigung vorzunehmen. Wie der Vergleich von Arbeitskosten und Produktivität in Abbildung 2 gezeigt hat, lässt sich für Deutschland im Zeitraum 1995 bis 2004 nur ein schwacher Grad an Lohnzurückhaltung beobachten.

Es kommt nun darauf an, diesen Trend auch tarifpolitisch zu intensivieren. Dazu müssen die Tariflohnsteigerungen unterhalb der bereinigten Trendproduktivitätsrate ausfallen. Dabei ist das Geleitzugverfahren weiter zu lockern, und strukturelle Besonderheiten der einzelnen Branchen sind stärker zu berücksichtigen. Außerdem sollte den Betrieben in allen Branchen durch tarifliche Öffnungsklauseln ein ausreichender Spielraum eingeräumt wer-

den, um einen weiteren Abbau sozialversicherungspflichtiger Stellen zu verhindern. Keinesfalls bieten die jüngsten Preissteigerungen einen Anlass, einen Zuschlag zu fordern. Höhere Energiepreise bedeuten eine Verschlechterung der realen Tauschverhältnisse („terms of trade“) zwischen In- und Ausland, die sich nicht durch die Lohnpolitik korrigieren lässt. Der Versuch, Preissteigerungen über höhere Löhne auszugleichen, würde Zweit-rundeneffekte auslösen, die restriktive geldpolitische Reaktionen herausfordern. Angesichts der labilen Konjunkturentwicklung kann hieran niemandem gelegen sein. Eine Politik der Lohnzurückhaltung liegt im Interesse beider Tarifparteien, weil sie auch dazu beiträgt, die Tarifbindung zu stabilisieren.

Literatur

Bispinck, Reinhard, 2005, Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen, 58. Jg., Nr. 7, S. 301–307

Deutsche Bundesbank, 2004, Mehr Flexibilität am deutschen Arbeitsmarkt, in: Monatsbericht, September, S. 43–58

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2005, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, in: WSI-Mitteilungen, 58. Jg., Nr. 7, S. 398–403

Horn, Gustav A. / Logeay, Camille, 2004, Kritik am lohnpolitischen Konzept des Sachverständigenrats, in: Wirtschaftsdienst, 84. Jg., Heft 4, S. 236–242

Jerger, Jürgen / Landmann, Oliver, 2002, Lohnpolitik und Beschäftigung – Eine Debatte ohne Ende?, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 3. Jg., Heft 2, S. 207–224

Kalmbach, Peter, 2000, Zur Ermittlung der Veränderungsrate der Grenzproduktivität der Arbeit durch den Sachverständigenrat, in: Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften, Bd. 5, Heft 1, S. 1–12

Knappe, Eckhard / Funk, Lothar, 1997, Irritationen über den Zusammenhang zwischen Arbeitsproduktivität und Beschäftigung, in: List Forum, 23. Jg., Heft 1, S. 65–81

Kohns, Stephan / Ulbrich, Jens, 2004, Kritik am lohnpolitischen Konzept des Sachverständigenrats – eine Replik, in: Wirtschaftsdienst, 84. Jg., Heft 4, S. 243–246

Lehment, Harmen, 1991, Lohnzurückhaltung, Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung. Eine empirische Untersuchung für die Bundesrepublik Deutschland 1973 – 1990, in: Die Weltwirtschaft, Heft 2, S. 72–85

Lehment, Harmen, 2000, Produktivitätsorientierte Lohnpolitik im Auslegungsstreit, in: Die Weltwirtschaft, Heft 3, S. 317–329

Lehment, Harmen / Oskamp, Frank, 2004, Gesamtwirtschaftliche Bedingungen für einen Anstieg des Arbeitsvolumens in Deutschland, in: Die Weltwirtschaft, Heft 1, S. 84–98

Lesch, Hagen, 2001, Tarifpolitik und Tariflohntrends in den 90er-Jahren, in: IW-Trends, 28. Jg., Heft 1, S. 32–51

Lesch, Hagen, 2002, Streitpunkt lohnpolitischer Verteilungsspielraum, Köln

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2003, Staatsfinanzen konsolidieren und Steuersystem reformieren, Jahresgutachten 2003/04, Stuttgart

Wage Policy and Employment in Germany

Between 1995 and 2004 German social partners pursued a relatively moderate wage policy. Nevertheless, gross earnings grew less than collectively agreed wages suggesting that not all firms were able to pay the collectively agreed wage raises. In addition, bargained wages and labor costs rose faster than productivity. On an hourly basis wages grew by 2.1 percent annually on average while productivity only increased by 1.7 percent. Labor costs, which are more relevant for labor demand, grew by 1.9 percent per annum. A regression analysis for Germany shows, however, that wage moderation has a positive effect on employment. If the growth rate of labor costs remains one percentage point below that of labor productivity, employment and hours worked will increase by 0.4 percent a year later. This suggests that wage agreements which keep labor cost increases below productivity growth over several years would help to reduce unemployment significantly.