Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften

Herausgegeben von Harald Scherf

Duncker & Humblot · Berlin

Schriften des Vereins für Socialpolitik

Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Neue Folge Band 178

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

SCHRIFTEN DES VEREINS FÜR SOCIALPOLITIK
Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Neue Folge Band 178

Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Berlin vom 14.-16. September 1987

Herausgegeben von

Harald Scherf

Duncker & Humblot · Berlin

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik
Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
in Berlin 1987

Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften

Duncker & Humblot · Berlin

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

CIP-Titelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften /
hrsg. von Harald Scherf. – Berlin : Duncker u. Humblot, 1989
(Schriften des Vereins für Socialpolitik, Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ; N.F., Bd. 178)
ISBN 3-428-06513-1
NE: Scherf, Harald [Hrsg.]; Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Schriften des Vereins ...

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, für sämtliche Beiträge vorbehalten
© 1989 Duncker & Humblot GmbH, Berlin 41
Satz: Hagedornsatz, Berlin 46
Druck: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin 61
Printed in Germany

ISBN 3-428-06513-1

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Vorwort

Die Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 1987 fand vom 14.bis 16. September 1987 in Räumen der Technischen Universität Berlin statt. Deren Präsident, Prof. Dr. Ing. Manfred Fricke und der Berliner Senator für Wissenschaft und Forschung Prof. Dr. George Turner begrüßten zur Eröffnung die Teilnehmer. Wissenschaftlich war die Tagung vorbereitet durch eine Kommission, der die Professoren Eduard Gaugler, Mannheim, Harald Gerfin, Konstanz, Hugo Kossbiel, Hamburg, Bernhard Külp, Freiburg, Olaf Sievert, Saarbrücken, Josua Werner, Hohenheim und der Unterzeichnete angehörten. Ich danke allen Kommissionsmitgliedern noch einmal für die engagierte und harmonische Zusammenarbeit und Hilfe. Dank gebührt auch den Arbeitskreisleitern, der örtlichen Vorbereitungskommission und den Mitarbeitern der Geschäftsstelle des Vereins für Socialpolitik in Köln.

Die Referate für die Arbeitskreise wurden ausgeschrieben, und die Kommission bedauert, daß nur ein Teil der interessanten Angebote berücksichtigt werden konnte. Die Kommission ist dankbar dafür, daß die Referatsanbieter soviel Verständnis für diese Programmbeschränkung zeigten — die Kommission ist sich schmerzlich bewußt, daß die getroffene Auswahl einen Verzicht auf viele, vielleicht wichtige Beiträge zu unserer Fragestellung bedeutete. Wir, insbesondere ich, sagen auch herzlich Dank für die vielen Anregungen zur Tagungsgestaltung, die uns aus dem Kreis des Vereins für Socialpolitik erreichten.

Besonders möchte ich den Referenten danken für ihre offene Bereitschaft, ihre Referate zu diskutieren, Anregungen anzunehmen und zu verarbeiten — und nach der Tagung in vergleichbar kurzer Zeit ihre Referate unter Einbeziehung der Diskussionen auf der Tagung zum Druck fertigzumachen. Wir sind auch den Teilnehmern der Podiumsdiskussion am Schlußtag der Jahrestagung für ihre Bereitschaft dankbar, mit uns über Ergebnisse und Perspektiven der wissenschaftlichen Beiträge der Tagung zu diskutieren. Diese Diskussion geriet ein wenig in Zeitnot: Überraschend erwies der Herr Bundeskanzler, Dr. Helmut Kohl, dem Verein für Socialpolitik die Ehre eines Besuchs und trug mit seiner hier abgedruckten Ansprache zum Nachdenken über Perspektiven unserer Tagungsthemen bei. Nicht immer ist bei der Vorbereitung großer wissenschaftlicher Tagungen vorauszusehen, daß das Tagungsthema zum Zeitpunkt der Tagung soviel aktuelle Bedeutung haben wird!

Abschließend möchte ich meinem Mitarbeiter, Diplom-Volkswirt Rainer Hastedt, für die aufmerksame Hilfe bei der Drucklegung des Tagungsbandes danken — er hat mir bei der Herausgabe sehr geholfen.

Hamburg, im Februar 1988 Harald Scherf

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Inhaltsverzeichnis

Begrüßungsansprache

Gernot Gutmann, Köln 11

Eröffnungsplenum

Leitung: *Hans Jürgen Ramser,* Konstanz

Roland Vaubel, Mannheim
Möglichkeiten einer erfolgreichen Beschäftigungspolitik 17

Winfried Vogt, Regensburg
Beschäftigung, Effizienz und Beschäftigungspolitik 37

Heinrich Matthes, Brüssel
Unterbeschäftigung als gemeinsames Problem der Industrieländer 55

Dieter Sadowski, Trier
Beschäftigungspolitik aus der Sicht der Unternehmen 75

Norbert Kloten, Stuttgart/Tübingen
Paradigmawechsel in der Geldpolitik 93

Arbeitskreis 1

Änderungen der Nachfrage- und Angebotsbedingungen und ihre Wirkungen auf die Beschäftigung

Leitung: *Josua Werner,* Hohenheim

Arnis Vilks, Hamburg
Erwartungsbildung und die Dynamik der Beschäftigungsentwicklung 119

Klaus F. Zimmermann, Philadelphia, Penn.
Technologieentwicklung und Beschäftigung 131

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Heiner Flassbeck, Berlin
Reaktion der Beschäftigung auf Veränderungen der Wechselkurse 145

Wolfgang Klauder, Nürnberg
Bevölkerungsentwicklung, Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung 161

Gerhard Aschinger, Fribourg, Schweiz
Änderungen der internationalen Arbeitsteilung und ihre Wirkungen auf die Beschäftigung hochentwickelter Volkswirtschaften 183

Joachim Klaus, Nürnberg
Institutionelle Veränderungen als Folge von Beschäftigungskrisen 197

Arbeitskreis 2

Beschäftigungsprobleme in einer regulierten Welt: Beschäftigungsbehinderung durch institutionelle Regulierung – mehr Beschäftigung durch institutionelle Innovationen

Leitung: *Bernhard Külp,* Freiburg i. Br., *Philipp Herder-Dorneich,* Köln

Oliver Landmann, Freiburg i. Br.
Institutionelle Innovationen zur Beschäftigungssteigerung? 219

Norbert Berthold, Hamburg
Tariflöhne und Tariflohnrelationen – Flexibilitätsdefizite am Arbeitsmarkt 233

Jürgen Kromphardt, Berlin
Regulierung der Arbeitszeit als Mittel der Beschäftigungspolitik 251

Horst Siebert, Konstanz
Kündigungsschutz und Sozialplanpflicht – Optimale Allokation von Risiken oder Ursache der Arbeitslosigkeit? 267

Kurt W. Rothschild, Wien
Aufgaben der Gewerkschaften in einer sich wandelnden Arbeitswelt 287

Wolfgang Franz, Stuttgart
Beschäftigungsprobleme auf Grund von Inflexibilitäten auf Arbeitsmärkten? ... 303

Arbeitskreis 3

Abgabensystem und Beschäftigungssystem

Leitung: *Gerold Krause-Junk,* Hamburg

Hannelore Weck-Hannemann, Konstanz / Zürich und
Werner W. Pommerehne, Berlin / Zürich und
Gebhard Kirchgässner, Osnabrück / Zürich
Abgabenpolitische Ideen zur Eindämmung der Schattenwirtschaft 343

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ernst-Moritz Lipp, Frankfurt a. Main
Lohnnebenkosten und Beschäftigung 359

Johannes Schneider, Wolfgang Wiegard, Regensburg
Steuer- und Verschuldungspolitik bei Effizienzlöhnen 377

Ewald Nowotny, Wien
Die Bruttowertschöpfung als Bemessungsgrundlage von Sozialabgaben – beschäftigungspolitische Aspekte 397

Arbeitskreis 4
Bildungssystem und Beschäftigungssystem

Leitung: *Eduard Gaugler,* Mannheim

Peter Meyer-Dohm, Wolfsburg
Unternehmensübergreifende Normierung des Ausbildungssystems – Ursache für ungenügende Anpassung an die technisch-ökonomische Entwicklung? 417

Martin Baethge, Göttingen
Qualifikationsveränderungen im technischen und wirtschaftlichen Wandel. Professionalisierungs- und Deprofessionalisierungstendenzen auf deutschen Arbeitsmärkten 435

Axel Börsch-Supan, Dortmund
Mobilitätshemmende und mobilitätsfördernde Qualifizierung 451

Erich E. Geißler, Bonn
Über das Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystemen 471

Hajo Riese, Berlin
Sollen Bildungs- und Beschäftigungssystem koordiniert werden? 487

Arbeitskreis 5
Arbeit im Leben des Einzelnen

Leitung: *Eva Bössmann,* Köln

Helmut Klages, Speyer
Arbeit – das erste Lebensbedürfnis? 503

Gerhard Kleinhenz, Passau
Der Verlust des Arbeitsplatzes: Wirkungen auf das Leben und die sozioökonomische Stellung des Arbeitslosen 519

Christian Brinkmann, Gerhard Engelbrech, Nürnberg
Beschäftigungsprobleme der Frauen 533

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schlußplenum

Ansprache des Bundeskanzlers
Helmut Kohl, Bonn
Wirtschaftspolitik und Wirtschaftswissenschaft vor gemeinsamen Herausforderungen 563

Harald Scherf, Hamburg
Einleitung in die Podiumsdiskussion 575

Gernot Gutmann, Köln
Schlußansprache 581

Anhang 583

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Begrüßungsansprache

Von *Gernot Gutmann*, Köln

Sehr geehrter Herr Senator Turner,
Herr Präsident, sehr geehrter Herr Kollege Fricke,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
meine Damen und Herren,

gemäß dem Beschluß des erweiterten Vorstands unserer Gesellschaft findet die Jahrestagung 1987 des Vereins für Socialpolitik zum Thema „Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften" hier in Berlin statt. Zwar habe ich selbst an diesem Beschluß seinerzeit nicht mitgewirkt, jedoch bin ich sicher, daß die Wahl des Tagungsorts auch mit der Tatsache zusammenhängt, daß Berlin in diesem Jahr in vielen Veranstaltungen seiner 750jährigen Geschichte gedenkt. Als Mitglied einer Universität, die im kommenden Jahr die 600ste Wiederkehr ihres ersten Gründungstages feiert, habe ich persönlich für Jubiläen dieser Art viel Verständnis und Sympathie.

Ich darf alle Gäste und alle anwesenden Mitglieder unseres Vereins herzlich begrüßen und in den Räumen der Technischen Universität Berlin willkommen heißen. Dafür, daß wir in Ihrer Hochschule tagen können, darf ich Ihnen, Herr Präsident Fricke, und den hilfreichen Damen und Herren Ihrer Verwaltung meinen besonderen Dank sagen. Wenngleich Tagungen dieser Art natürlich auch in außeruniversitären Versammlungsräumen stattfinden können und auch tatsächlich stattfinden, so ist doch die den meisten von uns tagtäglich gewohnte Atmosphäre einer Hochschule besonders geeignet, die wissenschaftliche Diskussion anzuregen.

Der Kommission für die wissenschaftliche Vorbereitung unter der Leitung von Herrn Kollegen Scherf sei schon jetzt herzlich gedankt für alle Mühe, die sie auf sich nehmen mußte, um das Programm zu gestalten, die Referate auszuschreiben sowie Referenten zu gewinnen und zu betreuen. Die Arbeit der Vorbereitungskommission ist durch den plötzlichen Tod von Herrn Kollegen Gerfin, der selbst Kommissionsmitglied und sowohl als Leiter des Eröffnungsplenums wie auch als Teilnehmer an der Podiumsdiskussion am Mittwoch vorgesehen war, außerordentlich erschwert worden. — Lassen Sie mich zum Programmablauf selbst ergänzend noch darauf hinweisen, daß sich Herr Kollege Krelle auf meinen Wunsch hin dankenswerterweise bereiterklärt hat, im Rahmen eines Diskussionsbeitrags zum Referat von Herrn Kollegen Aschinger morgen nachmittag über die Ergebnisse des Bonn-IIASA research projects über die zukünftige Sozialproduktsentwicklung der wichtigsten Länder zu berichten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ein herzliches Wort des Dankes gilt den Herren Kollegen Kromphardt und Schellhaaß für ihre Mühe und tatkräftige Hilfe beim Zustandekommen des Rahmenprogramms und für die Unterstützung der Arbeit unserer Geschäftsstelle hier am Ort.

Meine Damen und Herren,

wenn sich der Verein für Socialpolitik in diesem Jahr mit dem Thema „Beschäftigungsprobleme" befaßt, dann nimmt er in den wissenschaftlichen Referaten und Diskussionen eine Problematik auf, die die Politiker in vielen Ländern und die Öffentlichkeit seit Jahren beschäftigt. Man kann daher sagen, daß der Verein hierdurch einer seiner großer Traditionen gerecht wird, nämlich nicht nur solche Fragen zu behandeln, die alleine für einen engeren Kreis von Fachgelehrten von besonderem Interesse sind, sondern sich auch mit Problemen zu befassen, die für die Allgemeinheit unmittelbar große Bedeutung haben. Um es mit Vokabeln auszudrücken, die noch vor wenigen Jahren zur universitären Umgangssprache gehörten: Der Verein für Socialpolitik verharrt nicht im Elfenbeinturm realitätsferner theoretischer Reflexion, sondern er greift Fragen von gesellschaftlicher Relevanz auf. Man muß daher erwarten, daß die Referate und Gespräche gerade dieser Jahrestagung weit über den Kreis unserer Mitglieder und Fachkollegen hinaus Beachtung finden werden. Freilich ist hiermit auch eine Gefahr verbunden. Es könnte nämlich leicht die Erwartung geweckt werden, daß es uns gelingen könnte, den Praktikern der Wirtschaftspolitik endlich jene eindeutig begründeten Rezepte und Instrumente zu liefern, mit deren Hilfe es dann möglich ist, bestehende Beschäftigungsprobleme schnell und wirkungsvoll aus der Welt zu schaffen. Einer solchen Erwartungshaltung möchte ich schon jetzt entgegentreten. Wie sich nämlich schnell zeigen wird, sind die Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften von sehr komplexer Natur, so daß es nicht verwundern kann, wenn die Interpretation der beobachteten Fakten und deren wissenschaftliche Durchdringung vielfach zu kontroversen Erkenntnissen und Aussagen führt. Das liegt nicht zuletzt auch daran, daß legitimerweise unterschiedliche Methoden der Analyse eingesetzt werden. Es ist daher kaum damit zu rechnen, daß am Ende unserer Jahrestagung — um es etwas verkürzt zu formulieren — ein für alle Mal Einmütigkeit darüber herrschen wird, ob die Beschäftigungslosigkeit unserer Tage nun „klassisch" oder „keynesianisch" verursacht ist, so daß mit Sicherheit nur dieser oder jener konkret bezeichnete Instrumenteneinsatz zum Erfolg führen kann. Angesichts dieses Umstands wird es auch künftig den Praktikern der Wirtschaftspolitik nicht erspart bleiben, sich selbst ihr Urteil zu bilden und Entscheidungen zu treffen. Die Referate und Diskussionen auf unserer Jahrestagung können jedoch zu dieser Urteilsbildung einen Beitrag leisten.

Lassen Sie mich noch eine persönliche Bemerkung anfügen. Der Ort unserer Tagung, nämlich Berlin, ist eine Nahtstelle zwischen zwei politischen und damit auch zwischen zwei wirtschaftspolitischen Welten. Soweit ich das wissenschaftli-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

che Programm der kommenden 2 ½ Tage überschaue, werden vorwiegend oder gar ausschließlich Beschäftigungsprobleme hochentwickelter *westlicher* Volkswirtschaften zur Sprache kommen. Je nachdem jedoch, wie man den Begriff „hochentwickelt" expliziert oder definiert, kann man zu der Auffassung gelangen, daß es auch im Osten — und hier auch in den Zentralverwaltungswirtschaften sowjetischen Typs — hochentwickelte Volkswirtschaften mit Beschäftigungsproblemen gibt. Wenn man in der Sowjetunion oder in der DDR über ein zu großes Maß an Arbeitskräftefluktuation klagt, die man in der DDR als „volkswirtschaftliche unerwünschten Arbeitsplatzwechsel" charakterisiert, dann ist damit bereits ein Beschäftigungsproblem angesprochen. Es ist aber sicherlich kein Geheimnis, daß ein Hauptproblem der Zentralverwaltungswirtschaften in einem hohen Maß an „versteckter" Beschäftigungslosigkeit besteht, also in dem Umstand, daß nicht wenige Arbeitskräfte zwar betriebliche „Planstellen" besetzt halten, dort jedoch entweder keinen oder nur einen marginalen Beitrag zur Entstehung des Nationaleinkommens leisten. Das drückt sich natürlich rechnerisch in einer vergleichsweise geringen durchschnittlichen Arbeitsproduktivität aus. Ohne hier weiter auf Details eingehen zu wollen, sei lediglich darauf hingewiesen, daß sich — wie das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung kürzlich errechnet und im Rahmen der vom Bundesminister für innerdeutsche Beziehungen herausgegebenen „Materialien zum Bericht zur Lage der Nation 1987" vorgelegt hat — die durchschnittliche Arbeitsproduktivität in der Industrie der DDR auf rund die Hälfte jener in der Bundesrepublik Deutschland beläuft. Das deutet ein Beschäftigungsproblem von respektablem Ausmaß in einer relativ hochentwickelten Volkswirtschaft jenseits der Mauer an.

Meine Damen und Herren,

ich darf nun die Jahrestagung 1987 des Vereins für Socialpolitik für eröffnet erklären und Sie, Herr Senator Turner, bitten, Ihr Grußwort zu sprechen. Nach Ihnen wird der Präsident der Technischen Universität, Herr Kollege Fricke, einige Begrüßungsworte an die Tagungsteilnehmer richten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Eröffnungsplenum

Leitung: Hans Jürgen Ramser, Konstanz

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Möglichkeiten einer erfolgreichen Beschäftigungspolitik

Von *Roland Vaubel*, Mannheim

1. Diagnose

Eine erfolgreiche Therapie setzt eine zutreffende Diagnose voraus. Dabei ist vor allem von Bedeutung, ob und inwieweit wir es heute mit keynesianischer oder mit klassischer Arbeitslosigkeit zu tun haben. Unter keynesianischer Arbeitslosigkeit verstehe ich Arbeitslosigkeit, die auf eine unvollständige Anpassung der Güterpreise, genauer: eine Rationierung der Anbieter am Gütermarkt, zurückzuführen ist. Klassische Arbeitslosigkeit beruht demgegenüber auf einer unvollständigen Anpassung der Löhne, einer Rationierung der Anbieter am Arbeitsmarkt. Ich beginne mit einigen grundsätzlichen Plausibilitätserwägungen, ehe ich mich den ökonometrischen Untersuchungen zuwende.

1.1. Ursachen der Arbeitslosigkeit

Die Massenarbeitslosigkeit währt nun bereits über zwölf Jahre. Wäre sie *ausschließlich* keynesianischer Natur, so würde dies entweder längerfristig starre Güterpreise oder eine Serie kontraktiver Nachfrageschocks am Gütermarkt voraussetzen.

Daß die Güterpreise längerfristig flexibel sind, haben gerade die siebziger und achtziger Jahre gezeigt. Eine Vielzahl empirischer Untersuchungen weist nach, daß sich das Güterpreisniveau mit einer Verzögerung von 1–3 Jahren an (permanente) monetäre Schocks anpaßt.[1] Wären keynesianische Rationierungsgleichgewichte nicht temporärer, sondern dauerhafter Natur, so wären sie auch nicht mit individueller Nutzenmaximierung zu vereinbaren; jeder einzelne Anbieter könnte sich verbessern, indem er den geltenden Preis unterbietet.[2]

Es gibt auch keine Anhaltspunkte dafür, daß die deutsche Wirtschaft in den letzten zwölf Jahren einer Serie kontraktiver Nachfrageschocks ausgesetzt war. Die Geldmenge ging nicht — wie in der Weltwirtschaftskrise der dreißiger Jahre — zurück. Ihre Zuwachsrate schwankte und liegt heute kaum niedriger als 1974. Ähnliches gilt für die Finanzpolitik[3]. Es gab kontraktive Ölpreisschocks, doch

[1] Für die Bundesrepublik vgl. *Neumann* (1981, Gl. 12), für die westlichen Industrieländer z. B. *Heller* (1979, Gl. 7).

[2] Vgl. auch *Lindbeck, Snower* (1985, S. 40).

[3] Nach dem Konzept des Sachverständigenrates ging von der Finanzpolitik in keinem der Jahre ein negativer konjunktureller Impuls aus.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

waren dies Angebotsschocks, die das Wachstum des Güterangebots dämpften und daher das Gleichgewichtspreisniveau nicht senkten, sondern erhöhten.

Zur keynesianischen Diagnose paßt auch nicht, daß Wirtschaftswachstum und Beschäftigungsentwicklung in der Bundesrepublik — anders als in den USA — längerfristig „entkoppelt" wurden[4]. Wenn die heutige Massenarbeitslosigkeit auf kontraktive Nachfrageschocks am Gütermarkt zurückzuführen wäre, so müßten die Sachkapazitäten unterausgelastet sein. Daß sie es nicht sind, spricht für klassische Arbeitslosigkeit.

Wer Ende der siebziger und Anfang der achtziger Jahre Mindestlohnarbeitslosigkeit diagnostizierte und für Lohnzurückhaltung plädierte, sah sich — auch und gerade unter Arbeitsmarktökonomen — einem Sturm der Entrüstung ausgesetzt. Inzwischen ist die Reallohnhypothese auch für die Bundesrepublik durch etwa zwanzig ökonometrische Untersuchungen so eindeutig bestätigt worden[5], daß sie von ernst zu nehmenden Wirtschaftswissenschaftlern nicht mehr bestritten wird. Kontrovers ist nur noch, ob nicht zumindest ein Teil der derzeitigen Arbeitslosigkeit keynesianischer Natur ist. Ich komme auf diese Frage zurück.

Klassische Arbeitslosigkeit zu diagnostizieren, heißt nicht unbedingt, die *Ursache* der Arbeitslosigkeit in Reallohnsteigerungen zu sehen. Ursächlich, d. h. auslösend, mögen ganz andere Veränderungen gewesen sein: Entwicklungen, die das Arbeitskräfteangebot erhöhten oder das Wertgrenzprodukt der Arbeit und damit die Nachfrage nach Arbeitskräften negativ beeinflußten (ohne selbst das Ergebnis von Reallohnsteigerungen zu sein). Die Zunahme der Zahl der Erwerbspersonen erklärt jedoch noch nicht einmal die Hälfte des Anstiegs der Arbeitslosenzahl (1974–86)[6]. Die Arbeitskräfte*nachfrage* ist sicherlich nicht nur durch Reallohnsteigerungen beeinträchtigt worden: der Rückgang der Terms of Trade, der Anstieg der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, die Ausweitung des Kündigungsschutzes, das Sozialplanrecht und manche andere Faktoren dürften dazu beigetragen haben. Alle diese Einflüsse auf Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage hätten jedoch nicht zu Arbeitslosigkeit geführt, wenn die Löhne entsprechend angepaßt worden wären.[7]

---

[4] Vgl. z. B. *Adams, Fenton, Larsen* (1986, S. 3f.) und *Soltwedel* (1987).

[5] *Gutierrez-Camara, Vaubel* (1981), *Kirkpatrick* (1982), *Lehment* (1982), *Roth* (1982), *Sachs* (1983), *Artus* (1984), *Grubb, Layard, Symons* (1984), *Heitger* (1984), *Symons, Layard* (1984), *Bruno, Sachs* (1985), *Hallwirth* (1985), *Layard, Nickell* (1985), *Bruno* (1986), *Davis, Minford* (1986), *Klodt* (1986), *Bean, Layard, Nickell* (1986), *Burda, Sachs* (1987), *Gordon* (1987b), *Heise* (1987), *Freeman* (1988, Table 6A).

[6] In den USA war die Zuwachsrate bei den Erwerbspersonen mehr als zehnmal so hoch, die Arbeitslosenquote stieg aber viel weniger als in Deutschland. In den fünfziger Jahren war die jahresdurchschnittliche Zuwachsrate der Erwerbspersonen in der Bundesrepublik mehr als sechsmal so hoch wie 1974–86, die Arbeitslosenquote ging jedoch von 10,4 auf 1,2 Prozent zurück.

[7] So auch der Sachverständigenrat und der Wissenschaftliche Beirat des Bundeswirtschaftsministeriums: „... es gibt jeweils ein Lohnniveau, bei dem keine Angebotsprobleme,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Dabei haben sich weder die Nominallöhne noch die Reallöhne als starr erwiesen. Die Nominallöhne sind in jedem Jahr gestiegen, die Reallöhne abgesehen von 1981–83 ebenfalls. Schon diese kurze Unterbrechung reichte übrigens aus, in den Folgejahren trotz rückläufiger Inflationsraten und Haushaltsdefizite einen Beschäftigungsanstieg von über einer halben Million zu ermöglichen. Doch die Zeit der Lohnzurückhaltung ist längst wieder vorbei.

Nach den neuesten Berechnungen von Burda und Sachs (1987, Table 8) lagen die Reallöhne in der deutschen Industrie 1985 um 20 bis 25 Prozent über dem Niveau, das uns Vollbeschäftigung beschert hätte. Die sogenannte „Lohnlücke" ist damit heute wesentlich größer als in der zweiten Hälfte der siebziger Jahre (15–18%). Frühere Arbeiten von Artus, Bruno und Sachs[8] bestätigen die Existenz zweistelliger „wage gaps" für die Bundesrepublik der achtziger Jahre[9].

---

die aus anderen Gründen bestehen mögen, so stark zu Buche schlagen, daß Vollbeschäftigung unmöglich würde" (Sachverständigenrat, 1977, Z. 288). „Bei jeder Konstellation von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt gibt es ein Niveau des Reallohns, bei dem Vollbeschäftigung herrschen und das sich bei vollständiger Flexibilität aller Preise und Lohnsätze einstellen würde" (Wissenschaftlicher Beirat, 1987).

[8] *Artus* (1984), *Bruno* (1986), *Bruno, Sachs* (1985), *Sachs* (1983).

[9] Demgegenüber kommt Robert Gordon in seiner neuesten Untersuchung (1987b) zu dem Ergebnis, daß die Lohnlücke 1984 in der Bundesrepublik geringer war als 1972 oder gar 1963 und daß in Westeuropa die Produktion 1984 wegen mangelnder Güternachfrage um 8,8 Prozent unter ihrem Trend- oder Potentialwert lag (sogenanntes „output gap").

Verantwortlich für diese Ergebnisse sind folgende Mängel seiner Analyse (1987a, b):

1. Anders als *Burda* und *Sachs* (1987) setzt Gordon die Reallöhne nicht ins Verhältnis zu dem Anstieg der Arbeitsproduktivität, der sich bei Vollbeschäftigung eingestellt hätte, sondern zu einem (überdies extrapolierten) Produktivitätstrend. Wenn die Beschäftigung abnimmt, liegt der gemessene Produktivitätstrend aber über dem Produktivitätszuwachs, der sich bei Vollbeschäftigung eingestellt hätte, denn die weniger produktiven Arbeitskräfte scheiden aus. (Hierauf haben insbesondere *Giersch* (1983), *Roth* (1983), *Engels* (1984), *Klodt* (1986) und *Hellwig, Neumann* (1987) hingewiesen. *Giersch* und *Wolter* (1983) haben als erste den empirischen Nachweis geführt).

   Aus diesem Grund sind auch die mittel- und längerfristigen Veränderungen der (bereinigten) Lohnquote kein geeigneter Indikator, um zu beurteilen, ob die Reallöhne zu hoch sind. Denn da die Lohnquote das Verhältnis von Reallohn zu durchschnittlicher Arbeitsproduktivität mißt und sich die Arbeitsproduktivität über die Beschäftigungswirkung der Reallohnerhöhung an das neue Reallohnniveau anpaßt, fällt die Lohnquote ceteris paribus nach einiger Zeit wieder zurück. Das gleiche gilt für die vom Sachverständigenrat veröffentlichte „Reallohnposition".
2. Gordon mißt auch das „output gap" relativ zu einem extrapolierten „output trend", der nicht berücksichtigt, daß sich die steigende reallohnbedingte Arbeitslosigkeit negativ auf den „trend output" ausgewirkt hat. Da Gordon also den „trend output" überschätzt, ist es kein Wunder, daß er für die achtziger Jahre erhebliche negative „output gaps" erhält. Fragwürdig ist auch, daß er Abweichungen vom „output trend" generell auf zyklische Schwankungen der Güternachfrage zurückführt. Der Metallarbeiterstreik von 1984 zum Beispiel kann wohl kaum als Nachfrageschock klassifiziert werden.
3. Gordon läßt für die erklärende Reallohnvariable nur eine Verzögerung von einem Jahr zu. Berechnungen anderer Autoren zeigen jedoch, daß die Beschäftigungswirkungen einer Reallohnänderung nicht nach einem Jahr erschöpft sind. (Nach Roths Simula-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Zahlreiche Autoren haben außerdem für die ersten Jahre dieses Jahrzehnts einen Nachfragemangel am Gütermarkt diagnostiziert. Es wurden Schätzungen vorgelegt, nach denen die tatsächliche Arbeitslosenquote über der inflationsstabilen oder der inflationsschockfreien Arbeitslosenquote lag.[10] Diese Diagnose ist für die Stabilisierungsrezession von 1981–82 durchaus glaubwürdig. Sie impliziert aber nicht, daß die Bundesbank oder die öffentliche Hand damals zu wenig für die gesamtwirtschaftliche Güternachfrage getan hätten. Daß die tatsächliche über der inflationsstabilen Arbeitslosenquote lag, war — wie auch Sachs (1986, S. 7) betont — schlicht das Ergebnis einer konsequenten Inflationsbekämpfung.[11] Burdas und Sachs' soeben veröffentlichte Regressionsanalyse (1987) zeigt im übrigen, daß die deutsche Arbeitslosenquote 1985 nicht mehr über der inflationsstabilen Arbeitslosenquote lag. Die Phase der Inflationsbekämpfung war durchgestanden.

Wenn die Diagnose also auf klassische Arbeitslosigkeit lautet, so gehört dazu natürlich auch jener Teil der Arbeitslosigkeit, der nicht auf ein falsches Lohn*niveau*, sondern eine falsche Lohn*struktur* zurückzuführen ist. Für eine Verzerrung der Lohnstruktur sprechen die erheblichen Unterschiede zwischen den regionalen Arbeitslosenquoten, aber auch die weit überdurchschnittlichen Arbeitslosenquoten bei Frauen, den 20–35–Jährigen, Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und anderen Problemgruppen. Auch der zunehmende regionale „Mismatch"[12], der oft als Indiz für „strukturelle Arbeitslosigkeit", d. h. Probleme der Wirtschaftsstruktur, gedeutet wird, könnte durch eine sich verstärkende Verzerrung der interregionalen Lohnstruktur bedingt sein.

Der Klassiker wird auch nicht bestreiten, daß es freiwillige Arbeitslosigkeit gibt. Die Arbeitslosenquote wäre zum Beispiel niedriger, wenn Arbeitslosenunterstützung und Sozialhilfe weniger großzügig wären.[13] Daraus folgt jedoch noch nicht, daß sie zu hoch sind.

---

tionsrechnung (1982) erstreckt sich die (negative) Beschäftigungswirkung einer Reallohnänderung auf elf Quartale. Dieses Ergebnis wird durch Simulationen für andere Länder bestätigt (Adams, Fenton, Larsen, 1986, S. 42f.).) Gordon unterschätzt also auch aus diesem Grund die Beschäftigungseffekte der Reallohnsteigerungen.

4. Gordon bezieht nicht nur die unselbständig Beschäftigten, sondern auch die Selbständigen mit ein. Im Falle der Selbständigen dürfte jedoch ein Anstieg der Arbeitseinkommen eine Zunahme der Erwerbstätigkeit auslösen. Es macht daher keinen Sinn, die klassische Reallohnhypothese auch am Beispiel der Selbständigen zu testen.

[10] *Franz* (1983, 1985), *Layard, Basevi, Blanchard, Buiter, Dornbusch* (1984), *Coe, Gagliardi* (1985), *Franz, König* (1986).

[11] Wenn die zugrunde liegende Lohnsetzungsfunktion einen verzögerten Wert der Lohnvariablen enthält, kann die tatsächliche Arbeitslosenquote auch deshalb über der inflationsstabilen liegen, weil klassische Arbeitslosigkeit vorliegt und die Reallöhne gerade auf den Anstieg der Arbeitslosenquote reagieren (*Adams, Fenton, Larsen*, 1986, S. 22–24, 35f.).

[12] Vgl. *Franz, König* (1986) und *Burda, Sachs* (1987). Ihre Meßgröße ist die absolute Differenz zwischen den Anteilen, die jede einzelne Region an der Gesamtzahl der Arbeitslosen und der offenen Stellen hat. Eine Zunahme des beruflichen oder interindustriellen Mismatch stellen sie nicht fest.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

1.2. Ursachen für das überhöhte Reallohnniveau

Nachdem klar geworden ist, daß die Massenarbeitslosigkeit klassischer Art ist, stellt sich als nächstes die Frage, wie es möglich war, daß die Reallöhne ihr vollbeschäftigungskonformes Niveau so weit überschreiten konnten. Sind die Ursachen vor allem auf der Seite der Gewerkschaften oder auf der Arbeitgeberseite zu suchen?

Die Anhänger der Effizienzlohnhypothese weisen den Arbeitgebern die Verantwortung für die Reallohnlücke und die Massenarbeitslosigkeit zu: der Arbeitgeber habe unter Umständen ein Interesse daran, daß seine neuen Mitarbeiter einen höheren als den markträumenden Lohn erhalten, weil ihre Produktivität dadurch stärker steige als ihr Lohn. Einige Varianten der Effizienzlohnhypothese setzen beim einzelnen Arbeitgeber — nicht bei den Arbeitgeberverbänden — an; zum Beispiel könne der einzelne Arbeitgeber durch die freiwillige Lohnzulage positive Ausleseeffekte erzielen oder seine neuen Mitarbeiter für länger an sein Unternehmen binden. Es ist zwar unwahrscheinlich, daß freiwillige Lohnzulagen das geeignetste Mittel sind, um diese Ziele zu erreichen[14]; für die empirische Überprüfung der Effizienzlohnhypothese bedeutsamer ist aber, daß sie — für sich genommen und auf den einzelnen Arbeitgeber bezogen — eine positive Korrelation zwischen der Lohndrift und Veränderungen der Arbeitslosenquote impliziert. Vergleicht man jedoch zum Beispiel die Jahre von 1960 bis 1973, in denen die Arbeitslosenquote um einen Mittelwert von einem Prozent schwankte, mit den Jahren 1973 bis 1986, in denen sie dramatisch anstieg, so stellt man fest, daß die Lohndrift vor 1973 +25 Prozent, danach aber -6 Prozent betrug[15].

---

[13] Daß sich die Arbeitslosenunterstützung und/oder Sozialhilfe signifikant auf Arbeitslosenquote und Anspruchslohn ausgewirkt haben, zeigen die ökonometrischen Untersuchungen von *König, Franz* (1978), *Franz* (1982) und *Davis, Minford* (1986).

[14] Vgl. z. B. *Lindbeck, Snower* (1985) und *Katz* (1986). Um neue Mitarbeiter möglichst lange an das Unternehmen zu binden, ist nicht ein überhöhtes Einstiegsgehalt, sondern im Gegenteil eine mit Dauer der Unternehmenszugehörigkeit steigende Entlohnung zweckmäßig. Dazu gehören auch Betriebsrentenansprüche, die eine Mindestdauer der Unternehmenszugehörigkeit voraussetzen.

[15] Vgl. auch *Gundlach* (1986). Es handelt sich um die Differenz der Veränderungsraten der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der Arbeiter in der Industrie und der tariflichen Stundenlöhne im Produzierenden Gewerbe.

Gahlen und *Ramser* (1986, Tab. 1) präsentieren demgegenüber Eingleichungsschätzungen, nach denen die Beschäftigung signifikant negativ von den im selben Jahr gezahlten freiwilligen Lohnzulagen abhängt. Ihre Schätzungen werfen aber erhebliche Probleme auf (z. B. ist die Arbeitslosenquote eine der erklärenden Variablen!). Sie berichten auch, daß die Lohndrift — wie von der Effizienzlohnhypothese unterstellt — mit signifikant positivem Koeffizienten in der Produktivitätsgleichung erscheint. Dies könnte mangels simultaner Schätzung allerdings auch daran liegen, daß die Lohndrift positiv vom (unerwarteten?) Produktivitätsfortschritt abhängt.

Die empirische Relevanz der Effizienzlohnhypothese zu bezweifeln, heißt nicht zu bestreiten, daß die betrieblichen Lohnzulagen mancherorts — auch für neue Mitarbeiter — höher als marktgerecht sind. Dies dürfte allerdings kaum daran liegen, daß der einzelne

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Andere Varianten der Effizienzlohnhypothese lassen sich auch auf die Arbeitgeberverbände übertragen; höhere Löhne könnten die Arbeitsproduktivität steigern, weil sie helfen, den Arbeitseifer und die Kooperationsbereitschaft (oder gar den Gesundheitszustand) der Arbeitnehmer zu verbessern. Auch hiergegen läßt sich einwenden, daß die Arbeitgeberverbände diese Ziele wahrscheinlich auf effizientere Weise erreichen könnten, als für Neueinstellungen von sich aus nicht markträumende Löhne zu fixieren und dadurch eine industrielle Reservearmee aufrechtzuerhalten.[16] Aber vor allem: sollten Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände die Öffentlichkeit wirklich so meisterhaft getäuscht haben, daß sie die Lohnerhöhungen, die die Massenarbeitslosigkeit erst möglich gemacht haben, in Wirklichkeit nicht widerwillig zugestanden, sondern vielmehr von sich aus angestrebt hätten? Und warum haben sie dann in den sechziger Jahren darauf verzichtet, Massenarbeitslosigkeit zu erzeugen? Warum ist die Arbeitslosigkeit gerade Mitte der siebziger und Anfang der achtziger Jahre in zwei Schüben gestiegen?

Eine Erklärung der Reallohnlücke, die *ausschließlich* auf die Effizienzlohnhypothese abstellt, ist offensichtlich nicht plausibel. Gilt dies auch, wenn man zusätzlich die Existenz der Gewerkschaften berücksichtigt? Effizienzlohnüberlegungen könnten erklären, warum die Arbeitgeberverbände den gewerkschaftlichen Lohnforderungen so weitgehend nachgegeben haben. Die Arbeitgeberverbände wollten Arbeitskämpfe vermeiden; Arbeitskämpfe beeinträchtigen die Arbeitsproduktivität, sie stören den sozialen Frieden — auch im Betrieb. Vielleicht wollten die Arbeitgeberverbände auch durch großzügige Lohnerhöhungsangebote verhindern, daß noch mehr Arbeitnehmer den Gewerkschaften beitreten. Wollte man die Effizienzlohnhypothese jedoch auf solche Binsenweisheiten reduzieren, so bliebe nichts von ihrer zentralen Botschaft, daß sich auch bei kompetitivem Arbeitsangebot ein dauerhaftes Unterbeschäftigungsgleichgewicht einstellen kann.

Schließlich wäre noch auf jene Versionen der Effizienzlohnhypothese einzugehen, die die Arbeitslosigkeit nicht nur als disziplinierendes Instrument, sondern auch als Ergebnis und Ziel staatlicher Wirtschaftspolitik betrachtet. Da der einzelne Arbeitgeber die gewinnmaximierende Arbeitslosenquote nicht selbst herbeiführen kann, sie also aus seiner Sicht ein Kollektivgut ist, veranlaßt er — zusammen mit allen anderen Arbeitgebern — die wirtschaftspolitischen Instan-

---

Arbeitgeber auf diese Weise die Produktivität der Neueingestellten erhöhen will, sondern vielmehr daran, daß die Rücknahme solcher freiwilligen Leistungen — und sei es auch nur für die Neueingestellten — auf den entschiedenen Widerstand von Betriebsrat und Belegschaft zu stoßen pflegt.

[16] Dabei geht es um eine Vielzahl von Maßnahmen, die es für den Arbeitnehmer kostspieliger machen, wegen Drückebergerei entlassen zu werden: Pfänder, z. B. in Form von Betriebsrentenansprüchen („performance bonds"), Aufstiegschancen, Entlohnung nach der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. In kleineren Unternehmen dürften Leistungskontrollen ohnehin keine größeren Probleme aufwerfen. Vgl. wiederum *Lindbeck, Snower* (1985) und *Katz* (1986).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zen, die gewinnmaximierende Arbeitslosigkeit über eine kontraktive Geld- und Finanzpolitik zu erzeugen. Diese Hypothese findet sich zum Beispiel in dem heutigen Referat von Herrn Vogt. Marxistisch ausgedrückt: der bürgerliche Staat macht sich zum Büttel des Großkapitals und erhält eine industrielle Reservearmee aufrecht, um die Arbeiter zu disziplinieren.

Dieses Modell entspricht nicht der Realität:

Erstens ignoriert es die Existenz von Arbeitgeberverbänden. Wenn die Arbeitgeber in einem Verband zusammengeschlossen sind, brauchten sie nicht den Staat, um die von Vogt unterstellte gewinnmaximierende Arbeitslosenquote herbeizuführen. Sie brauchten nur (gegen den Widerstand der Gewerkschaften?) die Tariflöhne genug anzuheben.

Zweitens unterstellt das Modell, daß die staatliche Geld- und Fiskalpolitik die Arbeitslosenquote dauerhaft erhöhen kann.

Drittens widerspricht dem Modell, daß der bürgerliche Staat gleichzeitig — z. B. über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen — die Arbeitslosigkeit bekämpft.

Viertens bleibt unverständlich, warum der bürgerliche Staat die Arbeitsdisziplin nicht — statt durch Arbeitslosigkeit — viel kostengünstiger dadurch erhöht, daß er Arbeitslosenunterstützung, Sozialhilfe und Kündigungsschutz abschafft.

Schließlich kann Vogts Modell die historischen Veränderungen und die z. B. regionalen oder internationalen Unterschiede in den Arbeitslosenquoten nicht plausibel erklären. Warum ließen bürgerliche deutsche Regierungen in den sechziger Jahren Vollbeschäftigung zu? Warum ist die Arbeitslosenquote in „erzkapitalistischen" Ländern wie den USA, der Schweiz und Japan niedriger als in der Bundesrepublik?

Rückt man die Gewerkschaften mit ins Bild, so stellt sich vor allem die Frage, warum Gewerkschaften und Arbeitgeber seit der ersten Hälfte der siebziger Jahre keine vollbeschäftigungskonformen Tariflöhne mehr vereinbaren. Manche erklären dies damit, daß die Bundesregierung damals eine Vollbeschäftigungsgarantie aussprach und das Niveau der Arbeitslosenunterstützung und der Sozialhilfe relativ zum Arbeitseinkommen anhob. Nach dieser Hypothese hätte jedoch spätestens der Regierungswechsel von 1982 und die nachfolgende Kürzung dieser Transfers zu dauerhaft niedrigeren Lohnabschlüssen führen müssen. Eine weitere mögliche Erklärung ist, daß die Ausweitung des gesetzlichen Kündigungsschutzes — insbesondere in den Jahren 1969 und 1972 — die Gewerkschaften zu höheren Lohnforderungen veranlaßte. Denn dadurch wurde die Lohnelastizität der Nachfrage nach den bereits beschäftigten Arbeitskräften vermindert und der — aus der Sicht des kartellarischen Arbeitsanbieters — rentenmaximierende Tariflohn in die Höhe getrieben. Zu dieser Erklärung paßt der Anstieg der Arbeitslosigkeit um die Mitte der siebziger Jahre, aber nicht der zweite zu Anfang der achtziger Jahre. Ein dritter Erklärungsfaktor ist die demographische Entwicklung: seit etwa 1973 drängen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

die stärkeren Jahrgänge auf den Arbeitsmarkt. Die Arbeitsplatzbesitzer haben kein hinreichendes Interesse daran, durch Lohnzurückhaltung dazu beizutragen, daß möglichst viele Junge Arbeit finden können. Aber die jährliche Zahl der Neueinstellungen ist von 1973 bis 1984 nicht nur nicht hinreichend gestiegen, sondern sogar um etwa 25 Prozent gefallen.

Will man dies und die Beschäftigungseinbrüche von 1974–75 und 1981–83 erklären, so bietet sich m. E. eine „hysteretische" Version der „Insider-Outsider"-Hypothese[17] an, die auch auf die beiden Ölpreisschocks abstellt. Gewerkschaftsführer sind an Macht und Ansehen interessiert. Deshalb möchten sie zusätzliche Mitglieder gewinnen. Ihnen ist aber auch — schon allein um ihre Wiederwahl zu sichern — an möglichst großen Lohnerhöhungen für ihre bisherigen Mitglieder gelegen. Diese beiden Ziele konkurrieren miteinander, denn Lohnerhöhungen beeinträchtigen die Beschäftigungsentwicklung, ein Beschäftigungsrückgang wirkt sich aber negativ auf den Mitgliederzuwachs aus. Die beiden Ölpreisschocks und der Anstieg der gesetzlichen Lohnnebenkosten zwangen daher die Gewerkschaftsführer, sich mit einem geringeren Mitgliederzuwachs zufrieden zu geben, als sie es sonst getan hätten. Je weniger aber die Zahl ihrer Mitglieder stieg, desto höher war der von ihren Mitgliedern gewünschte Tariflohn, d. h. der maximale Tariflohn, zu dem die jeweiligen Mitglieder ihren Arbeitsplatz behalten konnten. Dadurch erhöhte sich der von den Gewerkschaftsführern akzeptierte Beschäftigungsrückgang.[18]

Hieraus folgt: unter den derzeitigen arbeitsrechtlichen Bedingungen haben die Gewerkschaften kein Interesse an einer Beseitigung der Massenarbeitslosigkeit — sie bleibt, bis entweder das Arbeitsangebot weit genug zurückgegangen ist oder — wie in den fünfziger Jahren — der verteilbare Produktivitätsfortschritt die Erwartungen der Mitglieder übertrifft. Die Interessenpolitik der Gewerkschaften geht dabei langfristig nicht so sehr zu Lasten des Kapitals — denn die Kapitalmobilität ist langfristig hoch —, sondern zu Lasten der Arbeitslosen. Die gut organisierten Starken bereichern sich zu Lasten der nicht organisierten Schwachen, die Arbeitsplatz-Besitzenden zu Lasten der Arbeitsplatz-Besitzlosen. Aus der Sicht der Arbeitslosen ist die Arbeitslosigkeit (meist) unfreiwillig, aus der Sicht der Gewerkschaften ist sie es nicht. Da Lohnzurückhaltung nicht im Interesse der Gewerkschaften ist, hat es auch wenig Zweck, sie aufklären zu wollen. Es ist auch nicht in ihrem Interesse, ihre Verantwortung für die Arbeitslosigkeit einzugestehen. Wie Thomas Hobbes einmal sagte: wir hätten uns wahrscheinlich nie darauf geeinigt, daß 1 + 1 = 2 ist, wenn es in irgendjemandes Interesse gewesen wäre, dies zu bestreiten.

---

[17] Vgl. *hierzu Solow* (1985) und *Blanchard, Summers* (1986).

[18] Technisch ausgedrückt handelt es sich um eine Verschiebung der Transformationskurve und eine gewerkschaftliche Zielfunktion, in der der Zielwert für die Reallohnerhöhung vom tatsächlichen Wert der Mitgliedererhöhung abhängt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

2. Therapie

Die Diagnose zeigt: eine Therapie ist dringend erforderlich. Von den Marktkräften ist Heilung nicht zu erwarten, denn sie sind außer Kraft gesetzt worden. Das Problem löst sich nicht von selbst — auch nicht durch die demographische Entwicklung der nächsten Jahre. Wenn nichts geschieht — so zeigen die vorliegenden Prognosen —, wird die Arbeitslosenquote selbst unter den günstigsten Annahmen erst um die Jahrtausendwende wieder unter das Niveau von 1980 sinken.[19] Daß die Arbeitgeberverbände die Kraft finden werden, ihre Appeasement-Strategie aufzugeben, ist nach den Tarifabschlüssen der Jahre 1986 und 1987 nicht zu erwarten. Die Wirtschaftspolitik ist gefordert.

2.1. Stimulierung der Güternachfrage

Da wir es mit klassischer Arbeitslosigkeit zu tun haben, muß es darum gehen, entweder die Arbeitskosten real zu senken oder die Arbeitsproduktivität zu erhöhen.

Durch eine inflatorische Geld- und Finanzpolitik können die Arbeitskosten nicht nachhaltig gesenkt werden, und selbst wenn dies möglich wäre, wäre eine inflationsfreie Therapie — z. B. Lohnzurückhaltung — vorzuziehen. Wer in den achtziger Jahren noch immer auf Geldillusion setzt, verhindert eine dauerhafte Lösung und verlängert die Arbeitslosigkeit.

Auch die Hysteresis-Hypothese spricht nicht für reflatorische Maßnahmen. Nach der bereits vorgestellten Insider-Outsider-Version ist die Beschäftigung nicht deshalb dauerhaft zurückgegangen, weil die Geld- und Finanzpolitik zu bestimmten Zeiten restriktiv war (zu anderen war sie es nicht!), sondern weil sich die Angebotsbedingungen langfristig verschlechterten. Das Problem war nicht, daß die Anpassung der Löhne an das Preisniveau unterblieben wäre, sondern im Gegenteil, daß sie im Falle der Angebotsschocks unangebracht und mit negativen Beschäftigungswirkungen verbunden war.

Nach einer anderen Hysteresis-Version soll schon ein einmaliger monetärer oder fiskalischer Nachfrageschock genügen, um dauerhaft die Sachkapazitäten, die Arbeitsproduktivität und die Anzahl der Neueinstellungen zu erhöhen. Sobald sich jedoch Preise und Löhne angepaßt haben, würden die Unternehmen ihren Fehler erkennen und in der Folgezeit entsprechend weniger investieren und einstellen. Hinzu kommt der Erwartungseffekt. Wenn der Nachfrageschock zum Beispiel durch eine unvorangekündigte Geldmengenexpansion ausgelöst wurde, würden die Wirtschaftssubjekte auch für die Zukunft unvorangekündigte Geldmengenerhöhungen erwarten. Wenn diese dann tatsächlich ausblieben, wäre dies ein kontraktiver Schock, und die Arbeitslosenquote würde vorübergehend über ihre natürliche Rate steigen.

---

[19] *Klauder, Schnur, Thon* (1985).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Sehr plausibel sind demgegenüber hysteretische Erklärungen der Dauerarbeitslosigkeit, die darauf abstellen, daß sich das Humankapital der Arbeitslosen mit der Dauer der Arbeitslosigkeit entwertet und sie sich daran gewöhnen, von der Arbeitslosenunterstützung oder der Sozialhilfe zu leben. Wenn jedoch die potentielle Grenzproduktivität der Arbeitslosen sinkt, so spricht dies für entsprechend niedrigere Reallöhne, nicht für eine Politik der Nachfragestimulierung. Und wenn die Arbeitslosigkeit auf Gewöhnung beruht, so hilft keines von beiden.

Die Geldmenge sollte jedoch stärker (als sonst) erhöht und die Besteuerung stärker (als sonst) gesenkt werden, *wenn* es zu Lohnzurückhaltung und einem Anstieg der Beschäftigung kommt. Die stärkere Geldmengenexpansion verhindert, daß die Ausweitung der Produktion einen Preisniveaurückgang notwendig macht und dadurch verzögert wird. Eine erhöhte Geldnachfrage wäre auch dann zu befriedigen, wenn die Lohnzurückhaltung und der damit verbundene Anstieg der Ersparnisbildung zu niedrigeren Zinsen führt. Daß die Zentralbank das Preisniveau stabil hält, ist bei Lohnzurückhaltung auch deshalb besonders wichtig, weil ein Rückgang des Preisniveaus den Reallohneffekt der Nominallohnanpassung vermindern und schwer kalkulierbar machen würde.[20] Auch die stärkere Senkung der Steuersätze trägt dazu bei, daß die Beschäftigung noch mehr steigen kann. Für solche „flankierenden Maßnahmen" bedarf es jedoch keines „beschäftigungspolitischen Paktes" zwischen Tarifparteien, Zentralbank und öffentlicher Hand. Es genügt eine Zentralbank, die auf das Ziel der Preisstabilität festgelegt ist, und eine Regierung, die die Gewähr dafür bietet, daß die Früchte der Lohnzurückhaltung über Steuersenkungen weitergegeben werden. Wenn diese beiden Bedingungen vorliegen, ist es auch wenig aussichtsreich, Lohnkonzessionen dadurch erreichen zu wollen, daß man im Gegenzug die Erfüllung eben dieser Bedingungen anbietet.

2.2. Verknappung des Arbeitsangebots

Man kann die statistisch gemessene Arbeitslosenquote senken, indem man das Angebot an Arbeitskräften vermindert. Erreichen läßt sich dies zum Beispiel dadurch, daß man a) die Arbeitszeit verkürzt — und zwar ohne vollen Lohnausgleich, b) Frauen und Ältere durch sozialpolitische Maßnahmen (Babyjahr, Erziehungsurlaub, Vorruhestand) aus dem Markt herauskauft, c) die berufstätigen Frauen — z. B. über das Anrechnungsverfahren in der Hinterbliebenenversorgung — schlechter stellt, oder d) zusätzliche Schuljahre, Ausbildungsanforderungen und Aufbaustudiengänge einführt. Allen diesen Maßnahmen ist gemein, daß sie nicht die Beschäftigung erhöhen, sondern nur die offene Arbeitslosigkeit vermindern. Es sind Therapien, die nicht die Ursachen der Krankheit bekämpfen, sondern nur die Symptome unterdrücken. Werden bereits Beschäftigte über kollektive Arbeitszeitverkürzung oder

[20] Vgl. hierzu insbesondere *Lehment* (1979, S. 231).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

„Abwrackprämien" aus dem Markt gedrängt, so nimmt die Beschäftigung — in Arbeitsstunden gemessen — sogar ab, wenn die Arbeitslosen eine geringere Produktivität aufweisen oder ein Lohnausgleich vereinbart wird, dem kein entsprechender Produktivitätszuwachs gegenübersteht.

Eine Verkürzung der Arbeitszeit ist zweifellos sinnvoll, *wenn* sie den Freizeitwünschen des einzelnen Arbeitnehmers entspricht. Sie (und der Rest der angebotsverknappenden Maßnahmen) kann aber gerade deshalb nie beschäftigungspolitisch begründet werden. Arbeitszeitverkürzungen sind effizient, wenn der Grenznutzen der Freizeit relativ zum Grenznutzen des Einkommens steigt, weil das Einkommen zugenommen hat. Den Arbeitszeitverkürzungen des Jahres 1984 gingen jedoch drei Jahre rückläufiger Realeinkommen voraus. Werden die Beschäftigten trotzdem durch Subventionen oder Zwang veranlaßt, ihr Arbeitsangebot zu vermindern, so tritt an die Stelle der offenen Arbeitslosigkeit eine noch größere verdeckte Arbeitslosigkeit. Und auch hier gilt: wer sich für solche ineffizienten Maßnahmen einsetzt, lenkt von der effizienten Lösung ab.

2.3. Erhöhung der Arbeitsnachfrage (zu den gegebenen Reallöhnen)

Anstatt das Arbeitsangebot zu verknappen, kann man versuchen, die Arbeitsnachfrage zu erhöhen — und zwar auch ohne eine Anpassung der Löhne. In Frage kommen erstens Maßnahmen, die die Arbeitsproduktivität steigern: Flexibilisierung, Qualifizierungsoffensive, Spar- und Investitionsförderung, etc.; zweitens eine Verminderung der gesetzlichen Lohnnebenkosten: niedrigere Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Entlastungen bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, im Sozialplanrecht, beim Kündigungsschutz — bis hin zu einer direkten Subventionierung der Arbeitskosten; drittens eine Ausweitung der Beschäftigung im öffentlichen Dienst; viertens die Behinderung von Rationalisierungsinvestitionen.

Auch für diese Rezepte gilt: sie können nicht mit ihren Beschäftigungswirkungen gerechtfertigt werden. Sie müssen danach beurteilt werden, ob sie — unabhängig vom Verhalten der Tarifparteien — allokativ effizient sind. Produktivitätssteigernde Maßnahmen, auch Ausbildungsinvestitionen, sind nur effizient, soweit die Erträge die Kosten übersteigen. Vieles spricht dafür, die gesetzlichen Lohnnebenkosten z. B. durch eine generelle oder selektive Liberalisierung des Kündigungsschutzes[21], durch Wahltarife und die Aufhebung des staatlichen Sozialversicherungsmonopols zu senken und es — zumindest bei Neueinstellungen — den Vertragspartnern zu überlassen, wie sie die Kosten des Pflichtversicherungsschutzes (Sozialversicherungsbeiträge, Lohnfortzahlung) untereinander aufteilen wollen. Nichts spricht jedoch dafür, den Steuerzahler

[21] Solange keine Gleichgewichtslöhne vereinbart werden können, ist allerdings nicht zu erwarten, daß Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen (Pareto-)optimalen Kündigungsschutz aushandeln werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

für die überhöhten Arbeitskosten aufkommen zu lassen. Wer die Folgekosten privaten Fehlverhaltens sozialisiert, lädt zur Wiederholung ein. Wer gar Rationalisierungsinvestitionen unterbindet, verhindert, daß die Arbeitsproduktivität an die Reallöhne angepaßt wird, und erhöht damit längerfristig die Beschäftigungseinbußen.

2.4. Koordination durch den Markt

Die Massenarbeitslosigkeit ist kein Grund, über staatliche Interventionen die Arbeitsnachfragekurve oder die Arbeitsangebotskurve verschieben zu wollen. Sie deutet vielmehr darauf hin, daß es den Marktkräften verwehrt wird, Angebot und Nachfrage miteinander in Einklang zu bringen. Hier müssen die Reformen ansetzen.

Zum einen geht es darum, das Arbeitsvermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit vollständig zu beseitigen. Zum anderen — und dies ist zweifellos der wichtigere und schwierigere Teil — muß der Prozeß der Lohnfindung reformiert werden. Grundsätzlich stehen drei Wege zur Wahl:

1. staatliche Beeinflussung der Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden,
2. Dezentralisierung der Tarifverhandlungen auf der Unternehmensebene,
3. Liberalisierung des Tarifvertragsrechtes.

Was die erste dieser Lösungen betrifft, ist zu unterscheiden zwischen Interventionen, die darauf abzielen, über staatliche Schlichtung, Lohnleitlinien oder die Besteuerung unerwünschter Lohnerhöhungen auf ein bestimmtes Lohnniveau hinzuwirken, und solchen staatlichen Maßnahmen, die nur die Abweichung vom Vollbeschäftigungsziel mit Sanktionen belegen. Zur letzteren Gruppe gehört der Vorschlag, weitere Tariflohnerhöhungen zu untersagen, bis die Arbeitslosenquote wieder auf das (durchschnittliche) Niveau der sechziger Jahre gesunken ist, aber auch die von namhaften Ökonomen ausgesprochene Empfehlung, die Tarifparteien für die Kosten der Arbeitslosenversicherung aufkommen zu lassen, soweit die Arbeitslosenquote das Niveau der sechziger Jahre überschreitet und Zentralbank und Fiskus ihre Vorankündigungen nicht unterschreiten.[22] Eine direkte staatliche Beeinflussung der Löhne würde die Wirtschaftspolitik überfordern und zu Mißbrauch einladen, da niemand genau weiß und wissen kann, welche Löhne zu Vollbeschäftigung passen. Ein automatischer Sanktionsmechanismus, der bei der Abweichung vom Vollbeschäftigungsziel ansetzt, ist demgegenüber eine effiziente Form der Mißbrauchs-

[22] Zu den Befürwortern dieses Vorschlags gehören unter anderen Colin *Clark*, Friedrich *von Hayek*, Hans *Willgerodt*, Herbert *Giersch* und Pieter *Korteweg*. Vgl. auch *Risch* (1980) und *Vaubel* (1983, S. 154). Wenn Zentralbank oder Fiskus ihre Vorankündigungen unterschreiten, brauchte der Staat nur für die zusätzlichen Arbeitslosen aufzukommen, die seit dem letzten Jahr, in dem die Vorankündigung nicht unterschritten wurde, hinzugekommen sind.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

aufsicht über Kartelle. Der Markt wird dadurch aber nicht wiederhergestellt, sondern nur simuliert.

Für die Möglichkeit dezentraler Lohnverhandlungen auf Betriebs- oder Unternehmensebene haben sich der Kronberger Kreis (1986) und zahlreiche Arbeitsrechtler ausgesprochen. Eine solche Reform wäre die logische Fortsetzung des „Leber-Kompromisses" von 1984. Eine betriebsnahe Tarifpolitik wurde bereits 1960 von der IG Metall unter Otto Brenner gefordert (wenn auch wohl in anderer Absicht). Die Funktionäre der Arbeitgeberverbände haben diese Vorschläge — aus leicht einsichtigen Motiven, aber mit recht fragwürdigen Argumenten — wiederholt abgelehnt.[23]

Schon jetzt kann sich ein Arbeitgeber von der Tariflohnentwicklung abhängen, indem er aus dem Arbeitgeberverband austritt — jedenfalls wenn die Tarifverträge in seiner Branche nicht für allgemeinverbindlich erklärt werden. Der Arbeitgeber kann dann mit der zuständigen Gewerkschaft einen Haustarif aushandeln oder auf den Abschluß neuer Tarifverträge ganz verzichten. Den alten Tarifvertrag kann er aber erst nach Ablauf der Friedenspflicht und nur durch eine Änderungskündigung jedes einzelnen Belegschaftsmitglieds kündigen; es gilt der gesetzliche Kündigungsschutz, jeder Mitarbeiter kann vor dem Arbeitsgericht klagen. Der Arbeitgeber wird daher wahrscheinlich auf diese Weise bestenfalls weitere Nominallohnerhöhungen verhindern können. Er verliert jedoch den (Versicherungs-) Schutz durch den Arbeitgeberverband.

Der Kronberger Kreis (1986) tritt dafür ein, daß „durch eine Änderung des Tarifvertragsgesetzes den Unternehmen und den Betriebsräten die Möglichkeit eingeräumt wird, durch Betriebsvereinbarungen von den tarifvertraglichen Regelungen abzuweichen" (S. 16). Für diese Lösung spricht, daß sie Ländern wie Japan und der Schweiz Massenarbeitslosigkeit erspart hat. Sie erleichtert insbesondere eine Anpassung der Lohnstruktur. Die Existenz der marginalen Unternehmen kann nicht mehr durch die Vertreter florierender Großunternehmen, die im Arbeitgeberverband den Ton angeben, aufs Spiel gesetzt werden. Die Unternehmensleitung verhandelt mit dem Betriebsrat, einem demokratisch legitimierten Organ, nicht mit der Gewerkschaft, dem Verband einer relativ radikalen Minderheit. Dadurch, daß das eigene Unternehmen im Mittelpunkt steht, werden die Verhandlungen versachlicht; die Ideologen verlieren an Einfluß. Man kann auch nicht sagen, daß sich die Vertragspartner grundsätzlich in ihrer Verhandlungsmacht unterscheiden würden. Die vom Kronberger Kreis

---

[23] „Wenn der Tarifvertrag eine Funktion in der Gesamtwirtschaft besitzen und eine regulierende und ausgleichende soziale und wirtschaftliche Kraft haben soll ..., dann kann der Betriebstarif ... dieses Erfordernis nicht erfüllen" (*Eichler*, 1959, S. 103). „Die Zersplitterung in ‚betriebsnahe Werktarife' wäre ein klarer Rückschritt in einer konsequenten jahrzehntelangen Entwicklung" (*Eichler* 1962, S. 43). Auch die Behauptung, Öffnungsklauseln müßten die Friedenspflicht der Arbeitnehmer unterminieren (ibid.), ist — wie von Seiten der Gewerkschaften betont wurde — unzutreffend. Die Arbeitgeberverbände haben übrigens auch (mit kaufkrafttheoretischen Argumenten!) vor einer Nominallohnsenkung gewarnt (vgl. z. B. *Wellmann*, 1983, S. 976).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

empfohlene Reform würde zweifellos helfen, die Arbeitslosigkeit zu vermindern.[24] Verglichen mit betriebsfremden Gewerkschaftsfunktionären haben Betriebsräte einen stärkeren Anreiz, Entlassungen oder den Konkurs des eigenen Unternehmens zu verhindern. Sie haben jedoch keinen stärkeren Anreiz, Neueinstellungen zu ermöglichen. Gerade aus der Theorie der arbeiterselbstverwalteten Unternehmung ist ja bekannt, daß die Beschäftigten zu wenig an Neueinstellungen interessiert sind. Ist die Beschäftigung erst einmal zurückgegangen, so läßt sich dieser Nachteil auch nicht durch eine partielle Gewinnbeteiligung — ein Bonussystem wie in Japan — beseitigen. Wenn unsere Diagnose zutrifft und die Massenarbeitslosigkeit entscheidend durch das „Drinnen-Draußen-Problem" bedingt ist, genügt es nicht, es von der Branchen- auf die Unternehmensebene zu übertragen. Das Tarifvertragsrecht muß für die Arbeitslosen geöffnet — liberalisiert werden.

Das Tarifvertragsrecht liberalisieren, heißt, möglichst große Freiräume für individuelle Regelungen schaffen. Dazu gehört, daß — wie der Kronberger Kreis ebenfalls vorschlägt — „die Möglichkeit, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, abgeschafft wird" (S. 16).[25] Seit dem Ende der sechziger Jahre hat sich die Zahl der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen mehr als verdreifacht. Betroffen ist insbesondere der Dienstleistungssektor, der — wie das Beispiel der USA zeigt — das größte Beschäftigungspotential aufweist. Jedoch ist nur ein knappes Fünftel der deutschen Arbeitnehmer den tarifvertraglichen Regelungen aufgrund von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen unterworfen. Auch diese Therapie ist also von begrenzter Wirkung. Wie kann erreicht werden, daß auch die den Arbeitgeberverbänden angehörenden Unternehmen mehr Arbeitslose einstellen?

Liberalisierung ist nicht gleichbedeutend mit Reallohnsenkung oder Reallohnzurückhaltung für die Beschäftigten. Es würde genügen, wenn die marginalen Arbeitsanbieter — die Arbeitslosen — das Recht erhielten, sich zu einem niedrigeren Lohn einstellen zu lassen.[26] Eine solche Lohndifferenzierung wäre zwar — wie jede Preisdiskriminierung — weniger als Pareto-optimal, sie brächte aber — wenn sie gelänge — zumindest eine Pareto-Verbesserung. Sie würde nicht als gerecht empfunden werden, aber ist unfreiwillige Arbeitslosigkeit gerechter?

Das Tarifvertragsgesetz verbietet es einem organisierten Arbeitgeber nicht, einen nicht-organisierten Arbeitslosen unter dem Tariflohn einzustellen. Die

---

[24] Den empirischen Nachweis liefern *Calmfors, Driffil* (1988, Table 9).

[25] Gelegentlich wird argumentiert, daß derartige Mindestlöhne im Fall eines Monopsons die Beschäftigung erhöhen können. Aber schon *Stigler* (1946) weist darauf hin, daß die empirischen Prämissen dieses Arguments nicht gegeben sind.

[26] Im öffentlichen Dienst gilt bereits jetzt eine niedrigere Eingangsbesoldung. Auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände tritt für die „Schaffung eines Einstiegstarifs für neue Beschäftigungsverhältnisse" ein (1986, S. 10). In den USA sind solche „two-tier wage contracts" inzwischen weit verbreitet.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird jedoch von einem Teil der Arbeitsrechtler dahingehend interpretiert, daß § 75 des Betriebsverfassungsgesetzes und für nicht BVG-gebundene Unternehmen Art. 3 des Grundgesetzes den Arbeitgeber verpflichten, neue nicht-organisierte Mitarbeiter genau so zu entlohnen wie die organisierten. Hinzu kommt, daß sich ein Arbeitsloser, der zum Zeitpunkt seiner Einstellung keiner Gewerkschaft angehört, nach Art. 9, Abs. 3, Grundgesetz nicht verpflichten darf, ihr auch in Zukunft nicht beizutreten. Wird er jedoch Mitglied, so hat er Anspruch auf den Tariflohn.

Es bedarf daher nicht der Effizienzlohnhypothese, um zu erklären, warum Arbeitslose, die keiner Gewerkschaft angehören, den Tariflohn nicht unterbieten. Das Grundgesetz erlaubt es ihnen nicht, sich in dieser Hinsicht zu binden. Mit einfacher Mehrheit kann der Gesetzgeber das Problem nur lösen, wenn er auch das Tarifvertragsrecht für arbeitslose Gewerkschaftsmitglieder öffnet. Er könnte zum Beispiel das Günstigkeitsprinzip des Tarifvertragsgesetzes (§ 4 Abs. 3) dahingehend präzisieren, daß eine Abweichung vom Tarifvertrag immer dann zugunsten des Arbeitnehmers wirkt, wenn dieser zugestimmt hat und vorher arbeitslos war. Um auszuschließen, daß die bereits Beschäftigten im Austausch gegen kostengünstigere neue Mitarbeiter entlassen werden könnten[27], wären Neueinstellungen unter Tarif nur insoweit zuzulassen, als der einzelne Arbeitgeber seinen Personalbestand (abzüglich der altersbedingt oder freiwillig ausscheidenden Mitarbeiter) erhöht. Der Einwand, die Lohnzurückhaltung werde die Beschäftigung nicht erhöhen, wäre damit gegenstandslos. Das Ausmaß der zulässigen Nominallohnanpassung wurde übrigens schon einmal — im September 1932 unter Reichskanzler von Papen — für jedes einzelne Unternehmen vom Umfang der Personalausweitung abhängig gemacht.[28] Danach sank die Arbeitslosenquote; doch Papens Verordnung wurde schon wenige Monate später von seinem Nachfolger wieder außer Kraft gesetzt.

Wenn der Gesetzgeber Sorge dafür trüge, daß der beabsichtigte Bestandsschutz nicht durch Umgründungen unterlaufen werden kann, käme eine solche beschäftigungsabhängige Liberalisierung einer Pareto-Verbesserung so nahe wie möglich. Nachteile hätte sie nur für diejenigen Beschäftigten, deren Arbeitsplätze durch neu gegründete Unternehmen gefährdet werden könnten. Andererseits wäre für alle Beschäftigten von Vorteil, daß der Rückgang der Arbeitslosenquote eine Senkung der Steuer- und Abgabensätze zuließe. Es würde daher helfen, wenn die Regierung keinen Zweifel daran ließe, daß sie diese Möglichkeiten voll ausschöpfen würde. Dazu gehört auch, daß sie die Einspa-

---

[27] „The insiders may fear that the admittance of low wage workers into the firm will give the employer an incentive to fire the insiders in the future" (*Lindbeck, Snower* 1986, p. 9).

[28] Die „Verordnung über die Erhaltung und Vermehrung der Arbeitsgelegenheit" vom 5. September 1932 erlaubte jedem Unternehmen, den Tariflohn um 10 bis 50 Prozent zu unterschreiten, wenn es gleichzeitig die Belegschaft um 5 bis 25 Prozent ausweitete. Vgl. *Preller* (1949, S. 416).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

rungen bei der Arbeitslosenversicherung nicht — wie geschehen — für eine Aufstockung der Arbeitslosenunterstützung, sondern voll und ganz für eine Senkung der Beitragssätze verwenden würde.

Schließlich ließe sich die Öffnung des Tarifvertragsrechts wahrscheinlich leichter durchsetzen, wenn sie auf jene Arbeitsamtsbezirke und Berufe beschränkt würde, die zu hohe Arbeitslosenquoten aufweisen. Damit wäre sie automatisch befristet. Nachdem die Bundesregierung mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 die Möglichkeit geschaffen hat, den Kündigungsschutz bei Neueinstellungen befristet außer Kraft zu setzen, wäre die hier vorgeschlagene Liberalisierung nur die logische Fortsetzung.

3. Schlußbemerkung

Ohne eine Reform der Arbeitsmarktverfassung, insbesondere eine Novellierung des Tarifvertragsgesetzes, wird sich die Massenarbeitslosigkeit in diesem Jahrhundert nicht überwinden lassen. Der hier entwickelte Vorschlag einer bedingten und begrenzten Liberalisierung stellt das Arbeitsmarktkartell nicht in Frage, sondern beseitigt allein die Marktzutrittsbarrieren. Er gibt den Arbeitslosen ihr Recht auf Arbeit wieder. Er ist aber auch im Interesse einer großen Mehrheit der Bevölkerung — sogar der Beschäftigten. Die Verbandsfunktionäre werden Widerstand leisten. Doch wenn zwei Millionen vom Arbeitsmarkt ausgesperrt sind, ist Sozialpazifismus schwer zu begründen.

Daß man die Arbeitslosenquote bei Lohnzurückhaltung in relativ kurzer Zeit von über 8 auf unter 2 Prozent senken kann, haben die fünfziger Jahre bewiesen. Um dieses Meisterstück zu wiederholen, bedürfte es allerdings eines Wirtschaftspolitikers, der — wie damals Ludwig Erhard oder später Karl Schiller —

— genau weiß, was er tut,
— daher den Mut zu einer langfristig angelegten Politik aufbringt und, aus dem gleichen Grunde,
— seine Kabinettskollegen und Parteigenossen überzeugen oder zumindest beeindrucken und mitreißen kann.

Literaturverzeichnis

Adams,Charles, Paul R. *Fenton*, Flemming *Larsen* (1986): „Differences in Employment Behavior among Industrial Countries", International Monetary Fund, Staff Studies for the World Economic Outlook, July, S. 1–50.

Artus, Jacques R. (1984): „The Disequilibrium Real Wage Rate Hypothesis", IMF Staff Papers, Vol. 31, S. 249–302.

Bean, Charles R., P. R. G. *Layard*, S. J. *Nickel* (1986): „The Rise in Unemployment: A Multi-country Study", Economica, Vol. 53, No. 210 (S), S. 1–22.

Blanchard, Olivier J., Lawrence H. *Summers* (1986): „Hysteresis and the European Unemployment Problem", in: Stanley Fischer (Ed.), NBER Macroeconomics Annual 1986, Cambridge, Mass., S. 15–78.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Bruno, Michael (1986): „Aggregate Supply and Demand Factors in OECD Unemployment: An Update", Economica, Vol. 53, No. 210 (S), S. 35–52.

Bruno, Michael, Jeffrey D. *Sachs* (1985): Economics of Worldwide Stagflation, Cambridge, Mass.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1986): Jahresbericht 1986, Köln.

Burda, Michael C., Jeffrey D. *Sachs* (1987): Institutional Aspects of High Unemployment in the Federal Republic of Germany, NBER Working Paper No. 2241, May.

Calmfors, Lars, John *Driffil* (1988): „Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performances", Economic Policy, Vol. 6.

Coe, D. T., F. *Gagliardi* (1985): „Nominal Wage Determination in Ten OECD Economies", OECD Economics and Statistics Department, Working Paper no. 19, Paris, March.

Davis, John, Patrick *Minford* (1986): „Germany and the European Disease", Recherches Economiques de Louvain, Vol. 52, S. 373–398.

Eichler, Wolfgang (1959): „Große oder kleine Tarifgebiete?" Junge Wirtschaft, Heft 3, S. 102–4.

Eichler, Wolfgang (1962): „Nochmals: Großräumige oder betriebsnahe Tarifverträge?" Junge Wirtschaft, Heft 2, S. 42–43.

Engels, Wolfram (1984): Arbeitslosigkeit. Woher sie kommt und wie man sie beheben kann, hg. vom Kronberger Kreis, Frankfurt/M.

Franz, Wolfgang (1982): „The Reservation Wage of Unemployed Persons in the Federal Republic of Germany: Theory and Empirical Tests", Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 102. Jg., S. 29–51.

— (1983): „The Past Decade's Natural Rate and the Dynamics of German Unemployment", European Economic Review, Vol. 21, S. 51–76.

— (1985): „Challenges to the German Economy 1973–1983", Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Jg. 105, S. 407–430.

Franz, Wolfgang, Heinz *König* (1986): „The Nature and Causes of Unemployment in the Federal Republic of Germany since the 1970s: An Empirical Investigation", Economica, Vol. 53, No. 210 (S), S. 219–244.

Freeman, Richard (1988): „The Impact of Labor Market Institutions and Constraints on Economic Performance", Economic Policy, Vol. 6.

Gahlen, Bernhard, Hans J. *Ramser* (1986): Effizienzlohn, Lohndrift und Beschäftigung, Universität Augsburg, Institut für Volkswirtschaftslehre, Beitrag Nr. 34, August (erscheint in G. Bombach u. a., Hg., Neuere Entwicklungen in der Arbeitsmarkttheorie und -politik).

Giersch, Herbert (1983): „Arbeit, Lohn und Produktivität", Weltwirtschaftliches Archiv, Bd. 119, S. 1–17.

Giersch, Herbert, Frank *Wolter* (1983): „Towards an Explanation of the Productivity Slowdown: An Acceleration-Deceleration Hypothesis", Economic Journal, Vol. 93, S. 35–55.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Gordon, Robert J. (1987a): „Productivity, Wages, and Prices inside and outside of Manufacturing in the U. S., Japan and Europe", European Economic Review, Vol. 31, S. 685–739.

— (1987b): Wage Gaps versus Output Gaps: Is there a Common Story for All of Europe? Conference on Macro- und Micro-Policies for More Growth and Employment, Kiel, Juni 1987 (erscheint demnächst).

Grubb, D., P. R. G. *Layard*, J. *Symons* (1984): „Wages, Unemployment, and Income Policies", in: Michael Emerson (Ed.), Europe's Stagflation, Oxford, S. 57–89.

Gundlach, Erich (1986): „Gibt es genügend Lohndifferenzierung in der Bundesrepublik Deutschland?", Die Weltwirtschaft, Heft 1, S. 74–88.

Gutierrez-Camara, José, Roland *Vaubel* (1981): „Reducing the Cost of Reducing Inflation through Gradualism, Preannouncement or Indexation? The International Evidence", Weltwirtschaftliches Archiv, Bd. 117, S. 244–261.

Hallwirth, Volker (1985): „Reallohn und Beschäftigung", Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 200, S. 153–172.

Heise, Michael (1987): Arbeitsnachfrage und Beschäftigung, Göttingen.

Heitger, Bernhard (1984): „Rohstoffpreisschocks und Reallohnentwicklung — Ihr Beitrag zur Wachstums- und Beschäftigungsschwäche in ausgewählten Industrieländern", Die Weltwirtschaft, Heft 1, S. 34–46.

Heller, H. Robert (1979): „Further Evidence on the Relationship between International Reserves and World Inflation", in: Michael Boskin (Ed.), Economics and Human Welfare, Academic Press.

Hellwig, Martin, Manfred J. M. *Neumann* (1987): „Economic Problems and Economic Policy in Germany 1982–86", Economic Policy, Nr. 2, S. 105-140.

Katz, Lawrence F. (1986): „Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation", in: Stanley Fischer (Ed.), NBER Macroeconomics Annual 1986, Cambridge, Mass., S. 235–276.

Kirkpatrick, Grant (1982): „Real Factor Prices and German Manufacturing Employment: A Time Series Analysis, 1960I–1979IV", Weltwirtschaftliches Archiv, Bd. 118, S. 79–103.

Klauder, Wolfgang, Peter *Schnur*, Manfred *Thon* (1985): „Arbeitsmarktperspektiven der 80er und 90er Jahre", Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1985, S. 41–62.

Klodt, Henning (1986): „Lohnquote und Beschäftigung — Die Lohnlücke", Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 201, S. 480–497.

König, Heinz, Wolfgang *Franz* (1978): „Unemployment Compensation and the Rate of Unemployment in the Federal Republic of Germany", in: Herbert G. Grubel, Michael A. Walker (Eds.), Unemployment Insurance, Vancouver, S. 236–266.

Kronberger Kreis (1986): Mehr Markt im Arbeitsrecht, Frankfurt/M.

Layard, P. R. G., G. *Basevi*, O. *Blanchard*, W. *Buiter*, R. *Dornbusch* (1984): Europe: The Case for Unsustainable Growth, Centre for European Policy Studies, Brussel, Discussion Paper 8/9.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Layard, P. R. G., S. J. *Nickell* (1985): „Unemployment, Real Wages, and Aggregate Demand in Europe, Japan and the United States", in: Karl Brunner, Allan H. Meltzer (Eds.), Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy, Vol. 23, S. 143–202.

Lehment, Harmen (1979): „Lohnpolitik und Beschäftigung bei festen und flexiblen Wechselkursen", Weltwirtschaftliches Archiv, Bd. 115, S. 224–241.

— (1982): Der Einfluß der Lohnpolitik auf Produktion, Beschäftigung und Preise in der Bundesrepublik Deutschland seit 1973, Kieler Diskussionsbeiträge, Nr. 82, Februar.

Lindbeck, Assar, Dennis J. *Snower* (1985): „Explanations of Unemployment", Oxford Review of Economic Policy, Vol. 1, 1985, S. 34–59.

— (1986): Efficiency Wages versus Insiders and Outsiders, Centre for Economic Policy Research, London, Discussion Paper Series, No. 133, Sept.

Neumann, Manfred J. M., (1981): „Der Beitrag der Geldpolitik zur konjunkturellen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland 1973–80", Kyklos, Vol. 34, S. 405–431.

Preller, Ludwig (1949): Sozialpolitik in der Weimarer Republik, Stuttgart.

Risch, Bodo (1980): „Arbeitslosenversicherung, Gewerkschaften und Beschäftigungsgrad", Die Weltwirtschaft, Heft 2, S. 49–57.

Roth, Jürgen (1982): Mehr Beschäftigung durch Reallohnzurückhaltung, Kieler Diskussionsbeiträge, Nr. 85, März.

— (1983): „Kriterien für eine beschäftigungsgerechte Lohnpolitik", Die Weltwirtschaft, Heft 1, S. 36–53.

Sachs, Jeffrey D. (1983): „Real Wages and Unemployment in the OECD Countries", Brookings Papers on Economic Activity, S. 255–289.

— (1986): High Unemployment in Europe: Diagnosis and Policy Implications, NBER Working Paper No. 1830, Febr.

Solow, Robert (1985): „Insiders and Outsiders in Wage Determination", Scandinavian Journal of Economics, Vol. 87, S. 411–428.

Soltwedel, Rüdiger (1987): „Employment Problems in West Germany — The Role of Institutions, Labor Law and Government Intervention", erscheint in: Karl Brunner, Allan H. Meltzer (Eds.), Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy, Vol. 26, 1987.

Stigler, George (1946): „The Economics of Minimum Wage Legislation", American Economic Review, Vol. 36, S. 358–365.

Symons, J., P. R. G. *Layard* (1984): „Neoclassical Demand for Labour Functions for Six Major Economies", Economic Journal, Vol. 94, S. 788–799.

Vaubel, Roland (1983): „Die soziale Sicherung aus ökonomischer Sicht", in: Horst Siebert (Hg.), Perspektiven der deutschen Wirtschaftspolitik, Stuttgart u. a., S. 151–164.

Vogt, Winfried, „Beschäftigung, Effizienz und Beschäftigungspolitik" (in diesem Band).

Wellmann, Burkhard (1983): „Der Deflationsbazillus schwächt die Wirtschaft", Der Arbeitgeber, Heft 24, S. 976.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Beschäftigung, Effizienz und Beschäftigungspolitik *

Von *Winfried Vogt*, Regensburg

1. Arbeitslosigkeit und Beschäftigungspolitik

1. In der Beurteilung der Beschäftigungsproblematik gehen die wirtschaftstheoretischen und -politischen Auffassungen nach wie vor auseinander. Beeindruckt, aber nicht überwältigt von der monetaristischen Kritik und ihrer Zuspitzung in der Neuen Klassischen Makroökonomie stehen Keynesianer weiterhin auf dem Standpunkt, daß der Marktmechanismus allein nicht in der Lage sei, Vollbeschäftigung zu gewährleisten, daß dies aber im Prinzip durch Beschäftigungspolitik möglich wäre. Im Gegensatz dazu vertraut die Neue Klassische Makroökonomie auf die Leistungsfähigkeit des Marktes, während sie die Möglichkeit einer systematischen Beschäftigungspolitik bezweifelt. Daneben hat sich inzwischen (vor allem in der Bundesrepublik) eine dritte Position etabliert, die wegen angeblich zu starker staatlicher Regulierung sowohl die Marktmechanismen als auch den Spielraum von Beschäftigungspolitik so beschränkt sieht, daß rebus sic stantibus von keiner der beiden Seiten mehr Vollbeschäftigung durchgesetzt werden könnte.

Gemeinsam ist allen drei Positionen, daß sie zur Erreichung von Vollbeschäftigung entweder den Markt (Keynesianer) oder die Beschäftigungspolitik (Neue Klassische Makroökonomie) oder beide (Deregulierungsansatz) für unwirksam halten. Nun läßt aber der Stand der wissenschaftlichen Auseinandersetzung doch daran zweifeln, ob solche „Unwirksamkeits-Theoreme" wirklich überzeugend begründet werden können. Einerseits haben alle Versuche, „Marktversagen" auf dem Arbeitsmarkt als Folge von Machtpositionen oder Informationsdefiziten nachzuweisen, bisher eher zu der Einsicht geführt, daß sich daraus zwar Allokationsdefizite ableiten lassen, aber bei ausgeglichenem Arbeitsmarkt, oder daß eine etwaige „Unterbeschäftigung" als Zustand eines „zweitbesten" Gleichgewichts interpretiert werden kann, in dem die auftretende Arbeitslosigkeit freiwillig ist[1]. Andererseits ist auch die These von der Unwirksamkeit einer systematischen Beschäftigungspolitik nicht überzeugend. Sie beruht im Kern auf der Voraussetzung, daß sich Marktpreise an alle ökonomischen Daten, also

---

* Für hilfreiche kritische Diskussionen danke ich besonders Franz Haslinger, Ekkehart Schlicht, Johannes Schneider, Wolfgang Wiegard und Thomas Ziesemer.

[1] Eine so pauschale Kritik, die sicher auf Widerspruch stoßen wird, müßte natürlich im einzelnen begründet werden, was leider im Rahmen dieses Aufsatzes nicht möglich ist. Dabei könnte man sich auf Argumente stützen wie sie z. B. zu finden sind in *Carmichael* (1985), J. *Schneider* (1987a und b) und *Streissler* (1987).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

auch an beschäftigungspolitische Parameter ohne Verzögerung anpassen, so daß Einflüsse solcher Parameter etwa auf die Beschäftigung verhindert werden. Faktisch reagieren aber Preise auf Marktveränderungen verzögert. Das bedeutet nicht, daß der Marktmechanismus unwirksam ist, nur daß er nicht sofort in ein neues Gleichgewicht führt. Dies verschafft der Beschäftigungspolitik die Möglichkeit, ihre Parameter nun umgekehrt an die jeweiligen Preiskonstellationen anzupassen und dadurch — nach dem Muster einer Keynesianischen Politik — Einfluß auf die Beschäftigung zu nehmen[2].

Wenn es richtig ist, daß der Marktmechanismus tendenziell zu Vollbeschäftigung führt, daß aber auch eine systematische Beschäftigungspolitik nicht ausgeschlossen werden kann, dann sind die drei geschilderten Positionen jedenfalls in ihrer reinen Form nicht haltbar. Statt dessen drängt sich eine vierte Position auf: Wenn Arbeitslosigkeit eine regelmäßige Begleiterscheinung in Marktwirtschaften ist, obwohl die Marktkräfte zu Vollbeschäftigung drängen, dann könnte sie auch das Ergebnis einer Beschäftigungspolitik sein, die Vollbeschäftigung gegen den Markt verhindert.

2. Die Rationalität einer solchen Beschäftigungspolitik liegt näher, als es auf den ersten Blick scheinen mag. Man muß nur an das bekannte Argument erinnern, daß Vollbeschäftigung nicht ohne Kosten zu haben sei, insbesondere nicht ohne Inflation und die damit verbundenen Kosten. In dieser Sichtweise dient eine Beschäftigungspolitik, die Vollbeschäftigung unterbindet, als Stabilisierungspolitik, durch welche gesellschaftliche Verluste vermieden werden können, die mit dauerhafter Vollbeschäftigung verbunden wären. In der Literatur wird eine solche Interpretation durch den Phillipskurven-Ansatz repräsentiert: Die Beschäftigungspolitik steht vor dem wohlfahrtstheoretischen Problem, zwischen Vollbeschäftigung mit Kosten der Inflation oder einer niedrigeren Beschäftigung ohne Inflation zu wählen. In Anlehnung an die oben geschilderten ersten beiden Positionen finden sich heute zwei Varianten dieses Phillipskurven-Ansatzes: Eine eher keynesianische, und eine im Gefolge der Neuen Klassischen Makroökonomie. Bei letzterer geht es um die Entscheidung zwischen einer inflationsfreien natürlichen Beschäftigungsrate und einer höheren Beschäftigung, die nur mit unerwarteter Inflation durchgesetzt werden kann. Abzuwägen ist dabei zwischen den Kosten einer solchen Inflation und dem Nutzen der höheren Beschäftigung[3]. Aufgrund der oben skizzierten Bedenken wird diese Variante hier aber nicht weiter verfolgt. Statt dessen wird eine eher keynesianische Version aufgegriffen. Danach wäre Vollbeschäftigung zwar grundsätzlich ohne spezifische gesellschaftliche Kosten möglich. Aber die

---

[2] Auch diese Behauptungen bedürfen natürlich einer hier nicht möglichen eingehenden Begründung. Als Hinweis mag dienen, daß auch prominente Vertreter der neuen klassischen Makroökonomie inzwischen von dem empirischen Faktum verzögerter Preisanpassungen beeindruckt scheinen und ihre theoretischen Vorurteile zögernden Revisionen unterwerfen, vgl. z. B.. *McCallum* (1987).

[3] Einen Überblick über diese Variante und weitere Literaturangaben dazu bietet *Barro* (1985).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitnehmer würden ihre starke Marktstellung in dieser Situation für den Versuch ausnutzen, ihre Verteilungsposition zu verbessern, wodurch es zu Inflation und den damit verbundenen Kosten käme. Beschäftigungspolitik hätte hier die Aufgabe, solche Kosten über eine Schwächung der Marktstellung zu verhindern oder zu beseitigen. Dabei kann Vollbeschäftigung hier im Sinne der natürlichen Beschäftigungsrate verstanden werden, zu welcher der Markt tendiert (sicherlich ein unkeynesianisches Element in dieser Interpretation), so daß die Beschäftigung im Interesse der geschilderten Stabilisierung darunter gesenkt werden müßte.

Eine solche oder ähnliche Interpretation ist in der wirtschaftspolitischen Beratung und Diskussion sicher weit verbreitet. Sie findet sich z. B. in der Behauptung, daß aus dauerhafter Vollbeschäftigung überhöhte Ansprüche erwüchsen, die stabilitätspolitisch auf die realen Möglichkeiten zurückgestutzt werden müßten, was leider nur um den Preis von Arbeitslosigkeit möglich sei. Dabei wird offen oder stillschweigend unterstellt, daß solche Ansprüche irrational seien, weil sie letztlich über die Folgekosten für die ganze Gesellschaft, auch für die Arbeitnehmer selbst, verlustreich wären. Diese Unterstellung ist jedoch problematisch, wenn man sich an ein inzwischen einigermaßen etabliertes methodisches Prinzip erinnert, gemäß welchem alle Ergebnisse mit Vorsicht zu genießen seien, die entscheidend auf der Annahme irrationalen Verhaltens beruhen. Insofern ist die Frage angebracht, ob Arbeitnehmer nicht doch rational handeln, wenn sie günstige Marktpositionen bei Vollbeschäftigung auszunutzen versuchen. In der Tat läßt sich die Möglichkeit realer Verbesserungen nicht ausschließen. Zwar können Geldlohnerhöhungen nicht dazu beitragen, wenn sie nur zu einer Inflation führen, bei welcher der Reallohn konstant bleibt. Aber die Arbeitnehmer haben bei dauerhafter Vollbeschäftigung die Chance, ihre Arbeitsweise (im weitesten Sinne sogar ihre Lebensweise) zu ihren Gunsten zu verändern. Solche Veränderungen gehen allerdings regelmäßig mit Produktivitätssenkungen einher, so daß die Kosten dauerhafter Vollbeschäftigung dann in solchen Produktivitätseinbußen begründet lägen. Eine beschäftigungsmindernde Stabilisierungspolitik würde dann letztlich der Vermeidung derartiger Produktivitätsverluste dienen.

Es gibt in der Tat zahlreiche empirische Hinweise darauf, daß bei andauernder Vollbeschäftigung die Leistung der Arbeitnehmer sinkt, während sie bei Arbeitslosigkeit wieder steigt.[4] Aber natürlich müssen die möglichen Konsequenzen eines solchen Zusammenhangs für die Beschäftigungspolitik erst einmal theoretisch präzisiert und geklärt werden. Dazu dient das folgende Modell. Es führt unter anderem zu dem Ergebnis, daß bei einer Beschäftigungspolitik, die sich letztlich an einem hohen Produktivitätsniveau orientiert, jede Annäherung an Vollbeschäftigung automatisch (als Folge dieser Politik!)

[4] Solche Schwankungen der „Arbeitsmoral" werden bisher weit mehr in der „Praxis" als in der Wissenschaft thematisiert. Eine wissenschaftliche Analyse findet sich z. B. in *Doherty* (1979).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

inflationär ist und daß dauerhafte Vollbeschäftigung nicht aufrechterhalten werden kann.

2. Beschäftigung und Effizienz

1. Modellmäßig erfaßt man einen möglichen Konflikt zwischen Nutzensteigerungen der Beschäftigten durch eine veränderte Arbeitsweise und den daraus resultierenden Produktivitätsverlusten am einfachsten durch einen Effizienzparameter e, bei dessen Erhöhung das Nutzenniveau u eines Beschäftigten abnimmt, während gleichzeitig die Produktion Y in der entsprechenden Unternehmung steigt. Ausgangspunkt der Überlegungen ist dann einerseits die Nutzenfunktion

$$u = u(w, e) \tag{1}$$

eines repräsentativen Beschäftigten mit $u_w > O$, $u_e < O$ und den üblichen Konkavitätseigenschaften, in der w den Reallohn bezeichnet, andererseits die Produktionsfunktion

$$Y = F(eN, K) = f(K/eN)\, eN \tag{2}$$

einer repräsentativen Unternehmung mit konstanten Skalenerträgen und $f' > O$, $f'' < O$, in der K den Kapitaleinsatz, N den Arbeitseinsatz und eN letzteren in Effizienzeinheiten bezeichnet. Diese beiden Beziehungen, die einen Konflikt bei der Wahl der Variablen e ermöglichen,[5] können zu einem klassischen makroökonomischen Modell ergänzt werden, wenn man einerseits Grenzproduktivitätsentlohnung der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital einbezieht und andererseits die Gleichgewichtsbedingung für den Gütermarkt berücksichtigt.

Die Grenzproduktivitätsbeziehungen lauten:

$$w/e = f - f'K/eN \tag{3}$$

$$r = f', \tag{4}$$

wobei r den Realzins bezeichnet.

Gleichgewicht auf dem Gütermarkt liegt vor bei Gleichheit der geplanten Ersparnisse und Investitionen. Bei einer konstanten Sparquote s[6] und einem staatlichen Budgetdefizit D muß also

---

[5] Der mögliche Konfliktfall bei der Wahl von e läßt sich inhaltlich unterschiedlich interpretieren. Es geht zunächst nur um die These, daß die Arbeitnehmer bei Vollbeschäftigung ihren Nutzen steigern können, aber nicht ohne Produktivitätsverluste. Solche Verluste könnten im Prinzip auch durch Fehlallokationen einer Inflation entstehen, nur müßte man dann eine Begründung dafür finden, daß durch die Inflation andererseits auch der Nutzen der Beschäftigten steigt. Die im Text gebotene Interpretation von e erscheint besonders einleuchtend. Sie entspricht im übrigen auch dem Ansatz der weithin akzeptierten Effizienzlohntheorie, deren informationstheoretische Voraussetzungen hier allerdings nicht übernommen werden müssen.

[6] In ausführlicher Schreibweise wäre die private Ersparnis bei einem durchschnittlichen Steuersatz t und der Konsumquote c aus dem Nettoeinkommen gegeben durch

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

(5) $$sY = (K - K_o) + D$$

gelten, wobei K_o den bereits vorhandenen Kapitalstock angibt.

Die Gleichungen (1) bis (5) dienen der Bestimmung der endogenen Variablen u, Y, w, r und K, und zwar bei gegebenen Werten von K_o und D in Abhängigkeit von der Effizienz e und der Beschäftigungshöhe N (bzw. in Effizienzeinheiten, eN). Im folgenden werden auf der Grundlage dieses Modells alternative Gleichgewichte mit Vollbeschäftigung und mit Arbeitslosigkeit gegenübergestellt, die sich durch ihren Effizienzgrad unterscheiden. Unter Verwendung dieser Gleichgewichte läßt sich dann die skizzierte Beschäftigungspolitik präziser darstellen und beurteilen. Die Präsentation der möglichen Gleichgewichte erfolgt mit Hilfe der Figuren 1 bis 3.

2. Figur 1 zeigt zunächst den Zusammenhang zwischen Reallohn w und Effizienz e. Ein solcher Zusammenhang ergibt sich einerseits direkt aus der Nutzenfunktion (1), die man durch Indifferenzkurven (u^o, u^1, u^2 etc.) darstellen kann. Auf der anderen Seite hängt der Reallohn über die Grenzproduktivitätsbeziehung (3) von der Effizienz ab. Dieser Zusammenhang kann durch eine Schar von „Lohnkurven" wiedergegeben werden, deren Lage von der Höhe der Beschäftigung abhängt. In Figur 1 sind zwei solche Lohnkurven eingezeichnet, und zwar eine für Vollbeschäftigung ($N = N_v$) und eine für Unterbeschäftigung ($N_u < N_v$).[7]

Bei freier und unbehinderter Konkurrenz gibt der Arbeitsmarkt den Anbietern und Nachfragern einen bestimmten Leistungslohn, d. h. einen Reallohn in Effizienzeinheiten w/e vor. Bei diesem Leistungslohn wählen die Beschäftigten die für sie optimale Effizienz. Diese ergibt sich in der Figur jeweils dort, wo eine Indifferenzkurve einen Strahl aus dem Ursprung (mit der Steigung w/e) gerade berührt. Für alternative Leistungslöhne liegen diese optimalen Lösungen auf der gestrichelten Kurve PP. Die Arbeitsnachfrager wählen bei einem gegebenen Leistungslohn einen Beschäftigungseinsatz in Effizienzeinheiten gemäß der Grenzproduktivität. Bei Vollbeschäftigung liegen die entsprechenden Lösungen

---

(1-c) (1-t)Y, d. h. die obige Sparquote ist definiert als s: = (1-c) (1-t). Die folgenden Ableitungen ändern sich der Richtung nach nicht, wenn man annimmt, daß s vom Zinssatz abhängt, also s = s(r) mit s'(r) > O ist.

Im Grunde wäre auch die Ersparnis aus Nutzenmaximierung abzuleiten, also z. B. aus einer entsprechenden Erweiterung der Nutzenfunktion (1). Dies würde aber das Modell sehr komplizieren, ohne daß dabei qualitative Veränderungen absehbar wären.

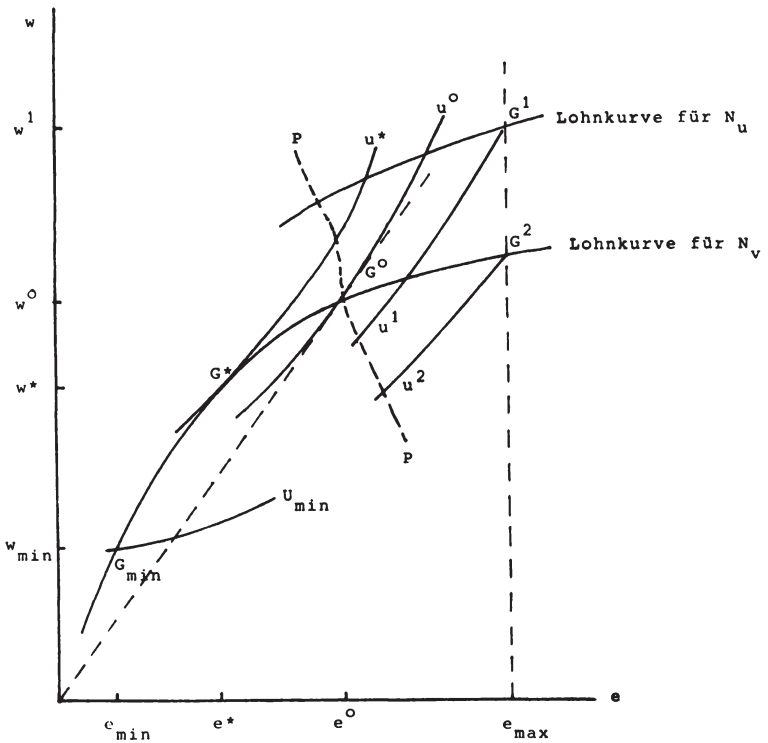
[7] Es wird also der Einfachheit halber ein festes Arbeitsangebot $N = N_v$ unterstellt. Die Lage einer „Lohnkurve" in Figur 1 erhält man, indem man in Gleichung (3) die Variable K mit Hilfe von (5) und (2) eliminiert, wodurch man w bei gegebenen Werten von K_o und D in Abhängigkeit von e und N erhält. Dabei ist

$$\frac{d(w/e)}{deN} = f'' \frac{K}{eN} \frac{K_o - D}{(eN)^2(1-sf')}.$$

Wegen $f'' < O$ ist dieser Ausdruck negativ für $K_o > D$ und $1 - sf' > O$. Man kann ferner zeigen, daß dw/de unter üblichen Annahmen über die Produktionsfunktion positiv ist.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

für alternative Löhne auf der Lohnkurve für $N = N_v$. Ein Gleichgewicht bei Vollbeschäftigung ergäbe sich also im Schnittpunkt dieser Kurve mit der Kurve PP, d. h. im Punkt G_o. Dieses Gleichgewicht würde sich bei freier Konkurrenz über den Lohnmechanismus einstellen.



Figur 1

Inwiefern könnte man nun davon ausgehen, daß ein über den Markt garantierter dauerhafter Zustand der Vollbeschäftigung den Arbeitnehmern Chancen zur Verbesserung ihrer Lage eröffnet? Insofern, als jeder damit rechnen könnte, auch bei Variation seiner Effizienz stets eine Beschäftigung zu haben oder zu finden. Wenn der einzelne Arbeitnehmer darüber hinaus das Gesetz der Leistungsentlohnung durchschaut, nämlich den Zusammenhang zwischen Reallohn und Effizienz, wie er sich aus der Grenzproduktivitätsentlohnung (3) ergibt, dann wird er seine optimale Effizienz so wählen, daß sein Nutzen bei dieser Entlohnungsform maximal ist. Das ist dort der Fall, wo eine Indifferenzkurve die Lohnkurve für $N = N_v$ gerade tangiert, also im Punkt G*. Diese Lösung beschreibt somit eine Art „Monopolgleichgewicht" der Arbeitnehmer.[8]

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ein solches Gleichgewicht wäre das rationale Ergebnis von Verhaltensweisen der Arbeitnehmer, die dauerhafte Vollbeschäftigung zu ihren Gunsten auszunutzen versuchen. Die irrationale Variante eines solchen Verhaltens läge dann vor, wenn die Arbeitnehmer ihre Effizienz senken würden, ohne zu berücksichtigen, daß dabei Vollbeschäftigung nur bei einer entsprechenden Abnahme des Reallohnes bestehen bleiben könnte. Das wäre z. B. denkbar, wenn sich Effizienzminderungen erst verzögert in den Reallöhnen niederschlagen würden. Eine solch irrationale Verhaltensweise könnte zu einer Senkung der Effizienz auf einen Wert unterhalb von e^* führen, etwa auf einen Wert e_{min}, der durch irgendwelche unteren Schranken festgelegt sein könnte, auf deren genaue Bestimmung es hier nicht ankommt. Das korrespondierende Gleichgewicht wäre dann G_{min} mit entsprechend niedriger Produktivität und Entlohnung.[9]

Besonders auf dem Hintergrund einer solchen Möglichkeit wird eine Stabilisierungspolitik plausibel, die über eine Verringerung der Beschäftigung die Marktposition der Arbeitnehmer so abschwächt, daß diese keine Effizienzsenkungen riskieren. Es ist ja einleuchtend, daß Beschäftigte eher dazu neigen, ihre Effizienz zu erhöhen als zu senken, wenn sie aufgrund herrschender Arbeitslosigkeit von Entlassung bedroht sind. Man kann sich ferner vorstellen, daß es eine kritische Arbeitslosenrate bzw. Beschäftigungshöhe $N_u < N_v$ gibt, ab welcher ein Beschäftigter es vorzieht, mit der jeweils geltenden maximalen Effizienz zu arbeiten, um das Risiko zu vermeiden, durch einen möglicherweise produktiveren Arbeitslosen ersetzt zu werden.[10] Wenn es möglich wäre, eine

---

[8] Um mögliche Mißverständnisse zu vermeiden, muß hier angemerkt werden, daß der Begriff „Monopol" in diesem Zusammenhang mit Vorsicht benutzt werden muß. Es handelt sich um das Resultat individueller Entscheidungen, nicht kollektiven Handelns. Ferner gilt weiterhin die Grenzproduktivitätstheorie der Entlohnung. Schließlich erzielt kein Arbeitnehmer in G^* eine Rente, die von Außenseitern wegkonkurriert werden könnte (sofern man davon ausgeht, daß Verträge nicht gegen Marktkräfte durchgehalten werden können, vgl. dazu die Ausführungen auf S. 45).

[9] Dogmengeschichtlich ist es ganz interessant, daß im Anschluß an die Beschäftigungsdebatte der dreißiger Jahre eine „rationale Variante" offensichtlich von *Kalecki* (1943) vertreten worden ist, während Keynes in späteren Jahren eher Effizienzprobleme bei Vollbeschäftigung als Folge irrationalen Verhaltens der Arbeitnehmer zu befürchten schien. Jedenfalls findet sich z. B. in einer kurzen Note im „Economic Journal" 1943, die bei *Hödl* (1987) zitiert wird, die folgende Bemerkung: „... severe slumps and recurrent periods of unemployment have been hitherto the only effective means of holding efficiency wages within a reasonable stable range" (*Keynes* 1943, S. 33).

[10] Das Kalkül zur Bestimmung einer solchen kritischen Arbeitslosenrate kann man sich z. B. folgendermaßen vorstellen. Angenommen, die Beschäftigungshöhe sei $N_A < N_v$. Jeder Unternehmer entscheidet am Ende einer Periode, wen er weiterbeschäftigt, wobei er in der folgenden Periode an diese Entscheidung gebunden bleibt. Jeder Beschäftigte weiß, daß er nicht entlassen und durch einen Arbeitslosen ersetzt wird, wenn seine Leistung $e = e_{max}$ war. Aber wenn er die bei N_A optimale Effizienz e^*_A wählt, besteht diese Möglichkeit. Angenommen, er geht davon aus, daß sich alle anderen wie er entscheiden. Dann ist die Wahrscheinlichkeit der Entlassung für alle gleich hoch, nämlich $(1 - N_A/N_v)$. Infolgedessen wird er unter Berücksichtigung des Nutzenniveaus $\underline{u}$ bei Arbeitslosigkeit den Erwartungsnutzen U bei Wahl von e^*_A

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

solche kritische Beschäftigungshöhe dauerhaft zu stabilisieren, dann ergäbe sich ein entsprechendes Gleichgewicht bei maximaler Effizienz. Ein derartiges Gleichgewicht mit Arbeitslosigkeit wird in Figur 1 durch G_1 bezeichnet: Beim Reallohn w^1 wird über die Beschäftigungshöhe $N_u < N_v$ maximale Effizienz durchgesetzt. Dabei ist in der Figur unterstellt, daß durch die Arbeitslosigkeit in G_1 auch eine Senkung des Leistungslohnes im Verhältnis zum Gleichgewicht G^* bei Vollbeschäftigung erreicht wird. Danach würde also $w^1/e_{max} < w^*/e^*$ gelten. Das wiederum impliziert im Modellzusammenhang[11], daß im Unterbeschäftigungs-Gleichgewicht G_1 in Effizienzeinheiten mehr gearbeitet wird als im Vollbeschäftigungs-Gleichgewicht G^*, d. h. $e_{max}\, N_u > e^* N_v$. Wie sich zeigen wird, ist diese Unterstellung bedeutsam für die Interpretation des Modells. Es sollte deshalb hervorgehoben werden, daß es sich dabei nicht um ein analytisches Ergebnis, sondern um eine empirische Hypothese handelt, die unzutreffend sein könnte. Ihre Gültigkeit setzt voraus, daß — allgemein gesprochen — die Wahl der Effizienz langfristig hinreichend stark von der Beschäftigungshöhe abhängt.[12]

3. Die geschilderten möglichen Gleichgewichtszustände unterscheiden sich auch durch die Höhe der Kapitalverzinsung. Diesen Sachverhalt stellt die Figur 2 heraus, welche die jeweiligen Kombinationen von Nutzenniveau u und Zinssatz r angibt.[13] Die Kurve P'P', die der Kurve PP in Figur 1 entspricht, ist so etwas wie die Nutzenmöglichkeitskurve der Ökonomie. Sie gibt die Menge der pareto-optimalen Lösungen an. Es ist klar, daß G^o, das Vollbeschäftigungs-Gleichgewicht bei freier Konkurrenz, auf dieser Kurve liegt. Die möglichen Zustände G^2, G^* und G_{min} liegen auf der Vollbeschäftigungskurve, welche die Lohnkurve für $N = N_v$ aus Figur 1 abbildet. G^2 ist der Zustand, in dem die

---

$$U = U(N_A) = \frac{N_A}{N_V}\, u(w^*_A, e^*_A) + \left(1 - \frac{N_A}{N_V}\right) \underline{u}$$

mit dem sicheren Nutzen $u(w^A, e_{max})$ vergleichen, wobei w^A der Lohnsatz bei N_A und e_{max} ist. Man kann zeigen, daß es eine kritische Beschäftigungshöhe N_u gibt: Für $N > N_u$ riskiert der Beschäftigte die Wahl der zugehörigen optimalen Leistung e^*, für $N \leq N_u$ erbringt er vorsichtshalber die maximale Leistung. Diese Beschäftigungshöhe ergibt sich als maximale Wurzel der Gleichung

$$U(N_u) = u(w^1, e_{max}),$$

wobei w^1 der Lohnsatz für e_{max} und N_u ist (vgl. Figur 1).
Daß eine solche Wurzel existiert, kann man sich folgendermaßen klar machen: Es ist

$$U(N_v) = U(w^*, e^*) > u(w^v, e_{max}) > \underline{u} = U(O)$$

(w^v ist der Lohn für N_v und e_{max}). $U(N)$ und $U(w^N, e_{max})$
(w^N ist der Lohnsatz für N und e_{max}) sind stetig in N. Da $u(w^N, e_{max})$ mit sinkendem N monoton steigt, muß es mindestens einen Schnittpunkt der beiden Kurven geben.

[11] Vgl. dazu die Fußnote 7.

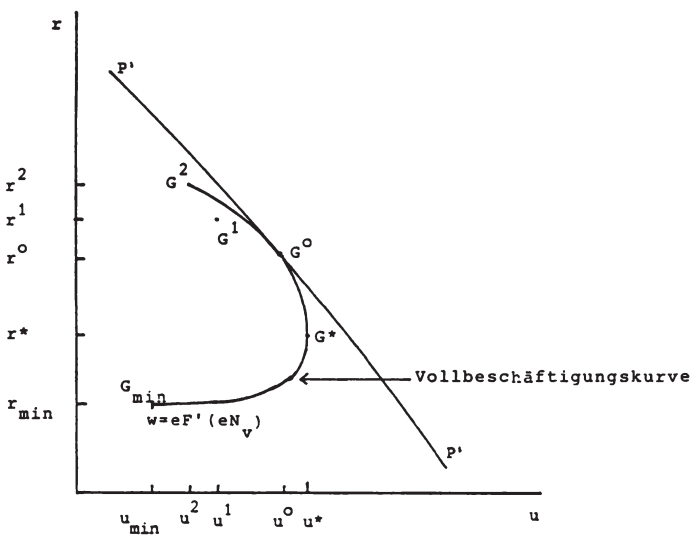
[12] Auch in der Effizienzlohntheorie gilt eine entsprechende Ungleichung, wenn unterstellt werden muß, daß die Effizienz bei Vollbeschäftigung vollständig zusammenbräche.

[13] Für jedes w/e ergibt sich aus (3) und (4) ein bestimmter Wert des Zinssatzes r, und zwar entsprechend der üblichen negativ geneigten Faktorpreiskurve.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

höchste Kapitalverzinsung erreicht wäre. Aber es ist kein Gleichgewichtszustand, weil bei Vollbeschäftigung e_{max} nicht durchgesetzt werden könnte. In G* wird das Nutzenniveau der Beschäftigten maximiert, aber natürlich bei einer niedrigeren Kapitalverzinsung als im Konkurrenzgleichgewicht G^o. In G_{min} ist sowohl der Nutzen eines Beschäftigten als auch die Kapitalverzinsung minimal.

Wenn die Hypothese zutrifft, daß die mit N_u verbundene Arbeitslosenrate den Reallohn in Effizienzeinheiten (Leistungslohn) im Verhältnis zu Vollbeschäftigung senkt, dann ist als Folge davon der Zinssatz höher als in den bei Vollbeschäftigung möglichen Gleichgewichten. Das drückt sich in Figur 2 in der angegebenen Lage des Gleichgewichts G^1 bei Unterbeschäftigung aus.



Figur 2

Im folgenden geht es vor allem um einen Vergleich der Gleichgewichtszustände G* und G^1, die einen möglichen Interessenkonflikt zwischen dem Nutzenniveau der Beschäftigten und allgemein der Effizienz der Ökonomie, speziell der Kapitalverzinsung signalisieren. Dabei liegt der Einwand nahe, daß weder G* noch G^1 ein langfristiges Gleichgewicht sein könne, weil beide Zustände nicht auf der Paretokurve liegen. Wäre dann nicht zu erwarten, daß es Verträge gibt, die auf diese Kurve führen? Jedoch können private Verträge die Höhe der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung nicht festlegen. Die jeweilige Beschäftigungslage löst aber Marktkräfte aus, die ohne staatliche Beschäftigungspolitik zu einem Gleichgewicht bei Vollbeschäftigung führen, gegebenenfalls also auch zu G*. Insofern wäre jede vertragliche Lösung instabil, die einen Zustand außerhalb von G* zu fixieren versuchte.[14]

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Andererseits würde mit G^1 ein Effizienzniveau angestrebt, das von vornherein gar nicht auf der Paretokurve liegt. Hier wäre höchstens zu fragen, ob dieses Niveau nicht auch ohne Arbeitslosigkeit durchgesetzt werden könnte, etwa über eine Steuerpolitik, die ein „zweitbestes" Gleichgewicht bei Vollbeschäftigung ermöglicht, wie z. B. den Zustand G^2 (bei dem trotz $u^2 < u^1$ der Erwartungsnutzen der Arbeitsanbieter höher sein könnte als in G^1, weil keine Arbeitslosigkeit droht). Im Vergleich mit den offensichtlichen Schwierigkeiten einer solchen „Anreizpolitik" erscheint aber die Stabilisierung einer hohen Effizienz über eine ausreichende Arbeitslosenrate sehr viel praktikabler.[15]

4. Die Möglichkeit einer solchen Stabilisierungspolitik wird am deutlichsten mit Hilfe der Figur 3. Dort werden einerseits alle Kombinationen von Zinssatz r und Produktion Y betrachtet, die den Gütermarkt ausgleichen. Man erhält sie aus der Gleichung (5) in Verbindung mit den Gleichungen (2) und (4). Sie liegen auf der Gütermarktkurve

$$Y = \frac{K_o\text{-}D}{k(r)\text{-}s},\ k > s,\ \text{mit } k\text{:} = \frac{f'^{-1}(r)}{f[f'^{-1}(r)]},\ k' < O.$$

Der Zinssatz, der den Gütermarkt ausgleicht, ist also um so höher, je höher die Produktion ist.[16]

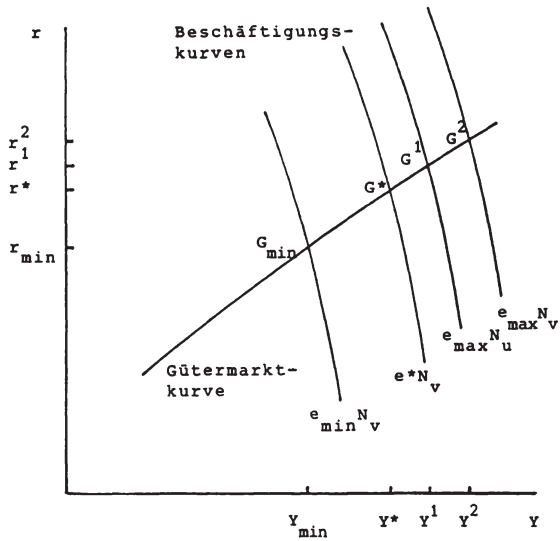
---

[14] Hilfsweise könnte man diese Argumentation noch durch die Annahme ergänzen, daß es nicht möglich ist, die Effizienz ex ante festzulegen, also z. B. vorab vertraglich zu fixieren. Das könnte mit dem Charakter der möglichen Arbeitsleistung und des Arbeitsvertrages begründet werden. Einerseits kann sich der Arbeitnehmer nicht unbeschränkt auf eine bestimmte Leistung verpflichten, wenn dafür auch exogene Bedingungen (wie z. B. sein Gesundheitszustand) relevant sind. Andererseits hat auch der Arbeitgeber im allgemeinen kein Interesse daran, die Leistung im voraus genau zu spezifizieren, weil dies die Produktion unflexibel machen würde. Dafür finden sich eingehendere Begründungen in vielen Analysen über den spezifischen Charakter des Arbeitsverhältnisses.

[15] Es wäre ein Steuersystem erforderlich, das eine Abnahme der Effizienz mit stärkeren Nutzensenkungen bedroht, als schon der Markt sie verursacht. Wie die Überlegungen in Fußnote 10 zeigen, gäbe es hierfür zwei Ansatzpunkte. Erstens könnte man das bei Arbeitslosigkeit erreichbare Nutzenniveau hinreichend drücken, so daß schon eine geringe Arbeitslosenrate zur Durchsetzung der maximalen Effizienz ausreicht. Diese Möglichkeit zur Erhöhung der Effizienz ist ja auch in etwas anderem Zusammenhang in der Literatur des öfteren erwogen worden (vgl. z. B. *Calvo* 1985), stößt aber andererseits auch auf politische Restriktionen. Zweitens könnte man daran denken, Effizienzminderungen hinreichend stark zu besteuern. Jedoch dürfte es nahezu unmöglich sein, hierfür eine direkte Bemessungsgrundlage zu finden, ist doch der Effizienzparameter letztlich nichts anderes als eine nicht allgemein zugängliche Eigenschaft von Produktions- bzw. Nutzenfunktionen. Wählt man aber als Indikator das Einkommen, so hängt dieses ja nicht nur von der Effizienz, sondern auch von anderen Faktoren ab. So muß etwa ein niedrigeres Einkommen keineswegs nur das Ergebnis einer geringeren Effizienz in dem hier verwendeten Sinne sein.

[16] Dieser im Vergleich zu einer traditionellen IS-Kurve unübliche positive Zusammenhang hängt mit der Berücksichtigung der Grenzproduktivitätsentlohnung des Kapitals (4) zusammen, die in den üblichen IS-Modellen fehlt. Man kann aber auch hier IS-Kurven

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/



Figur 3

Andererseits zeigt Figur 3 alle Kombinationen von r und Y, die bei einer gegebenen Höhe eN der Beschäftigung in Effizieneinheiten möglich sind. Man erhält eine solche Beschäftigungskurve, deren Lage von eN abhängig ist, aus den Gleichungen (2) und (4):

$$Y = eN\, f\,[f'^{-1}\,(r)].$$

Bei gegebenem eN nimmt die mögliche Produktion mit steigendem Zinssatz ab.[17]

Eine Beschäftigungskurve liegt um so weiter rechts, je höher die Beschäftigung in Effizienzeinheiten ist. Der maximale Wert ergäbe sich bei maximaler Effizienz und Vollbeschäftigung (e_{max} N_v). Maximale Effizienz ist aber nur bei der

---

erhalten, wenn man bei der Kapitalnachfrage $K = kY$ statt der tatsächlichen eine erwartete Nachfrage EY setzt. Dann ergibt sich eine übliche IS-Relation

$$sY = kEY - K_o + D.$$

Die Produktion Y wird dann in Abhängigkeit vom Zinssatz bei gegebenen Nachfrageerwartungen EY bestimmt. Im Unterschied dazu wird in Figur 3 das Gleichgewicht auf dem Gütermarkt bei rationalen Erwartungen beschrieben. Man kann sich aber vorstellen, daß die (langfristige) Gütermarktkurve in Figur 3 von einer Schar kurzfristiger IS-Kurven überlagert ist.

[17] In der üblichen Lehrbuchliteratur verläuft eine Beschäftigungskurve bei gegebenem Arbeitseinsatz vertikal. Das liegt wiederum daran, daß dabei die Grenzproduktivitätsentlohnung des Kapitals nicht berücksichtigt wird. Aufgrund dieses Zusammenhangs wird aber bei steigendem Zinssatz weniger Kapital nachgefragt, so daß die Produktion sinkt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

geringeren Beschäftigung N_u erreichbar ($e_{max}\ N_u < e_{max}\ N_v$). Entsprechend der oben eingeführten Hypothese ist ferner $e^*N_v < e_{max}\ N_u$. Schließlich wäre die Beschäftigung bei minimaler Effizienz trotz Vollbeschäftigung am niedrigsten ($e_{min}\ N_v < e^*N_v$).

Je nach Lage einer Beschäftigungskurve erhält man im Schnittpunkt mit der Gütermarktkurve die bereits in den beiden ersten Figuren charakterisierten Gleichgewichte G_{min}, G^* und G^1 sowie den möglichen Zustand G^2. Produktion und Kapitalverzinsung nehmen von G^2 über G^1 und G^* bis G_{min} ab. [18, 19]

3. Beschäftigungspolitik und Wohlfahrt

1. Als Marktgleichgewicht bei Vollbeschäftigung kommen im Prinzip die Gleichgewichte G^o, G^* und G_{min} in Frage. Demgegenüber kann G^1 nur durch eine entsprechende beschäftigungspolitische Absicherung gegen Markttendenzen zum Gleichgewicht werden. Eine entsprechende Beschäftigungspolitik könnte sich der Mittel der Fiskal- oder der Geldpolitik bedienen. Im Rahmen des vorliegenden Modells kommen dafür als Instrumente das Budgetdefizit D und der Zinssatz r in Betracht. So könnte der Staat etwa bei einem gegebenen Zinssatz sein Budgetdefizit so wählen, daß sich eine bestimmte Produktionshöhe

---

[18] Aus Gleichung (2) und (5) erhält man das komparativ-statische Ergebnis:

$$\frac{dY}{deN} = \frac{1}{s}\frac{dK}{deN} = \frac{1}{1\text{-}sr}\frac{w}{e} > 0 \text{ für } 1 > sr.$$

[19] Der Vollständigkeit halber muß angemerkt werden, daß diese Gleichgewichte jeweils für eine gegebene Anfangsausstattung K_o gelten. Der Kapitalstock wird aber im Laufe der Zeit bei hinreichend großen Ersparnissen gemäß Gleichung (5) steigen. Die entsprechende Wachstumsdynamik würde man im Rahmen der Analyse der Figur 3 am einfachsten dadurch erfassen, daß man die Variablen Y/K_o, N/K_o und D/K_o einführt. Bei konstantem D/K_o bleibt dann die Gütermarktkurve im Wachstumsprozeß unverändert, wenn man sie gegen Y/K_o abträgt. Aber die Beschäftigungskurve verschiebt sich dann bei Variationen von N/K_o. Im Wachstumsgleichgewicht wäre eN/K_o konstant, d. h. über eine entsprechende Anpassung von K_o unabhängig von eN. Damit ergäbe sich für jedes eN die gleiche Lage der Beschäftigungskurve und somit auch ein identischer Gleichgewichtswert für Y/K_o und r. Aber zu einem höheren eN würde ein entsprechend höherer Wert von K_o gehören. Infolgedessen wäre bei höherem eN auch die Produktion Y und der Gewinn rK höher. Zu beachten ist also, daß sich Figur 3 auf unterschiedliche Werte von eN bei gleicher Kapitalausstattung K_o bezieht, während beim eben skizzierten Vergleich von Wachstumsgleichgewichten unterschiedliche Werte von eN mit den jeweils zugehörigen Gleichgewichtswerten des Kapitalstocks verbunden sind. Eine Stabilisierungspolitik, die $e_{max}\ N_u$ bei einem gegebenen Kapitalstock K_o durchsetzt, erreicht also kurzfristig sowohl eine höhere Produktion Y als auch eine höhere Kapitalverzinsung r. Während erstere langfristig bestehen bleibt, kann der höhere Zinssatz langfristig nicht gehalten werden. Aber die Zinssumme rK bleibt höher.

Auch w/e ist im Wachstumsgleichgewicht konstant. In Figur 1 liegen deshalb langfristig alle skizzierten Gleichgewichte auf einem Strahl durch den Ursprung, wenn man berücksichtigt, daß jedes Gleichgewicht dann einen anderen Pfad des Kapitalstocks impliziert.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ergibt. Er könnte z. B. im Prinzip sein Budgetdefizit alternativen Zinssätzen so anpassen, daß alle Lösungen in Figur 3 immer auf der Beschäftigungskurve e_{max} N_u liegen, d. h. er würde die bei jedem Zinssatz vorliegende private Nachfrage gerade so ergänzen, daß zur Befriedigung der Gesamtnachfrage bei maximaler Effizienz die Beschäftigung N_u ausreichen würde. Umgekehrt kann auch bei jedem gegebenen Budgetdefizit der Zinssatz von der Geldpolitik so gewählt werden, daß über die dann herrschende Nachfrage die Beschäftigungshöhe N_u festgelegt wird.[20]

Unter den Bedingungen einer solchen Beschäftigungspolitik könnte Vollbeschäftigung längerfristig nicht bestehen bleiben. So würde jede Erhöhung der Nachfrage über Y^1 hinaus als Folge der geschilderten Politik inflationär wirken, weil der Zinssatz r^1 für Gütermarktgleichgewichte rechts von G^1 zu niedrig wäre. Andererseits wäre Vollbeschäftigung bei G^* oder G_{min} nicht haltbar, weil derselbe Zinssatz für Gütermarktgleichgewichte links von G^1 zu hoch wäre.[21] Es würde sich somit die in wirtschaftspolitischen Auseinandersetzungen immer wieder vertretene These bestätigen, daß Vollbeschäftigung kurz- bzw. mittelfristig nur zu Inflation führe und langfristig nicht haltbar sei. Dabei wäre allerdings hervorzuheben, daß sich diese These hier nur wegen der geschilderten beschäftigungspolitischen Vorgaben als richtig erweisen kann. Denn erst diese machen Vollbeschäftigung zu einem Ungleichgewicht und G^1 zum Gleichgewicht.

Aber kann es sich bei G^1 wirklich um ein Gleichgewicht handeln, wenn doch Arbeitslosigkeit herrscht? Müßten nicht einerseits die Geldlöhne laufend sinken und andererseits die Effizienzparameter bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit erhöht werden? Zunächst ist festzustellen, daß die Beschäftigung über Senkungen der Geldlöhne nicht erhöht werden kann, wenn die Beschäftigungspolitik an G^1 festhält, weil dann die Nachfrage langfristig den Wert Y^1 nicht übersteigen kann. Eine Ausdehnung der Beschäftigung als Folge niedrigerer Geldlöhne würde also nur zu einem Überangebot auf dem Gütermarkt führen[22], das die Güterpreise so lange drückt, bis der Reallohn wieder hergestellt ist, bei dem nur die Beschäftigung N_u optimal ist. Geldlohnsenkungen würden also unter diesen Bedingungen nur zu einer Deflation führen. Da diese in kein Gleichgewicht mündet, könnte sie nur schwer prognostiziert werden. Infolgedessen wäre mit der Bildung deflationärer Erwartungen zu rechnen, die eher krisenhafte Entwicklungen mit verstärkter Arbeitslosigkeit auslösen. Unter

[20] Entsprechend den Ausführungen der letzten Fußnote ist dabei zu berücksichtigen, daß der langfristige Zinssatz im Wachstumsgleichgewicht nicht ohne weiteres beeinflußbar ist. Aber durch eine geeignete Zinspolitik kann bei jedem gegebenen Kapitalstock (möglicherweise bei Verlassen eines Wachstumsgleichgewichts) e_{max} N_u und langfristig das dazu gehörende Wachstumsgleichgewicht durchgesetzt werden.

[21] In G^1 ist: $K_o + sY^1 = k(r^1)\,Y^1 + D$

Daraus ergibt sich:

$$K_o + sY \gtrless k(r^1)\,Y + D \text{ für } Y \gtrless Y^1$$

[22] Wenn rationale Investoren die Nachfrage Y^1 erwarten, dann ist $K_o + sY > k(r^1)\,Y^1 + D$ für $Y > Y^1$.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

solchen Perspektiven liegt die Verhinderung einer Deflation im allgemeinen Interesse. Das läßt sich über (staatliche oder tarifvertragliche) Lohnuntergrenzen erreichen. Derartige Minimallöhne bilden dann gewissermaßen das institutionelle Pendant zu einem beschäftigungspolitisch fixierten Gleichgewicht bei Unterbeschäftigung, weil sie die destabilisierenden Erwartungsprozesse unterbinden, die daraus folgen könnten. Sie sind in dieser Sichtweise als Konsequenz statt, wie häufig vermutet, als Ursache einer anhaltenden Arbeitslosigkeit zu verstehen.[23] Auf der anderen Seite liegt es bei dauerhafter Arbeitslosigkeit im kollektiven Interesse der Arbeitnehmer, ihre Effizienz gegen die in dieser Situation wirksamen Marktkräfte nach oben zu beschränken, also etwa in Kollektivvereinbarungen die Arbeitszeit zu begrenzen oder Technologien zu verhindern, die mit besonderen Effizienzsteigerungen verbunden wären. Die jeweilige Höhe des im Modell zunächst exogen eingeführten Wertes von e_{max} ließe sich in diesem Sinne als Resultat kollektiver Auseinandersetzungen verstehen.

Bei nach unten festen Geldlöhnen und einem „gleichgewichtigen" Wert der maximalen Effizienz sind aber in G^1 trotz der damit verbundenen Arbeitslosigkeit alle Anforderungen erfüllt, die man mit dem Begriff eines langfristigen Gleichgewichts verbindet.[24] Arbeitslosigkeit ist wegen der unteren Schranke der Geldlöhne keine Störgröße mehr, sondern nur noch stabilisierender Faktor für die maximal erreichbare Effizienz.[25]

2. Auf dem Hintergrund der bisherigen Überlegungen kann nun nochmals die Bedeutung einer Beschäftigungspolitik thematisiert werden, die in G^1 die

---

[23] Dies deckt sich inhaltlich ziemlich genau mit den Überlegungen von Keynes über die Wirkung von Geldlohnsenkungen im 19. Kapitel seiner „Allgemeinen Theorie" (*Keynes* 1936). In der neueren Literatur sind die möglichen deflationären Wirkungen von Geldlohnsenkungen z. B. von *Tobin* (1975) und neuerdings von *de Long* und *Summers* (1986) sowie *Howitt* (1986) studiert worden. Zu diesen Ansätzen, insbesondere auch zur Kritik von *Driskill* und *Sheffrin* (1986), ist allerdings zu bemerken, daß diese Untersuchungen nicht (wie der hier präsentierte Ansatz oder die Theorie von Keynes) von einem Gleichgewicht bei Unterbeschäftigung ausgehen, sondern von Ungleichgewichtsbewegungen um ein Vollbeschäftigungs-Gleichgewicht herum.

[24] Das betrifft auch die Zahl der Unternehmungen. Interpretiert man Y und K als Variable einer einzelnen von z Unternehmungen, so ergibt sich aus Gleichung (5) für $K = kY$ und (der Einfachheit halber) $D = O$:

$$zY = \frac{zK_o}{k-s}.$$

Könnte man bei einer Erhöhung von z auch den vorhandenen Kapitalstock zK_o proportional erhöhen, so könnte sich jede zusätzliche Unternehmung die erforderliche Nachfrage selbst schaffen und damit bisher Arbeitslose aufnehmen. Aber zK_o ist durch den jeweiligen Kapitalbestand vorgegeben und nicht vermehrbar. Infolgedessen ist auch die mögliche Gesamtnachfrage zY fest, so daß eine Erhöhung von z nur die auf die einzelne Unternehmung entfallende Nachfrage entsprechend senken würde.

[25] Schwankungen um dieses Gleichgewicht könnte man mit Schwankungen der in einer früheren Fußnote erwähnten IS-Kurve erklären, wobei $EY = Y^1$ wäre.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

maximal erreichbare Effizienz um den Preis der dafür erforderlichen Arbeitslosigkeit durchsetzt. Eine solche Politik erscheint von vornherein als sinnvoll, wenn damit zu rechnen wäre, daß sich bei dauerhafter Vollbeschäftigung G_{min} ergäbe. Denn dann läge der Fall vor, daß Vollbeschäftigung irrationale Ansprüche der Arbeitnehmer provoziert, die letztlich nur der Allgemeinheit und somit auch ihnen selbst schaden. Die geschilderte Stabilisierungspolitik dient dann dazu, mit G^1 einen zwar nur zweitbesten, aber doch immerhin den besten erreichbaren Zustand durchzusetzen. Bekanntlich sind in der wirtschaftspolitischen Praxis stabilitätspolitische Maßnahmen, die Arbeitslosigkeit in Kauf nehmen müssen, vielfach in diesem Sinne begründet worden.

Aber wenn ein langfristiges Gleichgewicht bei Vollbeschäftigung statt in G_{min} in G^* läge (oder, was für die folgende Argumentation auch schon ausreichen würde, in G^o)? Dann wäre offensichtlich G^1 nicht mehr die im Sinne von Pareto überlegene Lösung, sondern es läge ein Interessenkonflikt zwischen G^1 und G^* vor. Dieser drückt sich zunächst darin aus, daß in G^* das Nutzenniveau der Arbeitnehmer höher ist als in G^1 (wo außerdem noch Arbeitslosigkeit herrscht), während auf der anderen Seite die Kapitalverzinsung in G^1 höher ist als in G^* (vgl. Figur 2).[26] Insofern würden die Arbeitnehmer G^*, die Kapitalgeber bzw. Unternehmer aber G^1 vorziehen.[27] G^1 wäre darüber hinaus aber auch attraktiv für alle jene Gruppen der Gesellschaft, deren Einkommen von der Effizienz der Ökonomie abhängt, ohne daß diese Effizienz ihr eigenes Nutzenniveau direkt beeinflußt (z. B. Rentner, Beamte, gewisse leitende Angestellte etc.).

Unter diesen Umständen müssen wohl Nutzen und Kosten der beiden Gleichgewichte wohlfahrtstheoretisch gegeneinander abgewogen werden. Damit ist man an einem Punkt angelangt, der schon die alte Phillipskurven-Debatte beschäftigt hat und auch die neueren Ansätze in dieser Richtung wieder charakterisiert. Während dort aber relativ unspezifiziert Kosten der Inflation solchen von Arbeitslosigkeit gegenübergestellt worden sind und werden, lassen sich in dem hier vorgelegten Modell die jeweils anfallenden Kosten präziser als Nutzenverluste einerseits und als Produktivitätseinbußen andererseits ausmachen. Dadurch ist allerdings das wohlfahrtstheoretische Problem als solches nicht gelöst. Jenseits aller normativen Beurteilungen mündet es in die Frage, wie die konfligierenden Interessen im politischen Entscheidungsprozeß formiert und durchgesetzt werden. In Anknüpfung an bekannte Überlegungen sieht man z. B. in der jüngsten Phillipskurven-Debatte der neuen klassischen Makroökonomik das Interesse an „Vollbeschäftigung" trotz Inflation am ehesten vertreten von einer politischen Partei der „Demokraten", und das Interesse an einer

---

[26] Es sei nochmals daran erinnert, daß dies im Wachstumsgleichgewicht zwar nicht für den Zinssatz, wohl aber für die Zinssumme gilt.

[27] Dieser Interessenkonflikt ist bekanntlich vor allem im Anschluß an *Kalecki* (1943) betont worden. Daß es sich dabei um einen Konflikt zwischen Vollbeschäftigung und Gewinnmaximierung handelt, ist wohl zum erstenmal explizit von *Boddy* und *Crotty* (1975) vertreten worden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Stabilisierungspolitik mit niedrigerer Beschäftigung entsprechend von einer politischen Partei der „Republikaner" (vgl. Alesina 1987). Solche Vorstellungen ließen sich natürlich mutatis mutandis auch auf die hier vorgelegte Position übertragen, wobei allerdings eine genauere Analyse des politischen Entscheidungsprozesses wünschenswert wäre.[28]

Jedenfalls erscheint es sowohl aus theoretischen als auch aus empirischen Gründen empfehlenswert, diese Position bei der Behandlung der Beschäftigungsproblematik ernsthaft in Erwägung zu ziehen: Aus empirischen Gründen, weil man unter den Bestimmungsgründen der Beschäftigung schwerlich die Rolle einer Stabilisierungspolitik übersehen kann, die immer wieder Arbeitslosigkeit zur Sicherung ökonomischer Effizienz in Kauf nimmt, und weil die politischen Auseinandersetzungen um eine solche Politik durchaus Interessenkonflikte nahelegen. Aus theoretischen Gründen nicht nur wegen der eingangs skizzierten Bedenken gegen die reinen Formen der Positionen des Keynesianismus, der Neuen Klassischen Makroökonomie und des Deregulierungsansatzes, sondern auch wegen der theoretischen Konsistenz der hier skizzierten Position. Zwar kann man theoretisch nicht ausschließen, daß die geschilderte Stabilisierungspolitik nur die negativen Konsequenzen irrationaler Verhaltensweisen der Arbeitnehmer (im Sinne einer Tendenz zu G_{min}) bekämpft und damit, einer üblichen Interpretation folgend, nur dem Allgemeininteresse dient. Aber auf der anderen Seite legt die Theorie eben doch die Möglichkeit nahe, daß Arbeitnehmer bei dauerhafter Vollbeschäftigung und durchaus rationalem Verhalten ein Gleichgewicht im Sinne von G^* (oder sei es auch nur G^o) durchsetzen können, das nicht dem Allgemeininteresse, sondern nur partikularen Interessen widerspricht. Es ist nicht ohne Ironie, daß diese Möglichkeit gerade deshalb bestritten werden kann, weil Phasen der Vollbeschäftigung immer wieder von Arbeitslosigkeit abgelöst werden. Wohin die Präferenzen der Arbeitnehmer wirklich führen, würde sich nämlich vermutlich erst bei dauerhafter Vollbeschäftigung herausstellen.[29]

Literatur

Alesina, A. (1987): Macroeconomic Policy in a Two-Party System as a Repeated Game, „Quarterly Journal of Economics" (Aug. 1987), S. 651 ff.

---

[28] Dabei könnte ein nicht uninteressanter Aspekt darin liegen, daß die politischen Entscheidungsträger vielleicht selbst zu der Gruppe gehören, die von einer hohen ökonomischen Produktivität profitiert, ohne die mit dieser Produktivität verbundenen Nachteile in Kauf nehmen zu müssen.

[29] Damit auch der inhaltliche Charakter von G^*. In einer weitergehenden Perspektive müßte die Frage der optimalen Effizienz in die allgemeinere Frage nach einer optimalen Produktionsweise münden, die in *Vogt* (1986) behandelt wird. Die dort im dritten Kapitel angestellten Überlegungen zum Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Produktionsweise, die noch den Denkmustern der Effizienzlohntheorie verhaftet sind, werden durch das hier diskutierte Modell präzisiert.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Barro, R. (1985): Recent Developments in the Theory of Rules versus Discretion, „Economic Journal" (Suppl.) S. 23ff.

Boddy, R und *Crotty*, J. (1975): Class Conflict and Macro Policy, The Political Business Cycle, „Review of Radical Political Economics" 7 (Spring 1975), S. 1ff.

Calvo, G. A. (1985): The Inefficiency of Unemployment: The Supervision Perspective, „Quarterly Journal of Economics" Vol. 100, Nr. 2, (May 1985), S. 373ff.

Carmichael, L. (1985): Can Unemployment be Involuntary?: Comment, „American Economic Review" (Dec. 1985), S. 1213ff.

Doherty, N. A. (1979): National Insurance and Absence from Work, „Economic Journal" (March 1979), S. 50ff.

Driskill, R. A. und *Sheffrin*, St. M. (1986): Is Price Flexibility Destabilizing?, „American Economic Review" (Sept. 1986), S. 802ff.

Hödl, E. (1987): Der Staat in der Keynesschen Theorie, in: Hagemann, Steiger (Hrsg.), Die „General Theory" nach fünfzig Jahren, Berlin 1988.

Howitt, P. (1986): Wage Flexibility and Employment, „Eastern Economic Journal" Vol. XII (July-Sept 1986), S. 237ff.

Kalecki, M. (1943): Political Aspects of Full Employment, „Political Quarterly" (1943), S. 322ff. (mehrfach wieder abgedruckt).

Keynes, J. M. (1936): The General Theory of Employment, Interest and Money, London 1936.

— (1943): The Objective of International Price Stability, in: Moggridge (Hrsg.), The Collected Writings of John Maynard Keynes, Vol. XXVI, S. 30ff.

De Long, J. B. und *Summers*, L. H. (1986): Is Increased Price Flexibility Stabilizing? „American Economic Review" (Dec. 1986), S. 1031ff.

McCallum, B. T. (1987): The Development of Keynesian Macroeconomics, „American Economic Review" (May 1987), S. 125ff.

Schneider, J. (1987a): Marktfehler und Arbeitslosigkeit, Regensburg 1987.

— (1987b): Schlechte Aussichten für eine reduktionistische Keynes-Interpretation? „Ökonomie und Gesellschaft", Jahrbuch 5 (1987), S. 207ff.

Streissler, E. (1987): New Information Theoretic Approaches to Labour Market Theory, in: J. Kregel, E. Matzner, A. Roncaglia (Hrsg.), Barriers to Full Employment, London 1987.

Tobin, J. (1975): Keynesian Models of Recession and Depression, „American Economic Review" (May 1975), S. 195ff.

Vogt, W. (1986): Theorie der kapitalistischen und einer laboristischen Ökonomie, Frankfurt 1986.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Unterbeschäftigung als gemeinsames Problem der Industrieländer

Von *Heinrich Matthes*, Brüssel[1]

In der Europäischen Gemeinschaft wie auch in verschiedenen anderen Industrieländern ist die Arbeitslosigkeit zweifellos ein brennendes wirtschaftspolitisches Problem. Die Lösung dieser Frage hat größte wirtschaftspolitische Bedeutung. Ich werde versuchen, mich in relativ allgemeiner Form über ein Problem zu äußern, das in Wirklichkeit höchst vielschichtig ist. Trotz zugegebenermaßen stark vereinfachender Darstellung hoffe ich, zu einer fruchtbaren Diskussion beizutragen.

Die Herausforderung für die Wirtschaftswissenschaft besteht nach meiner Ansicht in zweierlei. Zum einen geht es darum, die theoretischen Grundlagen der Arbeitsmarktpolitik zu analysieren. Zum anderen muß man sich über einige wesentliche Bestimmungsfaktoren des Wachstums der Industrieländer in den letzten 25 Jahren eine größere Klarheit verschaffen. Hier handelt es sich nicht zuletzt darum, die tiefgreifenden Unterschiede in der wirtschaftlichen Leistung der Vereinigten Staaten und Europas besser auszuleuchten. Hiermit möchte ich mich im ersten Teil meiner Ausführungen beschäftigen. Nach einem Blick auf einige dieser — wahrhaft frappierenden — Unterschiede werde ich auf die verschiedenen Versuche zur Erklärung der dürftigen Beschäftigungsentwicklung in Europa eingehen, wobei die relative Bedeutung der einzelnen „erklärenden Variablen" festgestellt werden soll. Allerdings handelt es sich hier ganz eindeutig um ein Problem, das wir nicht nur erklären, sondern möglichst auch lösen wollen. Zur Lösung des Problems der Arbeitslosigkeit sind denn auch zahlreiche Vorschläge unterbreitet worden. Diese Lösungsvorschläge und ihre Anwendungsmöglichkeiten möchte ich im abschließenden Teil meiner Ausführungen kurz betrachten.

1. Beschäftigungswunder in den Vereinigten Staaten — Arbeitsmarktflaute in Europa

Will man seine eigene Situation und seine eigenen Probleme besser verstehen, so ist immer zu empfehlen, sich die Lage der Nachbarn anzusehen und sie mit der

[1] Der Verfasser ist stellvertretender Generaldirektor für Wirtschaft und Finanzen bei der Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Der vorliegende Artikel bringt seine persönliche Auffassung zum Ausdruck, die nicht unbedingt mit dem Standpunkt der Kommission übereinstimmen muß. Für die Klärung vieler strittiger Fragen ist der Verfasser Herrn Jørgen *Mortensen* zu großem Dank verpflichtet.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

eigenen zu vergleichen. Das bedeutet natürlich keineswegs unbedingt zu versuchen, den Nachbarn nachzuahmen oder gar sein Heilmittel auf die eigenen Probleme anzuwenden. Ein Vergleich der wirtschaftlichen Leistung der größten OECD-Mitgliedsländer wirft jedoch nach meiner Ansicht ein Schlaglicht auf die Besonderheiten der europäischen Wirtschaftsentwicklung in den letzten 25 Jahren. Nicht zuletzt wird dadurch deutlich, daß mehrere der wirtschaftlichen „Gesetze", von denen viele Wirtschaftswissenschaftler bei ihren Überlegungen über zentrale wirtschaftspolitische Fragen ausgehen, in hohem Grade „relativiert" werden müssen. Unterstreichen möchte ich in diesem Zusammenhang nur zwei der auffälligsten Merkmale der Wirtschaftsentwicklung in den wichtigsten OECD-Ländern seit 1960:

a) In den meisten wirtschaftswissenschaftlichen Modellen wird eine relativ einfache lineare Beziehung zwischen Outputwachstum und Beschäftigungswachstum unterstellt; wie aus Schaubild 1 hervorgeht, ist aber diese Beziehung in der Gemeinschaft durchweg wesentlich ungünstiger gewesen als in den Vereinigten Staaten und sogar in Japan.

b) Nach einem anderen „ehernen Gesetz" der Wirtschaftsempirie besteht zwischen Investitionsanstrengungen und Beschäftigungszunahme eine relativ enge Beziehung; aus Schaubild 2 ist jedoch zu ersehen, daß ein bestimmtes Investitionsvolumen in dem Vierteljahrhundert zwischen 1960 und 1985 in der Gemeinschaft durchweg eine geringere Beschäftigungszunahme erbracht hat als in den Vereinigten Staaten und Japan.

Insgesamt haben sich diese deutlichen Unterschiede in der wirtschaftlichen Leistung für die Gemeinschaft sehr negativ ausgewirkt:

— Obwohl die EG-Länder im Durchschnitt einen höheren Anteil ihres Sozialprodukts für Investitionen verwendet haben als die Vereinigten Staaten, war die gesamtwirtschaftliche Wachstumsrate im Durchschnitt des Zeitraums in den beiden Volkswirtschaften nur etwa gleich hoch;

— trotz annähernd gleicher gesamtwirtschaftlicher Wachstumsraten hat die Beschäftigung in der Gemeinschaft praktisch stagniert, in den Vereinigten Staaten dagegen um fast 2 % pro Jahr zugenommen.

Analysiert man die Entwicklung während dieses langen Zeitraums etwas näher, so wird deutlich, daß die europäischen Unternehmen in den sechziger Jahren Arbeitskräfte einsparten: in den meisten nordeuropäischen Ländern herrschte nämlich damals Arbeitskräftemangel. Allerdings verfestigte sich die Rationalisierungstendenz dann in den siebziger Jahren und Anfang der achtziger Jahre, und zwar bei ganz anderen Arbeitsmarktbedingungen und demographischen Trends. Hieraus ergab sich ein starkes Ungleichgewicht zwischen dem Angebot an und der Nachfrage nach Arbeitskräften.

In der Tat: der Anteil der Beschäftigten an der Gesamtbevölkerung in der Zehner-Gemeinschaft ist von 43,4 % im Jahre 1960 auf 38,2 % im Jahre 1985 zurückgegangen (während er sich in den Vereinigten Staaten von 36 % im Jahre

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

1960 auf 43,2 % im Jahre 1985 erhöht hat); die Arbeitslosenquote in der Gemeinschaft ist von 2,0 % im Jahre 1970 auf derzeit etwa 12 % gestiegen. In den Vereinigten Staaten hat die Arbeitslosigkeit auch etwas zugenommen, aber doch in geringerem Umfang, nämlich von 4,9 % im Jahre 1970 auf gegenwärtig unter 7 %.

Diese wenigen — zugegebenermaßen stilisierten — Fakten sollen die Symptome der europäischen „Krankheit" auf ziemlich allgemeine Weise veranschaulichen. Eine ausführlichere Analyse könnte natürlich zusätzliches, wertvolles Material für unsere Betrachtung liefern, doch möchte ich aus Zeit- und Platzgründen in diesem Zusammenhang lediglich auf umfassendere Untersuchungen dieser Fragen verweisen[2].

Nachdem ich Ihnen bisher in ganz groben Zügen ein Bild der wirtschaftlichen Leistung der wichtigsten OECD-Länder seit 1960 skizziert habe, komme ich nunmehr zu der schwierigeren Aufgabe, darzulegen, worin die Hauptursachen für die Unterschiede, vor allem in bezug auf die Beschäftigungssituation, bestehen.

2. Erklärungsversuche

Obwohl die gerade vorgenommene relativ einfache beschreibende Analyse der bisherigen Entwicklung in der Auswahl und Verknüpfung der Daten durch eine bestimmte Zielrichtung beeinflußt war, kann man die tatsächliche Entwicklung kaum ohne zusätzliche Annahmen schlüssig kausal erklären. Wenn man sich strikt an Karl Popper hält, dann läßt sich die Realität überhaupt nur durch Falsifizierung von Hypothesen erfassen. Freilich könnte sich dann wirtschaftspolitisches Handeln niemals auf feststehende Ansichten über das Funktionieren der Wirtschaft stützen. Dies ist natürlich für den Wirtschaftspolitiker unannehmbar. Zumindest der politisch Handelnde und Beratende ist daher gezwungen, aus den möglichen Erklärungsansätzen diejenigen auszuwählen, die mit der offensichtlichen Entwicklung der „Fakten" am ehesten im Einklang steht.

In diesem Sinne will ich nachfolgend kurz auf die hauptsächlich in der gegenwärtigen Diskussion über die mißliche Situation Europas vorgebrachten Erklärungen eingehen. Ich betrachte also zunächst das Argument, die Arbeitslosigkeit in Europa sei hauptsächlich das Ergebnis eines zu hohen Kapitalisierungsgrades der europäischen Wirtschaft, der notwendig gewesen sei, um mit dem überlegenen Produktivitätsniveau der Vereinigten Staaten gleichzuziehen. Sodann wende ich mich dem oft gehörten entgegengesetzten Argument zu, die Schaffung von Arbeitsplätzen in den Vereinigten Staaten sei insofern von besonderer Art, als sie sich einzig und allein oder doch zumindest in erster Linie auf den Dienstleistungsbereich mit niedriger Produktivität konzentriere (z. B. auf Schnellimbißketten). Abschließend werde ich mich mit der Frage beschäfti-

[2] Siehe *Wegner* (1983).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gen, welche Rolle die technologische Entwicklung beim Entstehen von Arbeitslosigkeit in Europa gespielt haben könnte. Zum Schluß komme ich dann zu den wichtigsten makro-ökonomischen Erklärungen der Arbeitslosigkeit, d. h. zur keynesianischen und zur klassischen Hypothese.

a) „Kapitalisierung" als Quelle der Arbeitslosigkeit

Oft wird die Ansicht vertreten — wenn auch nicht unbedingt in einem geschlossenen Erklärungsansatz —, die in den letzten Dekaden in Europa verzeichnete Zunahme der Kapitalausstattung je Arbeitsplatz sei, verglichen mit den Vereinigten Staaten, unvermeidlich gewesen, damit Europa hinsichtlich der Produktivität den Anschluß an das führende Industrieland gewinnen konnte. Nach dieser Argumentation waren die europäischen Unternehmen gezwungen zu investieren und zu rationalisieren, um den in den Vereinigten Staaten bereits vorhandenen Kapitalisierungsgrad (insbesondere den dortigen Kapitalkoeffizienten) zu erreichen.

Zwar geriet die Gemeinschaft in der technologischen Entwicklung zweifellos mehr und mehr in Rückstand; trotzdem deutet wenig darauf hin, daß Europa im Jahre 1960 oder auch 1985 im Vergleich zu den Vereinigten Staaten unterkapitalisiert gewesen wäre. Nach den Statistiken der Kommission belief sich jedenfalls der Kapitaleinsatz für eine Outputeinheit (der Kapitalkoeffizient) bereits im Jahre 1960 für den nichtlandwirtschaftlichen Unternehmenssektor in der EG auf etwa 2,0, in den USA dagegen auf 1,8. Bis zum Jahre 1985 hatte sich die Differenz sogar noch vergrößert; der Kapitalkoeffizient betrug nunmehr in der EG 2,8 gegenüber 2,0 in den USA. Es sieht so aus, als hätten die europäischen Unternehmer ihre finanziellen und intellektuellen Ressourcen mehr zur Rationalisierung der Produktion und zur Einsparung von Arbeitskräften als zur Entwicklung neuer Produkte und zur Eroberung neuer Märkte genutzt. Trotzdem — und dies ist wohl ein Paradoxon — hat das relativ hohe Investitionsniveau die Gemeinschaft nicht davor bewahrt, im technologischen Wettlauf zurückzufallen. Dies hängt eindeutig mit der *Art* der Investitionen zusammen, die in Europa in größerem Umfang der Rationalisierung und der Einsparung von Arbeitskräften dienten als der Kapazitätserweiterung[3]. Hierfür gab es mikro- und makroökonomische Weichenstellungen, von denen noch die Rede sein wird. Lassen Sie mich hier schon kurz andeuten, daß dabei eine nicht unwichtige Rolle spielte, daß man in Europa wegen der spezifischen Konstellation der relativen Faktorpreise (immer höhere Reallöhne bei sinkendem Grenzprodukt des Kapitals) mehr und mehr dazu überging, aus dem Pool der verfügbaren Technologie — soweit das möglich war — die arbeitssparenden Verfahren auszuwählen, wobei die Rentabilität immer mehr sank.

---

[3] Siehe hierzu insbesondere *Todd* (Juli 1984) sowie *Giersch* und *Wolter* (1983).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

b) Das „Schnellimbißketten-Argument"

Oft wird behauptet, das „Beschäftigungswunder" der Vereinigten Staaten beruhe im wesentlichen auf einer Zunahme von wenig produktiven Arbeitsplätzen in „Schnellimbißketten" und anderen Dienstleistungsbranchen, die hauptsächlich Teilzeitarbeitskräfte und niedrig bezahlte Arbeitskräfte beschäftigen. Danach erklärt sich die offensichtlich „ungünstige" Beschäftigungsentwicklung in Europa nicht aus den Bemühungen, mit der fortschrittlichsten Technologie der führenden Volkswirtschaft gleichzuziehen, sondern ganz im Gegenteil daraus, daß wir in Europa unsere Ressourcen auf hochproduktive Sektoren konzentriert hätten, während in den Vereinigten Staaten die Beschäftigung in Dienstleistungsbereichen mit niedriger Produktivität zugenommen habe. Durch die statistischen Daten wird allerdings diese These ebensowenig erhärtet wie das vorige Argument. Wie aus Tabelle 1 hervorgeht, hat sich vielmehr seit 1960 der Anteil sowohl der marktbestimmten als auch der nichtmarktbestimmten Dienstleistungen an der Gesamtbeschäftigung in der Gemeinschaft rascher erhöht (nämlich um 11,5 bzw. 6,5 Prozentpunkte) als in den Vereinigten Staaten (um 8,4 bzw. 2,8 Punkte). Außerdem ist der Anteil der Industrie und der Landwirtschaft an der Gesamtbeschäftigung in Europa stärker (um 8,0 bzw. 10,1 Punkte)zurückgegangen als in den USA (6,8 bzw. 4,2 Punkte). Da jedoch die Beschäftigung insgesamt zwischen 1960 und 1985 in der Gemeinschaft kaum, in den Vereinigten Staaten dagegen um mehr als 60 % zugenommen hat, ist das Beschäftigungsergebnis aller Sektoren in absoluten Zahlen in den USA viel günstiger ausgefallen. Dabei ist besonders beachtenswert, daß im Zeitraum 1960–1985 sogar die industrielle Beschäftigung in den Vereinigten Staaten gestiegen ist, und zwar um 26 %, während sie sich in der EG im gleichen Zeitraum um 18 % vermindert hat.

c) Beschleunigung des technologischen Wandels?

Manches deutet darauf hin, daß der scharfe Rückgang der Effizienz der Investitionen in der Gemeinschaft (d. h. des Volumens an Output und Beschäftigung, das die Gemeinschaft mit einem bestimmten Investitionsvolumen erzielt hat) durch eine starke Tendenz zur Rationalisierung verursacht worden ist. Nach einer verbreiteten Ansicht war dies eine Reaktion auf die Beschleunigung des Produktivitätsanstiegs, die ihrerseits durch raschen technischen Wandel ausgelöst worden sei. Auch diese Hypothese läßt sich schwer beweisen. Zwar hat sich der technische Fortschritt in einigen Zweigen unserer Wirtschaft beschleunigt, doch gibt es keinen Hinweis darauf, daß die Produktivität in der Wirtschaft insgesamt rascher gestiegen wäre. Bevor ich auf diese statistischen Fakten eingehe, muß ich allerdings zunächst in einem kurzen Exkurs das Konzept des Produktivitätsanstiegs klären.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle 1: **Sektorale Beschäftigungstrends in der EG (EG10) und den USA**

	Veränderung der Beschäftigung in % 1986/60		Anteile der Gesamtbeschäftigung in %				Strukturelle Veränderung in % Punkten 1985/60		Unterschied zwischen EG und USA[a]	
			1960		1985					
	EG10	USA	EG10	USA	EG10	USA	EG10	USA	1960	1985
Landwirtschaft	−61,2	−33,1	16,3	7,1	6,2	2,9	−10,1	−4,2	9,2	3,3
Industrie	−17,7	26,0	41,1	30,6	33,1	23,8	− 8,0	−6,8	10,5	9,3
– Energie	−37,1	49,6	2,6	1,5	1,6	1,4	− 1,1	−0,1	1,1	0,2
– verarbeitendes Gewerbe	−18,3	15,4	30,6	23,9	24,5	17,0	− 6,1	−6,9	6,7	7,5
– Baugewerbe	− 9,2	68,2	7,9	5,2	7,0	5,4	− 0,9	0.2	2,7	1,6
Markbestimmte	42,2	94,6	29,4	41,7	40,9	50,1	11,5	8,4	−12,3	−9,5
Dienstleistungen	52,1	83,7	13,2	20,5	19,7	23,3	6,5	2,8	− 7,3	−3,6
Insgesamt	2,4	62,3	100,0	100,0	100,0	100,0	–	–	–	–

[a] Differenz zwischen dem Anteil des Sektors an der Gesamtbeschäftigung in der EG und in den USA.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

d) Der technologische Wandel und das Produktivitäts-Konzept

Sowohl in der herkömmlichen makroökonomischen Analyse als auch in Tarifverhandlungen war es allgemein üblich — und insbesondere galt dies auch für die Bundesrepublik Deutschland — zur Berechnung der „Produktivität" einfach den Output durch das Volumen des Arbeitseinsatzes zu dividieren. Wird jedoch ein Produkt unter Einsatz von zwei oder mehreren Faktoren hergestellt, dann kann man nicht die gesamte Steigerung des Output einem dieser Faktoren zurechnen und die anderen Faktoren völlig außer acht lassen. Dieses Vorgehen hängt vermutlich damit zusammen, daß die Makroökonomen jahrelang von einer strikt linearen Beziehung zwischen Output und Faktoreinsatz ausgegangen sind, so daß die Arbeitsproduktivität und Kapitalproduktivität zwangsläufig mit derselben Zuwachsrate stiegen. Außerdem gab es nur wenige und zudem unzuverlässige Daten über den Kapitalstock; wenn der Kapitaleinsatz also nicht berücksichtigt wurde, so ließ sich dies also zumindest anfangs mit einem Mangel an statistischen Daten rechtfertigen. In bezug auf die Statistik hat sich die Situation nach und nach gebessert. Heute verfügen wir in den größten Industrieländern über Kapitalstock-Daten, die zwar noch immer nicht ganz zuverlässig sind, aber doch wahrscheinlich nicht viel schlechter als die Beschäftigungsstatistiken.

Noch wichtiger ist es aber, daß sich die angenommene lineare Beziehung zwischen Arbeit und Kapital nach den vorliegenden Daten nicht bestätigt. So sehen wir aus Schaubild 3, daß in den Vereinigten Staaten die Zuwachsrate des Kapitalstocks durchweg viel niedriger, die Zuwachsrate des Arbeitseinsatzes dagegen viel höher war als in der Gemeinschaft. Betrachtet man die beiden Volkswirtschaften für sich, so scheint eine gewisse, wenn auch nicht sehr ausgeprägte Korrelation zwischen Kapital- und Arbeitseinsatz im Zeitverlauf zu bestehen. Da sich Arbeits- und Kapitalproduktivität offensichtlich nicht unabhängig voneinander entwickeln, wobei ein geringer Anstieg der Arbeitsproduktivität mit einem starken Anstieg der Kapitalproduktivität einhergeht und umgekehrt, sollte man, um bei internationalen Vergleichen Verzerrungen zu vermeiden, nicht nur vom Arbeitseinsatz, sondern von einem gewogenen Durchschnitt des Arbeitseinsatzes und des Kapitaleinsatzes ausgehen (siehe Tabelle 2). Um diese statistische Größe von den herkömmlichen Produktivitätsschätzungen (mit einem einzigen Faktor) zu unterscheiden, bezeichnet man sie gewöhnlich als „Gesamtfaktorproduktivität". Mehrere Institutionen errechnen heute regelmäßig Zahlen, die dieser Definition entsprechen[4].

---

[4] Die Europäische Kommission hat 1985 wesentliche Teile der Europäischen Wirtschaft Untersuchungen der Gesamtfaktorproduktivität gewidmet, vgl. Europäische Wirtschaft Nr. 25, September 1985, p. 7: „In den Sektoren mit schwacher Nachfrageentwicklung ist der Anstieg der Pro-Kopf-Produktivität im wesentlichen (zu zwei Dritteln) auf die Substitution von Arbeit durch Kapital zurückzuführen."

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle 2: **Schlüsselindikatoren (nichtlandwirtschaftlicher Unternehmenssektor); Durchschnittliche jährliche Veränderung in Prozent; 1961-85**

	Vereinigte Staaten				EUR 4[a)]				BR Deutschland			
	1968/60	1973/68	1979/73	1985/79	1968/60	1973/68	1979/73	1985/79	1968/60	1973/68	1979/73	1985/79
Output	4,5	3,4	2,4	2,1	4,7	4,9	2,5	1,3	4,1	5,1	2,4	1,2
Arbeitseinsatz (geleist. Arbeitsstd.)	2,5	1,9	2,3	1,7	−0,3	−0,3	−0,7	−1,0	−0,9	0,2	−1,7	−1,4
Kapitalstock	4,6	4,1	3,2	2,6	5,3	6,4	3,8	3,2	6,4	7,3	3,8	3,4
Arbeitsproduktivität[b)]	2,0	1,5	0,1	0,3	4,9	5,2	3,2	2,3	5,0	4,9	4,2	2,7
Kapitalproduktivität[c)]	−0,1	−0,7	−0,8	−0,5	−0,6	−1,4	−1,3	−1,9	−2,1	−2,0	−1,3	−2,1
Gesamtfaktor-produktivität[d)]	1,4	0,9	−0,1	0,1	3,1	3,0	1,7	0,9	2,3	2,3	2,1	0,9
Reallohnlücke[e)]	0,2	1,3	0,4	−0,6	2,1	3,1	1,6	0,7	3,4	3,9	1,5	0,6
Substitution Kapital/Arbeit[f)]	0,5	0,5	0,2	0,2	1,8	2,1	1,4	1,4	2,6	2,5	2,0	1,8

a) : Durchschnitt der Länder BR Deutschland, Frankreich, Italien und Vereinigtes Königreich
b) : Output je geleistete Arbeitsstunde
c) : Output je Kapitalstockeinheit
d) : Gewogener Durchschnitt der Arbeitsproduktivität und der Kapitalproduktivität. (Der Anstieg der Faktorproduktivität läßt sich als eine grobe Meßgröße für den „technischen Fortschritt" interpretieren, d. h. für die Erhöhung des Output, die nicht direkt auf eine Zunahme des Arbeits- oder Kapitaleinsatzes im Produktionsprozeß zurückzuführen ist). Die Gesamtfaktorproduktivität läßt sich wie folgt berechnen: FP = (1-a)LP + aKP, wobei FP die prozentuale Veränderung der Gesamtfaktorproduktivität, LP die prozentuale Veränderung der Arbeitsproduktivität, KP die prozentuale Veränderung der Kapitalproduktivität und a den Anteil der Gewinne am Output (nominal) im Basisjahr bezeichnet.
e) : Veränderung der realen Lohnkosten pro Stunde minus Veränderung der Gesamtfaktorproduktivität.
f) : Auswirkung von Veränderungen der Kapitalintensität auf die Arbeitsproduktivität. Abgesehen von Rundungsfehlern ist der Effekt der Kapital/Arbeit-Substitution gleich der Veränderung der Arbeitsproduktivität abzüglich der Veränderung der Gesamtfaktorproduktivität.

Quelle: Kommissionsdienststellen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

e) Weitere Überlegungen zur technologisch bedingten Arbeitslosigkeit

Ich möchte nunmehr wieder auf die Frage zurückkommen, ob eine autonome Beschleunigung des Produktivitätsanstiegs die Ursache der Massenarbeitslosigkeit in den Industrieländern gewesen sein könnte. Zunächst darf ich in diesem Zusammenhang darauf hinweisen, daß sich — wie aus Tabelle 2 zu erkennen ist — der Anstieg der gesamten Faktorproduktivität nach der soeben dargelegten Definition (d. h. die Entwicklung des gewogenen Durchschnitts aus Arbeits- und Kapitalproduktivität) in allen Industrieländern seit den 60er Jahren erheblich verlangsamt hat. So ist die gesamte Faktorproduktivität im Zeitraum 1973–1985 in den Vereinigten Staaten überhaupt nicht mehr gestiegen, während sie in der Gemeinschaft zwischen 1973 und 1979 um durchschnittlich etwa 1,7 % (pro Jahr) und zwischen 1979 und 1985 um nur 0,9 % (pro Jahr) zunahm. Das wirkliche Problem der industriellen Volkswirtschaften in den 80er Jahren war somit nicht ein beschleunigter technologischer Fortschritt, sondern ganz im Gegenteil eine Verlangsamung des Produktivitätsanstiegs[5]. Die Verlangsamung des technischen Fortschritts bedeutet, daß für ein bestimmtes Output-Wachstum in den 80er Jahren eine wesentlich stärkere Zunahme des Faktoreinsatzes erforderlich war als inbesondere in den 60er Jahren, als generell eine viel geringere Arbeitslosigkeit herrschte. Es ist somit kaum anzunehmen, daß rascherer Produktivitätsanstieg als solcher eine Ursache der Arbeitslosigkeit in den 80er Jahren gewesen sein könnte. Andererseits gibt es Anzeichen für einen gewissen „mismatch" zwischen dem Angebot von und der Nachfrage nach Arbeitskräften, wobei insbesondere ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften mit einer zunehmenden Arbeitslosigkeit unqualifizierter Arbeitskräfte einhergeht. Nicht ganz klar ist allerdings, ob dies auf echte strukturelle Faktoren oder auf unzureichende Lohndifferenzierung zwischen den verschiedenen Leistungsgruppen und Ausbildungsniveaus zurückzuführen ist.

Zwischenfazit

Ich habe mich nunmehr sowohl mit dem Argument auseinandergesetzt, die Arbeitslosigkeit in Europa erkläre sich daraus, daß Europa mit dem höchsten technologischen Stand gleichziehen wollte, als auch mit der gegenteiligen Behauptung, wonach das Beschäftigungswunder der Vereinigten Staaten lediglich einer Zunahme der Arbeitsplätze in Schnellimbißketten und anderen Branchen mit geringer Produktivität zu verdanken gewesen sei, und schließlich

---

[5] Bei dieser Feststellung stütze ich mich auf den von der Kommission verwendeten pragmatischen Ansatz, den Anstieg der gesamten Faktorproduktivität, also die Erhöhung des Outputs, die nicht direkt durch einen gesteigerten Arbeits- und Kapitaleinsatz im Produktionsprozeß erreicht wird, als Maßgröße für den technischen Fortschritt zu interpretieren. Eine umfassendere Analyse der Produktivitätsentwicklung in der EG ist in den in der Bibliographie genannten Aufsätzen von Douglas *Todd* sowie in der Europäischen Wirtschaft Nr. 25 (Sept. 1985) enthalten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

auch mit der Hypothese, die Arbeitslosigkeit sei Folge einer autonomen Beschleunigung des Anstiegs der Faktorproduktivität. Alles in allem geben diese Hypothesen für einen plausiblen Erklärungsansatz für die ungünstige Beschäftigungsentwicklung in Europa nur wenig her. Somit komme ich zu dem Schluß, daß die ungünstige Beschäftigungsentwicklung in der Gemeinschaft hauptsächlich durch andere Faktoren erklärt werden muß, und zwar durch mangelnde Nachfrage und / oder die Höhe und die Veränderungen der relativen Faktorpreise in der Gesamtwirtschaft.

f) Inwieweit ist Arbeitslosigkeit auf mangelnde Nachfrage zurückzuführen, und inwieweit ist sie eine Folge von Verzerrungen bei den Faktorpreisen?

Die Unterschiede zwischen einer durch mangelnde Nachfrage verursachten und einer aus Verzerrungen der relativen Faktorpreise resultierenden Arbeitslosigkeit sind in der Literatur ausgiebig behandelt worden, und es gehört wohl nicht zu meiner Aufgabe, auf die theoretischen Aspekte dieser wichtigen Unterscheidung einzugehen. Ich gehe davon aus, daß wir mit „mangelnder Nachfrage" eine Situation kennzeichnen, in der die Volkswirtschaft wegen einer zyklischen Abschwächung der Nachfrage und / oder wegen einer vorübergehenden Zunahme des Sparens unterhalb des Produktionspotentials operiert. Diese Situation bezeichnet man auch mit dem Begriff „Keynesianische Arbeitslosigkeit". Unter einer faktorpreisbedingten Arbeitslosigkeit dagegen verstehe ich eine Situation, in der in einer Volkswirtschaft sogar bei normaler Auslastung der Produktionskapazitäten Arbeitslosigkeit herrscht. Dieser Sachverhalt ist auch als „klassische Arbeitslosigkeit" bezeichnet worden — ein Ausdruck, der wohl insofern nicht ganz glücklich ist, als nach der langfristig konzipierten klassischen Theorie Arbeitslosigkeit gar nicht möglich ist.

Von IWF, OECD und EG-Kommission sowie von der Forschung sind in den letzten Jahren eine Reihe von Untersuchungen durchgeführt worden mit dem Ziel herauszufinden, inwieweit die derzeitige Arbeitslosigkeit in den Industrieländern auf mangelnde Nachfrage bzw. auf „klassische Faktoren" (Kapitalknappheit) zurückzuführen ist[6]. Obwohl man im einzelnen erwartungsgemäß nicht zu genau gleichen Ergebnissen kam, herrscht heute doch weite Übereinstimmung darüber, daß man nur einen sehr begrenzten Teil der derzeitigen Arbeitslosigkeit in der Gemeinschaft als durch Nachfragemangel bedingt ansehen kann[7]. Der bei weitem größte Teil der Arbeitslosenquote, die heute im Durchschnitt der 12 EG-Länder bei 12 % liegt, muß als durch *Kapitalknappheit verursacht* angesehen werden, also als Ausdruck unzureichender Rentabilität, eines übermäßigen Reallohnanstiegs und vermutlich auch einer zu starken

---

[6] Siehe insbesondere die Arbeiten von *Artus* (1984) und *Sneessens* (1983).

[7] Nach einer mit Hilfe des makroökonomischen COMPAKT-Modells der Kommission angestellten Schätzung belief sich die „Keynesianische" Arbeitslosigkeit in der EG im Jahre 1986 nur noch auf höchstens 2 % der Zahl der Erwerbspersonen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Verminderung der Lohndifferenzierung zwischen den verschiedenen Branchen, Berufen und Regionen der Wirtschaft. An dieser Stelle kann auf die detaillierten ökonometrischen Untersuchungen nicht weiter eingegangen werden. Zwar erbringen diese Untersuchungen eine recht sichere Diagnose, sie lassen aber die Frage offen, warum und wie es in der Gemeinschaft zu einer durch Kapitalknappheit induzierten Arbeitslosigkeit dieser Größenordnung kommen konnte.

g) Rolle der realen Lohnkosten und wirtschaftspolitische Faktoren

Nach dem beherrschenden Paradigma der Lohnverhandlungen der letzten Jahrzehnte konnten die Reallöhne mehr oder weniger im gleichen Ausmaß steigen wie die Arbeitsproduktivität. Oberflächlich gesehen schien dies dem gesunden Menschenverstand zu entsprechen. Wendet man jedoch diese „Produktivitätsregel" bei der Lohnfestsetzung an, so stößt man — wie bereits erwähnt — vor allem auf die große Schwierigkeit, *daß eine korrekte Produktivitätsermittlung nicht nur der Veränderung im Arbeitseinsatz, sondern auch der Veränderung im Kapitaleinsatz Rechnung tragen muß.* Eine in ihrer Zielsetzung *beschäftigungsneutralere Produktivitätsregel* für Lohnsteigerungen müßte sich folglich auf die Entwicklung der *Gesamtfaktorproduktivität* und nicht allein auf die Entwicklung der Arbeitsproduktivität stützen. Legt man diese gesamte Faktorproduktivität zugrunde, so gewinnt man einen beschäftigungsneutraleren Anhaltspunkt für die Erhöhung der Reallöhne.

In dem von mir gewählten Komparativ liegt von vornherein das Zugeständnis eines pragmatischen Vorgehens. Streng genommen müßte man selbstverständlich vom theoretischen Standpunkt nicht eine wie auch immer ex-post gemessene Steigerung der Arbeitsproduktivität als Norm für den Reallohnanstieg zugrundelegen, sondern die mit der Vollbeschäftigung vereinbare Steigerung der Arbeitsproduktivität, also ein normatives Produktivitätskonzept. Ginge man davon aus, daß sich die Kapitalproduktivität im Gleichgewichtszustand bei gegebener Vollbeschäftigung grosso modo nicht verändert, so könnte man die gesamte Faktorproduktivität als eine Art pragmatische Schätzgröße für die mit der Vollbeschäftigung vereinbare Steigerung der Arbeitsproduktivität betrachten. Steigt im Gegenteil die Vergütung des Produktionsfaktors Arbeit mehr als die gesamte Faktorproduktivität, so fällt die Rentabilität entsprechend, es sei denn, der Kapitalzins sänke kompensatorisch (in diesem Fall kann die Kapitalproduktivität ohne negative Folgen für die Rentabilität sinken).

Gibt es relative Knappheit eines Produktionsfaktors, so kann seine Vergütung für eine gewisse Zeit stärker steigen als die gesamte Faktorproduktivität. In diesem Sinne war die Tarifpolitik der Gewerkschaften in den sechziger Jahren nicht im Widerspruch mit den gesamtwirtschaftlichen Notwendigkeiten; nicht mehr galt dies allerdings unter der veränderten Lage der siebziger Jahre bei wachsender Arbeitslosigkeit. In der Tat zeigen auch dann ökonometrische Studien, daß beispielsweise in der Bundesrepublik die Reallöhne zu Anfang der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

80er Jahre etwa um 20–25% über dem mit der Vollbeschäftigung vereinbaren Niveau lagen[8].

Das Konzept der Faktorproduktivität ist theoretisch sicherlich nur unter sehr restriktiven Annahmen über den Charakter der Produktionsfunktion ableitbar. Mir geht es jedoch hier um den Vorschlag einer der jetzigen Situation eher adäquaten und zugleich *praktisch handhabbaren* Produktivitätsregel, die zweifellos zu wirtschaftspolitisch besseren Ergebnissen führt als die ex-post gemessene Arbeitsproduktivität. Legt man diese zugrunde, so arbeitet man jedenfalls mit theoretisch sehr viel anfechtbareren Hypothesen, als sie hier von mir implizit verwendet wurden.

Eine in *angemessenerer* Weise definierte Produktivitätsregel (reale Lohnkosten im Verhältnis zur Faktorproduktivität) ist denn auch in der Gemeinschaft nicht so genau eingehalten worden wie in den Vereinigten Staaten (Tabelle 2). So sind die Reallöhne in der Gemeinschaft seit Beginn der siebziger Jahre im Durchschnitt um etwa 1 Prozentpunkt rascher gestiegen als die Gesamtfaktorproduktivität (was in den USA eindeutig nicht der Fall war). Die europäischen Unternehmen sahen sich also ständig dazu veranlaßt, Arbeitskräfte einzusparen, um sich der unproduktivsten Arbeitskräfte zu entledigen, und so weit wie möglich zu rationalisieren. Dies ist vermutlich die Hauptursache dafür, daß der Kapitalstock je eingesetzte Arbeitseinheit in der Gemeinschaft stärker zunahm (und die Kapitalproduktivität stärker abnahm) als in den Vereinigten Staaten[9].

Zum Prozeß der beschleunigten Kapitalintensivierung hat allerdings in den 70er Jahren auch die makroökonomische Politik beigetragen. Wie aus Schaubild 5 zu ersehen, ist der deutliche Rückgang der Kapitalrentabilität in der Gemeinschaft in den Jahren 1965–1975 mit einem starken Rückgang der Realzinsen einhergegangen; dabei wurden die deutliche Beschleunigung der Inflation und die Zunahme der öffentlichen Defizite in den meisten Ländern geldpolitisch akkommodiert, was den Realzins wegen der zunächst noch vorhandenen Geldillusion auf ein Niveau sinken ließ, in dem er die relative Knappheit des Kapitals nicht mehr spiegelte. Damit hat die Zinspolitik in ihrer Rolle versagt, die knappe Ersparnis in ihre rentabelste Verwendung zu lenken. Die Kombination aus einer im Vergleich zur Faktorproduktivität zu raschen Erhöhung der Reallöhne und einer übermäßigen Verbilligung der Realzinsen hat, zusammen mit einer umfangreichen steuerlichen Subventionierung der Investitionen, zweifellos zu einer Verschwendung von Kapital geführt, den Produktionsprozeß noch kapitalintensiver gemacht und damit die beschäftigungsfeindliche Kapitalintensivierung beschleunigt. Aus dieser Sicht ist das derzeit hohe Niveau der Realzinsen auch ein Indiz für die durch die Kapitalvergeudung der Vergangenheit herbeigeführte Kapitalknappheit.

---

[8] Vgl. *Burda* und *Sachs* (1987).

[9] Eine eingehendere Analyse der Rentabilität und der relativen Faktorkosten ist bei *Mortensen* (1984) zu finden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Um Mißverständnisse zu vermeiden, möchte ich betonen, daß das bei diesen Berechnungen verwendete Lohnkostenkonzept die indirekten Kosten und die Sozialbeiträge der Arbeitgeber einschließt. Die Arbeitgeber sehen diese Beiträge eindeutig als ein Element der Arbeitskosten an und berücksichtigen sie als solche bei ihren Investitions- und Einstellungsentscheidungen. Soweit man den Arbeitseinsatz nach den geleisteten Arbeitsstunden berechnet, wird die Produktivität auch durch die Verkürzung der Arbeitszeit beeinflußt; tendenziell erhöht sich damit auch das Kapitalvolumen je eingesetzte Arbeitseinheit, womit sich die Kapitalproduktivität weiter vermindert.

In diesem Zusammenhang sei auch noch unterstrichen, daß der Lohnkostenaspekt nur einer von mehreren Faktoren ist, den die Unternehmer bei ihren Einstellungs- und Investitionsentscheidungen berücksichtigen. Hire- und Fire-Regeln, Marktrigiditäten, die Kosten der innerbetrieblichen Ausbildung von Arbeitskräften pielen beispielsweise ganz offenkundig ebenfalls eine sehr wichtige Rolle. Auch hier gewinnt man den Eindruck: Viele EG-Mitgliedstaaten haben soziale Systeme eingerichtet, die ursprünglich zum Schutz der schwächeren Gruppen unserer Gesellschaft gedacht und gerechtfertigt waren, sich aber dann auf dialektische Weise als beschäftigungs- und wachstumsfeindlich erwiesen haben. Die letztlich systemzerstörende Wirkung dieser Dialektik ist bereits Anfang der vierziger Jahre von Joseph Schumpeter sehr klar gesehen worden[10].

Zusammenfassend stellt sich damit die Frage — und ich spreche hier vom Standpunkt der praktischen Wirtschaftspolitik —, ob man im Interesse einer größeren Beschäftigungsneutralität bei Lohnverhandlungen bis auf weiteres nicht von einer geänderten Produktivitätsregel auf der Basis der Faktorproduktivität ausgehen sollte. In der gegenwärtigen Situation würde ein solches Vorgehen den Unternehmen stärkere Anreize zur Ausweitung der Beschäftigung geben. Ein solches geändertes Lohnverhalten würde jedoch nach meiner Ansicht *allein* nicht dazu ausreichen, um die Arbeitslosigkeit in der Gemeinschaft auf ein annehmbares Maß zurückzuführen. Notwendig ist zweifellos *auch* eine grundlegendere Änderung des wirtschaftlichen Umfeldes und der Voraussetzungen des wirtschaftlichen Wachstums. Im letzten Teil meiner Ausführungen möchte ich die wichtigsten Handlungsfelder für eine Verbesserung unserer Wachstums- und Beschäftigungsentwicklung in den kommenden Jahren kurz darstellen.

3. Gibt es einen Ausweg für Europa?

Zunächst sei daran erinnert: Zur Lösung des Problems der Arbeitslosigkeit in der Gemeinschaft brauchen wir heute nicht mehr die hohen Wachstumsraten der sechziger Jahre. Seitdem ist der Schwellenwert, an dem das gesamtwirtschaftliche Wachstum zu einem Beschäftigungszuwachs führte, von gut 4% auf etwa

[10] Vgl. *Schumpeter* (1950).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

1 ¾ % gesunken; er hat sich damit mehr als halbiert. Die Wiedergewinnung der Vollbeschäftigung ist also über einige Jahre durchaus auch innerhalb einer realistischen Wachstumsperspektive möglich. Die Europäische Kommission beziffert sie auf 3–3½ %. In der Tat ist das Wachstum erheblich beschäftigungsintensiver geworden. Dies spiegelt sich naturgemäß in einem verringerten Anstieg der Gesamtfaktorproduktivität (eine bestimmte gesamtwirtschaftliche Wachstumsrate erfordert einen größeren Einsatz sowohl an Arbeit als auch an Kapital). Daß die Reallöhne seit einiger Zeit im Vergleich zur Zunahme der Gesamtfaktorproduktivität nur noch mäßig angestiegen sind, hat die Beschäftigungsintensität des Wachstums offenbar günstig beeinflußt. Die Schaubilder 1 und 3 zeigen die Richtung der jüngsten Veränderung in der Beschäftigungsentwicklung, wobei sie dort mit dem für die Jahre 1986–88 im Durchschnitt erwarteten Output- und Kapitalstockwachstum verglichen wird. Die Situation präsentiert sich viel besser als in der Vergangenheit. Zwar bestehen gewisse Unsicherheiten bezüglich der Entwicklung in den Jahren 1987 und 1988, doch scheinen die Unternehmen auf den seit Jahren langsameren Anstieg der Reallöhne nun zunehmend in der Weise zu reagieren, daß sie ihre Investitionen mehr zur Kapazitätsausweitung und weniger zur Rationalisierung der Produktion benutzen (siehe Schaubild 3). Damit sind die Unternehmen, insgesamt gesehen, heute mehr auf Kapitaleinsparungen und weniger auf Arbeitseinsparungen bedacht als früher. Ich halte es für wesentlich, diesen Prozeß in Gang zu halten und zu verstärken, und zwar dadurch, daß die Reallöhne im Vergleich zum Anstieg der auf herkömmliche Weise ermittelten Arbeitsproduktivität weiterhin nur moderat angehoben werden und daß man sich weiter bemüht, die Anpassungsfähigkeit der Märkte in Europa entsprechend der von der Europäischen Kommission seit 1985 vorgeschlagenen Kooperativen Wachstumsstrategie weiter zu verbessern[11]. Bekanntlich hat diese Strategie bei den Regierungen der Mitgliedstaaten und bei den Sozialpartnern im Rahmen eines verstärkten sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene breite Zustimmung gefunden.

Lassen sie mich in diesem Zusammenhang besonders hervorheben, daß ein moderater Anstieg der Reallöhne und wirksame Maßnahmen zur Verbesserung der Angebotsseite unserer Volkswirtschaft zwar wesentliche Elemente der Wachstumsstrategie der Gemeinschaft bilden, daß dabei aber auch die makroökonomische Politik eine wichtige Rolle spielen muß.

Um es relativ einfach auszudrücken: Obwohl die Haushalts- und Geldpolitik das Problem der Unterbeschäftigung in der Gemeinschaft nicht lösen kann, bedarf es Ihres aktiven Einsatzes, damit moderate Lohnsteigerungen und angebotsorientierte Maßnahmen wirksam und rasch zu einem kräftigeren Wachstum von Produktion und Beschäftigung führen, ohne die Inflation wieder anzuheizen. Was die Geldpolitik anbelangt, so sehe ich — vor allem im Zentrum Europas — die Notwendigkeit, die grundsätzlich potentialorientierte Geldmengenpolitik weiterhin flexibel anzuwenden. In der augenblicklichen Situation

[11] Siehe hierzu im einzelnen European Economy, Nov. 1985, NF. 26, pp. 5–54.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bedeutet dies für die Bundesrepublik eine Geldmengenpolitik am oberen Rande der vertretbaren Bandbreite. Im Rahmen einer solchen Politik wird es gelingen, die Inflationserwartungen weiterhin zu dämpfen, um so die Politik einer organischen Realzinssenkung fortzusetzen.

Die Haushaltspolitik der meisten EG-Länder war in den letzten Jahren darauf ausgerichtet, die relative Zunahme der öffentlichen Schuld zu stoppen und damit den beängstigenden Anstieg der Kosten des Schuldendienstes zu stabilisieren. Einige Länder, insbesondere die Bundesrepublik Deutschland und das Vereinigte Königreich, haben es geschafft, den Anstieg der öffentlichen Ausgaben unter Kontrolle zu bringen. Sie können nun den dadurch gewonnenen Spielraum dazu nutzen, um Steuern zu senken und auf andere Weise die Nachfrage- und Angebotsseite der Wirtschaft entsprechend den Grundprinzipien der Kooperativen Wachstumsstrategie zu verbessern.

Grundsätzlich bietet diese Konstellation die Voraussetzung, daß die wirtschaftliche Leistung der Gemeinschaft in den kommenden Jahren etwas besser ausfallen wird als insbesondere in den Jahren 1980–1985 und in der Tat bestätigen unsere neuesten mittelfristigen Prognosen einen solchen vorsichtigen Optimismus. In welchem Umfang sich die Beschäftigungssituation bessert, wird aber entscheidend davon abhängen, wie konsequent die Kooperative Wachstumsstrategie von den Regierungen und Sozialpartnern verwirklicht wird. Das heißt, wie konsequent am moderaten Anstieg der Reallöhne festgehalten wird, ohne daß man es insgesamt zu einer größeren Nachfragelücke kommen läßt. Hier ist die Finanzpolitik weiterhin stark gefordert.

Die Realisierung dieser Strategie wird nicht dadurch einfacher, daß sich die Gemeinschaft in den Jahren 1987 und 1988 einem schwierigen internationalen Umfeld und der Notwendigkeit gegenübersieht, sich auf eine sehr starke Verschlechterung ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit einzustellen, die durch den Rückgang des Dollarkurses verursacht worden ist. Über einige Jahre fungierte der Export als Wachstumsmotor, während die inländische Nachfrage verhältnismäßig schwach war. Nach dem Dollarrückgang können wir nicht mehr mit der Ausfuhr als treibende Kraft rechnen; vielmehr muß die inländische Nachfrage in der Gemeinschaft diese Rolle übernehmen, damit Wirtschaftstätigkeit und Beschäftigung annehmbar steigen. Auf etwas längere Sicht vollzieht sich diese Anpassung zwar weitgehend von selbst, doch besteht eindeutig die Gefahr, daß sich Wirtschaftstätigkeit und Beschäftigung *kurzfristig* gesehen übermäßig abschwächen. Die beste Antwort auf die derzeitigen Schwierigkeiten scheint mir eine noch konsequentere Anwendung der Europäischen Wachstumsstrategie zu sein. Hierzu gehören auch Maßnahmen, die die Nachfrage kurzfristig stützen, ohne daß deshalb, mittelfristig gesehen, die Ziele monetäre Stabilität und Haushaltskonsolidierung aufgegeben werden dürfen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schaubilder 1-4: Wirtschaftliche Leistung des nichtlandwirtschaftlichen Unternehmenssektor in den USA, Japan, EUR4[1] und der BR Deutschland

Schaubild 1: Schaffung von Arbeitsplätzen und Output-Wachstum

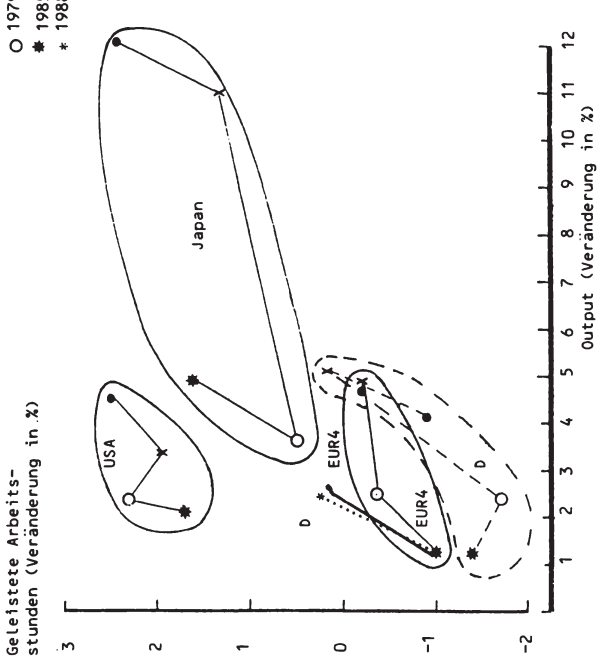
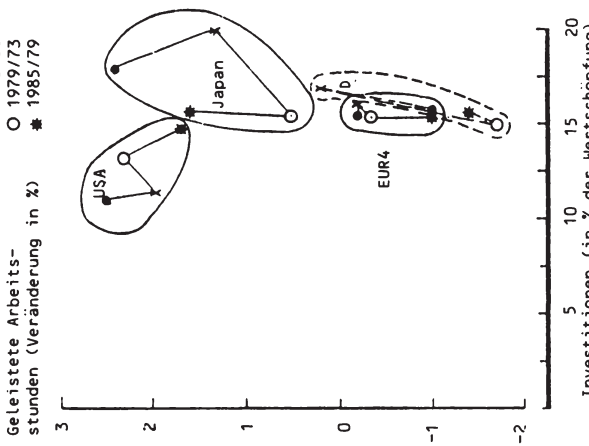
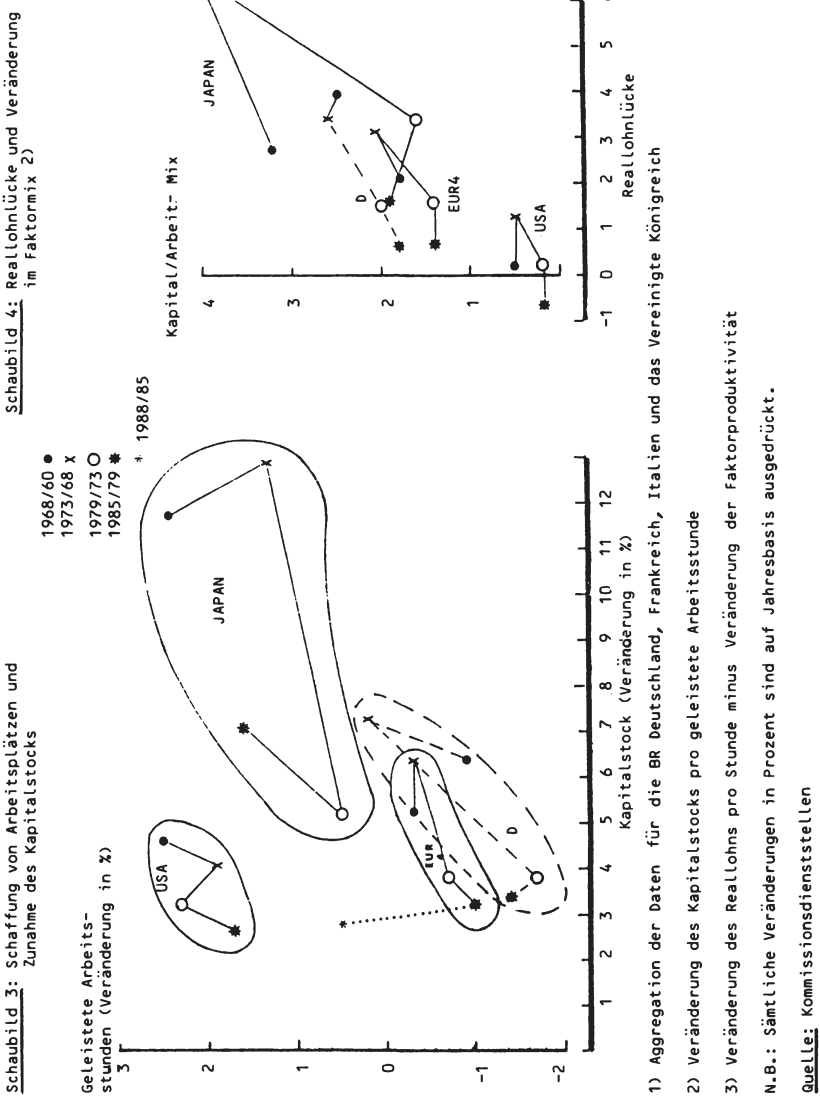


Schaubild 2: Schaffung von Arbeitsplätzen und Investitionen



DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/



1) Aggregation der Daten für die BR Deutschland, Frankreich, Italien und das Vereinigte Königreich

2) Veränderung des Kapitalstocks pro geleistete Arbeitsstunde

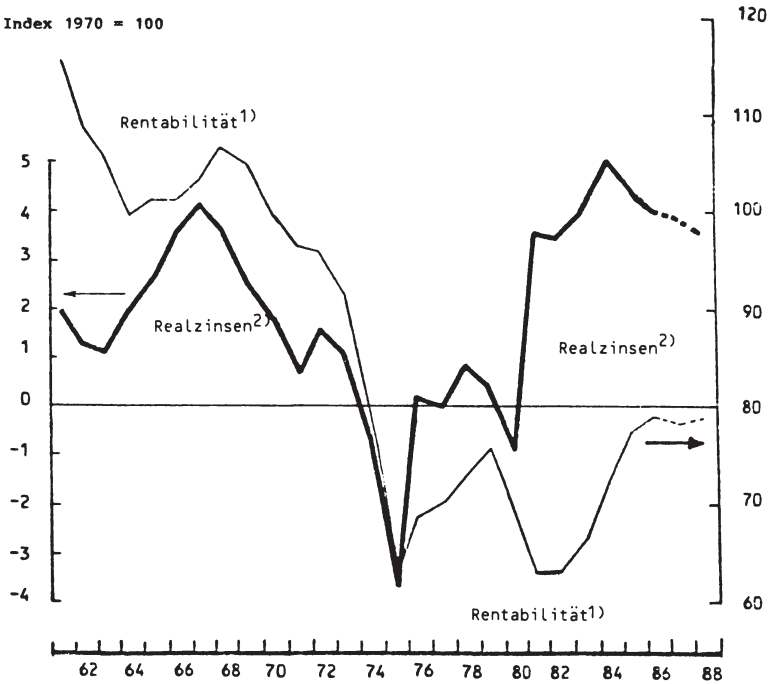
3) Veränderung des Reallohns pro Stunde minus Veränderung der Faktorproduktivität

N.B.: Sämtliche Veränderungen in Prozent sind auf Jahresbasis ausgedrückt.

Quelle: Kommissionsdienststellen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schaubild 5: Rentabilität und Realzinsen (EUR4)



1) Nettobetriebsüberschuß (korrigiert um das unterstellte Einkommen der Selbständigen) in Prozent des Nettokapitalstocks im nichtlandwirtschaftlichen Unternehmenssektor (ohne Wohnungsbau)

2) Langfristige Zinse, deflationiert mit dem BIP-Preisen der entsprechenden Jahre

Quelle: Kommissionsdienststellen

Literatur

Artus, Jacques R.: „An empirical evaluation of the disequilibirium real wage hypothesis". IWF, Washington, Juni 1984.

Burda, Michael C. and *Sachs*, Jeffrey D.: „Institutional Aspects of High Unemployment in the Federal Republic of Germany", NBER Working Paper No. 2241, May 1987.

Giersch, Herbert and *Wolter*, H.: „Towards an Explanation of the Productivity slowdown. An Accelaration — Deceleration Hypothesis." Economic Journal, März 1983.

Mortensen, Jørgen: „Rentabilität, relative Faktorpreise und Substitution zwischen Kapital und Arbeit in der Gemeinschaft, den Vereinigten Staaten und Japan 1960–1983", Europäische Wirtschaft Nr. 20, Brüssel, Juli 1984.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schumpeter, Joseph: „Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie", 2. Aufl. 1950.

Sneessens, Henri: „Classical Unemployment in Western Economies: An Attempt at Evaluation", Actes du Colloque „Emploi-Chômage" de l'AEA, Dijon, März 1984.

Todd, Douglas: „Factor productivity growth in four EEC countries 1960–1981", EC Economic Papers, No. 34, October 1984.

— „Entwicklung der Produktivität in der Industrie der Europäischen Gemeinschaft: Analyse einiger Aspekte", Europäische Wirtschaft Nr. 20, Juli 1984.

Wegner, Manfred: „The employment miracle in the United States and stagnating employment in the European Community — a tentative explanation", EC Economic Papers, No. 17, July 1983.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Beschäftigungspolitik aus der Sicht der Unternehmen *

Von *Dieter Sadowski*, Trier

A. Die betriebswirtschaftliche Perspektive

Mit einem nennenswerten Abbau der herrschenden Arbeitslosigkeit ist realistischerweise nur dann zu rechnen, wenn die Unternehmen zusätzliche Arbeitsplätze schaffen. Wer nun eine betriebswirtschaftliche Brennweite wählt — was auf dieser Tagung allem Anschein nach nur ausnahmsweise geschieht —, um die Reaktionen „der" Unternehmen auf „die" Beschäftigungspolitik scharf auszumachen, ist verwirrt. Er erkennt beschäftigungspolitische Initiativen des Staates und der Tarifparteien, ohne Wirkungen zu beobachten, wie Mobilitätsbeihilfen und Überstundenregelungen, aber er sieht auch viele Maßnahmen, die anderswie begründet werden, jedoch nennenswerte Beschäftigungswirkungen zu haben scheinen, wie die Mittelstandsförderung oder die sogenannte solidarische Lohnpolitik. Will man wissen, wie die Unternehmen die Lage beurteilen, so findet man am ehesten Würdigungen und Einschätzungen der Beschäftigungspolitik, die von Interessenverbänden artikuliert werden. Deren Sicht für bare Münze zu nehmen, ist jedoch gewiß nicht ungefährlich.

Die Rhetorik des politischen Streits gebietet nämlich strategische Einseitigkeit in dem, was behauptet, und in dem, was an Informationen über die Wirklichkeit zugänglich gemacht wird. Dramatische Übertreibungen dürfen daher ebensowenig überraschen wie die Tendenz, Präferenzen für öffentliche Güter zu untertreiben. Alle Versuche, Gruppeninteressen mit positiv besetzten Begriffen, wie „Effizienz", „Flexibilität", „Deregulierung", zu legitimieren, sind selbstverständliche Strategien symbolischer Politik. Weiterhin gilt: Partikuläre Besitzstandswahrung und Angst vor Reformen sind so weit verbreitet, daß es wohlfahrtsökonomisch und organisationssoziologisch sinnvoll erscheint, ändernde Maßnahmen nicht an den Präferenzen *vor* einem Eingriff, sondern an den Präferenzen der Betroffenen zu orientieren, die sich *nach* einer gewissen Gewöhnungszeit herausgebildet haben werden.

Allerdings birgt dieser Grundsatz große Gefahren für die wissenschaftliche Diskussion politischer Problemlagen, weil er den Spekulationen und Zuschreibungen des Betrachters, des Wissenschaftlers, für die Interpretation des (von ihm) „wohlverstandenen Interesses" der Beteiligten in der Beurteilung einer Situation Tür und Tor öffnet. Ich hoffe im folgenden zeigen zu können, daß

* Ich danke den Teilnehmern an meinem Oberseminar für die ausführlichen Diskussionen über die empirische Stichhaltigkeit der Theorie gespaltener Arbeitsmärkte.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Beschäftigungspolitik aus der Sicht der Unternehmen *

Von *Dieter Sadowski*, Trier

A. Die betriebswirtschaftliche Perspektive

Mit einem nennenswerten Abbau der herrschenden Arbeitslosigkeit ist realistischerweise nur dann zu rechnen, wenn die Unternehmen zusätzliche Arbeitsplätze schaffen. Wer nun eine betriebswirtschaftliche Brennweite wählt — was auf dieser Tagung allem Anschein nach nur ausnahmsweise geschieht —, um die Reaktionen „der" Unternehmen auf „die" Beschäftigungspolitik scharf auszumachen, ist verwirrt. Er erkennt beschäftigungspolitische Initiativen des Staates und der Tarifparteien, ohne Wirkungen zu beobachten, wie Mobilitätsbeihilfen und Überstundenregelungen, aber er sieht auch viele Maßnahmen, die anderswie begründet werden, jedoch nennenswerte Beschäftigungswirkungen zu haben scheinen, wie die Mittelstandsförderung oder die sogenannte solidarische Lohnpolitik. Will man wissen, wie die Unternehmen die Lage beurteilen, so findet man am ehesten Würdigungen und Einschätzungen der Beschäftigungspolitik, die von Interessenverbänden artikuliert werden. Deren Sicht für bare Münze zu nehmen, ist jedoch gewiß nicht ungefährlich.

Die Rhetorik des politischen Streits gebietet nämlich strategische Einseitigkeit in dem, was behauptet, und in dem, was an Informationen über die Wirklichkeit zugänglich gemacht wird. Dramatische Übertreibungen dürfen daher ebensowenig überraschen wie die Tendenz, Präferenzen für öffentliche Güter zu untertreiben. Alle Versuche, Gruppeninteressen mit positiv besetzten Begriffen, wie „Effizienz", „Flexibilität", „Deregulierung", zu legitimieren, sind selbstverständliche Strategien symbolischer Politik. Weiterhin gilt: Partikuläre Besitzstandswahrung und Angst vor Reformen sind so weit verbreitet, daß es wohlfahrtsökonomisch und organisationssoziologisch sinnvoll erscheint, ändernde Maßnahmen nicht an den Präferenzen *vor* einem Eingriff, sondern an den Präferenzen der Betroffenen zu orientieren, die sich *nach* einer gewissen Gewöhnungszeit herausgebildet haben werden.

Allerdings birgt dieser Grundsatz große Gefahren für die wissenschaftliche Diskussion politischer Problemlagen, weil er den Spekulationen und Zuschreibungen des Betrachters, des Wissenschaftlers, für die Interpretation des (von ihm) „wohlverstandenen Interesses" der Beteiligten in der Beurteilung einer Situation Tür und Tor öffnet. Ich hoffe im folgenden zeigen zu können, daß

* Ich danke den Teilnehmern an meinem Oberseminar für die ausführlichen Diskussionen über die empirische Stichhaltigkeit der Theorie gespaltener Arbeitsmärkte.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sowohl die klassentheoretischen Annahmen Vogts (1986) als auch die verteilungs- und ordnungspolitischen Positionen der radikalen Befürworter einer neuen Flexibilität (vgl. auch Vaubel in diesem Band) eher ideologischen Prädispositionen entspringen als überzeugende Interpretationen der in den Unternehmen zu beobachtenden Realität darstellen.[1]

Die betriebswirtschaftlich belangvolle Frage, in welchem Maße die Kooperation von Arbeitgebern und Arbeitnehmern *innerhalb* von Unternehmen funktioniert, ist a priori nicht zu klären. Teilen die Beteiligten die oft konfliktfreudigen Weltsichten ihrer jeweiligen Verbände? Oder lassen sich auf Unternehmensebene Felder übereinstimmender Interessen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausmachen, welche die Glaubwürdigkeit der Verbands- oder gar Klassenrhetorik erschüttern?

Diese Frage nach den Bedingungen für und nach dem relativen Gewicht von Kooperation und Konflikt innerhalb der Unternehmen steht im Mittelpunkt meines Vortrages. Ich werde zunächst kurz umreißen, wie Unternehmen und Verbände die Beschäftigungspolitik wahrnehmen, und diese Wahrnehmungen dann in einem zweiten Teil einer betriebswirtschaftlichen Konsistenzprüfung unterziehen: Was ist widersprüchlich und ungereimt, was langfristig nicht zu erreichen, aber auch welche Zielvorstellungen sind gleichgewichtsfähig? Auch wenn die Prämisse einzelwirtschaftlicher Rationalität gleichsam definitionsgemäß Kreislaufzusammenhänge und Kollektivgutprobleme ausblendet, muß das Problem im Blickfeld bleiben, wie und mit welchen Fristen Arbeitgeber und Arbeitnehmer — oder weniger rechtlich und weniger suggestiv formuliert: Beschäftiger und Beschäftigte — den zwischen ihnen unvermeidlichen Verteilungskonflikt eingrenzen, um die Grundlage zur Verteilung eines gemeinsamen Erfolges, ihre Zusammenarbeit, nicht zu gefährden. Der dritte Teil wird zeigen, daß unser empirisches Wissen hierzu zwar höchst unvollständig ist, gleichwohl aber die Anhänger einfacher Wahrheiten verunsichern muß.

Mein Vortrag konzentriert sich auf die Wirklichkeit der Betriebsverfassung und den Reformbedarf, also auf *ordnungspolitische* Aspekte der gegenwärtigen Beschäftigungskrise. Wenn dabei die Beschäftigungspolitik, soweit sie in Nachfragestimulierung besteht, vernachlässigt wird, dann nicht deshalb, weil diese bedeutungslos wäre, sondern weil im Gegenteil ihre hohe Bedeutung für die Beschäftigungsentwicklung in Unternehmen, also auch für das Personalwachstum, einzelwirtschaftlich völlig unkontrovers ist (vgl. z. B. Günther 1979). Abgesehen von makroökonomischen Folgen, wie Inflation, Staatsverschuldung oder auch Unternehmenskonzentration, führen dauerhafte Nachfragesteigerungen auf den Produktmärkten im Prinzip zu zusätzlichen Einstellungen, wenn sie nur groß genug sind. Albachs (1986, 9) Untersuchungen auf der Basis von Daten für Industrieunternehmen haben ergeben, daß die Wachstumsrate des

[1] Vaubels Kritik an dem Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit ist angesichts der vielen Stellenwechsel, die ohne Einschaltung der Arbeitsämter zustandekommen, als ein solches vorempirisches Stereotyp zu werten (vgl. z. B. *Blaschke* 1987).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Umsatzes, ab der Einstellungen von Personal vorgenommen wurden, in den vergangenen Jahren zwischen 8 und 9 % liegen mußte. In ähnlicher Weise sind die Ergebnisse aus der Bundesbank-Stichprobe zu interpretieren, wonach von 1981–1984 43 % der Unternehmen mit einer jahresdurchschnittlichen Umsatzrendite von mehr als 5 % am Ende der Betrachtungsperiode mehr Arbeitskräfte beschäftigten als am Beginn (vgl. Deutsche Bundesbank 1986, 19). Die Zusammenhänge zwischen Nachfrageentwicklung, Nettoinvestitionen und Beschäftigtenentwicklung sehen nicht notwendig so positiv aus, aber sie haben sich historisch und gegenwärtig oft so gezeigt.

B. Kooperation und Konflikt in der betrieblichen Beschäftigungspolitik

I. Der Wunsch nach Flexibilität: Diskrepanzen zwischen Verbands- und Mitgliedersichten

Die Arbeitgeberverbände plädieren für mehr Flexibilität der Löhne, der Arbeitszeiten, ja des gesamten Arbeits- und Sozialrechts. Die Gewerkschaften fürchten in der Differenzierung die Gefahr der Demontage von Schutzrechten, die lange erkämpft worden sind, und wohl auch die Schwächung ihrer Verhandlungsposition.

Die Arbeitgeber

Gemessen an der Eindeutigkeit verbandlicher Meinungen können Unternehmensbefragungen überraschende Ergebnisse zeitigen. Lassen Sie mich einige Beispiele dafür nennen. Eine Studie des Instituts für Mittelstandsforschung (vgl. Kayser, Friede 1984), die ein repräsentatives Bild von der Einschätzung der Wirkungen der Sozialgesetzgebung durch die Unternehmensleitungen zeichnen wollte, ergab, daß beinahe drei Viertel der Antworten keine oder kaum eine Beeinflussung der Unternehmensentscheidungen durch die einschlägigen Rechtsvorschriften dokumentierten. (Wenn, so wurden Einstellungsentscheidungen vor allem durch das Lohnfortzahlungsgesetz, durch das Schwerbehindertengesetz und das Mutterschutzgesetz als beeinträchtigt wahrgenommen, Entlassungsentscheidungen entsprechend durch das Kündigungsschutzgesetz.)

König und Zimmermann (1986) unterzogen die Unternehmensbefragungen des Ifo-Instituts von 1980 einer Sekundäranalyse. Sie kommen für die Verarbeitende Industrie zu dem vorsichtigen Schluß, daß die Firmen selbst für ihre Personalentscheidungen den Arbeitskosten nur ein drittrangiges Gewicht nach der Nachfrage und dem technischen Fortschritt beimessen. (Vgl. auch den Vortrag Zimmermanns in diesem Band.)

Das faktische Unternehmens*verhalten* ist ebenfalls nicht ohne Merkwürdigkeiten. Der oft zu beobachtende unternehmerische Widerstand gegen die Einstellung von Teilzeitarbeitskräften ist empirisch nur selten gerechtfertigt,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

denn die a priori von den Betriebsleitungen erwarteten Zusatzkosten treten nicht auf (vgl. Gaugler, Gille, Paul 1980). Auch die oft befürchteten Nachteile von Gleitzeitregelungen scheinen so geringfügig zu sein, daß nur Unkenntnis und Denkträgheit des Managements eine weitere Verbreitung behindern, jedenfalls in der Einschätzung von Betsch (1978). Diese Erkenntnisse lehren, daß die „eigentlichen" Interessen der Arbeitgeber nicht leicht offenzulegen sind.

Die Arbeitnehmer

Die gewerkschaftliche Kritik beispielsweise am Beschäftigungsförderungsgesetz lautet, dieses Gesetz fördere vor allem die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und stärke unter dem liberalen Schild erhöhter Vertragsfreiheit einseitig die Verteilungsposition der Arbeitgeber; solche Flexibilisierung sei sozial schädlich oder zumindest gefährlich.

Im Gegensatz dazu zeigen empirische Befragungen von Arbeitnehmern und Arbeitsuchenden immer wieder den Wunsch nach flexibleren, kürzeren Arbeitszeiten (vgl. zusammenfassend Autorenkollektiv 1987, 28 f.). Auch für die „neuen Selbständigen" in vielen Alternativprojekten wird vermutet, daß Alternativen zum Normalarbeitsverhältnis ihren Ansprüchen durchaus gerecht werden (vgl. ebd., 29). In manchen gewerkschaftlichen Diskussionsbeiträgen deutet sich zwar langsam die Einsicht an, daß die Tabuisierung vieler Formen der Arbeitszeitflexibilisierung, auch wenn sie vordergründig dem gewerkschaftlichen Organisationsinteresse an Einheitlichkeit entgegenläuft, nicht die Präferenzen der repräsentierten Arbeitnehmer reflektiert. Aber die Gewerkschaften tun sich offenbar schwer, ihre defensive und reaktive Haltung gegenüber der Arbeitszeitflexibilisierung aufzugeben (vgl. Kurz-Scherf 1986).

Diese wenigen Beispiele veranschaulichen, warum aus betriebswirtschaftlicher Sicht die verbandspolitische Diskussion als unangemessen verhärtet und voreingenommen charakterisiert werden kann. Sie leistet keine sichere Orientierung für das Ziel, die Beschäftigungsentscheidungen von Unternehmen zu verstehen. Dazu ist theoretische, konstruktive Arbeit vonnöten.

II. Die organisationsökonomischen Grundlagen der Beschäftigungsentscheidungen von Unternehmen

Zwar billigt die betriebswirtschaftliche Theorie der Personalpolitik von Unternehmen den Beteiligten im Konkreten unterschiedliche Beweggründe für ihr Handeln zu. Sie schließt Philanthropie ebensowenig wie Gesetzesübertretungen und Dummheit oder manipulative Öffentlichkeitsarbeit aus. Gleichwohl ist sie nicht auf ein resignatives „alles ist möglich" beschränkt, sondern kann durchaus bestimmte Aussagen begründen. Dabei ist zweierlei von vornherein zu bedenken.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Erstens muß man davon ausgehen, daß die allgemeine Arbeitslosigkeit in den Unternehmen ebenso duldend hingenommen wird, wie sich die allgemeine Öffentlichkeit daran gewöhnt hat. Arbeitslosigkeit und Beschäftigungspolitik treten in den Unternehmen erst ins Kalkül, wenn die Unternehmen selbst Beschäftigungsprobleme haben, wobei naturgemäß die Arbeitnehmer stärker betroffen sind, und zwar uneinheitlich.

Zweitens wird die Analyse des Einflusses von Arbeitsverfassung und Beschäftigungsentscheidungen der Unternehmen erleichtert, wenn von Anfang an bedacht wird, daß nicht jeder rechtliche Eingriff auch verhaltenswirksam ist. Der Streit um die Kosten von Rechtsregeln kann sich so leicht um Scheinprobleme drehen. Schwarzarbeit und die unentdeckte illegale Arbeitnehmerüberlassung sind dafür gute und häufige Belege.

Die partielle Irrelevanz mancher Mindestanforderungen erhellt aber auch daraus, daß ein Teil der Unternehmen rechtliche Mindestanforderungen weit und freiwillig überbietet, gegen die andere verstoßen. Die Beschäftigung von Behinderten über die Mindestquote hinaus beweist dies. Viele Unternehmen hatten zum Zeitpunkt der Formulierung des Berufsbildungsgesetzes 1969 schon eine Qualität in der Berufsausbildung realisiert, die weit über den Normen des Gesetzes lag. In manchen Unternehmen gibt es keine Betriebsräte, wohingegen andere mehr als die gesetzlich geforderte Zahl von Betriebsräten von deren Arbeit freistellen.

1. Betriebliche Beschäftigungsentscheidungen unter Wettbewerbsbedingungen

Für Unternehmen im Wettbewerb ist die Frage nach dem optimalen Beschäftigungsvolumen von Arbeit (gemessen in Arbeitsstunden oder Personalköpfen) wie jedes Problem abgeleiteter Faktornachfrage zu lösen. Solange die Grenzkosten der Beschäftigung des Faktors das Grenzwertprodukt unterschreiten, lohnt eine Ausdehnung der Beschäftigung.

Zu den Beschäftigungskosten — „user costs of labor" — zählen nicht nur der Lohn und die an ihn geknüpften Lohnnebenkosten, sondern auch die Kosten des Personalwechsels, der Einarbeitung, der Qualifikation und etwaige Trennungsentschädigungen und -kosten; darüber hinaus die Kosten der Arbeitsorganisation, der Personalabteilung, des Betriebsrats, die Kosten der Einhaltung von arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften und schließlich alle von den Arbeitnehmern als lohnäquivalente Kompensation empfundenen Leistungen, die sich aus freiwilligem Arbeitsschutz, aber auch aus angebotenen Karrieremöglichkeiten ergeben können.

Die Instrumente des Nichtlohnwettbewerbs zur Lösung von Selektions- und Motivationsproblemen sind personalwirtschaftlich nicht einfach als äquivalent zur Lohnpolitik zu betrachten. Die in der makroökonomischen Effizienzlohntheorie unterstellten Verhaltensfolgen einer differentiellen Lohnpolitik der Unternehmen — betriebswirtschaftlich beinahe ein Gemeinplatz — müssen in

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

einer unternehmenstheoretischen, ein realistischeres Menschenbild erlaubenden Analyse grundsätzlich auch für die Nichtlohnvariablen in Betracht gezogen werden.

Für das einzelwirtschaftliche Kalkül von Beschäftigungsentscheidungen in Unternehmen dürfte nun folgendes gelten.

1. Selbst unter der Annahme gegebener Löhne und nichtoptimaler Arbeitsnachfrage sind Anpassungen in den Arbeitsbedingungen, in der Arbeitsorganisation oder Rationalisierungsinvestitionen wahrscheinlich. Ihre Richtung und ihr Ausmaß sind ceteris paribus davon abhängig, für wie nachhaltig die Unternehmen die Gleichgewichtsstörungen halten und wie hoch die Kosten alternativer Anpassungsmethoden sind. (Arbeitsschutzregeln, Sozialplanpflichtigkeit, eine negative kommunalpolitische Publizität und betriebsinterne Auseinandersetzungen sind Beispiele für solche Anpassungskosten.)

2. Je heterogener die Belegschaft eines Unternehmens ist, im Hinblick auf das durch sie verkörperte betriebsspezifische Humankapital, ihre zeitliche Verfügbarkeit, ihr Alter, ihren gewerkschaftlichen Organisationsgrad etwa, um so wahrscheinlicher sind uneinheitliche personalpolitische Regelungen und Umverteilungseffekte zwischen Arbeitnehmergruppen. Wegen der schlechten Operationalisierbarkeit des Maßstabs „Grenzwertprodukt" und des daher nötigen Rückgangs auf Konventionen müssen solche Umverteilungen von den Betroffenen nicht einmal entdeckt werden.

3. Da Arbeitsplätze durch eine Vielzahl von Charakteristiken gekennzeichnet, also nicht fungibel sind, determiniert der Wettbewerb die unternehmensinternen Allokationsentscheidungen nur teilweise. In welchem Maße die fehlende Disziplinierungskraft des Marktes durch die betriebsverfassungsrechtlichen Organe ausgeglichen wird, bleibt zu untersuchen.

Betriebswirtschaftlich gibt es jedenfalls Raum für Personalpolitik, und selbst wenn kein Zweifel daran bestehen kann, daß Einbrüche in den Produktnachfragen, neue Technologien und das Auftreten neuer Arbeitsanbieter unter Wettbewerbsbedingungen zu Verschiebungen in der Faktornachfrage führen werden, und zwar zu Skalen- und Substitutionseffekten, bleiben die folgenden Fragen durchaus offen:

— Sind die typischen Anpassungskosten so hoch, daß einzelwirtschaftlich gedämpfte und verzögerte Reaktionen auf Gleichgewichtsstörungen vorteilhaft werden? Lohnen sich also relativ feste Löhne und feste Lohnstrukturen? Oder müssen diese immer auf oktroyierte Rigiditäten hindeuten?

— Von welchen Beschäftigten werden die unvermeidlichen Anpassungslasten getragen, im Hinblick auf Standorte, aber auch auf soziodemographische und betriebsbezogenen Merkmale (das Problem der sozialen Auswahl)?

— In welchem Maße werden betriebliche Anpassungsentscheidungen auf neue Marktsituationen von der Tarifpolitik der Verbände und der staatlichen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderungspolitik beeinflußt?

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Es ist bemerkenswert, daß die im engeren Sinne personalwirtschaftliche Literatur diese Probleme bislang vernachlässigt hat und stärker mit sozialpsychologischen Fragestellungen beschäftigt ist. Wesentliche theoretische Anstöße haben jedoch die Mikroökonomie des Arbeitsmarktes (vgl. Franz 1986) sowie die Organisationsökonomie interner Arbeitsmärkte und auch die Betriebssoziologie (vgl. Osterman 1987) gegeben. Ein eindrucksvolles Resumee zu den ersten beiden Fragekomplexen stammt von einem Makroökonomen (vgl. Schultze 1985). Eine konsistente Theorie des Zusammenhangs von Unternehmung und Arbeitsmarkt existiert jedoch nicht (vgl. Blien 1986, 307, mit vielen Belegen). Eine Konkretisierung der Regeln für die optimale Arbeitsnachfrage in einem organisatorischen Kontext soll im folgenden versucht werden.

2. *Die Organisation der betrieblichen Beschäftigungspolitik*

Alle neueren Theorien des Arbeitsverhältnisses (vgl. Parsons 1986) gehen davon aus, daß ceteris paribus *langfristige* Arbeitsverhältnisse dann im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind, wenn die für beide Parteien mit einem Arbeitsplatzwechsel verbundenen Kosten hoch sind und wenn solche Kontinuität angesichts ungewisser Produktmärkte und Technologien Vorhersehbarkeit und Flexibilität zumindest für einen Teil der betrieblichen Probleme schaffen kann und so eine Personalplanung ermöglicht. Beide Bedingungen sind wohl oft gegeben.

Um den positiven Zusammenhang von impliziter Arbeitsplatzgarantie des Arbeitgebers und Umsetzungs- oder Umschulungsbereitschaft des Arbeitnehmers zu erkennen, bedarf es keines Verweises auf japanische kulturelle Traditionen, denn dieser Zusammenhang ist mikroökonomisch ebenso zwingend wie die Notwendigkeit, den Verfall des Grenzwertproduktes von Personal in toto durch Reduktionen des Arbeitsvolumens auffangen zu müssen. Wenn jedoch die aus dem quasi-fixen Charakter des Faktors Arbeit resultierenden Beschäftigungspraktiken der sog. internen Arbeitsmärkte um so stärker verbreitet sind, je *geringer* gewerkschaftlicher Einfluß ist, dann legt dies nahe, sie als organisationskostenreduzierende *freiwillige* Wahlentscheidung der Unternehmen zu verstehen (vgl. Pfeffer, Cohen 1984, 566). Diese — wohl immer prekären — Versuche der Selbstbindung stellen einen bemerkenswerten Befund dar.

Langfristige Arbeitsverhältnisse sind nur durchzuhalten, wenn neue Umstände die Abkehr von alten Abmachungen rechtfertigen. Allzu kurzfristige, voreilige Lohnänderungen, also Änderungen einer besonders sichtbaren Kosteneinflußgröße, können jedoch teuer werden, wenn sie unter den Arbeitnehmern so viel Unruhe schaffen, daß die gewünschte langfristige Verbindung bei nächster Gelegenheit gefährdet ist oder erst gar nicht zustandekommt. Die Kosten einer Auseinandersetzung darüber, wie sich einzelne Grenzwertprodukte verändert haben und ob momentane Störungen kurzfristig sind oder auf langfristige relative Preisänderungen hindeuten, dürften nennenswert sein. Die Bedeutung relativ konstanter Konsum- und Einkommenströme ist allgemein

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

anerkannt. Die Schwierigkeiten amerikanischer Unternehmen bei der Einführung zweigleisiger Lohnsysteme erinnern auch daran, daß Lohngerechtigkeit ein wichtiges Gut für Arbeitnehmer ist (vgl. Trautwein-Kalms 1986). Änderungen des Lohnniveaus und der betrieblichen Lohnstruktur sollten insofern vernünftigerweise immer abwartend und nur allmählich durchgeführt werden.

So kann es für die Leitung eines Unternehmens sinnvoll sein, veränderte Umweltsituationen (Konkurrenzveränderungen, technologischer Fortschritt, Gesetzesänderungen) nicht „anstandslos" personalwirtschaftlich und arbeitsorganisatorisch umzusetzen. Voreiligkeit kostet ebenso wie Rücksichtslosigkeit gegenüber Gepflogenheiten und Gerechtigkeitsvorstellungen der Belegschaft Glaubwürdigkeit. Verläßlichkeit und Vertrauen aber sind denknotwendige Voraussetzungen für langfristige Arbeitsverträge, deren Vollzug in vieler Hinsicht unspezifisch und unjustitiabel bleiben muß. Betriebliche Personalpolitik ist nicht einfach ein Reflex von Marktbedingungen, denen sich eine fiktive repräsentative Firma gegenübersteht. Sie zu gestalten — und zu verstehen — verlangt eine sozio- oder organisationsökonomische Perspektive. So gesehen, dürften folgende Schlußfolgerungen plausibel sein.

Unternehmen werden die relativen Löhne nur so langsam an neue Beschäftigungssituationen anpassen, daß es durchaus unfreiwillige konjunkturelle Arbeitslosigkeit geben kann. Da implizite Zusagen auf langfristige Beschäftigungsverhältnisse nicht kostenlos sind, werden Arbeitgeber sie zurückhaltend „aussprechen". (Damit ist die Redeweise von der „Dualisierung" oder „Segmentierung" des Arbeitsmarktes jedoch noch lange nicht gerechtfertigt.) Je schwieriger Entlassungen sind, um so überlegter werden Einstellungen vorgenommen. Auftragsspitzen werden eher durch Überstunden oder Lohnaufträge erledigt. Betriebsangehörige haben einen nennenswerten Wettbewerbsvorteil vor Betriebsfremden. Arbeitnehmer werden im Hinblick auf ihre langfristige Verfügbarkeit und Rentabilität im Unternehmen hin gereiht, etwa nach den Merkmalen Alter, Geschlecht, Qualifikationsgrad. Sofern der Widerstand gegenüber der Kündigung einzelner Arbeitnehmergruppen, so von Ausländern, gruppenspezifisch ist, weil es entsprechende unternehmensinterne Koalitionen gibt, sollte auch die Staatsbürgerschaft ein relatives Reihungsmerkmal sein (vgl. etwa Dohse 1986 und die gedankenreiche historische Studie von Brown und Philips 1986). Es kann nicht überraschen, daß so umgekehrt die Arbeitslosen charakterisiert werden.

III. Die betrieblichen Reaktionen auf externe beschäftigungspolitische Initiativen

Die Frage nun, wie die Unternehmen auf externe beschäftigungspolitische Einflußnahmen reagieren, hat zwei Seiten: Sind die Beschäftigungsentscheidungen von außen beeinflußbar? Weiterhin aber auch: Ist die Stabilisierung langfristiger Beschäftigungsverhältnisse vielleicht sogar auf betriebsexterne Unterstützung angewiesen?

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diese zweite Frage mag vielleicht überraschen. Es ist jedoch aus der Theorie des Gefangenendilemmas bekannt, daß Handel und Vereinbarungen zwischen zwei Vertragsparteien nicht zustandekommen müssen, nur weil sie sich aus der Sicht der Beteiligten als vorteilhaft darstellen. Externe Regelgebung und die Beschneidung von Verhaltensmöglichkeiten können dann durchaus im Interesse der Regulierten liegen und müssen für sie keine unnütze Verschwendung bedeuten.

Die ordnungspolitische Diskussion um die Flexibilisierung der Entlohnung, der Arbeitszeit und des Arbeits- und Sozialrechts kann als Variation des Themas verstanden werden, ob die beobachtbaren institutionellen Verfestigungen und Rigiditäten in der betrieblichen Beschäftigungspolitik ihren Preis wert sind oder ob die Grenzkosten der in der Vergangenheit etablierten allokations- und sozialpolitischen Regelungen auf absehbare Zeit hin zu hoch sind. Werden die Unternehmen von den Tarifparteien und staatlicherseits so eingeschnürt, daß sie unter den herrschenden Bedingungen ihre Konkurrenzfähigkeit einbüßen müssen und langfristig kein Beschäftigungsangebot mehr machen können? In welchem Maße ist das Arbeitsrecht selbst eine „Rationalisierungspeitsche"?

Solche dysfunktionalen Folgen der Verrechtlichung sollten in der Unternehmensrealität sichtbar werden, wenn sie denn mehr als nur formelhafte Topoi in einer ideologischen Diskussion sind. Um die Beschäftigungsfolgen der insbesondere im Betriebsverfassungsgesetz, aber auch in Tarifverträgen vorgenommenen Verteilung der Verfügungsrechte zu eruieren und um festzustellen, welche Bedeutung andere unabdingbare Rechtsregeln für die unternehmerischen Beschäftigungsentscheidungen haben, seien im folgenden neuere empirische Befunde herangezogen.

1. Tarifverträge im betrieblichen Beschäftigungskalkül

Der Einfluß der Tarifparteien, insbesondere der Gewerkschaften, auf die Beschäftigungspolitik der Unternehmen wird leicht überschätzt, da die Tariflohnänderungen die Arbeitskosten nur partiell und unter Umständen gar nicht beeinflussen und flankierende Regelungen der Arbeitsorganisation auf betrieblicher Ebene nur schwer durchzusetzen sind. Denn daran, daß die Betriebsräte nicht verlängerte Arme der Gewerkschaften in den Betrieben sind, sondern daß sie im Rahmen ihrer Handlungsmöglichkeiten nicht selten betriebssyndikalistische Ziele verfolgen, ist kaum zu zweifeln. (Erinnert sei zumindest daran, daß manche Autoren den Gewerkschaften selbst eine übermäßig wettbewerbsorientierte Politik und einen selektiven Korporatismus „vorwerfen" (vgl. z. B. Esser 1982, 217ff.)).

a) Tariflöhne und Arbeitsmarktwettbewerb

Tarifliche Mindestlöhne müssen kein Anpassungshindernis sein, denn Lohn und freiwillige Sozialleistungen sind aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

substituierbar (vgl. Sadowski 1984, 582f.). Auf der Basis der Unternehmensdaten der Bonner Stichprobe, welche die deutschen börsennotierten oder publizitätspflichtigen Industrieaktiengesellschaften umfaßt, konnte Wanik (1981, 113–116) zeigen, daß zumindest von 1960 bis 1978 die Löhne in konjunkturellen Abschwüngen nach unten flexibel waren. In 37,5 % der Branchenjahre war die Lohndrift negativ, d. h. die Effektivlöhne wuchsen weniger stark als die Tariflöhne, und zwar folgte die Lohndrift den Konjunkturveränderungen innerhalb eines Jahres, vor allem wohl durch den raschen relativen Abbau nicht tarifvertraglich abgesicherter Lohnbestandteile.

Auch die Rede von den schlimmen Beschäftigungskonsequenzen der gewerkschaftlichen Lohnnivellierungspolitik muß empirisch vorsichtig beurteilt werden. Ende der siebziger Jahre war die Effektivlohndifferenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten in der Chemie und in der Metallindustrie stärker als zu Beginn des Jahrzehnts, wohingegen sich in der Druckindustrie, wo der Facharbeiteranteil wegen des rapiden technischen Fortschritts im Schwunde begriffen ist, eine leichte Nivellierung zu Gunsten der Arbeiter ergab (vgl. Billerbeck et. al. 1982, 287ff., 144ff., 364ff. und ähnlich auf noch breiterer empirischer Basis Gerlach/Hübler 1985, 255; ebenso die von Franz in diesem Band präsentierte Evidenz). Offenbar bestimmen also eher die Knappheitsbedingungen am Arbeitsmarkt und nicht gewerkschaftliche Programme die betrieblichen Effektivlohnniveaus und -strukturen.

Die Betriebsräte sind an diesen Entscheidungen über ihre Mitbestimmungsrechte in der Lohngestaltung und bei der Festsetzung der Leistungslöhne und der Änderungen von Sozialleistungen in der sogenannten „zweiten Lohnrunde" beteiligt, so daß Vaubels Forderung (in diesem Band) nach betriebsnahen Lohnverhandlungen in vieler Hinsicht als bereits erfüllt gelten muß.

b) Qualitative Tarifpolitik und die Rolle der Betriebsräte

Die Betriebsräte gewinnen auch bei der Umsetzung anderer tarifvertraglicher Materien zunehmend an Bedeutung. Beim Vollzug des Lohnrahmentarifvertrages II Nordbaden-Nordwürttemberg 1973 und des Absicherungsvertrages 1978 in der Metallindustrie ebenso wie beim Tarifvertrag zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden entschieden arbeitnehmerseitig letztlich sie darüber, was in den Betrieben wirklich realisiert wurde.

Der Abstand zwischen tariflicher Branchenregelung und jeweiligem betrieblichen Vollzug erforderte schon beim Vertrag von 1973, der bis zu 30 ergänzende Betriebsvereinbarungen verlangte, für die Gewerkschaften die Auflage eines langjährigen Forschungsprojekts, um die tatsächliche Verwirklichung zu prüfen (vgl. Streeck 1981, 164). Die Gewerkschaften sind also weit davon entfernt, die einzelbetriebliche Realität determinieren zu können.

Auch für die Umsetzung des Arbeitszeittarifvertrages mußte erst ein Forschungsprojekt initiiert werden, um festzustellen, daß in der Metallindustrie für

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

weniger als 40 % der Arbeitnehmer die gewerkschaftlich angestrebte wöchentliche Arbeitszeitverkürzung vereinbart worden ist (vgl. Bosch et. al. 1986, 27f.), während im übrigen, bevorzugt in Großbetrieben, die Arbeitszeitverkürzung über zusätzliche freie Tage angestrebt wird und in größeren und konzerngebundenen Betrieben tendenziell die Zweimonatsfrist für den Arbeitszeitausgleich nicht eingehalten oder nicht geregelt worden ist (vgl. ebd. 38f.). Das tarifpolitisch kontroverse Problem der Überstunden ist sogar nur in 16% der Betriebsvereinbarungen geregelt worden, und wohl nur ausnahmsweise einigte man sich dabei auf eine Vergütung in Freizeit (ebd., 54).

c) Einstellungs- und Entlassungsentscheidungen

Schon am Beginn der Erwerbstätigkeit, für die Berufsbildung, werden Ausbildungsverhältnisse bevorzugt mit Mitarbeiter- (und Kunden-)kindern eingegangen (vgl. Diekmann 1985, 74). Für höhere Qualifikationsstufen liegt in großen Betrieben ein hoher Akzent auf der innerbetrieblichen Stellenausschreibung. Selbst die Besetzung von Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte erfolgt in hohem Maße „von innen". „Soziale" Auswahlkriterien finden sich nur selten unter den in Betriebsvereinbarungen festgelegten Einstellungskriterien (vgl. ebd., 70). Die Bedeutung informeller lokaler Netzwerke ist für die Belegschaften evident. Die mit ihr einhergehende relative Reduktion von Einstellungs-, Fluktuations- und Motivationskosten macht sie auch für die Arbeitgeber attraktiv, weshalb sie in der Literatur seit langem gut dokumentiert sind (vgl. für Deutschland zuletzt Hohn 1987).

Auch für den Fall von Entlassungen verzichten Betriebsräte darauf, Auswahlrichtlinien zu erzwingen (vgl. Diekman 1985, 51). Sie behalten sich so eine gewisse Handlungsfreiheit vor, die sie situationsspezifisch nutzen können. Sie tun dies und räumen dabei Leistungsmerkmalen ein sehr viel höheres Gewicht ein, als dies in den senioritätsorientierten amerikanischen Unternehmen üblich ist (vgl. Köhler, Sengenberger 1983, 206). Die Kritik, als „Erfüllungsgehilfen" tätig zu sein (vgl. Birke, Krahn, Schwarz 1985, 217) und die verfügbaren Studien über Massenentlassungen zeigen so eine ähnliche Politik von Betriebsleitungen und Betriebsräten: Soweit die maßgeblichen Sozialdaten, wie Lebensalter, Seniorität oder Qualifikationsstand, auch als Merkmale der betrieblichen Wertigkeit eines Arbeitnehmers zu verstehen sind, weil sie Zuverlässigkeit und Anpassungsbereitschaft belegen, darf eine entsprechende einvernehmliche Interpretation von Betriebsrat und Betriebsleitung nicht überraschen. Den betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätzen des Minderheitenschutzes bescheinigt Rancke (1982, 134) jedenfalls eine völlige Wirkungslosigkeit, ihre Kosten dürften also verschwindend sein.

Auch hier ist festzustellen, daß die Rangstellung der verschiedenen Arbeitnehmergruppen in der Betriebshierarchie ebenso wie in der Hierarchie der Betriebsräte — und sogar der Gewerkschaften — tendenziell von der relativen Knappheit am Arbeitsmarkt abhängt und nicht vorgegeben ist. So verläuft die

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Rationalisierungsbetroffenheit heute quer zu der traditionellen Trennung von Kernbelegschaft, die aus männlichen deutschen Facharbeitern besteht, und den übrigen „Randgruppen" (vgl. z. B. Kern, Schumann 1986, 123ff.). Die gängige Rede von den deutschen Facharbeitergewerkschaften ist also zu relativieren.

Ohne hier weitere Fallstudien, Dokumentenanalysen und Befragungsergebnisse zu präsentieren — fast alle angesprochenen Entscheidungsbereiche sind Gegenstand von Arbeitskreissitzungen —, ist festzuhalten, daß Betriebsräte in deutschen Großbetrieben sich im allgemeinen den Marktentwicklungen nicht versperren — und daß weiterhin die soziale Abfederung des Anpassungsdrucks nach Kriterien erfolgt, die im wesentlichen von Betriebsrat und Betriebsleitung *gemeinsam* als legitim betrachtet werden. In Kleinbetrieben ist solcher Gleichschritt ohnehin wahrscheinlich (vgl. z. B. Kern, Schumann 1986, 219).

In der personalpolitischen Arena der Betriebe werden mithin weder die Interessen betriebsexterner Arbeitsuchender noch der Belegschaft im Sinne der gewerkschaftlichen Programmatik der Arbeitnehmersolidarität verfolgt.

2. *Staatliche Interventionen im betrieblichen Beschäftigungskalkül*

Betriebswirtschaftlich ist zu erwarten, daß die Reaktionen auf die staatliche Beschäftigungspolitik ebenso gerechnet werden wie alle anderen Beschäftigungsentscheidungen auch.

Ablaufpolitische Interventionen

Punktuelle ablaufpolitische staatliche Anreize beschleunigen oder verzögern betriebliche Beschäftigungsentscheidungen, die ohnehin geplant sind; dabei kommt für die Verstetigung der Beschäftigungsentwicklung dem Kurzarbeitergeld in Konjunkturabschwüngen in der Bundesrepublik Deutschland eine besondere Bedeutung zu, etwa im Vergleich zu den USA (vgl. Köhler, Sengenberger 1983).

Die überaus rasche, betriebsgrößenabhängige und selektive Nutzung des arbeitsmarktpolitischen Programms der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen 1979 hat ebenfalls gezeigt, daß es nennenswerte Mitnahme- und Vorzieheffekte bei der Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen gab und daß im Unterschied dazu befristete Lohnkostenzuschüsse unter den damals geforderten Mindestfristen und dem geforderten Ausweis der Zusätzlichkeit nur sehr zögernd wahrgenommen wurden (vgl. Semlinger, Lücker 1983 und Dobischat, Neumann 1987 bezüglich des „Aufspringens" auf die Weiterbildungsoffensive). Subventionen werden auch und gerade von großen Unternehmen gerne „mitgenommen".

Die mittelstandspolitisch brisante Frage, oft mit Blick auf das „Beschäftigungswunder" in den USA diskutiert, inwieweit kleine Unternehmen eine relativ stärkere Arbeitsplatzexpansion als große ermöglichen — und deshalb

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gezielt gefördert werden sollten, muß für die Bundesrepublik angesichts spärlicher empirischer Evidenz als ungeklärt betrachtet werden (vgl. zusammenfassend Fritsch, Hull 1987).

Strukturell kann der Staat allenfalls Auswahlentscheidungen, so etwa bei Einstellungen, beeinflussen, indem er einzelne Beschäftigtengruppen besonders fördert. Kriegsopfer in Deutschland (vgl. Sanmann 1986) oder schwarze jugendliche Männer in den USA (vgl. Leonard 1986) veranschaulichen solche Verdrängungseffekte innerhalb der Arbeitsuchenden.

Ordnungspolitische und infrastrukturelle Maßnahmen

Die Wirkung ordnungspolitischer Maßnahmen ist weniger eindeutig. Insbesondere für die staatliche Berufsbildungspolitik und das Arbeitsrecht möchte ich jedoch einige Wirkungsüberlegungen anstellen.

Die international weit unterdurchschnittliche, obwohl immer noch bedrückend hohe Jugendarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland wird häufig auf das duale System der Berufsausbildung zurückgeführt, das in vieler Hinsicht staatlich geordnet ist (vgl. z. B. Clement 1985). Es hat auch einzelwirtschaftlich bedeutende Konsequenzen für die Arbeitsorganisation und die Beschäftigungskosten, was ebenfalls im internationalen Vergleich besonders hervortritt (vgl. als erste Lutz et. al. 1976). Gleichwohl kann nicht erwartet werden, daß die Unternehmen in Selbstorganisation die Berufsbildung so weit normieren und auf den zukünftigen Bedarf hin orientieren, wie dies mit staatlicher Hilfe erreichbar erscheint. Die in der Auseinandersetzung um die Berufsbildungsfinanzierung vorgeschlagene Fondsfinanzierung war eine wohlfahrtsökonomische Konsequenz der vermuteten externen Effekte der beruflichen Erstausbildung, wie sie in der Bundesrepublik Deutschland geregelt ist. Die Bedeutung beruflicher Vollzeitschulen zur Korrektur des Ausbildungsstellenangebots ist unstrittig.

Auch für die Hochschulpolitik gilt, daß sich die Einwände gegen die expansive Bildungspolitik der siebziger Jahre, der arbeitgeberseitig mit der Warnung vor einem Akademikerproletariat und der Akademikerarbeitslosigkeit begegnet worden war, langfristig nicht bestätigt haben. Absolventen wirtschafts- und ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge sind knapp, die Akademikerquote hat sich in den Unternehmen während der letzten Jahre kontinuierlich erhöht (vgl. z. B. Blossfeld 1983, 223).

Schließlich möchte ich Ihre Aufmerksamkeit auf die Rolle des Staates bei der Etablierung von Betriebsverfassungen lenken. Staatlicher Unterstützung bedarf nämlich wohl auch die Institutionalisierung von Betriebsverfassungen, die nicht nur in der Hochkonjunktur funktionieren sollen. Das verfügungsrechtliche Standardargument, daß die zwingenden Mitbestimmungsregelungen nicht pareto-effizient sein könnten, weil sie dann ja auch freiwillig zustandekommen müßten (vgl. zuletzt FitzRoy, Kraft 1985, Schüller 1986), verkennt die immer

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gegebene einzelwirtschaftliche Vorteilhaftigkeit kurzfristiger Vertragsbrüche, die nicht geahndet werden können. Die viel bemühte personalpolitische Disziplinierung der Arbeitsvertragsparteien durch Reputationsverluste am Arbeitsmarkt dürfte als Loyalitätsgarantie nicht ausreichen, weil der Ruf eines Unternehmens in der Öffentlichkeit in hohem Maße auf seinen Produkten gründet und die Personalpolitik im wesentlichen unter Ausschluß der Öffentlichkeit stattfindet (vgl. ausführlich Sadowski 1988).

Wenn gegenseitiges Mißtrauen in die langfristige Vertragstreue zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern das Entstehen langfristiger Arbeitsverhältnisse verhindert, die für beide vorteilhaft wären, sollte für die Arbeitsverfassung gelten, was im Unternehmensrecht selbstverständlich ist: Diejenigen Vorschriften, die dem Schutz der Gesellschafter dienen, gehören zum klassischen Bestand zwingender, nicht durch Satzung abdingbarer Vorschriften, weil nur so vor Abschluß eines Vertrages ihr Bestehen gewährleistet werden kann, im Aktiengesetz etwa die Regeln zur Gründung, zur Kompetenzverteilung, zur Verwaltungshaftung und zur Rechnungslegung (vgl. Kübler 1983, 284f.).

Die Vorteilhaftigkeit eines bestimmten institutionellen Arrangements sollte gerade im internationalen Vergleich hervortreten. Versucht man unterschiedliche Produktivitätsentwicklungen zwischen Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland zu erklären, so werden bemerkenswerterweise die unzureichende Infrastruktur in den industriellen Arbeitsbeziehungen und das System der Berufsbildung als das britische Hauptproblem vermutet (vgl. Prais 1981, ähnlich Hotz-Hart 1984). Natürlich wäre weitere Evidenz vonnöten.

Ich habe in meinem Vortrag zu zeigen versucht, daß einerseits in den deutschen Unternehmen ein beträchtliches Maß an Anpassungsfähigkeit bei Beschäftigungsentscheidungen besteht und daß andererseits eine gute betriebliche Beschäftigungs- und Kompensationspolitik auch eine gewisse Stabilität bedingt. Zwar können diese Argumente helfen, allzu schablonenhafte Hypothesen von der heute angeblich klassisch bedingten Arbeitslosigkeit zu relativieren. Dennoch ist mit einem solchen Argument nicht schlüssig zu demonstrieren, daß bei anderen Löhnen und Lohnstrukturen sowie anderen institutionellen Regelungen nicht eine geringere Arbeitslosigkeit erreichbar wäre. Nach meiner Einschätzung allerdings gebührt der Investitionsschwäche, die ihrerseits auf überdurchschnittlich hohe Kapitalnutzungskosten zurückgeführt werden kann, der höhere Erklärungsgehalt für die andauernde Arbeitslosigkeit. (Vgl. dazu die gesamtwirtschaftliche Analyse des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesminister für Wirtschaft 1987).

C. Ist die Deregulierung der Arbeitsverfassung angeraten?

Gerade wenn die Vermutung zutreffen sollte, daß heute unter dem Deckmantel der Beschäftigungspolitik eigentlich ordnungs- und verteilungspolitische Ziele verfolgt werden (vgl. etwa Buttler 1986, 25), sollten im wohlverstandenen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

langfristigen und aufgeklärten Interesse der Unternehmen neue Ordnungsentwürfe kritisch auf ihr Potential hin geprüft werden, Kooperation unter *wechselnden* Bedingungen zu ermöglichen. Denn es ist eins, gewisse Parameterniveaus beschäftigungskonformer zu gestalten, wie dies im Beschäftigungsförderungsgesetz versucht wurde, dessen Wirkung noch nicht abzumessen ist, das jedoch gewiß atmosphärisch wichtig war. (Vgl. Zusammenfassend und unter Akzentuierung der Differenzen zwischen ökonomischer und juristischer Betrachtung Heinze 1987). Es ist aber etwas ganz anderes, in Zeiten ökonomischer Anspannung die institutionelle Infrastruktur des Arbeitsmarktes einschneidend zu ändern. Auf Unternehmensebene jedenfalls sind die vielbeschworene Inflexibilität und der vielbeklagte antagonistische Charakter der industriellen Arbeitsbeziehungen bisher weder theoretisch plausibel gemacht noch empirisch nachgewiesen worden.

Literatur

Albach, H.: Empirische Theorie der Unternehmensentwicklung. Opladen: Westdeutscher Verlag 1986.

Autorenkollektiv: Arbeitsmarkt Bremen. Universität Bremen: Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung ‚Arbeit und Betrieb' 1987.

Betsch, O.: Marktchancen und Betriebsbereitschaft bei Banken. Frankfurt a. M.: Knapp Verlag 1978.

Billerbeck, K. et al.: Neuorientierung der Tarifpolitik? Veränderungen im Verhältnis zwischen Lohn- und Manteltarifpolitik in den siebziger Jahren. Frankfurt a. M., New York: Campus 1982.

Birke, M., K. *Krahn*, M. *Schwarz*: Beschäftigungspolitische Handlungsspielräume von Betriebsräten. Frankfurt a. M., New York: Campus 1985.

Blaschke, D.: Erfolgswege zum neuen Arbeitsplatz. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 17 (1987), 164–180.

Blien, U.: Unternehmensverhalten und Arbeitsmarktstruktur. Nürnberg: IAB 1986.

Blossfeld, P.: Höherqualifizierung und Verdrängung — Konsequenzen der Bildungsexpansion in den Siebziger Jahren. In: M. *Haller*, W. *Müller* (Hrsg.): Beschäftigungssystem und gesellschaftlicher Wandel. Frankfurt, New York 1983, 184–240.

Bosch, G. et al.: Betriebliche Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche. Düsseldorf: WSI-Arbeitsmaterialien Oktober 1986.

Brown, M., P. *Philips*: Competition, Racism, and Hiring Practices Among California Manufacturers, 1860–1882. Industrial Labor Relations Review 40 (1986), 61–74.

Buttler, F.: Regulierung und Deregulierung der Arbeitsbeziehungen. In: H. *Winterstein* (Hrsg.): Sozialpolitik in der Beschäftigungskrise II. Berlin: Duncker & Humblot 1986, 9–52.

Clement, W.: Is the Dual System Responsible for Low Youth Unemployment in the Federal Republic of Germany? European Journal of Education 20 (1985), 203–219.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Deutsche Bundesbank: Die Bedeutung der Ertragsverhältnisse der Unternehmen für Investitionen und Beschäftigung. Monatsberichte der Deutschen Bundesbank 38 (1986), 17–24.

Diekmann, J.: Betriebsvereinbarungen zum Personaleinsatz. Berlin: IIVG/discussion paper 85–210, Juni 1985.

Dobischat, R., G. *Neumann*: Qualifizierungsoffensive in wessen Interesse? Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 16 (1987), 6–13.

Dohse, K.: Ausländische Arbeiter 1974–1985 — Beschäftigungsentwicklung und staatliche Regelungszusammenhänge. WSI-Mitteilungen 39 (1986), 626–635.

Esser, J.: Gewerkschaften in der Krise — Die Anpassung der deutschen Gewerkschaften an neue Weltmarktbedingungen. Frankfurt a. M.: Suhrkamp 1982.

FitzRoy, F., K. *Kraft*: Unionization, Wages and Efficiency. Kyklos 38 (1985), 537–554.

Franz, W.: Neuere mikroökonomische Analysen des Arbeitsmarktgeschehens: Ein Überblick. In: H. Schelbert-Syfrig (Hrsg.): Mikroökonomik des Schweizerischen Arbeitsmarktes. Bern, Stuttgart: Haupt 1986, 7–70.

Fritsch, M., Ch. J. *Hull*: Empirische Befunde zur Arbeitsplatzdynamik in großen und kleinen Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland — Eine Zwischenbilanz. In: dies. (Hrsg.): Arbeitsplatzdynamik und Regionalentwicklung. Berlin: Ed. sigma 1987, 149–172.

Gaugler, E., G. *Gille*, H. *Paul*: Teilzeitarbeit. 2. Aufl. Ludwigshafen: Kiehl Verlag 1981.

Gerlach, K., O. *Hübler*: Lohnstruktur, Arbeitsmarktprozesse und Leistungsintensität in Effizienzlohnmodellen. In: F. Buttler et al. (Hrsg.): Staat und Beschäftigung, Angebots- und Nachfragepolitik in Theorie und Praxis. Nürnberg: IAB 1985, 249–290.

Günther, M.: Beschäftigungspolitik im Rahmen der Planung eines Unternehmens am Beispiel Siemens. In: C. C. v. Weizsäcker (Hrsg.): Staat und Wirtschaft. Berlin: Duncker & Humblot 1979, 397–420.

Heinze, M.: Flexibilisierung des Arbeitsrechts — Zur Lage in der Bundesrepublik Deutschland. Vortrag zum Rechtsvergleichenden Kolloquium „Flexibilisierung des Arbeitsrechts — eine europäische Herausforderung?", Trier: Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, Februar 1987.

Hohn, H.-W.: Soziale Netzwerke und Kooperation im Betrieb — Funktionen informeller Rekrutierung im dualen System der industriellen Arbeitsbeziehungen. In: A. Deeke et al. (Hrsg.): Arbeitsmarktbewegung als sozialer Prozeß. Paderborn: Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung SAMF — Arbeitspapier 3–1987.

Hotz-Hart, B.: Der Effekt von Unterschieden in der Arbeitsverfassung auf die Beschäftigungspolitik von Unternehmen. In: M. Neumann (Hrsg.): Ansprüche, Eigentums- und Verfügungsrechte. Berlin: Duncker & Humblot 1984, 393–416.

Kayser, G., Ch. *Friede*: Wirkungsanalyse der Sozialgesetzgebung. Bonn: Institut für Mittelstandsforschung Bonn, Dezember 1984.

Kern, H., M. *Schumann*: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. 3. Aufl., München: Beck 1986.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Köhler, Ch., W. *Sengenberger*: Konjunktur und Personalanpassung — Betriebliche Beschäftigungspolitik in der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie. Frankfurt a. M., New York: Campus 1983.

König, H., K. F. *Zimmermann*: Determinants of Employment Policy of German Manufacturing Firms: A Survey-based Evaluation. In: K. H. Oppenländer, G. Poser (eds.): Business Cycle Surveys in the Assessment of Economic Activity. Altershot 1986, 631–649.

Kübler, F.: Gesellschaftsrecht. 2. Aufl. Heidelberg: Müller 1986.

Kurz-Scherf, I.: Beschränkungen und Grenzen traditioneller Arbeitszeitpolitik. In: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI) (Hrsg.): Perspektiven der Vollbeschäftigung. Köln: Bund Verlag 1986, 169–180.

Leonard, J. S.: What was Affirmative Action? American Economic Review 76 (1986), 359–362.

Lutz, B. et al.: Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich. In: H.-G. Mendius et al. (Hrsg.): Betrieb — Arbeitsmarkt — Qualifikation I, Frankfurt a. M.: Aspekte Verlag 1976, 83–152.

Osterman, P.: Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets. Industrial Relations 26 (1987), 46–67.

Parsons, D. O.: The Employment Relationship: Job Attachment, Work Effort, and the Nature of Contracts. In: O. Ashenfelter, R. Layard (eds.): Handbook of Labor Economics, Vol. II, Amsterdam: North-Holland 1986, 789–848.

Pfeffer, J., Y. *Cohen*: Determinants of Internal Labor Markets in Organizations. Administrative Science Quarterly 29 (1984), 550–572.

Prais, S. J.: Productivity and Industrial Structure — A Study of Manufacturing Industry in Britain, Germany and the United States. Cambridge: University Pr. 1981.

Rancke, F.: Betriebsverfassung und Unternehmenswirklichkeit. Opladen: Westdeutscher Verlag 1982.

Sadowski, D.: Der Handel mit Sozialleistungen — Zur Ökonomie und Organisation der betrieblichen Sozialpolitik. Die Betriebswirtschaft 44 (1984), 579–590.

— Währt ehrlich am längsten? Personalpolitik zwischen Arbeitsrecht und Unternehmenskultur. In: D. Budäus et al. (Hrsg.): Betriebswirtschaftslehre und Theorie der Verfügungsrechte. Wiesbaden: Gabler 1988.

Sanmann, H.: Regulierung und Deregulierung am Beispiel einer Problemgruppe: Schwerbehinderte am Arbeitsmarkt. Referat für die Tagung des Ausschusses für Sozialpolitik des Vereins für Socialpolitik in Wien, September 1986.

Schüller, A.: Unternehmensverhalten und Beschäftigung unter dem Einfluß sozialstaatlicher Maßnahmen. In: V. Beuthien et al.: Unternehmensverhalten und Beschäftigung. Marburg: Forschungsstelle zum Vergleich wirtschaftlicher Lenkungssysteme 1985.

Schultze, Ch. L.: Microeconomic Efficiency and Nominal Wage Stickiness. American Economic Review 75 (1985), 1–15.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Semlinger, K., K. *Lücker*: Lohnkostensubventionen zur Wiedereingliederung von ungelernten und längerfristig Arbeitslosen. Berlin: IIMV-Arbeitsmarktpolitik 83–8, Mai 1983.

Streeck, W.: Qualitative Demands and the Neo-corporatist Manageability of Industrial Relations. British Journal of Industrial Relations 19 (1981), 149–169.

Trautwein-Kalms, G.: Das Sichere ist nicht sicher. So wie es ist, bleibt es nicht — Zu den Auseinandersetzungen um das zweigleisige Lohnsystem in den USA. WSI-Mitteilungen 39 (1986), 446–452.

Vogt, W.: Warum gibt es Massenarbeitslosigkeit? In: R. Hickel (Hrsg.): Radikale Neoklassik, Opladen: Westdeutscher Verlag 1986, 13–30.

Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesminister für Wirtschaft: Gewinn, Investitionen und Beschäftigung. Studienreihe 56, Bonn, Juni 1987.

Wanik, B.: Die Lohnentwicklung deutscher Aktiengesellschaften. Diss. Bonn 1981.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Paradigmawechsel in der Geldpolitik?

Von *Norbert Kloten*, Stuttgart/Tübingen

I. Paradigmen der Geldpolitik

Jedes wissenschaftliche Lehrgebäude umschließt Aussagen, die das Substrat des jeweiligen Erkenntnisstandes in sich vereinigen. Solche Schlüsselaussagen, die gleichsam „Flexionsmuster" analytischer Raisonnements sind, nennt *Thomas Kuhn* (1976) „Paradigmen". Sie sind für ihn die tragenden Elemente eines „disziplinären Systems" als der Gesamtheit von Meinungen, Werturteilen und Methoden, die von den „Mitgliedern der zugehörigen Wissenschaftsgemeinschaft" (S. 186) geteilt werden[1].

Die Ökonomik wird schon der historischen Dimension ihres Gegenstandes wegen nicht mit der inneren Geschlossenheit experimentell gesicherter Lehrsätze einer Naturwissenschaft aufwarten können. Zumeist bewerben sich mehrere analytische Einsichten, miteinander konkurrierend, um die Würde eines Paradigmas; die einen setzen sich durch, die anderen sehen sich geschlagen oder begeben sich in eine Art Wartestand. Doch, was den Wirtschaftswissenschaften wie allen Geisteswissenschaften eine geringere wissenschaftliche Dignität zu verleihen scheint, begründet auch ihren Reiz.

Den Paradigmen der Wirtschafstheorie entsprechen in der Politik fundamentale Maximen. Als politische Handlungsanweisungen repräsentieren sie das in Ziel-Mittel-Relationen transformierte Wissen um die funktionalen Inhalte ökonomischer Prozesse und Ordnungen. In den Sternstunden der Determination politischer Entscheidungen durch wissenschaftliche Erkenntnis sind die Paradigmen von Theorie und Politik in einem umfassenden Sinne kongruent[2]. Das war so, als das Stabilitäts- und Wachstumsgesetz im Juni 1967 mit den Stimmen aller Fraktionen des Bundestages — bei gleichzeitiger punktueller Novellierung des Grundgesetzes — verabschiedet wurde. Die „Magna Charta der Prozeßpolitik", die die — geistesgeschichtlich gesehen — verspätete Rezeption der Makroökonomik durch ein eher neoklassisch ausgerichtetes und vornehmlich preistheoretisch argumentierendes Fach reflektierte, sollte nach einem sehr ernst gemeinten Wort von *Karl Schiller* (1970) den Imperativ *Euckens* mit der Keynesianischen Botschaft versöhnen. Der im August 1963 konstitutier-

---

[1] Kritisch äußern sich u.a. *Masterman* (1974), *Popper* (1974) und *Feyerabend* (1974), zur Anwendung des Kuhnschen Ansatzes auf die Sozialwissenschaften siehe *Rubbert* (1984), *Falter* (1979) und *Mattessich* (1979).

[2] s. *Kloten* (1981).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

te Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hatte dem Gesetz mit seiner Vision eines konzertierten, antizyklisch ausgerichteten Zusammenspiels aller gesellschaftlichen Kräfte den Weg geebnet. Aus heutigem Blickwinkel ist das schon Geschichte; das Gesetz wurde zu einer Hülle ohne praktizierten Kern.[3] Doch das ist nicht mein Thema.

Mich interessieren die Paradigmen der Geldpolitik. Im Stabilitäts- und Wachstumsgesetz stand diese gleichsam am Rande. Auftrag, Instrumentarium und Verhaltenskodex schienen ausreichend im Bundesbankgesetz geregelt zu sein. Den weltweiten Rahmen bildete das Abkommen von Bretton Woods, doch mit ihm waren von da an nur noch wenige zufrieden. Die Geldpolitik sah sich spätestens seit Mitte der sechziger Jahre immer mehr von der inflatorischen Politik des Leitwährungslandes unterlaufen. Von einem paradigmatischen Verfahrenskanon war kaum etwas zu erkennen. Die Bundesbank orientierte sich an „freien Liquiditätsreserven" als operativem Parameter, um schließlich ein wenig ratlos zu konstatieren, daß auch eine noch so kleine Liquiditätsquote die Banken nicht bei ihren Wertpapierkäufen und Kreditzusagen zu bremsen vermochte.[4] Selbst *Irmler* als zuständiger Dezernent im Direktorium der Bundesbank wußte nicht mehr so recht, woher den Sand nehmen, damit es endlich im Getriebe „knirsche".

Nach außen wurde experimentiert: steuerliche Ersatzaufwertung im Dezember 1968, kurze Phase des Floatens vor der Aufwertung im Oktober 1969, dann in einem schon heroischen Alleingang (nur mit den Niederlanden) erneut von Mai bis August 1971 und als — ultima ratio — Formen der „Devisenbannwirtschaft" ab März 1972. Der Spuk endete mit dem finalen Zusammenbruch des Festkurssystems.

Offenbar befanden wir uns damals aus geldpolitischer, aber auch aus geldtheoretischer Sicht in einer Phase der Umorientierung, oder mit Blick auf das, was kommen sollte, in einer „vorparadigmatischen Phase". Der Sachverständigenrat hatte zwar bereits 1969 das Modell einer regelgebundenen Geldpolitik skizziert, in dem „das Geld- und Kreditangebot mit dem Wachstum des Produktionspotentials in Einklang steht" (Jahresgutachten 1969/70, Tz. 272). doch dies der Gewagtheit wegen in recht vorsichtiger Form; *Herbert Giersch* sah sich ohnehin schon als Friedmaniac abgestempelt. Der Rat in weitgehend neuer Besetzung experimentierte dann — an den freien Liquiditätsreserven anknüpfend — mit dem Meßkonzept des „Rechnerischen Kreditmaximum"; (Jahresgutachten 1971/72, Tz. 141 ff. und Anhang VIII); er begab sich schon bald wieder auf den Pfad der Tugend.

---

[3] *Kloten* (1986).

[4] Ein gewisser Einfluß des *Radcliffe-Report* (1959) auf die Geldpolitik der Bundesbank in den sechziger Jahren ist unverkennbar. Siehe dazu beispielsweise *Irmler* (1972). Zum Wandel im Liquiditätsverhalten der Banken zu Beginn der siebziger Jahre siehe *Schlesinger* (1976) und *Timmermann* (1976).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Überhaupt nicht verlassen hatte er ihn — in weitgehender Übereinstimmung mit dem Fach — in der Frage der außenwirtschaftlichen Absicherung. Die Idealvorstellung einer von Außeneinflüssen unabhängigen Geldpolitik durchzog bereits *Keynes'* „Tract on Monetary Reform"[5], auch die „Treatise"[6] und seine Entwürfe zur „Clearing Union"[7]. Angesichts des „fait accompli" eines Gold-Dollar-Standards statt des von ihm favorisierten Systems flexibler Kurse erwartete Keynes Kapitalverkehrskontrollen als „permanent feature" der neuen Währungsordnung. Für *Hayek*[8] war das „monetary nationalism" und sonst nichts.

Zu den erwarteten Konflikten zwischen den Anliegen der Geldpolitik und den Zwängen des Bretton Woods-Systems kam es schon bald, vor allem in der Bundesrepublik, die sich mit damals kühnen und ordnungspolitisch konsequenten Entscheidungen zur Konvertibilität bekannte und dem Liberalisierungskodex der OEEC noch zuvorkam. Die Folgen für das monetäre Geschehen wurden rasch zum Dauerthema. Der Wissenschaftliche Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft, Urahn aller externen Beratungsgremien, verwies 1957 auf die Option einer simultanen Freigabe der Wechselkurse[9]. Zur eigentlich treibenden, ja ein wenig militanten Kraft in dieser Frage wurde der Sachverständigenrat, der schon im ersten Jahresgutachten (1964/65) die Politiker mit der These überraschte, die wesentliche Gefährdung der Geldwertstabilität komme von außen; die überzogenen Ansprüche der Gewerkschaften seien eher Reflex als Ursache. Gestützt insbesondere auf die Arbeiten von *Egon Sohmen* (1961)[10], der den Systemzusammenhang flexibler Wechselkurse „more geometrico" beschrieben hatte, konstatierte der Rat, daß allein „die volle Flexibilität der Wechselkurse" die Freiheit gebe, „eine wirksame Politik der Geldwertstabilität zu betreiben". Er sagte dann auch, wie Kursflexibilität und damit außenwirtschaftliche Absicherung gewonnen werden können (JG 1966/67). Durch sein Insistieren löste er eine öffentliche Diskussion, schließlich eine politische Kontroverse aus.

Den Durchbruch bewirkten die Fakten, nicht die Theorien. Diesen allerdings ist es zu verdanken, daß es 1973/74 zur definitiven Formulierung und Implementierung eines neuen geldpolitischen Paradigmas kam. Was die Monetaristen im Laufe der sechziger Jahre erarbeitet hatten, mündete Anfang der siebziger in die — wie es hieß — „monetaristische Konterrevolution"[11] der Geldtheorie. Ihre zentralen Postulate[12] sind Elemente einer Konzeption, die von

---

[5] *Keynes* (1923), 241 ff.

[6] *Keynes* (1930), 270 ff.

[7] *Keynes* (1980).

[8] *Hayek* (1937).

[9] Gutachten über die „Wirtschaftliche Problematik der deutschen Exportüberschüsse", *Wissenschaftlicher Beirat* (1957), Tz. 18.

[10] *Sohmen* (1961), s. dazu auch *Lutz/Sohmen* (1964).

[11] *Johnson* (1973).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

einem an binnenwirtschaftlichen Sachverhalten orientierten, wenn man so will, von einem nationalen Denken geprägt ist. Bei Gewährleistung der außenwirtschaftlichen Absicherung durch flexible Wechselkurse stehe es in der Macht einer Notenbank, eine „autonome" Geldpolitik zu betreiben[13].

Das geldpolitische Paradigma, das sich in der Bundesrepublik in Orientierung an monetaristischen wie an traditionell deutschen stabilisierungspolitischen Positionen herausbildete, konkretisierte sich in einer zentralen Verfahrensvorschrift: Durch eine potentialorientierte Geldmengenpolitik seien die monetären Aggregate derart zu steuern, daß die Stabilität des Geldwertes verwirklicht wird und mit ihr eine wesentliche Bedingung für die Verstetigung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung bei angemessen hoher Auslastung des Produktionspotentials. Unabdingbare Voraussetzung dafür sei die außenwirtschaftliche Absicherung; sie werde erreicht, indem die Notenbanken die Bildung der Devisenkurse den Märkten überlassen. Die Verfahrensvorschrift hat offenbar zwei Dimensionen: eine binnen- und eine außenwirtschaftliche. Beiden Dimensionen des geldpolitischen Paradigmas liegen zentrale theoretische Paradigmen zugrunde — die Stabilität der Geldnachfrage wie generell die Selbstregulierungsfähigkeit des privaten Sektors einerseits und die Wirksamkeit einer Bestimmung der Wechselkurse über die Märkte andererseits. Die „Autonomieverheißung" des Paradigmas korrespondierte mit der Erwartung, daß derart eine internationale Harmonisierung der nationalen Makropolitiken letztlich entbehrlich werde. Freilich wäre diese für alle vorteilhaft — geschähe es nur auf „rechte" Weise.

Die Paradigma-Diskussion über die Rolle und Ausrichtung der Geldpolitik akzentuierte der Sachverständigenrat mit seinem Vorschlag eines neuen „assignment" im JG 1974/75, Tz 364ff. Er wies der Geldpolitik die Führungsausgabe in der Stabilisierungspolitik zu, entlastete die Finanzpolitik weitgehend von ihrem antizyklischen Auftrag und sprach sich unter den Bedingungen flexibler Wechselkurse für eine Geldmengensteuerung des kurzen Zügels aus. Die Verankerung dieser Maxime in der Geldpolitik, die inzwischen die Kontrolle über das monetäre Geschehen gewonnen hatte, geschah durch nichts so augenfällig wie durch die Veröffentlichung von geldpolitischen Zielvorgaben ab Dezember 1974 für das jeweils folgende Jahr. Das machte Schule.

Das Konzept einer potentialorientierten Ausweitung der Zentralbankgeldmenge ist für mehr als ein Jahrzehnt in seinem Kerngehalt kaum strittig gewesen. Es erfüllte die Rolle eines binnenwirtschaftlichen Paradigmas, bildete so die Basis und den Maßstab für das geldpolitische Handeln und avancierte zum

---

[12] Nach einer Formel von *Brunner* (1973), 101 zählen dazu „die Stabilität der internen Dynamik des privaten Sektors, die Dominanz monetärer Impulse und die annähernde Separierung von allokativen und aggregativen Kräften".

[13] Die Kaufkraftparitätentheorie wurde dabei in den Modellen des „monetären Ansatzes" dahingehend erweitert, daß der Wechselkurs bei völlig flexiblen Preisen primär von den relativen Geldmengenveränderungen determiniert wird, gleichsam als „relative price of two monies" (*Bilson* (1979), 202).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zentralen Gegenstand der geldtheoretischen Diskussion. Natürlich herrschte nicht in allem voller Konsens. Anhaltende Debatten betrafen Details wie die Vor- und Nachteile der Geldmengengrößen als Zwischenziel und Indikator, die Abgrenzung der Aggregate und die zugehörigen Berechnungsmodi, die angemessene instrumentelle Umsetzung der geldpolitischen Intentionen, die jeweiligen Zielpfade und die Länge der Zielperioden. Auch hielten ehemalige Verfechter alternativer geldpolitischer Strategien, etwa einer „antizyklisch orientierten Verstetigungsstrategie" oder einer „Liquiditätssteuerung", an ihren Positionen fest, doch das blieb eher im Hintergrund.

II. Zweifel am Paradigma

Inzwischen macht sich wieder geltend, was vergessen zu sein schien und im zweiten Glied stand. Auch Neues drängt nach vorne. Das Paradigma der deutschen Geldpolitik, das so lange Erfolg und Anerkennung verbuchen konnte, sieht sich herausgefordert. Die Forschergemeinschaft wird sich — in der Sprache *Kuhns* — des Auftretens von „Anomalien" bewußt, d. h. von Situationen, in denen sich die vom Paradigma erzeugten Erwartungen nicht erfüllen. Neben dem paradigma-typischen Lösen der sich stellenden „normalen" Probleme beginnt eine „außerordentliche Wissenschaft", ein alternatives Paradigma zu erarbeiten[14].

Die Zweifel am etablierten monetären Paradigma haben ihre Gründe. Auf dessen binnenwirtschaftliche Dimension können sie sich allerdings kaum beziehen. Die Sachverhalte, die auf eine Paradigmakrise hinzuwirken scheinen, sind nicht interner Natur. Dank eines Universalbankensystems mit seinen Formen eines „In-sich-Ausgleichs", liberalisierter Finanzmärkte und einer frühzeitigen Politik der Deregulierung konnte es bei uns nicht zu den monetären Innovationen kommen, die — vor allem in den USA — traditionelle Marktgrenzen aufhoben, das Anlageverhalten nachhaltig veränderten und die monetäre Aggregate neu formierten. Bislang sind keine Phänomene zu beobachten, die sich nicht mit der binnenwirtschaftlichen Dimension des geldpolitischen Paradigma noch vereinbaren ließen (Dudler, 1986). Nach wie vor fehlt die überzeugende empirische Evidenz für Trendwenden im Verhalten von Nichtbanken und Banken, etwa für einen „Strukturbruch" in der Geldnachfrage für die Bundesrepublik[15].

---

[14] *Kuhn* (1976), 65ff.

[15] Tendenzielle Veränderungen der Umlaufgeschwindigkeit der Zentralbankgeldmenge in Relation zum nominalen Produktionspotential (sofern die Stützperiode nicht erst mit 1979 beginnt) wie die seit 1974 anhaltenden negativen Trends der Beziehung zwischen der Zentralbankgeldmenge oder M3 zum nominalen Bruttosozialprodukt begründen noch nicht hinreichend verhaltensbedingte Veränderungen in der Kassenhaltung. Im übrigen geht es hier keineswegs um den Kern der geldpolitischen Regieanweisung, sondern allenfalls um einen rechnerischen Zuschlag zur Zielvorgabe.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die These ist auch nicht mit dem Hinweis auf das Übermaß an monetärer Expansion im Jahre 1986 und im bisherigen Verlauf des Jahres 1987 zu widerlegen — trotz einer base-shift und eines nicht gerade kleinlich dimensionierten Zielkorridors. Ich sehe die Ursache in einer ungewöhnlich resistenten und in dieser Form bislang unbekannten Konstellation wichtiger makroökonomischer Variablen, die ihrerseits weltwirtschaftliche Sachverhalte spiegeln. Die Konstellation umgreift einen enormen Überschuß in der deutschen Leistungsbilanz, einen sehr hohen kumulierten Zufluß im langfristigen Kapitalverkehr[16], eine positive Realverzinsung schon für Bargeld und Sichteinlagen und eine niedrige nominale Umlaufsrendite für festverzinsliche Wertpapiere, die im Mai 1987 einen historischen Tiefstwert von 5,4 % erreichte; auch Geldsubstitution dürfte mit im Spiel gewesen sein. Dem Überschuß in der Leistungsbilanz entspricht eine betragsgleiche Zunahme des Geldvermögens der Inländer; langfristige Netto-Kapitalimporte induzieren eine Umschichtung der Geldvermögen. Beides mehrt die inländischen Bankeinlagen und die Netto-Auslandsposition des Bankensystems. Die Niveaus der Zinssätze begünstigen dabei schon für sich und über Erwartungen, die zur Situation einer Liquiditätsfalle passen, die Haltung von Bargeld und kurzfristigen Bankeinlagen.

Das alles plausibel und auch schlüssig zu interpretieren, bedarf keiner Annahmen über Trendwenden irgendwelcher Verhaltensweisen; auch wäre es vorschnell, in den geldpolitischen Reaktionen der Bundesbank schon einen Paradigmawechsel sehen zu wollen. Der Spielraum für die Geldpolitik war in der gegebenen Lage, akzentuiert durch einen zeitweilig starken politischen Druck von außen, sehr gering. Die mehrfache Lockerung der Geldmarktkonditionen — erleichtert durch das Fehlen unmittelbarer inflationärer Risiken — war Reflex vieler Sachverhalte, auch der krisenhaften Zuspitzung im EWS Anfang des Jahres mit anschließendem, etwas zu kurz greifendem Realignment zum 12. Januar 1987. Nach traditionellem Reaktionsmuster hätte die Zielüberschreitung eine restriktivere Hand mit Zinsanhebungen erfordert, doch wenn derart auch die Expansion vor allem von M1 gedämpft worden wäre, die Zentralbankgeldmenge hätte so kaum in den Zielkorridor zurückgeführt werden können. Bewirkt worden wären allerdings mit Sicherheit: weitere Nettokapitalimporte, eine noch stärkere Abwertung des Dollars und noch massivere Spannungen im EWS.

Über den richtigen Kurs der Geldpolitik, auch über die Kompatibilität der Details des geldpolitischen Managements mit den Grundsätzen einer indirekten Geldmengensteuerung wird noch lange und zu Recht gestritten werden. Im Kontext meines Beitrags liegt mir daran, den bestimmenden Einfluß der außenwirtschaftlichen Komponente auf das Geschehen herauszustellen; er war

[16] In den eineinhalb Jahre von Januar 1986 bis Juni 1987 betrug der Überschuß in der deutschen Leistungsbilanz 120 Mrd. DM gegenüber einem Betrag von 84 Mrd. DM aller Salden der siebziger Jahre. Im langfristigen Kapitalverkehr (netto) ergab sich ein Zufluß von 113 Mrd. DM gegenüber 33 Mrd. DM, bezogen auf die gleichen Zeitspannen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

mit dem Zielkorridor nicht mehr abzufangen. Sollte die ungewöhnliche Datenkonstellation abklingen, was sich schon im Ansatz abzuzeichnen begann, wird die Bundesbank auf bewährte geldpolitische Prozeduren zurückgreifen können — doch ähnliches kann sich jederzeit wiederholen. Fazit: Der empirische Befund gibt hinreichend Anlaß zu der Frage, ob die außenwirtschaftliche Dimension des geldpolitischen Paradigmas noch zu halten ist. Können wir die Absicherung nach außen als gewährleistet ansehen? Wie auch immer die wirklichen Bestimmungsfaktoren der Wechselkurse beschaffen sein mögen, die Geldpolitik muß angesichts der Realität vieler kleinerer und größerer misalignments stets damit rechnen, daß ihre Ausrichtung an einem binnenwirtschaftlichen Potentialziel mit Folgen verbunden ist, die — an der paradigmatischen Vorgabe gemessen — eigentlich nicht tolerierbar sind.

III. Reaktionen aus der Wissenschaft

Das Dilemma fordert beide heraus: die Politik und die Theorie. Die Wissenschaftler werden je nach Couleur reagieren: die einen, indem sie versuchen, das bislang geltende Paradigma auszuhebeln, die anderen, indem sie sich Modifikationen der Schlüsselaussagen ausdenken, um so das Paradigma in seinem Kern zu bewahren und derart — vielleicht — die „wahre Lösung des Rätsels" zu entdecken.

Versuche, die Wirklichkeit mit dem wesentlichen Gehalt einer paradigmatischen Aussage zu versöhnen, kennzeichnen nicht zuletzt die Varianten der Wechselkurstheorie[17]. Dem Schwund an Erklärungskraft von Kaufkraftparitätentheorie und monetärem Ansatz suchte man zunächst durch das Konstrukt von „overshooting"-Prozessen als Folge inflexibler Güterpreise beizukommen. Doch bereits die Dollarschwäche von 1977/78 erwies die Grenzen des von *Dornbusch* (1976) entwickelten „sticky-price"-Modells. Mit dem „portfoliobalance"-Modell und dem Konstrukt der „Risikoprämie" wurde nun die Leistungsbilanz wieder in den Erklärungsansatz aufgenommen[18]. Sie rückte erneut in den Hintergrund, als der Dollar trotz wachsender US-Leistungsbilanzdefizite und steigender Risikoprämien zu Lasten von Dollar-Titeln über Jahre hinweg an Marktwert gewann; in den Vordergrund trat ein Erklärungsansatz, der die relative Wachstumsdynamik der Länder betonte[19].

Auf andere und im Grunde wenig wissenschaftliche Weise versucht ein Verfahren dem Problem beizukommen, das auf eine Immunisierung der außenwirtschaftlichen Dimension des geldpolitischen Paradigmas hinausläuft. Das Rezept ist einfach: Man halte am „Strukturkern" einer Theorie fest, grenze jedoch den Bereich der intendierten Anwendungen durch spezielle Nebenbedin-

---

[17] *Kloten/Vollmer* (1985).

[18] *Dornbusch* (1983).

[19] *Filc* (1985).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gungen arbiträr ein[20]. Entsprechend wird in einer viel beachteten Studie des IWF aus dem Jahre 1984 eine Bildung der Wechselkurse ohne Anomalien an die Voraussetzung geknüpft, daß alle Schlüsselwährungsländer „stable, credible and balanced policies"[21] betreiben. Die Bedingungen für ein theoriegerechtes Verhalten flexibler Wechselkurse werden damit so einschränkend formuliert, daß jedes Abweichen plausibel erscheint. Prominente Ökonomen, auch der Sachverständigenrat (Jahresgutachten 1986/87, Tz. 245ff.) argumentieren ähnlich. Doch was wird derart schon gewonnen? Gesagt wird doch nur, daß mit Anomalien zu rechnen ist, falls die Bedingungen nicht erfüllt sind. Das Postulat beschneidet somit gerade jenen Spielraum für eine autonome Wirtschaftspolitik, der den besonderen Vorzug des ihm zugrundeliegenden Paradigmas ausmacht.

Droht die Aushöhlung eines Paradigmas, so stellt sich fachwissenschaftliche Unsicherheit ein. In der Tat, die einen fordern von der Notenbank Prinzipientreue und Festhalten am herkömmlichen Konzept; andere sprechen sich für Korrekturen — natürlich „Verbesserungen" — aus. Der Sachverständigenrat präferiert eine mehrjährige Zielperiode (Jahresgutachten 1984/85, Tz. 357ff.), doch hätte sie in der gegenwärtigen Lage etwas bewirkt? Manche empfehlen Abhilfe durch eine opportune Definition der Zentralbankgeldmenge[22] oder ein anderes Geldmengenaggregat. Das alles sind kaum mehr als marginale Modifikationen des Paradigmas. An seinem Kern festhalten, jedoch die Anwendungsbedingungen so variieren, daß die Geldpolitik eine größere Flexibilität gewinnt, wollen Spielarten monetärer Verfahrensvorschriften wie die nominellen „BSP-Regeln"[23]. In etwa gleiches will eine Variante der Verstetigungspolitik leisten (können), die zyklusorientiert ist[24] — im Gegensatz zur grundsätzlich trendorientierten Geldmengensteuerung von Bundesbank und Sachverständigenrat. Die zugehörigen Anforderungen an das Informationssystem, an die Implementationskunst der politischen Akteure und an das Zusammenspiel der Politikbereiche dürften deren Vermögen übersteigen[25]. Das gilt selbst für die scheinbar einfachen Preisniveauregeln, bei denen die Notenbank zumindest nach außen hin keine Zwischenziele mehr vorgibt.

All diesen Spielarten ist gemeinsam, daß sie sich nicht oder nur in einem eher an den Symptomen orientierten Sinne mit den Anomalien in den außenwirtschaftlichen Beziehungen und mit der Absicherungsfrage auseinandersetzen. Die Substitution starrer geldpolitischer Regeln durch flexible löst das Problem der außenwirtschaftlichen Absicherung nicht; immerhin beinhalten flexible Regeln eine Option, die unter den gegebenen Bedingungen eine sorgfältige

---

[20] *Stegmüller* (1975).

[21] *International Monetary Fund* (1984), 47.

[22] *Neumann* (1986).

[23] Taylor (1985), *von Weizsäcker* (1987).

[24] *Köhler* (1977), (1983).

[25] *Kloten* (1980).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Prüfung verdient. In jedem Falle ist allerdings zu bedenken, daß es wenig Sinn macht, eine Paradigmavariante durch eine andere ersetzen zu wollen, ohne sich deren besserer Qualität gewiß zu sein. Geldpolitik verträgt nun einmal keine Experimente.

Das aber steht zu befürchten, wenn denen gefolgt wird, die raten, auf jede Form einer Orientierung an Vorgaben zu verzichten. Das hieße, einer Notenbank nicht mehr im Systemzusammenhang anzuzeigen, wie sie sich in Konfliktsituationen verhalten soll; das hieße weiter, den Zwängen des alten, nicht länger überzeugungskräftigen Paradigmas durch den Wechsel in eine Welt diskretionären ad hoc-Handelns entfliehen zu wollen. Eine „flexible Strategie" der Art, wie sie heute angedient wird[26], legitimiert je nach den „Erfordernissen" eine beliebige Orientierung an binnenwirtschaftlichen oder an außenwirtschaftlichen Faktoren und die opportune Wahl des Zinses oder irgendeines Geldmengenaggregates als Zwischenzielgröße. „Ein Paradigma ablehnen, ohne gleichzeitig ein anderes an seine Stelle zu setzen, heißt, die Wissenschaft selbst ablehnen"[27].

Dies zu vermeiden, sollte gemeinsames Anliegen sein, doch nur wenige Wissenschaftler haben sich bislang aufgemacht, nach neuen paradigmatischen Lösungen zu suchen, die an den heutigen außenwirtschaftlichen Sachverhalten ansetzen. Die Motive? Beharren auf dem Gewohnten und Mangel an visionärer Phantasie? Vielleicht — aber mir scheint, daß vor allem die unleugbaren Vorteile einer Option zugunsten eines Systems ins Gewicht fallen, das grundsätzlich beides: nationalen Handlungsspielraum und eine funktionierende internationale Arbeitsteilung, zu haben erlaubt. Von denen, die Wege abseits der traditionellen Problemlösung durch flexible Wechselkurse zu gehen suchten, sind es de facto vor allem *Ronald McKinnon* (1984), (1985) und (1987) und *John Williamson* (1983), (1986) und (1987) deren Ideen — sich fast schon im Kreise drehend — seit Jahren diskutiert werden. Beide wollen Elemente eines Festkurssystems und eines Systems flexibler Kurse zu einem tertium verbinden. Die Variante *Williamsons* ist noch dem System floatierender Kurse zuzuordnen; *McKinnons* Ansatz läßt dagegen schon ein wichtiges Grundmuster eines alternativen Paradigma erkennen. Setzt der eine auf weite Bandbreiten und große Spielräume für eine antizyklisch ausgerichtete nationale Geldpolitik, auf „soft buffers" anstelle von vertraglich vereinbarten Interventionsverpflichtungen an den Rändern der Zielzonen, und — neuerdings — auf einen aggregierten Zielwert für das nominelle Sozialprodukt der beteiligten Länder, also auf eine Art Welt-BSP-Regel, so verbindet der andere das Zielzonensystem mit dem Anliegen einer gemeinsamen Steuerung der Weltgeldmenge, die die Geldwertstabilität auf Weltebene und für jedes einzelne Land sichern soll.

Die Kritiker scheinen sich in einem einig zu sein: Beide Alternativen würden nicht funktionieren. Wichtige Aspekte des jeweiligen Regelwerks bedürfen

---

[26] *Pohl* (1987).

[27] *Kuhn* (1976), 92.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

immer noch der Klärung[28]. Wie etwa sollen die Koordinationsmechanismen, die Interventionsregeln, die Kreditfazilitäten, die Saldenausgleichsvorschriften usf. aussehen? Wer soll die Zielwerte für das Welt-Bruttosozialprodukt oder für die Welt-Geldmenge, die incentives oder disincentives im Falle eines regelwidrigen Handelns festlegen? Es bedarf offenbar der Einigung auf Konfliktlösungsmechanismen und auf ein System institutioneller Regelungen, doch auf welche?

Wie so oft bei Lösungen, die Elemente polarer Systeme miteinander verbinden wollen, ist mit einer Tendenz zur Transformation in die eine oder in die andere Richtung zu rechnen. Vor allem aber impliziert jedes der Lösungskonstrukte ein politisches Wohlverhalten, das — hätte man sich seiner schon zuvor erfreuen können — den Beteiligten die Fehlentwicklungen erspart haben würde, um derentwillen das Ganze inszeniert wurde.

IV. Implikationen des Befundes

Bliebe nun das Umfeld der Geldpolitik so, wie es ist, dann lebte sie wohl bald mehr noch als heute in der permanenten Gefahr, von außen unterlaufen zu werden. Das Unterlaufen vollzieht sich nicht über quasi-automatische Liquiditätseffekte wie im Festkurssystem von Bretton Woods, sondern auf vielen Wegen, die Umfang und Struktur der Leistungs- und Finanzströme, Divergenzen in der makroökonomischen Politik, Volatilität der Wechselkurse und misalignments, Interventionen an den Devisenmärkten, internationale Konferenzen mit ihren Folgen u. a. m. reflektieren. Im EWS sind es die Realignments und alles, was ihnen vorausgeht und nachfolgt, das Drängen auf kursstützende Maßnahmen oder das Unterlassen als störend empfundenen Handelns, die Usancen bei Interventionen und anderes mehr, was sich auswirkt. Änderte sich daran nichts, käme es sogar noch ungünstiger, wäre das Resultat eine Geldpolitik, die immer mehr Züge eines „muddling through" annähme, die sich gehalten sähe, zwischen konkurrierenden Rezepten zu wählen, und dazu neigen könnte, im Widerstreit der Meinungen das im jeweiligen Augenblick Opportune zu tun. Diskretionäre Richtungslosigkeit des geldpolitischen Handelns verbände sich dann mit der Hoffnung, daß es schon irgendwie gutgehen werde.

Nicht, daß die Bundesbank heute schon dabei ist, einen Teil jener Reputation einzubüßen, die sie sich über Jahre hinweg durch eine im ganzen stabilitätsge-

[28] Was hat zu geschehen, wenn das nominelle Welt-Bruttoinlandsprodukt in etwa dem Zielwert entspricht und gleichwohl ein misalignment der Wechselkurse zu registrieren ist? Reicht die von Williamson präferierte Zinspolitik aus, um angesichts instabiler Beziehungen zwischen Zinsspannen und Wechselkursen die Kurse zu stabilisieren; sind dann nicht Interventionen am Devisenmarkt vonnöten? Wie sollen die Koordinationsmechanismen, die Interventionsregeln, die Kreditfazilitäten, die Saldenausgleichsvorschriften usf. aussehen? Wer soll die Zielwerte für das Welt-Bruttoinlandsprodukt oder für die Welt-Geldmenge, die incentives oder disincentives im Falle eines regelwidrigen Handelns festlegen?

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

rechte Politik erworben hat, und somit ihre erwartungsbestimmende Rolle zu verlieren. Doch offenbar wird immer weniger bedacht, daß eine solche Reputation das einzig wirksame Substitut für Regeln ist, die die Geldpolitik binden, aber im politischen Raum nicht durchzusetzen sind. Allerdings ist das Substitut auch leicht verwundbar. Schon Zweifel an der Durchsetzungskraft der Geldpolitik begründen Diskrepanzen zwischen aufkeimenden Inflationserwartungen und notenbankpolitischen Initiativen. Das Ergebnis sind „time-inconsistent solutions"[29] und — wie das die Erfahrung belegt und spieltheoretische Modelle prognostizieren — Stabilisierungskrisen für den Fall, daß die Notenbank letztlich nicht bereit ist, die in private Verträge eingehenden Erwartungen von Preis- und Lohnerhöhungen zu akkommodieren. Die Erinnerung an das Jahr 1974 mit seiner Konfrontation zwischen lohnpolitischen Daten und hartem geldpolitischem Kurs[30] ist bei den Arbeitsmarktparteien noch keineswegs ausgelöscht. Auch die Geldpolitik sollte dies im Gedächtnis bewahren[31]. In wenigen Monaten wird der Zentralbankrat erneut über ein Geldmengenziel als Instrument der Erwartungsbildung zu entscheiden haben. Wie immer man zu dem Zielkorridor als Verlaufsziel mit Bandbreite stehen mag, er ist im vergangenen Jahrzehnt zum Symbol des Stabilitätswillens der Bundesbank geworden, auch ihres Willens, sich im Konfliktfalle zugunsten des gesetzlichen Auftrages, den Geldwert stabil zu halten, zu behaupten. Die Veröffentlichung der Zielvorgabe ist ein konstitutives Element; sie belegt zudem, daß der Zentralbankrat bereit ist, sich selbst eine Beweislast aufzuerlegen. Das mag politischem Denken und überkommener Verwaltungserfahrung widersprechen, es wirkt jedoch machtvoll nach außen wie nach innen. Eben deshalb sind auch die Risiken zu sehen. Wer kann schon ausschließen, daß es 1988 nicht erneut zu außenwirtschaftlichen Störungen kommt, die eine Zielüberschreitung (zu) rechtfertigen (scheinen). Wie wäre es dann um die Reputation der Bundesbank bestellt? In drei aufeinander folgenden Jahren hätte sie sich als nicht fähig erwiesen, die selbstgesteckten Ziele einzuhalten.

Empfiehlt sich so nicht doch der Verzicht auf jede Form der Zielankündigung? Aber selbst wenn das nicht Ausdruck einer Desorientierung des geldpolitischen Handelns wäre, würden die Marktteilnehmer den Verzicht wohl kaum anders interpretieren. Zweifel an der stabilitätspolitischen Grundlinie der Bundesbank stellten sich auch dann unvermeidlich ein, orientierte sich die Geldpolitik für jeden erkennbar mehr und mehr an Wechselkursen oder Zinsniveaus. Immerhin hat die Bundesbank — wer auch immer sich anschickte, für den Zentralbankrat zu sprechen — wiederholt selbst eine temporäre Ausrichtung ihrer Politik am Wechselkurs bekundet; und die Handhabung der Wertpapierpensionsgeschäfte wie das Feinsteuern indizierten für viele eine

---

[29] *Kydland / Prescott* (1977); *Clinton / Chouraki* (1987).

[30] *Kloten / Ketterer / Vollmer* (1985).

[31] Die 1987 im Metall- und im Chemiebereich abgeschlossenen, über mehrere Jahre laufenden Tarifverträge indizieren einen Vertrauensvorschuß.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Zinsorientierung. De facto wurde derart, also ohne Reaktionen in den Zinsen, die jeweilige Übernachfrage nach Zentralbankgeld über viele Monate hinweg gleichsam „geräuschlos" befriedigt. Was in einer Ausnahmesituation vertretbar erscheint, ist dies gewiß nicht auf Dauer. Zinssätze sind als Indikatoren „Irrlichter": das Verdikt *Milton Friedmans* gilt nach wie vor. Gleiches gilt mutatis mutandis für eine Orientierung an Wechselkursen. Die Risiken für die Geldwertstabilität liegen auf der Hand.

Ausdruck der Richtungslosigkeit wäre es, wenn eine Notenbank für alle Zwischenzielkandidaten: Geldmenge, Zins und Wechselkurs, gleichzeitig oder im opportunen Wechsel Zielwerte verkünden und realisieren wollte. Zu glauben, derart das jeweils Angestrebte realisieren zu können, hieße die „art of central banking" schlicht überfordern. Es gäbe kein sichereres Verfahren, die eigene Reputation gründlich zu verspielen.

Doch was soll geschehen? Die Entwicklung hat in meinem Urteil ein Stadium erreicht, das zwingend systematisches Nachdenken über Lage, Perspektiven und Alternativen des Handelns erfordert. Die Aufgabe ist primär ordnungspolitischer Natur, wenngleich jede Lösung im Dienste einer klareren Strukturierung internationaler und nationaler Wirtschaftsprozesse steht. Die Bemühungen können sich richten auf

1. den Status quo als Gegenstand von Vorkehrungen, die die für ihn charakteristischen geldpolitischen Risiken soweit wie möglich begrenzen sollen (kleine Lösung),
2. eine umfassende Reform des Wechselkurssystems, die in jeweils adäquater Weise ein Regime flexibler oder ein Regime fester Wechselkurse schafft (große Lösung), und
3. die stufenweise Entwicklung einer Währungspolitik als spezifisch europäischer Option.

Gewiß ist auch mir bewußt, daß sich nicht wenige Vertreter unseres Faches kaum gehalten sehen, etwas zu betreiben, das im Ergebnis möglicherweise noch weiter, als dies bislang schon der Fall ist, von einem funktionierenden System flexibler Wechselkurse wegführt. Für den, der so denkt, beinhalten der heutige „Multireservewährungsstandard"[32] und das gegebene „Mischsystem" der Wechselkursbildung noch eine vergleichsweise effiziente Lösung, die zudem wegen der für sie typischen Optionen am ehesten den Weg zurück offenläßt.

Die Sorge ist nicht unbegründet. Floatierende Kurse werden heute sehr viel mißtrauischer angesehen als noch vor gut einem Jahrzehnt. Im öffentlichen Umfeld dominiert die Meinung, daß Devisenmärkte, sich selbst überlassen, zu misalignments neigen; also könne die Bildung der Wechselkurse nicht den Marktkräften allein anvertraut werden. Die Vorliebe gilt allem, was auf Stabilität der Wechselkurse hinwirkt oder auch nur hinzuwirken scheint. Zu

[32] *Hasse* (1984).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

verfolgen ist der Sinneswandel schon seit 1978, dem Jahr, in dem die Neufassung des Artikel IV der Statuten des IWF erst flexible Kurse legitimierte. In jüngster Zeit wird unentwegt solidarisches Handeln von den Notenbanken gefordert, Ausschau nach Stützkorsetts gehalten und immer wieder die besondere Verantwortung von Dollar, Yen und D-Mark für stabile Wechselkurse betont. Damit kontrastiert ein geld- und währungspolitisches Handeln, das trotz aller Lippenbekenntnisse vornehmlich an nationalen Interessen ausgerichtet ist. Alle wollen die Vorteile konzertierten Vorgehens, doch niemand möchte sich Zwängen unterwerfen. Halbherziges und Widersprüchliches kennzeichnen jede internationale Konferenz. Einig ist man sich allein darin, daß das System flexibler Kurse als umfassende Lösung keine Zukunft hat. Und so wird kaum mehr danach gefragt, ob der Markt tatsächlich wirklich allein oder auch nur überwiegend für die misalignments verantwortlich ist — bis 1977 funktionierte er recht gut —, oder ob es nicht gerade politische Absichtserklärungen, willkürliche Interventionen oder Weichenstellungen anderer Art waren, die zu irrigen Erwartungen und zu den Defekten beigetragen haben, die dann politisches Eingreifen rechtfertigten. Für sich genommen mögen durchaus Ansatzpunkte für eine Politik bestehen, die Bedingungen des Waren- und Leistungsaustausches, auch der Finanzströme in einem weltweiten Maßstab derart zu gestalten, daß sich die Mechanismen der Wechselkursbildung wie überhaupt der Preisbildung auf den internationalen Märkten ihrer durch Annahmen vereinfachten Entsprechung im Modell annähern; doch was letztlich zählt, sind die politischen Intentionen, und die verhelfen Lösungen des Typs fester Wechselkurse heute schon und in der absehbaren Zukunft zu den besseren Chancen.

Darin nur Willkür und nur fehlende Einsicht in ökonomische Zusammenhänge sehen zu wollen, wird der Sachlage nicht gerecht. Einzuräumen wäre zumindest, daß die Tendenzen der weltwirtschaftlichen Entwicklung durchaus eine Präferenz zugunsten möglichst stabiler Beziehungen zwischen den Währungen nahelegen. Die internationalen Wirtschaftsbeziehungen sind schon längst nicht mehr bloßer Reflex nationaler Weichenstellungen, sondern „als umfassendes System ausgeprägter wechselseitiger ökonomischer Abhängigkeiten der Länder zu begreifen". Wie *Hesse* (1984) vor dem Verein für Socialpolitik in Travemünde dargelegt hat, ist der Grad der Sensitivität, gemessen an der Summe von Export- und Importquote westlicher Industrieländer und Entwicklungsländer, an der Verflechtung der Finanzmärkte und an der Internationalisierung der Produktion ständig gewachsen. Nichts spricht dafür, daß sich das inzwischen — trotz einiger, vor allem ölpreis- und verschuldungspolitisch bedingter Rückschläge — geändert hat. Die Finanzmärkte jedenfalls befinden sich in einem höchst dynamischen Prozeß der Globalisierung und des Experimentierens mit immer neuen Varianten von Swaptechniken, off-balance-sheet-Geschäften, futures- und options-Kontrakten und der securitization[33]. Die Weltwirtschaft

[33] *Bank for International Settlements* (1986).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

rückt zusammen, und das wird sie auch in Zukunft tun, mögen die Regierungen noch so sehr auf die sich verschärfenden Konflikte zwischen internationalem Umfeld und nationalen Anliegen mit protektionistischen Maßnahmen reagieren. Diese zu verwirklichen, wird schwerer, die opportunity costs steigen, und der Druck nimmt zu, sich koordinierenden Verhaltenscodices nicht zu verweigern.

Das scheint für eine große Lösung zugunsten eines Festkurssystems zu sprechen, doch mehr spricht dafür, daß es vorerst beim Status quo bleiben wird. Also besteht Anlaß genug, das komplexe und in vielem disparate Erscheinungsbild des Status quo kritisch zu überprüfen, die Störfaktoren, ihre Ursachen und ihre Folgen, zu erfassen und derart die Ansatzpunkte für eine Minderung der Risiken aufzuzeigen, die ihm heute anhaften. Seine Defekte sollten möglichst ihre Schrecken verlieren; zu eliminieren sind sie aus systemimmanenten Gründen allerdings nicht.

Ich verkenne dabei keineswegs, daß manches die Hoffnungen dämpft, derart viel bewegen zu können:

— Zum ersten sind die Ansatzpunkte für risikomindernde Vorkehrungen zumeist recht unbestimmt, schwer zu definieren und zu vermitteln. So bleibt vieles im Ermessensbereich.

— Zum zweiten fehlt das koordinierende Gerüst einer großen Lösung. Auch an sich einleuchtende Maßnahmen ermangeln der systematischen Verankerung, die allein aus einem in sich schlüssigen Gefüge von Beziehungen resultiert.

— Zum dritten bedingt das Vorhaben, soll es erfolgreich sein, ein erhebliches Maß an diszipliniertem, vereinbarte Kriterien respektierendem Verhalten aller Beteiligten. Eine solche Wandlung ist kaum zu erwarten, am ehesten noch, wenn die USA die Führungsrolle zu übernehmen bereit wären. Doch warum sollten sie?

Und dennoch meine ich, daß der Status quo systematischer als bisher auf mögliche und zugleich sinnvolle Korrekturen hin zu überprüfen ist. Das Ziel müßte sein, das geldpolitische Paradigma durch geeignete Vorkehrungen in seinem Kern zu erhalten. Der Klärung bedarf vieles. Ich beschränke mich auf wenige Aspekte.

Für die Geldpolitik ist die Stabilisierung der Erwartungen von hohem Rang. Daß sie durch nichts besser erreicht wird als durch eine — vereinfacht gesagt — gute nationale Wirtschaftspolitik, ist herrschende Lehre und auch kaum bestreitbar. Kontrovers beurteilt werden dagegen der Einfluß internationaler Konferenzen, Absichtserklärungen und Aktionen. Was sich Regierungen, Notenbanken und gemeinschaftliche Einrichtungen als ihr Verdienst anrechnen — auch nach dem Motto: post hoc ergo propter hoc — muß bei Licht besehen keineswegs erwartungsstabilisierend wirken. Also ist zu fragen, welche der vielen heute gängigen Aktivitäten auf der internationalen Ebene in der Tat

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

geeignet sind, dazu beizutragen und unter welchen Bedingungen. Dann gewinnt auch Konturen, was zu unterlassen ist. Unter anderem interessiert das Urteil über Indikatorsysteme[34], Zielzonen, Auffanglinien, Formen der Kursstützung und Marktschranken jeder Art.

Viel Aufmerksamkeit finden neuerdings Regeln für Zentralbankinterventionen an den Devisenmärkten[35]. Ob ein temporäres Marktversagen unterstellt wird, das korrigierende Eingriffe rechtfertigt, oder ob dem Markt eine nur „halbstrenge" Effizienz zugesprochen wird, deren Niveau durch gezielte Interventionen und derart vermittelte innovative Informationen gesteigert werden kann, die gewünschte Wirkung wird sich in jedem Fall nur einstellen, wenn die Interventionen Erwartungen festigen, die sich in Übereinstimmung mit ihren Mengeneffekten befinden. Ist das zu erreichen? Woher nehmen die Notenbanken ihr Referenzsystem für eine Einflußnahme auf die Bildung der Wechselkurse? Verfügen sie tatsächlich über einen Informationsvorsprung gegenüber den Marktteilnehmern? Und wenn ja, was gewährleistet, daß das Wissen auch in adäquates Handeln umgesetzt wird? Wer die Dinge von innen her kennengelernt hat, wird sich kaum einiger Vorurteile erwehren können. Eine veröffentlichte Interventionsregel nähert sich einer Art Wechselkursgarantie. Und wenn sich erweisen sollte, daß ihr Funktionieren nicht nur technische Konzertation bedingt, sondern auch eine Abstimmung der nationalen Geldpolitiken, befinden wir uns dann nicht schon mit einem Bein in einem Festkurssystem?

So gesehen ist es verständlich, daß manche ihre Hoffnungen auf neue Varianten nationaler geldpolitischer Regeln setzen wie die Preisniveau- und BSP-Regeln. Diese gehören ebenso wie die Interventionsregeln zum Typ der flexiblen Regeln, orientieren sich also nicht an einer einzigen Zwischenzielvariablen; sie erlauben es, die jeweils letzten Informationen zu berücksichtigen und derart systematisch auf exogene Ereignisse zu reagieren. Eine nominale BSP-Regel etwa (oder als Variante für kleinere Staaten: eine nominale BIP-Regel) stützt sich auf feed backs sowohl vom Preisniveau als auch vom realen output zu den wirtschaftspolitischen Kontrollvariablen. Flexible Regeln bedingen ein hohes Maß an Abstimmung zwischen der Geld-, der Finanz- und der Einkommenspolitik, möglichst auch der Währungspolitik. Doch ist das zu erwarten?

Was sich auch immer bei einer Durchforstung des Status quo als Ertrag abzeichnen wird, zumindest dürfte derart mehr Klarheit über seine Defekte gewonnen werden und damit über die Chancen, sie zu beheben. Ein negatives Resultat könnte den Weg für eine große Lösung bereiten; nach Lage der Dinge wäre das ein Festkursregime. Wann es soweit ist? Wer kann das wissen? Mit ihr käme es jedenfalls zu einer regulären Wachablösung zwischen den geldpoliti-

---

[34] *International Monetary Fund* (1987).

[35] *Klein* (1985).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

schen Paradigmen im supranationalen Rahmen. Die Voraussetzungen und die denkbaren Alternativen aufzuzeigen ist wiederum Sache der Wissenschaft. Unzureichende analytische Vorarbeiten schaffen Freiräume für politisches ad hoc-Handeln.

Festkurslösungen sind in vielen Varianten denkbar. Neben Systemen, die dezentral organisiert sind mit nationalen Notenbanken, Spielräumen für eine binnenwirtschaftlich orientierte Politik, Verfahrensvorschriften für die zugehörigen Kurskorrekturen, Vorgaben für Anpassungsprozeduren usf., stehen gleichsam stringentere Formen einer „optimal currency area", in denen ohne „trade off"-Vorbehalte eine effektive Stabilitätspolitik betrieben werden kann, mit aggregierten und kontrollierbaren Steuergrößen, die sich in einem stabilen Zusammenhang mit einem einheitlichen Preisindex befinden, mit Regeln für eine ex ante-Koordinierung der Geld- und Finanzpolitiken und für ex post-Anpassungen, mit Gemeinschaftsinstitutionen, deren Unabhängigkeit gegenüber kurzfristigen politischen Interessen ebenso zu gewährleisten ist wie die faire Beteiligung aller Mitglieder des Systems an der Entscheidungsfindung. Die Chancen jeder Lösungsalternative, sich gegebenenfalls zu bewähren, beruhen vornehmlich auf den gewählten Konstruktionsmerkmalen und den ihnen immanenten Anpassungszwängen, doch den Ausschlag dürfte letztlich die Bereitschaft der Beteiligten geben, die jeder Variante eigenen Spielregeln zu akzeptieren. Schon das spricht für ein sorgfältiges Abwägen auch des politischen Umfeldes; im Zweifel spricht es für Lösungen, die tiefer ansetzen, sich durch ein gehöriges Maß an Flexibilität auszeichnen und trotzdem geeignet sind, die Stabilität der Wechselkurse zu fördern. Wie das herausfinden? Ist nicht auch hier der Wunsch der Vater des Gedankens? Ein wenig schon, doch könnte es anders sein!

Und gilt nicht im Grundsatz gleiches für das EWS? Nicht ganz, denn das EWS existiert. Das Licht der Welt erblickte es allerdings ohne die Geburtshilfe der Wissenschaft, jedenfalls ohne Teilhabe der deutschen Ökonomen. Von neuen währungspolitischen Initiativen hielt man damals zumeist nichts. Einzuräumen ist indes, daß das System nur deswegen so gut über die Runden kam, weil es nicht — wie geplant — nach zwei Jahren in eine endgültige Form überführt wurde (das wäre ein Desaster geworden), weil die mit dem System verbundenen Regeln im Grunde lax gehandhabt worden sind — Stichwort: Sterilisierung von Liquiditätseffekten —, weil das System entgegen den Intentionen sich mehr und mehr zu einer DM-Zone mauserte, weil man sich letztlich immer wieder auf Realignments zu einigen vermochte, und weil sich im Laufe der Jahre nicht zuletzt dank der vielgeschmähten Starrheit der deutschen Haltung, aber auch eigener Erfahrungen eine Umorientierung bei unseren Partnern durchsetzte. Anstelle eines einspurigen, auf institutionelle Regelungen setzenden Vorgehens (monetaristische Position) ist seit der Grundentscheidung zugunsten der Liberalisierung der Geld- und Kapitalmärkte ein „double track"-Denken getreten, das institutionelle Schritte in einen engen Verbund mit der funktionalen Integration über die Märkte stellt[36].

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Doch unsere Partner möchten Vorkehrungen gegenüber erwarteten und aus ihrer Sicht untragbaren Folgen der Liberalisierung. Sie fordern mehr Wechselkursstabilität als primäres Anliegen des EWS, also auch eine prophylaktisches Handeln bei sich abzeichnenden Verhärtungen an den Devisenmärkten; sie begehren zudem die Einbindung der Bundesbank in Prozesse einer gemeinsamen Willensbildung als Ausgleichfaktor für die Hegemonie der D-Mark und als Einstieg in eine Vorform späterer europäischer geldpolitischer Institutionen. All das begründet die Elemente des von den Notenbankgouverneuren für Nyborg vereinbarten Maßnahmenpaketes. Das Anliegen kann ich verstehen, doch aus geldpolitischer Sicht allein wäre es wohl besser, wenn zumindest vorerst alles so bliebe, wie es ist. Gleichwohl werden wir uns nicht ganz versagen können. Jedes Zugeständnis ist indes Ausdruck einer europapolitischen Grundentscheidung und nur so zu rechtfertigen. Geldpolitisch wird schon über das vorgesehene „Monitoring" im Gouverneursausschuß, die Finanzierung intramarginaler Interventionen über den Europäischen Fonds für währungspolitische Zusammenarbeit und die Aufhebung der Annahmegrenze für ECU im Saldenausgleich, letztlich über jede Form der Aufweichung der ohnehin weichen Anpassungsmechanismen die Entscheidungsfindung des Zentralbankrates erschwert. Schon jetzt ist die europäische Karte auf jeder Sitzung des Rates präsent. Gewiß, was zur Entscheidung ansteht, wird noch nicht Quantität in Qualität umschlagen lassen, doch Nyborg ist nur ein Schritt auf einem langen Weg, den wir nicht übersehen.

Auch hier liegt mir daran, nicht mißverstanden zu werden. Ich bin für ein weiteres Zusammenwachsen Europas, auch auf dem Felde der politischen Entscheidungsfindung, selbst wenn ein hoher Preis dafür in Form von Konzessionen und Kompromissen aller Art zu entrichten sein sollte. Aber um so mehr möchte ich dafür werben, daß wir uns, die deutschen Ökonomen, konstruktiv an den geistigen Vorarbeiten beteiligen, daß wie also aus unserer Sicht die Alternativen, die zurückzulegenden Etappen und auch die Frage prüfen, inwieweit eine währungspolitische Integration ein adäquates politisches Umfeld bedingt. Das Terrain wird sonst ohne uns besetzt sein, wie dies die *„Padoa-Schioppa"*-Studie (1987) pars pro toto erweist. Wenn ich mich für eine Beteiligung an den währungspolitischen Initiativen ausspreche, so empfehle ich damit nicht, bewährte geldpolitische Positionen aufzugeben. Unsere Aufgabe ist im Gegenteil, beharrlich darauf zu drängen, daß auch nicht eine der vereinbarten Verfahrensregeln das Ziel der Geldwertstabilität in seiner Substanz gefährden darf, und daß jede Übertragung von Kompetenzen de facto oder irgendwann de jure die dann zuständige Instanz ebenso auf das Grundanliegen der Geldpolitik verpflichtet wie die Bundesbank. Käme es so, dann könnte sich die europäische Lösung als eine sinnvolle, wenn auch regional begrenzte Alternative zum „muddling through" erweisen.

---

[36] *Kloten* (1987).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

V. Die Rolle der Wissenschaft

Was ich sagte, läuft, es wird Ihnen nicht verborgen geblieben sein, auf ein Plädoyer hinaus — zugunsten eines Sich-Offenhaltens gegenüber allem, was den Gegenstand unseres Faches kennzeichnet, was erkennbar und belegbar ist, was sich abzuzeichnen beginnt, und was die Perspektiven, die sich so ergeben, ausmacht. Diese Offenheit ist zwingend, weil der Ausschnitt aus der Wirklichkeit, mit dem es die Ökonomik zu tun hat, ein Produkt von Menschenhand ist und sich schon deshalb im Zeitablauf — weniger in seinem Kern als in den konkreten Erscheinungsformen — verändert. Insofern kann der Wissenschaft von der Wirtschaft wie allen Geisteswissenschaften trotz ihres Erfolges bei der Suche nach Gesetzmäßigkeiten, auch ihres Bemühens und des ihrer Nachbardisziplinen, das menschliche Handeln selbst in all seinen Verzweigungen zu erfassen, kein stetiger Erkenntnisfortschritt beschieden sein. *Max Webers* suggestive Metapher spricht ihrem Erkenntnisobjekt „ewige Jugendlichkeit"[37] zu, die zu entzaubern die Wissenschaft bemüht ist. Der Mensch sorgt für immer neue Facetten und ändert über Innovation und Imitation, über den spread von Wachstumsimpulsen, Organisationsstrukturen und Verfahrensvorschriften jeder Art die wirtschaftlichen Realitäten weltweit. Die wechselseitigen Abhängigkeiten nehmen zu, damit der Zwang zu Regelungen, die alle Länder dieser Erde angehen. „In der modernen Welt wird — so *Odo Marquard*[38] — immer schneller immer mehr zur Sache. Das bedeutet: Immer weniger von dem, was Herkunft war, scheint Zukunft bleiben zu können". Das begründet eine Quelle vieler Konflikte. Fühlen sich die Menschen zudem vornehmlich Tradiertem verhaftet, dann erwächst daraus ein starkes Argument zugunsten dezentraler, den ethnischen, historischen und regionalen Besonderheiten in sinnvoller Weise gerecht werdender Lösungen. Alles zusammen bedingt ein Mehr an Führung, die die Wissenschaft der Politik zu geben hat. Oder in den Worten *Marquards*: „Je moderner die moderne Welt wird, desto unvermeidlicher werden die Geisteswissenschaften"[39]. Als Imperativ besagt dies unter Aufnahme einer Formulierung *Max Webers*, daß wir uns als „Kulturmenschen" zu bewähren haben, „begabt mit der Fähigkeit und dem Willen, bewußt zur Welt Stellung zu nehmen und ihr einen Sinn zu verleihen". Wie *Wilhelm Krelle*[40] in seiner „Inaugurations-Lecture" gezeigt hat, war genau dies vornehmstes Anliegen auch *Johann Heinrich von Thünens*.

Die Aufgabe umschließt Urteile über Werte, die aus einer Erfahrungswissenschaft selbst heraus nicht zu begründen sind; sie umgreift das immer wieder neue Klären ordnungspolitischer Zusammenhänge und die Umsetzung in konsistentes politisches Handeln. Dies betonen, heißt keineswegs die analytische Basisar-

---

[37] *Weber* (1951), 206.

[38] *Marquard* (1985), 55.

[39] *Ders.* (1985), 51.

[40] *Krelle* (1987).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

beit gering schätzen — im Gegenteil. Die wissenschaftliche Beratung in unserem Lande scheint an Konturen und auch an Wirkungskraft zu verlieren. Es sollte ein Anliegen des Faches sein, dem entgegenzuwirken — durch Anspruch, Leistung und gegebenenfalls sinnvolle institutionelle Vorkehrungen. Sache des Faches ist es auch, wenngleich nicht allein, Paradigmen der Wirtschaftspolitik geistig den Weg zu ebnen — Paradigmen, die den neuen Phänomenen wie den politischen Herausforderungen der Zeit gerecht werden. Ich verkenne nicht die Schwere der Aufgabe. Sie beruht allerdings nicht nur auf der Komplexität des Gegenstandes, mit dem wir es zu tun haben; sie gründet sich mehr noch in der Natur des Menschen. Was er auch immer tut, er orientiert sich oft genug nicht an den Rationalkriterien der Theorie und an dem, was für jeden Einsichtigen wirtschaftlichen Fortschritt ausmacht. Noch nach fast vierzig Jahren der ersten Beschäftigung mit *Vilfredo Pareto* im Seminar Erwin von Beckeraths fasziniert mich dessen Formel vom Menschen als „animale logico". Der Mensch lasse sich im wesentlichen von Gefühlen leiten und verschleiere vor seinem geistigen Auge die wahren Ursachen seines Handelns, nämlich seine Instinkte wie Interessen; er ersetze sie durch Scheinbegründungen, Derivationen — auch Ideologien —, die das Handeln mit einer Umhüllung, gleichsam mit einem „logischen Firnis" überziehen, der jedoch keiner wissenschaftlichen Nachprüfung gewachsen ist. Neben logischen Handlungen, die nicht nur der Vorstellung der sie vollziehenden Individuen zweckadäquat, sondern auch nach dem Stand moderner Erkenntnis objektiv, also dem zu erreichenden Ziel gemäß sind, stehen die nichtlogischen — nicht notwendigerweise unlogischen — Handlungen, die lediglich in der Einbildung des Menschen geeignet sind, irgendeinen Zweck zu realisieren. Aus heutigem Erkennisstand mag einiges überholt sein. Die Sicht *Paretos*[41] hat aber stets meine Skepsis gegenüber den Chancen gestützt, die wissenschaftliche Erkenntnis bei der Umsetzung in politisches Handeln hat. Wer dieses „Geschäft" über Jahrzehnte hinweg betrieben hat, wird kaum noch Illusionen hegen. Aber er wird sich in sein Geschick fügen, das ihm eine Arbeit auferlegt, die manchmal der des Sisyphos nahekommen mag, ihr aber keinesfalls gleicht. Sisyphos war der Erfolg seines Bemühens für immer verwehrt; der beratenden Wissenschaft sind Erkenntnis und Einfluß trotz aller Enttäuschungen nicht grundsätzlich vorenthalten. Und es fehlt durchaus nicht an Belegen für ihre Gestaltungskraft im Prozeß der politischen Willensbildung. Mit der Skepsis darf sich Hoffnung paaren.

Literatur

Bank for International Settlements (1986), Recent Innovations in International Banking, April 1986. Prepared by a Study Group Established by the Group of Ten Countries. Basel.

[41] *Kloten* (1987a).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Bilson, John (1979), Recent Developments in Monetary Models of Exchange Rate Determination. IMF Staff Papers 26, 201-223.

Brunner, Karl (1973), Die „Monetaristische Revolution" der Geldtheorie, in: Kalmbach, Peter (Hrsg.), Der neue Monetarismus. München, 70-103.

Clinton, Kevin / *Chouraki,* Jean Claude (1987), Monetary Policy in the Second Half of the 1980s: How Much Room for Manocuvre?. OECD,Working Papers 39. Paris.

Dornbusch, Rüdiger (1976), Expectations and Exchange Rate Dynamics. Journal of Political Economy 84, 1161-1176.

— (1986), Flexible Exchange Rates and Excess Capital Mobility. Brookings Papers on Economic Activity, 209-226.

Dudler, Hermann-Josef (1986), Geldmengenpolitik und Finanzinnovation. Kredit und Kapital, 472-495.

Falter, Jürgen W. (1979), Die Behavioralismus-Kontroverse in der amerikanischen Politikwissenschaft. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 1-24.

Feyerabend, Paul K. (1974), Kuhns Struktur wissenschaftlicher Revolutionen — ein Trostbüchlein für Spezialisten, in: Imre Lakatos / Alan Musgrave (Hrsg.), Kritik und Erkenntnisfortschritt. Braunschweig.

Filc, Wolfgang (1985) Kurz- und langfristige Wirkungen einer wechselkursorientierten Geldpolitik, in: Claus Köhler / Wolfgang Filc (Hrsg.), Stabilisierung des Währungssystems. Berlin, 43-61.

Hasse, Rolf (1984), Multiple Währungsreserven, Probleme eines Währungsstandards mit multiplen Devisenreserven. Stuttgart — New York.

Hayek, Friedrich A. (1937), Monetary Nationalism and International Stability. Genf.

Hesse, Helmut (1984), Internationale Interdependenz im weltwirtschaftlichen Entwicklungsprozeß, in: Herbert Giersch (Hrsg.), Probleme und Perspektiven der weltwirtschaftlichen Entwicklung. Schriften des Vereins für Socialpolitik 148. Berlin.

International Monetary Fund (1984), The Exchange Rate System; Lessons of the Past and Options for the Future. Occasional Paper No. 30. Washington D.C.

— (1987), Strengthening the International Monetary System: Exchange Rates, Surveillance, and Objective Indicators. Occasional Paper No. 50. Washington D.C.

Johnson, Harry G. (1973), Die Keynesianische Revolution und die monetaristische Konterrevolution, in: Peter Kalmbach (Hrsg.), Der neue Monetarismus. München, 196-216.

Keynes, John Maynard (1923), A Tract on Monetary Reform, in: The Collected Writings of John Maynard Keynes. Vol. IV. London und Basingstoke, 1971.

— (1930), A Treatise on Money (2), The Applied Theory of Money, in: The Collected Writings of John Maynard Keynes. Vol. VI. London und Basingstoke, 1971.

— (1980), Activities 1940-1944, Shaping the Post-War World: Donald Moggridge (Hrsg.), The Clearing Union, The Collected Writings of John Maynard Keynes. Vol. XXV. London und Basingstoke.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Klein, Martin (1985), Zentralbankinterventionen an effizienten Devisenmärkten. Hamburg.

Kloten, Norbert (1980), Geldpolitik: Diskretionär oder Regelgebunden? in: Norbert Kloten/Wilhelm Krelle/Manfred Meier-Preschany (Hrsg.), Beiträge zur Geldtheorie und Geldpolitik. Heft I, 1-13.

— (1981), Die Praxis der Notenbankpolitik, Zur Rezeption theoretischer Erkenntnisse in der Geldpolitik, in: H. Göppl/R. Henn (Hrsg.), Geld, Banken und Versicherungen. Band I, Königstein.

— (1986), Der Staat in der Sozialen Marktwirtschaft. Walter Eucken Institut, Vorträge und Aufsätze, Nr. 108. Tübingen.

— (1987), Wege zu einer europäischen Währungsunion. Berlin.

— (1987a), Artikel „Pareto", Staatslexikon, 7. Auflage.

Kloten, Norbert/*Ketterer,* Karl-Heinz/*Vollmer,* Rainer (1985), West Germany's Stabilization Performance, in: Leon S. Lindberg/Charles S. Maier (Hrsg.), The Politics of Inflation and Economic Stagnation. Washington, 353-402.

Kloten, Norbert/*Vollmer,* Rainer (1985), Sind die Wechselkurse unerklärbar geworden?, in: Wolfgang Gebauer (Hrsg.), Öffentliche Finanzen und monetäre Ökonomie. Festschrift für Karl Häuser. Frankfurt.

Köhler, Claus (1977), Geldwirtschaft. Bd. I: Geldversorgung und Kreditpolitik, 2.A., Berlin.

— (1983), Geldwirtschaft. Bd. III: Wirtschaftspolitische Ziele und wirtschaftspolitische Strategie. Berlin.

Krelle, Wilhelm (1987), von Thünen-Vorlesung. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 6-26.

Kuhn, Thomas (1976), Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen. 2. revidierte A., Frankfurt/M.

Kydland, F. W./*Prescott,* E. C. (1977), Rules Rather than Discretion. The Inconsistency of Optimal Plans. Journal of Political Economy 85, 473-491.

Lutz, Friedrich A./*Sohmen,* Egon (1964), Wie kann sich ein Land der importierten Inflation entziehen, abgedruckt in: Jahresgutachten 1964/65 des Sachverständigenrates, Anhang IV.

Marquard, Odo (1985), Über die Unvermeidlichkeit der Geisteswissenschaften, in: Anspruch und Herausforderung der Geisteswissenschaften, Dokumente zur Hochschulreform 56. Bamberg.

Masterman, Margaret (1974), Die Natur eines Paradigmas, in: Imre Lakatos/Alan Musgrave (Hrsg.), Kritik und Erkenntnisfortschritt. Braunschweig.

Mattessich, Richard (1979), Konfliktresolution in der Wissenschaft — Zur Anwendung der Methode von Thomas Kuhn, Sneed und Stegmüller in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, in: Unternehmensbezogene Konfliktforschung, Methodologische und forschungsprogrammatische Grundfragen. Kommission Wissenschaftstheorie im Verbund der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V. Stuttgart.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

McKinnon, Ronald I. (1984), An International Standard for Monetary Stabilization. Institute for International Economics, Policy Analyses in International Economics No. 8, Washington D.C.

— (1985), Protectionism and the Misaligned Dollar: The Case for Monetary Coordination, unveröffentlichtes Manuskript.

— (1987), Money Supply versus Exchange Rate Targeting in Open Economies, unveröffentlichtes Manuskript vom Juni 1987.

Neumann, Manfred J. M. (1986), Die Grundgeldmenge, Ein neuer Indikator der Geldpolitik. Weltwirtschaftliches Archiv 122, 521-532.

Padoa Schioppa-Gruppe (1987), Efficiency, Stability and Equity, A Strategy for the Evolution of the Economic System of the European Community (Report by a study group apointed by the Commission of the European-Communities, and presented by T. Padoa Schioppa), unveröffentlichtes Manuskript.

Pohl, Rüdiger (1987), Brauchen wir eine neue geldpolitische Konzeption? Wirtschaftsdienst, 339-345.

Popper, Karl (1974), Die Normalwissenschaft und ihre Gefahren, in: Imre Lakatos / Alan Musgrave (Hrsg.), Kritik und Erkenntnisfortschritt. Braunschweig.

Radcliffe-Report (1959), Report of the Committee on the Working of the Monetary System. London.

Rubbert, Ulrich (1984), Theoriendynamik und die Grundlagen ökonomischer Beratung. Hamburg.

Schiller, Karl (1970), Vortrag im Schweizerischen Institut für Auslandsforschung in Zürich am 6. Februar 1970, in: BMWi-Texte. Reden zur Wirtschaftspolitik 1, 2. A., Bonn.

Schlesinger, Helmut (1976), Neuere Erfahrungen der Geldpolitik. Kredit und Kapital, 433-454.

Sohmen, Egon (1961), Flexible Exchange Rates, Chicago, in deutscher Fassung in: Egon Sohmen (1973), Wechselkurs und Währungsordnung. Tübingen.

Stegmüller, Wolfgang (1975), Hauptströmungen der Gegenwartsphilosophie, Bd. 2. Stuttgart.

Taylor, John B. (1985), What Would Nominal GNP Targeting Do to the Business Cycle, Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy 22, 61-84.

Timmermann, Vincenz (1976), Interbankkredite und Geldpolitik. Kyklos, 495-526.

Weber, Max (1951), Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen.

von Weizsäcker, Carl Christian (1987), BIP statt Geldmenge. Wirtschaftswoche Nr. 27 vom 26. Juni 1987, 76-78.

Williamson, John (1983), The Exchange Rate System. Institute for International Economics, Washington.

— (1986), Target Zones and the Management of the Dollar. Brookings Papers on Economic Activity, 165-174.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

— (1987), Exchange Rate Management: The Role of Target Zones. American Economic Review, Papers and Proceedings 77, 200-204.

Wissenschaftlicher Beirat (1957), Wirtschaftspolitische Problematik der deutschen Exportüberschüsse, Gutachten vom 30. April 1957, in: Gutachten vom Januar 1957 bis März 1961 des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundeswirtschaftsministerium. Göttingen, 22-34.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitskreis 1

Änderung der Nachfrage- und Angebotsbedingungen und ihre Wirkungen auf die Beschäftigung

Leitung: Josua Werner, Hohenheim

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Erwartungsbildung und die Dynamik der Beschäftigungsentwicklung

Von *Arnis Vilks*, Hamburg

Wie bei Keynes, so spielen auch in der „neuen klassischen Makroökonomik" (NCM)[1] Erwartungen der Wirtschaftssubjekte für die Erklärung von Beschäftigungsschwankungen eine zentrale Rolle. Die NCM tritt jedoch mit dem Anspruch auf, mittels der Hypothese „rationaler" Erwartungen (REH) eine entscheidende Schwäche der „traditionellen" Makroökonomik überwunden zu haben, die darin gesehen wird, daß Erwartungen entweder als Modell-exogen angenommen wurden oder als nach erkennbar irrationalen Schemata gebildet.[2]

Demgegenüber soll im folgenden argumentiert werden, *erstens*, daß die REH aus grundsätzlichen Erwägungen für eine Erklärung realer Beschäftigungsdynamik nicht in Frage kommt und auch im gedanklichen Modell als eine „Theorie der Erwartungsbildung" unzulänglich ist,
zweitens, daß der NCM ebenso wie den traditionellen keynesianischen Konjunkturmodellen die Überzeugung zugrunde liegt, daß Beschäftigungsschwankungen nur im Zusammenhang mit enttäuschten Erwartungen auftreten, während in einer ungestörten Marktwirtschaft Beschäftigungsschwankungen ausgeschlossen sind, wenn nur die Wirtschaftssubjekte in ihrem Kalkül stets rationale Erwartungen zugrunde legen,
drittens, daß diese „Stationaritätsthese" unhaltbar ist und ihre Akzeptanz lediglich der verbreiteten, aber sachlich völlig willkürlichen Beschränkung auf eine Argumentation anhand linearer Modelle verdankt, und
viertens, daß die Überzeugung, eine „konsequente Durchsetzung marktwirtschaftlicher Prinzipien" würde auch alle Beschäftigungsprobleme lösen, die nicht auf unvorhersehbare „Störungen" zurückzuführen sind, die Möglichkeit endogener Beschäftigungsprobleme übersieht, die die „unsichtbare Hand" des Marktes allein nicht zu verhindern vermag.

1. Es sei zunächst an eine Unterscheidung erinnert, die Keynes in der „General Theory"[3] vornimmt, nämlich die Unterscheidung zwischen „short-term" und „long-term expectations". Keynes bezeichnet als „short-term" die Erwartungen eines Produzenten bezüglich des erzielbaren Preises für sein Produkt, als „long-term" dagegen die Erwartungen eines Investors bezüglich der mit einem Investitionsobjekt zu erwirtschaftenden Rendite.

---

[1] Für einen Überblick vgl. *McCallum* (1980), *Barro* (1981).

[2] Vgl. z. B. *Willes* (1984).

[3] Vgl. zum folgenden *Keynes* (1936), S. 46ff., und S. 147ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Worauf es hier ankommt, ist, daß die Bildung von „short-term" und „long-term" expectations von Keynes auf ganz unterschiedliche Weise behandelt wird. Während er für die short-term expectations einen einfachen adaptiven Mechanismus unterstellt, lehnt er ein entsprechendes Vorgehen für die long-term expectations entschieden ab. Die Begründung dafür läßt sich folgendermaßen zusammenfassen: Während es im Falle der short-term expectations darum geht, den zukünftigen Preis für ein Produkt abzuschätzen, das mit einer bereits vorhandenen Kapitalausstattung produziert werden soll und das in vorangehenden Perioden bereits produziert und abgesetzt wurde, muß bei der Bildung von long-term expectations die Wahrscheinlichkeit von qualitativen Veränderungen sowohl der Technologie als auch der Präferenzen erwogen werden. Ist eine Investitionsentscheidung mit der Entscheidung über die Markteinführung eines neuen Produkts verbunden, so ist es schlechterdings nicht möglich, die Marktchancen des Produkts einzuschätzen, indem man die Erfahrungen der vergangenen Perioden in die Zukunft extrapoliert. Aber auch bei einer reinen Erweiterungsinvestition, die keinerlei innovative Komponenten beinhaltet, muß nicht nur eine etwaige Änderung der Konsumentenpräferenzen in Betracht gezogen werden, sondern darüber hinaus auch, ob nicht während der Nutzung der neuen Produktionsanlagen neue Techniken oder Produkte zu den eigenen in Konkurrenz treten werden. Änderungen staatlicher Auflagen und Bestimmungen würde man heute als einen weiteren wichtigen, die Rentabilität von Investitionen beeinflussenden Faktor hinzufügen.

Festhalten und betonen möchte ich hier, daß die long-term expectations maßgeblich von Erwartungen bezüglich *qualitativer* Veränderungen abhängen. Keynes behandelt sie deswegen als „exogen", weil es i. a. keine auch nur einigermaßen verläßliche Grundlage gibt für Erwartungen bezüglich qualitativer Veränderungen von Technologie und Präferenzen.

2. Die Keynessche Argumentation für eine unterschiedliche Behandlung von Produzenten- und Investorenerwartungen ging in der dynamischen Beschäftigungstheorie, die auf der Grundlage des statischen Keynesianischen Modells entstand, offenbar völlig verloren. Die Akzelerator- bzw. Kapitalstock-Anpassungshypothese läßt sich ja in der Keynesianischen Konjunktur- und Wachstumstheorie nur mittels der Annahme adaptiver Investorenerwartungen begründen.[4] Aufgrund dieser adaptiven Erwartungsbildung kommt es in Konjunkturmodellen vom Samuelson-Hicks-Typ im Laufe von Konjunkturschwankungen zu systematischen Irrtümern. Beschäftigungsschwankungen und Erwartungsfehler scheinen aufs engste miteinander verknüpft zu sein.

Ein schwankungsfreies Wachstum, das im Hicksschen Modell[5] ja ebenfalls möglich ist, tritt demnach genau dann auf, wenn sich die adaptiv gebildeten Erwartungen stets auch als zutreffend herausstellen. Auf diesem Wachstums-

[4] Vgl. z. B. *Matthews* (1973).

[5] *Hicks* (1950).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

pfad mit vollkommener Voraussicht muß Hicks auch die dem Modell zugrundeliegende Fixpreisannahme als unproblematisch erscheinen. Es ist nämlich gerade Hicks, der in „Value and Capital" eher beiläufig, aber doch mit der ihm eigenen Klarheit, eine Behauptung aufstellt, die höchst plausibel scheint und weithin wie selbstverständlich akzeptiert worden ist.

Diese Behauptung, die ich ihrer Bedeutung wegen die Hickssche Stationaritätsthese nennen möchte, besagt folgendes: Wenn sich im Zeitablauf weder die Präferenzen noch die Technologie, noch die verfügbaren Ressourcen ändern, wenn ferner alle Märkte kompetitiv sind in dem Sinne, daß in jeder Periode nur bei solchen Preisen gehandelt wird, die Angebot und Nachfrage für die Güter der laufenden Periode ausgleichen, und wenn schließlich alle Wirtschaftssubjekte stets die Preise erwarten, die sich dann tatsächlich auch einstellen, dann muß dieses System temporärer Gleichgewichtspreise stationär sein.[6]

Wenngleich man diese These nur selten so explizit formuliert findet wie bei Hicks, so scheint doch die Überzeugung, daß es bei gegebener Technik, gegebenen Präferenzen und gegebenen Ressourcen in einer Marktwirtschaft nur dann zu Schwankungen von Beschäftigung und Produktion kommen kann, wenn sich Wirtschaftssubjekte über zukünftige Preise (oder, ggf., Mengensignale) täuschen, bis heute sehr verbreitet zu sein.[7] Tatsächlich stellt sich nur auf dem Hintergrund dieser Stationaritätsthese eine Integration von Gleichgewichts- und Konjunkturtheorie als die Herausforderung dar, als die sie von der NCM empfunden worden ist.[8] Auf diesem Hintergrund ist eine solche Integration offenbar nur möglich, wenn systematisch — und damit erkennbar — falsche Erwartungsbildung angenommen wird oder aber ein Weg gefunden wird, unsystematische Veränderungen der fundamentalen Daten in die Theorie zu inkorporieren und Schwankungen von Produktion und Beschäftigung letztlich auf diese zurückzuführen.

3. Nun kann freilich eine vorhandene Systematik — sagen wir, in einer Zeitreihe — mehr oder weniger schwer zu erkennen sein. John Muths Begründung für seine Hypothese rationaler Erwartungen (REH) lautete daher auch nicht, daß jedes Wirtschaftssubjekt selbst die erforderlichen, möglicherweise ja recht komplexen Prognoseverfahren anwenden würde, sondern, daß es wissenschaftliche Prognosen kaufen könne, wo immer ihm dies lohnend erscheint.[9]

Hält man sich an diese Begründung, so ist deutlich, daß die REH nur für solche Ereignisse sinnvoll ist, bei denen erstens davon ausgegangen werden kann, daß sie wissenschaftlich prognostizierbar sind, und zweitens, daß den Wirtschaftssubjekten diese Prognostizierbarkeit auch bekannt ist. Es scheint

---

[6] Vgl. *Hicks* (1946), S. 117 und S. 132.

[7] Vgl. z. B. *Assenmacher* (1984), S. 32.

[8] Vgl. *Lucas* (1977).

[9] Vgl. *Muth* (1961).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

durchaus plausibel, daß Unternehmen (zumindest von einer bestimmten Größe an) bei ihren langfristigen Planungen relevante wissenschaftliche Prognosen zur Kenntnis nehmen, wo immer diese verfügbar sind; schon sehr viel weniger plausibel scheint zu sein, daß auch Arbeitsanbieter typischerweise wissenschaftliche Prognosen zu Rate ziehen — oder auch nur dies erwägen — wenn immer diese von Bedeutung sein könnten. (Am Rande sei daran erinnert, daß auch Muth die REH im Zusammenhang mit unternehmerischen Erwartungen vorgeschlagen hatte.)

Grundsätzlich aber mangelt es der genannten Begründung dort an Stichhaltigkeit, wo es um wissenschaftlich nicht prognostizierbare Ereignisse geht; qualitative Veränderungen von Technologie und Präferenzen, deren Bedeutung für Investitionsentscheidungen bereits hervorgehoben wurde, müssen wohl als solche nicht-prognostizierbare Ereignisse betrachtet werden. Deterministische Prognosen technischer Erfindungen sind schon begrifflich unmöglich; aber auch nur Wahrscheinlichkeiten zukünftiger Veränderungen von Technologie und Präferenzen sind wissenschaftlich nicht zu beurteilen, wobei „wissenschaftlich" nur bedeuten soll, daß die, die jeweils als kompetent angesehen werden, zu übereinstimmenden Urteilen gelangen. M. a. W.: Zumindest bedeutende Typen beschäftigungsrelevanter Erwartungen werden aufgrund ganz verschiedener subjektiver „Modelle" der zukünftigen Entwicklung gebildet. Wie z. B. von Lucas[10] auch durchaus eingeräumt wird, kann die REH also nur für Risikosituationen im Knightschen Sinne Plausibilität beanspruchen.

4. Natürlich ist es in der Wirtschaftstheorie ebenso gängige wie legitime Praxis, die Implikationen bewußt kontrafaktischer Modellannahmen zu untersuchen. Und natürlich ist es für das Bild, das man sich vom Funktionieren einer Marktwirtschaft macht, höchst bedeutsam zu wissen, wie sich im Modell Produktion und Beschäftigung entwickeln, wenn man per Annahme einmal ausschließt, daß Wirtschaftssubjekte systematisch falsche Erwartungen bilden. In den Modellen der „Neuen Klassik" werden nun aber die beiden Annahmen stets markträumender Preise und rationaler Erwartungen typischerweise mit zwei weiteren Modellbausteinen kombiniert. Dies sind: erstens die Annahme, daß die Zusammenhänge zwischen den (gegebenenfalls logarithmierten) Variablen des Modells sich im wesentlichen durch lineare Funktionen beschreiben lassen, wobei „im wesentlichen" bedeutet: bis auf eine additive Störgröße mit Erwartungswert null. Zweitens wird über diese Störgrößen, die z. B. staatliche Eingriffe oder Änderungen von Präferenzen und Technologien repräsentieren sollen, angenommen, daß sie seriell und untereinander unkorreliert sind.[11]

In Modellen mit den genannten Charakteristika — Markträumung, REH, Linearität, stochastische Störungen — gibt es natürlich Schwankungen von Produktion und Beschäftigung; in Abhängigkeit von den jeweiligen Annahmen

[10] *Lucas* (1977), in *Lucas* (1981), S. 223f.

[11] Vgl. *McCallum* (1980).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

über Reaktionsverzögerungen und Anpassungskosten kann es auch durchaus zu positiv autokorrelierter Beschäftigung kommen.[12] Als die „eigentlichen" Ursachen der Beschäftigungsschwankungen erscheinen jedoch eben jene stochastischen Störungen. In dem Maße, in dem sie auf politische Eingriffe zurückzuführen sind, sind sie vermeidbar: der Staat hätte die Varianz seiner Eingriffe zu reduzieren. In dem Maße dagegen, in dem die Schwankungen auf zufällige Änderungen „realer" Gegebenheiten — z. B. des Wetters — zurückzuführen sind, sind auch die Beschäftigungsschwankungen so unvermeidbar — wie Wetterveränderungen nicht vorhersehbar sind.

Wie in der frühen keynesianischen Konjunkturtheorie, so werden damit auch in der NCM Beschäftigungsschwankungen auf Erwartungsfehler zurückgeführt; mit dem Unterschied, daß nun von Irrtümern über solche Ereignisse ausgegangen wird, über deren Eintreten man sich definitionsgemäß nicht sicher sein kann, über Zufallsvorgänge. Abgesehen von dieser Einschränkung wird auch in der NCM die Hickssche Stationaritätsthese stillschweigend akzeptiert: Wenn nur die Wirtschaftssubjekte vollkommene Voraussicht hätten, so würde ein unbehindertes Wirken des Preismechanismus auch eine stetige Beschäftigungsentwicklung garantieren.

5. Tatsächlich stellt es sich aber heraus, daß die Hickssche These falsch ist. Das Verdienst ihrer Widerlegung kommt wohl David Gale zu, der 1973 in einem mikroökonomisch expliziten dynamischen Modell ein spezielles Beispiel angab für „a ‚business cycle' which has nothing to do with expectations ... Everyone has perfect foresight but cycling nevertheless occurs as a consequence of the equilibrium price mechanism."[13] Während der 70er Jahre scheint Gales eher en passant präsentiertes Beispiel weitgehend unbeachtet geblieben zu sein. Erst Anfang dieses Jahrzehnts begann man, endogene Schwankungen in kompetitiven Modellen mit vollkommener Voraussicht eingehender zu untersuchen. Man muß wohl heute davon ausgehen, daß die Hickssche These ihre Überzeugungskraft vor allem dem Umstand verdankt, daß im Zusammenhang mit dynamischen Problemen die Intuition der Ökonomen fast ausschließlich an linearen Modellen geschult worden ist. Dies wiederum hat zum Teil seinen Grund sicher darin, daß die Mathematik nicht-linearer dynamischer Systeme höchst kompliziert ist. Tatsächlich stützen sich die in den letzten 5 Jahren erschienenen Arbeiten über ökonomische Modelle mit „komplizierter" Dynamik[14] auf relativ neue Ergebnisse der Theorie nicht-linearer Differenzengleichungen.[15]

Da mir die Einsicht in die Möglichkeit von Beschäftigungsschwankungen ohne Erwartungsfehler und unter kompetitiven Bedingungen von kaum zu

---

[12] Vgl. *Jaeger* (1984).

[13] David *Gale* (1973).

[14] Z. B. *Day* (1982), *Benhabib* und *Day* (1982), *Grandmont* (1985), und die Beiträge im Journal of Economic Theory (1986), Vol. 40, Heft 1 (Oktober).

[15] Eine Auswahl wichtiger Arbeiten findet man in *Cvitanovic* (1984), eine empfehlenswerte Einführung in *Devaney* (1986).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

überschätzender Tragweite für die Nationalökonomie zu sein scheint, will ich in Anlehnung an eine Arbeit von Reichlin[16] ein einfaches Modell darstellen, in dem solche Schwankungen auftreten. Anders als in den reinen Tauschmodellen bei Gale, bei Benhabib und Day oder bei Grandmont[17] werden hier Investitionsentscheidungen modelliert, die unter Rentabilitätsgesichtspunkten getroffen werden und zu Arbeitsnachfrage führen.

Es handelt sich um ein Modell vom „overlapping generations"-Typus, in dem angenommen wird, daß alle Individuen genau zwei Perioden lang leben und daß es in jeder Periode ebenso viele „junge" wie „alte" Individuen gibt. Es wird angenommen, daß die Individuen nur in der Jugend arbeiten und nur im Alter konsumieren können. Alle Generationen haben dieselben Präferenzen, die durch eine Nutzenfunktion der folgenden Form repräsentierbar seien:

$$U(C, L) = C^{\alpha} - L^{\beta} \qquad (\alpha \leq 1, \beta > 1), \tag{1}$$

wobei L den Arbeitseinsatz in der Jugend, C den Konsum im Alter bezeichnet. Es gibt nur ein produziertes Gut, „Korn", das nicht gelagert werden kann und nach einer linear-limitationalen Technologie mittels realer Investitionen der Vorperiode und Arbeit der laufenden Periode hergestellt wird. Bei effizienter Produktion bestehen dann zwischen Güterangebot Y_{t+1}, Arbeitsnachfrage L_{t+1}, und der Investitionsnachfrage I_t die folgenden Zusammenhänge:

$$Y_{t+1} = aI_t \qquad (a > 1), \tag{2a}$$

$$L_{t+1} = bI_t \qquad (b > 0). \tag{2b}$$

Man kann sich vorstellen, daß die Produktion von den beschriebenen Individuen selbst organisiert wird, indem sie ihr in Form von Korn bezogenes Lohneinkommen vollständig investieren — sie können ja nichts anderes damit anfangen —, um im Alter die „Ernte" von dafür einzustellenden Arbeitern einbringen zu lassen.

Ein repräsentatives Individuum der in t jungen Generation wird daher, wenn es in t den Lohnsatz w_t bekommt und für t + 1 den Lohnsatz w_{t+1} erwartet, seinen Nutzen U (C_{t+1}, L_t) unter den folgenden Nebenbedingungen maximieren:

$$w_t L_t = I_t, \tag{3a}$$

$$C_{t+1} = aI_t - bI_t w_{t+1}, \tag{3b}$$

Im Optimum gelten dann für Arbeitsangebot, Konsumnachfrage und erreichten Nutzen die folgenden Beziehungen:

$$L_t = \left(\frac{\alpha}{\beta}\right)^{\frac{1}{\beta-\alpha}} (w_t\,(a - bw_{t+1}))^{\frac{\alpha}{\beta-\alpha}} \tag{4}$$

[16] *Reichlin* (1986).

[17] David *Gale* (1973), *Benhabib* und *Day* (1982), *Grandmont* (1985).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

(5) $$C_{t+1} = \left(\frac{\beta}{\alpha}\right)^{\frac{1}{\alpha}} \cdot L_t^{\frac{\beta}{\alpha}},$$

(6) $$U(C_{t+1}, L_t) = \frac{\beta - \alpha}{\alpha} L_t^{\beta}.$$

Die beiden sachlich zentralen Annahmen kompetitiver Märkte und rationaler Erwartungen sind formal schon dadurch berücksichtigt, daß weder zwischen angebotenen und nachgefragten Größen noch zwischen erwarteten und realisierten Größen symbolisch unterschieden wird.

So schlicht das Modell auch ist, so sind doch die unterstellten Zusammenhänge zumindest qualitativ plausibel: Die Elastizitäten von Arbeitsangebot und Konsumnachfrage in bezug auf den Lohnsatz der laufenden Periode sind positiv, die der Investitionen in bezug auf den erwarteten Lohnsatz negativ.

Das dynamische Verhalten des Modells läßt sich nun durch zwei Gleichungen beschreiben, die man aus (2b), (3a) und (4) erhält:

(7a) $$L_{t+1} = bw_t L_t,$$

(7b) $$w_{t+1} = \left(\frac{a}{b}\right) - \left(\frac{\beta}{\alpha}\right) \cdot \frac{1}{bw_t} \cdot L_t^{\frac{\beta-\alpha}{\alpha}}.$$

Ohne weiteres kann man die stationäre Lösung ermitteln, die sich nach (7a) bei einem Lohnsatz von $w = 1/b$ ergibt; jedoch ist dies keineswegs der einzige Zeitpfad für Lohn und Beschäftigung, der mit den Annahmen des Modells vereinbar ist.

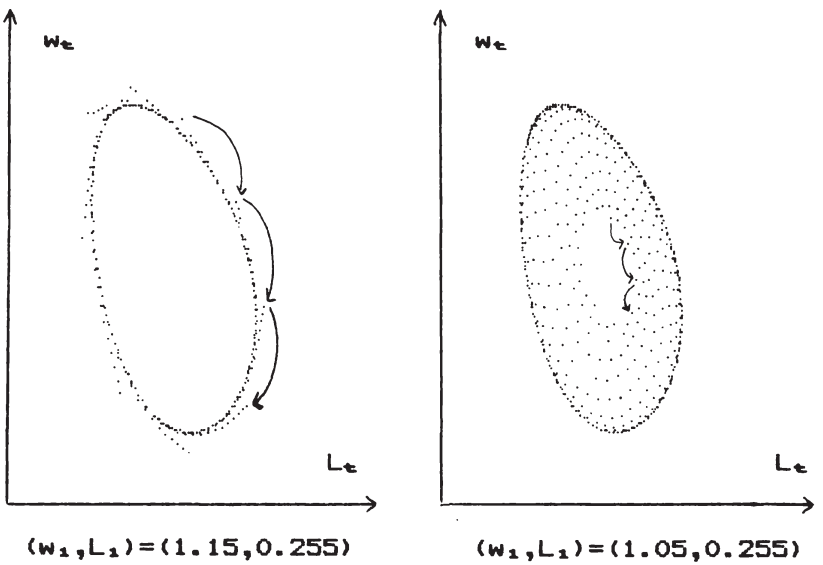
Wenn die Anfangswerte (w_1, L_1) nicht mit denen der stationären Lösung übereinstimmen, stellt man fest, daß sich der ergebende Zeitpfad im (w_t, L_t)-Diagramm spiralförmig um den steady state entwickelt. Und zwar ist es dabei nicht etwa so, daß diese Zeitpfade entweder zum steady state konvergieren, oder aber „explodieren", d. h. von irgendeinem Zeitpunkt an den positiven Quadranten des Diagramms verlassen. Vielmehr gibt es außer diesen beiden Typen von Lösungen noch einen ganzen Bereich von Parameterwerten, für die der (w_t, L_t)-Pfad gegen eine geschlossene Kurve konvergiert. Z. B. erhält man für $\alpha = 1$, $\beta = 2$, $b = 1$, und $a = 1.51$ Zeitpfade der folgenden Gestalt:

Modelle dieser Art zeigen ganz deutlich, daß die Überzeugung abwegig ist, bei vollkommener Konkurrenz könnten Beschäftigungsschwankungen nur im Zusammenhang mit enttäuschten Erwartungen auftreten. Die „unsichtbare Hand" sorgt selbst bei vollkommener Voraussicht der Marktteilnehmer i. a. *nicht* dafür, daß sich — c. p. — ein bestimmtes, festes Niveau der Beschäftigung bei einem dazu „passenden", festen Reallohnniveau einstellt.

6. In dem geschilderten Modell läßt sich ferner ein Problem gut verdeutlichen, auf das im Zusammenhang mit der REH wiederholt hingewiesen worden ist:[18] Diese Hypothese ist i. a. viel zu schwach, um *bestimmte* Erwartungen als

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

„die" rationalen auszuzeichnen. Stellt man sich im obigen Modell vor, daß in der Ausgangsperiode eine bestimmte Menge Getreide bereits auf dem Halm ist und somit die Beschäftigung L_1 bereits feststeht, so kann diese noch bei durchaus unterschiedlichen Lohnsätzen w_1 zustande kommen — in Abhängigkeit davon, welcher Lohnsatz für die nächste Periode erwartet wird. Versuchen aber die Wirtschaftssubjekte, bei ihrer Erwartungsbildung die „Theorie der RE" zu Rate zu ziehen, so müssen sie feststellen, daß ihnen diese überhaupt nichts nützt: Es sind ganz unterschiedliche Zeitpfade mit der Annahme vereinbar, daß Erwartungen nie falsifiziert werden.



7. Schließlich läßt das obige Modell klar erkennen, daß und warum Beschäftigungsschwankungen auch dann ein ernstes gesellschaftliches Problem darstellen können, wenn ein friktionsloses Funktionieren des Preismechanismus alle Märkte, insbesondere auch den Arbeitsmarkt, stets ins Gleichgewicht bringt.

Wenn nämlich, wie in (6) zum Ausdruck kommt, der erreichbare Nutzen um so höher ist, je höher das Arbeitsangebot ist, dann bedeuten Schwankungen der Beschäftigung auch Schwankungen des erreichten Nutzens. Und offenbar können sie auftreten, ohne daß sich „reale" Gründe für diese Nutzendifferenzen anführen ließen: Es wurde ja gerade angenommen, daß die Wirtschaftssubjekte ebenso identische Präferenzen aufweisen wie auch identisch mit Ressourcen — hier: Arbeitsfähigkeit — ausgestattet sind. Ja, es wurde sogar angenommen, daß

[18] Vgl. z. B. *Calvo* (1978), *Burmeister* (1980), *Azariadis* (1981), *Geanakoplos* und *Polemarchakis* (1983).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

alle Individuen gleichermaßen rationale Erwartungen bilden. Es scheint durchaus naheliegend, ein Wohlfahrtskriterium zu formulieren, das derartige „real nicht motivierbare Ungleichbehandlung" von Wirtschaftssubjekten ausschließt.[19] Eine Wirtschaftsordnung, in der es regelmäßig zu eklatanten Verletzungen dieses Kriteriums kommt, dürfte zumindest von dem benachteiligten Teil der Gesellschaft als ungerecht empfunden werden.

Auch ohne Schwankungen der Beschäftigung kann es — infolge nichtneutralen technischen Fortschritts — dazu kommen, daß die Anbieter bestimmter Arten von Arbeit von der unsichtbaren Hand des Marktes auf immer niedrigere Nutzenniveaus gedrückt werden — und zwar selbst dann, wenn sie die technologische Entwicklung stets korrekt vorhersehen.[20]

Tatsächlich scheinen mir Gerechtigkeitserwägungen dieser Art auch für die Beurteilung realer Beschäftigungsentwicklungen von viel größerer Relevanz zu sein als die Frage, ob oder in welchem Sinne beobachtete Arbeitslosigkeit als „unfreiwillig" zu klassifizieren ist. Die Entlassung des 50jährigen Stahlarbeiters wird ja nicht deswegen als Problem empfunden, weil es ihm unmöglich wäre, irgendeinen Job an irgendeinem Ort zu irgendeinem Lohn zu finden — dies dürfte ihm tatsächlich möglich sein —, sondern, weil das beste, was er unter den gegebenen Bedingungen tun kann, ihn sehr viel schlechter stellt als das, was er noch vor kurzem tun konnte.

8. Da meine Ausführungen erkennbar wirtschaftspolitisch motiviert waren, aber die Möglichkeit beschäftigungspolitischer Maßnahmen nicht explizit thematisiert haben, dürfte eine abschließende Bemerkung darüber angebracht sein, was mir für die Wirtschaftspolitik zu folgen scheint.

Zunächst sollte klar sein, daß die Zukunftserwartungen der Wirtschaftssubjekte für die Erklärung wirtschaftlicher Vorgänge von ebenso fundamentaler Bedeutung sind wie Präferenzen, Technologie und institutionelle Gegebenheiten. Die Wirtschaftstheorie sollte deutlich machen, daß sie über die Gesetze, nach denen sich Erwartungen verändern, kaum mehr, sondern eher weniger sichere und gehaltvolle Aussagen machen kann als über die, nach denen sich Präferenzen und Technologien verändern. Den Wirtschaftspolitiker bzw. dessen wirtschaftswissenschaftlichen Berater enthebt das allerdings nicht der Notwendigkeit, sich in jeder konkreten Situation sein eigenes, subjektives „Modell" der Wirtschaft zu machen, und natürlich muß dabei der Einfluß politischer Maßnahmen auf die Erwartungen der Wirtschaftssubjekte in Rechnung gestellt werden.

---

[19] Die Problematik interpersoneller Nutzenvergleiche ist ja weitestgehend entschärft, wenn nur für Individuen mit identischen Präferenzordnungen „gleicher Nutzen" verlangt wird.

[20] Dies läßt sich leicht demonstrieren, wenn man z. B. ein Modell betrachtet, in dem nach einer Produktionsfunktion $Y = U^a Q^{1-a}$ mittels „unqualifizierter Arbeit" U und „qualifizierter Arbeit" Q produziert wird, bei — angenommener — Vollbeschäftigung beider Arbeitsarten $U/Q < 1$ ist, und die Produktionselastizität der unqualifizierten Arbeit, a, im Zeitablauf abnimmt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Aus kruden, niedrigdimensionalen Modellen, die diesen Einfluß nicht zu berücksichtigen vermögen, läßt sich sicherlich nicht eine zwangsläufig beschäftigungssteigernde Wirkung staatlicher Ausgabenprogramme ableiten; aber ebensowenig sind die Modelle der NCM geeignet, eine laissez-faire-Politik als das wirksamste Mittel gegen die heutigen Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften zu empfehlen.

Das von Lucas[21] vorgebrachte Argument, daß eben *wegen* der Unzulänglichkeit der Wirtschaftstheorie der Staat sich auf „säkulare" Änderungen seiner Wirtschaftspolitik beschränken, sich antizyklischer Einwirkungen aber enthalten solle, scheint mir aus zwei Gründen verfehlt: Erstens läßt sich ohne eine verläßliche Theorie der Konjunktur zwischen „konjunkturellen" und „säkularen" Änderungen der Beschäftigung gar nicht unterscheiden; zweitens ist auch „beschäftigungspolitische Abstinenz" entscheidungslogisch gesehen natürlich eine „Aktion", deren wahrscheinliche Folgen, nicht zuletzt für die Erwartungen der Bürger über das Funktionieren einer Marktwirtschaft, wohl erwogen sein wollen.

Literatur

Assenmacher, W.: Lehrbuch der Konjunkturtheorie, München 1984.

Azariadis, C.: Self-Fulfilling Prophecies, in: Journal of Economic Theory 25 (1981), 380–396.

Barro, R. J.: The Equilibrium Appproach to Business Cycles, in: ders., Money, Expectations, and Business Cycles, New York 1981, 41–78.

Benhabib, J., R. H. *Day*: A Characterization of Erratic Dynamics in the Overlapping Generations Model, in: Journal of Economic Dynamics and Control 4 (1982), 27–55.

Burmeister, E.: On some Conceptual Issues in Rational Expectation Modeling, in: Journal of Money, Credit, and Banking 12 (1980), 800–816.

Calvo, G. A.: On the Indeterminacy of Interest Rates and Wages with Perfect Foresight, in: Journal of Economic Theory 19 (1978), 321–337.

Cvitanovic, P. (Hrsg.): Universality in Chaos, Bristol 1984.

Day, R. H.: Irregular Growth Cycles, in: American Economic Review 72 (1982), 406–414.

Devaney, R. L.: An Introduction to Chaotic Dynamical Systems, Menlo Park 1986.

Gale, David: Pure Exchange Equilibrium of Dynamic Economic Models, in: Journal of Economic Theory 6 (1973), 12–36.

Geanakoplos, J. D., H. M. *Polemarchakis*: Walrasian Indeterminacy and Dynamic Economic Equilibrium, ms., 1983.

Grandmont, J.-M.: On Endogenous Competitive Business Cycles, in: Econometrica 53 (1985), 995–1045.

[21] Vgl. *Lucas* (1980).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Hicks, J. R.: Value and Capital, 2nd ed., Oxford 1946.

— A Contribution to the Theory of the Trade Cycle, Oxford 1950.

Jaeger, K.: Persistenz und zyklische Schwankungen der Unterbeschäftigung in Gleichgewichtsmodellen mit rationalen Erwartungen, in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 104 (1984), 645–673.

Keynes, J. M.: The General Theory of Employment, Interest, and Money, London 1936.

Lucas, R. E.: Understanding Business Cycles, in: K. Brunner, A. Meltzer (Hrsg.), Stabilization of the Domestic and International Economy, Amsterdam 1977, abgedruckt in: Lucas (1981).

— Rules, Discretion, and the Role of the Economic Advisor, in: S. Fischer (Hrsg.), Rational Expectations and Economic Policy, Chicago 1980, abgedruckt in: Lucas (1981).

— Studies in Business-Cycle Theory, Oxford 1981.

Matthews, R. C. O.: Konjunktur, München 1973.

McCallum, B. T.: Rational Expectations and Macroeconomic Stabilization Policy, in: Journal of Money, Credit, and Banking 12 (1980), 716–746.

Muth, J. F.: Rational Expectations and the Theory of Price Movements, in: Econometrica 29 (1961), 315–335.

Reichlin, P.: Equilibrium Cycles in an Overlapping Generations Economy with Production, in: Journal of Economic Theory 40 (1986), 89–102.

Willes, M. H.: „Rationale Erwartungen" als eine Gegenrevolution, in: D. Bell, I. Kristol (Hrsg.), Die Krise in der Wirtschaftstheorie, Berlin 1984.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Technologieentwicklung und Beschäftigung

Endogene Produkt- und Prozeßinnovationen und die Rolle von Lohnkosten und Nachfrage

Von *Klaus F. Zimmermann**, Philadelphia, Penn.

„Es war einmal ein Neoklassiker, dessen Forschungen ergaben, daß für die Beschäftigungsentwicklung Nachfrage wichtiger als Lohnkosten sein kann. Mutig verkündigte er seine Thesen landauf, landab. Die Gelehrtenwelt war erfüllt mit Staunen. ‚Diese Frage kann nicht im neoklassischen Studierzimmer entschieden werden!', sagten die einen. ‚Geh hinaus in die reale Welt und frage die Firmen, was sie wirklich machen.' ‚Genau falsch', meinten die anderen, ‚den Unternehmen fehlt die Kompetenz, diese Frage zu beantworten!' "

1. Einleitung und Überblick

Dies ist kein Märchen, sondern Realität. Die Geschichte deckt allerdings nur den hausinternen nationalökonomischen Methodenstreit ab. Er wird überlagert vom Glaubenskrieg zwischen Angebots- und Nachfragetheoretikern. In der wirtschaftspolitisichen Diskussion sind die Aussagen merkwürdig präzise, etwa in der Entscheidung, ob das zu beobachtende Arbeitslosigkeitsphänomen als klassisch oder als keynesianisch zu bezeichnen ist.

Demgegenüber sind neue Forschungsarbeiten zusehends vorsichtiger. Sneessens und Drèze (1986) weisen auf Schwierigkeiten bei der analytischen Trennung der Einflußfaktoren Reallöhne und effektive Nachfrage hin. Sie argumentieren, daß in einer offenen Volkswirtschaft Nachfragemangel durch zu hohe interne Reallöhne entstehen kann. Ähnlich haben König und Zimmermann (1984) darauf verwiesen, daß in Märkten mit monopolistischer Konkurrenz die Absatzentwicklung der Firma auch durch die Lohnkosten beeinflußt wird. Andererseits stellen Sneessens und Drèze (1986) aber fest, daß das Beschäfti-

---

* Der Autor hält sich 1987 als Fulbright Scholar und Visiting Associate Professor an der University of Pennsylvania auf. Die Arbeit an diesem Papier begann während einer Tätigkeit als Research Fellow am Center for Operations Research and Econometrics (CORE), Catholic University of Louvain (Louvain-la-Neuve), und im Forschungsschwerpunkt Industriepolitik, Wissenschaftszentrum Berlin, in 1986. Ich danke den genannten Institutionen und dem Sonderforschungsbereich 5 an der Universität Mannheim für wertvolle Unterstützung und dem Ifo-Institut in München für die Bereitstellung von Daten des Ifo-Konjunkturtests. Für Kommentare und Anregungen bin ich den Tagungsteilnehmern, insbesondere Gerhard Mensch, Harald Scherf, Hans-Werner Sinn, Josua Werner und Artur Woll zu Dank verpflichtet.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gungspotential (zu voller Kapazitätsauslastung) über die Investitionsentscheidung auch von der erwarteten künftigen Nachfrage abhängt. Konsequenterweise suggerieren die Schubladen mit den Aufschriften „Keynesianische Arbeitslosigkeit" und „Klassische Arbeitslosigkeit" eine analytische Trennschärfe, die praktisch nicht vorhanden ist. Stellen wir Fragen, die nicht beantwortet werden können, oder anders formuliert, haben wir Antworten auf Fragen, die nicht präzise gestellt werden können?

Nur scheinbar unabhängig davon vollzieht sich die Diskussion über technologische Arbeitslosigkeit. Meinungsumfragen zeigen, daß die Technikfurcht in der deutschen Bevölkerung in den vergangenen Jahren zugenommen hat. Es ist nicht ungewöhnlich, daß in Phasen von Wachstumskrisen die Befürchtung eines negativen Einflusses des technischen Fortschritts auf die Beschäftigung stärker artikuliert wird. So lassen sich Vergleiche zwischen der derzeitigen Beschäftigungsdiskussion (siehe für einen Überblick Hagemann, 1985) und historischen Beiträgen im Anschluß an die Weltwirtschaftskrise im deutschen Schrifttum (vgl. Lederer, 1931; Kähler, 1933) ziehen. Die Thematik steht auch in der Tradition von Debatten im 19. Jahrhundert.

Kürzlich vorgelegte makro- und mikroökonomische Studien betonen die folgenden Zusammenhänge: Technologische Arbeitslosigkeit kann nur auftreten, wenn vom Walras-Gleichgewicht abgewichen wird (Neary, 1981; Sinclair, 1981). Über den Nettoeffekt des technischen Fortschritts entscheidet das Zusammenwirken einer Reihe von nachfrage- wie angebotsorientierter Faktoren. Ist Technologie arbeitssparend, so kommt es beispielsweise darauf an, wie schnell die Nachfrage durch Schaffung neuer Stellen reagiert (Stoneman, 1983). Carlberg (1987) zeigt die modelltheoretischen Schwierigkeiten auf der Makroebene eindrucksvoll auf. Katsoulacos (1984) stützt in einer mikrotheoretischen Untersuchung die These von beschäftigungsfördernden Produktinnovationen und arbeitsplatzsparenden Prozeßinnovationen und erklärt einen Rückgang in den Beschäftigungseffekten von Innovationen durch eine Verschiebung der Relation von Produkt- und Prozeßinnovationen.

Diese spärlichen Hinweise zeigen bereits, daß die Beschäftigungskonsequenzen des technischen Fortschritts auf theoretischer Ebene bisher nur unvollständig analysiert worden sind. Deshalb kann es nicht überraschen, daß das neue Handbook of Labor Economics von Ashenfelter und Layard (1986) das Problem auf 1268 Seiten nicht diskutiert. Die Relevanz technologischer Arbeitslosigkeit war schon immer umstritten. Schumpeter (1966, S. 684) sah darin kein Problem, Leontief (1983, S. 405) eine zentrale Frage. Wie die Überblicksaufsätze von Hagemann (1985) und Klauder (1986) zeigen, ist eine einheitliche Bewertung auch empirisch offen.

Technischer Fortschritt, Produkt- und Prozeßinnovationen werden in der Literatur zur Analyse technologischer Arbeitslosigkeit generell als exogen angesehen. Dieses Vorgehen erscheint problematisch, wenn man zwischen Inventionen und Innovationen unterscheidet. Erfindungen sind grundlegende

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Veränderungen von Wissen, die stochastisch auftreten und nur bedingt durch Forschung steuerbar sind. Hier ist die Exogenitätsannahme eher gerechtfertigt. Innovationen, d. h. die Nutzung dieser Inventionen zur Entwicklung marktfähiger Produkte, entspringen hingegen einem rationalen Unternehmenskalkül, das Kosten und Marktchancen abwägt. Der Kreis schließt sich: Hier ist das neoklassische Unternehmensmodell anwendbar, und Produkt- und Prozeßinnovationen werden endogen durch Löhne und Nachfrage beeinflußt.

Da die bisherigen Darlegungen zeigen, daß globale Antworten derzeit nicht zu haben sind, beschränkt sich der Beitrag auf eine partialanalytische Vorgehensweise. Die Untersuchungsebene ist die Firma bzw. die Industrie, nicht die Gesamtwirtschaft. In Abschnitt 2 vorgestellte empirische Untersuchungen gehen von einem kurzfristigen Modell der Firma aus, in dem die Arbeitsnachfrage durch die transitorische Güternachfrage, die Lohnentwicklung und durch die langfristig festgelegten Determinanten Produktionskapazität, Produktqualität und Produktionstechnik bestimmt wird. Abschnitt 3 bleibt auf der Firmenebene, untersucht aber in einer theoretischen Analyse, welche Wirkungen von Änderungen der erwarteten langfristigen Nachfrage in der Gesamtwirtschaft und der Löhne sowie von Produkt- und Prozeßinventionen auf (endogene) Produkt- und Prozeßinnovationen und die Produktionsentscheidung ausgehen und welche Beschäftigungskonsequenzen zu erwarten sind. Das theoretische Modell unterstellt monopolistische Konkurrenz und eine Cournot-Nash-Strategie der Akteure. Die langfristige partialanalytische Lösung in der Industrie wird diskutiert. Abschnitt 5 faßt die Ergebnisse zusammen.

2. Empirische Befunde

Dieser Abschnitt versucht, die Ergebnisse einiger empirischer Untersuchungen für eine Bewertung der Frage zu nutzen, welche der zentralen Faktoren Löhne, Nachfrage und technischer Fortschritt in den vergangenen Jahren für die Beschäftigungsentwicklung wichtig war. Dazu wird ein theoretischer Kalkül gewählt, der empirisch praktikabel ist, d. h. das verfügbare Datenmaterial und die empirischen Befunde interpretierbar macht. Es wird unterstellt, daß die Unternehmen einem zweistufigen Entscheidungskalkül folgen. In der ersten Stufe legen sie im Rahmen eines neoklassischen Gewinnmaximierungskalkül das geplante langfristige Niveau der Produktion (und damit der Produktionskapazität), die Produktqualität sowie die Prozeßtechnologie fest. In der zweiten Stufe wird unter Berücksichtigung dieser Vorentscheidungen und der kurzfristigen Nachfrageschwankungen nach dem Prinzip der Kostenminimierung über die kurzfristige Arbeitsnachfrage entschieden. Dieser Abschnitt analysiert den zweiten Schritt empirisch.

Für die Produktionskosten C_{ij} der Firma i in der Industrie j gelte eine Cobb-Douglas-Technologie der Form $C_{ij} = N_{ij}L^{c}_{ij}Q^{b}_{ij}T^{-a}_{ij}X_{ij}$, a, b, > 0 und $0 < c < 1$. Zur Vereinfachung der Schreibweise wird soweit möglich auf einen Zeitindex

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

verzichtet. Analysiert werden Querschnittsdaten, so daß eine Beschränkung auf eine explizite Analyse des Produktionsfaktors Arbeit akzeptabel erscheint. L_{ij} ist der von der betrachteten Firma entrichtete Lohnsatz. Andere Faktorkosten sind in dem Term N_{ij} enthalten, der, wenn nicht konstant, so doch in seiner Änderung im Querschnitt über alle Firmen approximativ als konstant angenommen wird. Q ist die gewählte Produkt-, T die gewählte Prozeßqualität der Firma. Änderungen von Q werden als Produktinnovationen, Änderungen von T als Prozeßinnovationen bezeichnet. Es wird ferner unterstellt, daß die firmenspezifischen Löhne als $L_{ij} = L_j Q_{ij}^d T_{ij}^e$ mit $d, e > 0$ geschrieben werden können, sodaß eine höhere Produkt- und Prozeßqualität eine bessere Entlohnung der Arbeitnehmer impliziert. X ist die Produktionskapazität bzw. die langfristig geplante Produktion.

Nach Shephards Lemma ergibt sich deshalb für die Arbeitsnachfragefunktion nach Bildung von Wachstumsraten, die mit ^ bezeichnet sind,

$$\hat{H}_{ij} = \hat{N} - (1-c)\,\hat{L}_j + [b - d(1-c)]\,\hat{Q}_{ij} - [a + e(1-c)]\,\hat{T}_{ij} + \hat{X}_{ij}, \tag{1}$$

wobei $\hat{H}_{ij}$ die Wachstumsrate der Arbeitsnachfrage beschreibt. Industrielöhne und Prozeßinnovationen wirken erwartungsgemäß negativ, während das Vorzeichen der Produktinnovationen unbestimmt ist. Das letztgenannte (unbestimmte) Vorzeichen folgt aus den Annahmen, daß eine Verbesserung der Produktqualität einerseits den Arbeitseinsatz für ein gegebenes Produktionsniveau, andererseits aber auch die Löhne der Firma erhöht, da besser qualifizierte Arbeiter eingesetzt werden müssen.

Das hier diskutierte Datenmaterial besteht aus den Mikroerhebungen des Ifo-Konjunkturtests, in dem monatlich etwa 5000 Fragebögen mit Unternehmensdaten aus der Verarbeitenden Industrie ausgewertet werden. Die bereits historischen Erfahrungen des Ifo-Instituts mit diesem Survey, den es seit Anfang der fünfziger Jahre gibt, sowie langjährige eigene Untersuchungen mit dem Mikrodatenmaterial belegen die hervorragende Qualität dieser Datenquelle. Da die Antworten in Form von Tendenzdaten vorliegen (die Zahl der Beschäftigten wird zunehmen (+), gleichbleiben (=) oder zurückgehen (−)), muß die quantitative Analyse mit Qualitative Choice-Modellen erfolgen. Die bisherigen empirischen Befunde erbrachten für die „neue klassische Makroökonomie" wenig ermutigende Resultate: Kurzfristig sind Preise im Vergleich zu Mengen wenig flexibel (Kawasaki, McMillan und Zimmermann, 1982; König und Zimmermann, 1983). Preis- und Nachfrageerwartungen der Firmen sind nicht rational im Sinne von Muth (Zimmermann, 1986a; Kawasaki und Zimmermann, 1986). Ferner läßt sich belegen, daß Produkt- und Prozeßinnovationen positiv mit langfristigen Marktnachfrageerwartungen (und weniger mit Lohnkosten) der Firmen korrelieren (Zimmermann, 1985; 1987). Dabei scheinen Produktinnovationen nachfragereagibler als Prozeßinnovationen zu sein. Dies könnte die Katsoulacos-Hypothese (1984) unterstützen, daß eine Wachstumskrise, deren Fortdauer antizipiert wird, zu einer Reallokation zugunsten von

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Prozeßinnovationen und zu einer Abschwächung der (positiven) Beschäftigungseffekte führt.

König und Zimmermann (1984) haben das Ifo-Datenmaterial in einer Querschnitts-Zeitreihenanalyse für 1980–1983 auf Quartalsebene ausgewertet. Sie kommen mit Hilfe eines log-linearen Wahrscheinlichkeitsmodells zu dem Ergebnis, daß die Beschäftigungsplanung der Firma neben der verzögerten Beschäftigungsplanung ($\gamma = 0{,}748$; $t = 19{,}5$) primär mit Nachfragevariablen wie der Produktionsplanung ($\gamma = 0{,}773$; $t = 25{,}6$) und der Kapazitätsauslastung ($\gamma = 0{,}382$; $t = 9{,}1$) und nicht mit Lohnkosten ($\gamma = -0{,}165$; $t = -2{,}6$) korreliert. (Das Assoziationsmaß γ für diskrete Variable hat eine zum Korrelationskoeffizienten analoge Interpretation. t ist der t-Wert.) Der Lohneffekt kann unterschätzt sein, da der Ifo-Survey normalerweise keine Angaben über Faktorkosten enthält und die Lohndaten auf der Industrieebene aufgrund von Angaben des Statistischen Bundesamtes zugespielt wurden.

König und Zimmermann (1986) und Zimmermann (1986b) nutzten deshalb einer Sondererhebung im Oktober 1980. Hier wurden die Unternehmen nach den Gründen für ihre Beschäftigungsplanung befragt. Die Nennungen verteilten sich — nur die beiden wichtigsten Gründe sollten genannt werden — wie folgt: (a) Keine dauerhafte Beschäftigung von zusätzlichen Arbeitskräften gesichert (39,1 %), (b) Nachfragemangel (35,3 %), (c) Fachkräfte nicht verfügbar (18,0 %), (d) Arbeitssparende technische und organisatorische Neuerungen (17,6 %) und (e) Lohn- und Lohnnebenkosten (14,7 %). Eine ökonometrische Bewertung dieser Antworten durch Schätzung von Arbeitsnachfragefunktionen mit diesen Angaben als Regressoren ergab eine Dominanz des Nachfragefaktors: Die Differenz der Wirkungskoeffizienten auf der Ebene der gesamten Verarbeitenden Industrie zwischen Nachfragemangel und technischem Fortschritt war 0,537 (7,67), zwischen Auftragsmangel und Arbeitskosten 0,706 (8,71) und zwischen technischem Fortschritt und Arbeitskosten 0,169 (1,89), t-Werte in Klammern. Diese Tendenz bestätigte sich auch in Studien für die einzelnen Industrien. Die Rangfolge ist klar: Auftragsmangel, technischer Fortschritt, Lohnkosten.

Ein Problem für die Einschätzung des technischen Fortschritts in den letztgenannten Untersuchungen kann sein, daß bei der Befragung nur auf Prozeßinnovationen abgehoben wurde, die zudem arbeitssparend sind, so daß ein negativer Beschäftigungseffekt überschätzt wird, wenn Produktinnovationen positiv wirken. Tabelle 1 enthält deshalb die Ergebnisse einer Untersuchung von Gleichung (1) mit Ifo-Datenmaterial aus den Jahren 1981–1984, in der Beschäftigungsplandaten aus dem Oktober jedes Jahres mit einem Jahreshorizont untersucht werden. Wegen der kategorialen Struktur des Datenmaterials wird ein binäres Probit-Modell verwendet, d. h. die Wahrscheinlichkeit modelliert, daß für eine Firma die Beschäftigung zunimmt oder etwa gleich bleibt. Die diskrete Alternative ist ein Beschäftigungsrückgang.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle 1:
Determinanten der Beschäftigungsplanung[a)]

	1981/82	1982/83	1983/84	1984/85
Konstante	1,326 (19,65)	1,205 (17,42)	1,144 (14,73)	1,415 (16,79)
Investitionsgüter	-0,309 (-4,91)	-0,339 (-5,30)	-0,281 (-3,78)	-0,189 (-2,42)
Konsumgüter	-0,267 (-4,29)	-0,291 (-4,57)	-0,174 (-2,36)	-0,278 (-3,63)
Permanente Nachfrage „+“	0,445 (7,83)	0,386 (6,95)	0,312 (4,95)	0,509 (7,38)
„–“	-0,639 (-9,82)	-0,788 (-10,77)	-0,514 (-6,33)	-0,646 (-8,26)
Transitorische Nachfrage „+“	0,248 (3,10)	0,377 (4,24)	0,415 (4,85)	0,300 (3,44)
„–“	-0,476 (-9,73)	-0,599 (-12,49)	-0,377 (-6,10)	-0,496 (-7,42)
Geschäftslage: - besser als normal	0,423 (4,59)	0,402 (3,57)	0,491 (5,77)	0,252 (3,69)
- schlechter als normal	-0,494 (-11,78)	-0,704 (-16,62)	-0,590 (-11,91)	-0,649 (-11,37)
Produktinnovationen - in Planung	–	–	–	-0,112 (-2,02)
- realisiert	-0,135 (-3,18)	-0,176 (-4,15)	-0,104* (-1,50)	-0,244 (-3,53)
Prozessinnovationen - in Planung	-0,265 (-5,92)	–	-0,138 (-1,80)	-0,199 (-2,57)
- realisiert	–	–	-0,214 (-2,82)	–
Produkt – * Prozessinnovationen - in Planung	–	-0,201 (-3,60)	0,221 (2,34)	0,251 (2,37)
- realisiert	–	–	0,226 (2,13)	–

a) t-Werte in Klammern. Alle Schätzungen sind statistisch signifikant zum 5%-Niveau (einseitiger Test). Probitschätzungen mit der endogenen Variablen 1 („Beschäftigung wird zunehmen oder etwa gleich bleiben“) und 0 („Beschäftigung wird abnehmen“).
* Signifikant zum 10%-Niveau.

Alle exogenen Variablen sind als Dummy-Variable modelliert, da nur Tendenzdaten vorliegen. Gleichung (1) muß dabei für die empirische Analyse kurzfristiger Arbeitsnachfrageplanungen geringfügig modifiziert werden. Der Nachfragefaktor wird in eine permanente und transitorische Komponente

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zerlegt, wobei die geplante langfristige Produktion durch die Tendenzaussage zur langfristigen Marktnachfrageerwartung approximiert wird. Die „permanente Nachfrage“ (positiv: +, negativ: −) bezieht sich auf langfristige Marktentwicklungserwartungen der Firmen (fünf Jahre), die „transitorische Nachfrage“ (positiv: +, negativ: −) erfaßt die Abweichung der kurzfristigen Nachfrageerwartungen (sechs Monate) von diesen langfristigen Erwartungen. Die Geschäftsvariablen (besser bzw. schlechter als normal) stellen einen qualitativen Auslastungsindikator dar. Ferner wird die Information verarbeitet, ob Produkt- bzw. Prozeßinnovationen für die nächste Zukunft geplant sind oder im Erhebungsjahr realisiert wurden. Es wird auf Interaktion zwischen Produkten und Prozessen getestet. Zur Erfassung industriespezifischer Charakteristika sind Dummies für Industrie- und Konsumgüter berücksichtigt, so daß Grundstoffgüter die Referenzgruppe darstellen. Eine Lohnkostenvariable, die bei König und Zimmermann (1984) statistisch gesichert war, wurde den Mikrodaten nach Angaben des Statistischen Bundesamtes auf Industrieebene zugespielt. In allen vier Subperioden erwies sich diese Variable allerdings nicht annähernd als signifikant und wurde weggelassen, wie auch alle nichtsignifikanten Koeffizienten der anderen Variablen aus Tabelle 1 ausgeschlossen wurden.

Der Beobachtungsumfang in den vier Perioden ist 4683 (1981), 4321 (1982), 3945 (1983) und 3920 (1984). Likelihood-ratio Tests und andere Gütemaße deuten auf eine für qualitative Mikrodaten zufriedenstellende Absicherung hin, sind aber hier aus Platzgründen weggelassen worden. Wie die Schätzungen zeigen, dominieren eindeutig Nachfragevariable. Industrielöhne spielen keine Rolle, die Innovationsaktivität ist nur von geringer Bedeutung. Bei den Produktinnovationsvariablen läßt sich der von Katsoulacos (1984) erhoffte positive Beschäftigungsimpact nicht feststellen, und der zu Beginn dieses Abschnitts diskutierte Verstärkungseffekt von Wachstumskrisen über die Technologieentwicklung trifft wahrscheinlich nicht zu. Berücksichtigt man Interaktionen zwischen Produkt- und Prozeßinnovationen, so sind zwar die signifikanten Schätzungen überwiegend positiv: Dennoch gibt es keine relevanten Hinweise darauf, daß kurzfristig mit einem positiven Zusammenhang zwischen Innovation und Beschäftigung zu rechnen ist. Ist das Modell aus Gleichung (1) richtig, so zeigen die negativen Parameterschätzungen für die Produktinnovationen allerdings, daß $(1-c) > 0$ ist und prinzipiell negative Lohneffekte möglich sind. Da die Parameterschätzungen in Tabelle 1 auch die periodenbezogenen durchschnittlichen Veränderungen der latenten stetigen Exogenen repräsentieren, kann mit dem verwendeten Datenmaterial nur eine periodenbezogene Aussage gemacht werden, die für künftige Perioden nicht gelten muß. Dies sollte bei aller Klarheit der Resultate beachtet werden. Weiterhin wirken firmenspezifische Lohnkosten nach Gleichung (1) auch über die Innovationsvariablen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

3. Theoretische Analyse

Dieser Abschnitt untersucht theoretisch beide Stufen des zu Beginn von Abschnitt 2 diskutierten zweistufigen Unternehmenskalküls, wobei die empirischen Befunde für die zweite Stufe berücksichtigt werden. Die Wirkungsweise der für die Firma als exogen angesehenen Faktoren Industrielöhne, gesamtwirtschaftliche Nachfrage und Inventionen bei endogenen Produkt- und Prozeßinnovationen wird analysiert. Es gelte die Marktform der monopolistischen Konkurrenz und die Nachfragefunktion der Firma i in der Industrie j sei $X_{ij} = \bar{X}_{ij} Q_{ij}^{q} Q_j^{-r} P_{ij}^{-1/h} P_j^{g} Y^{s}$. $\bar{X}_{ij}$ sind spezifische positive Konstante, Y ist die gesamtwirtschaftliche Nachfrage, P_j repräsentiert den Preisvektor der Konkurrenten von i, Q_j die Menge der konkurrierenden Produktqualitäten. Innovationskosten seien mit $Z_{ij}^{Q} = C_{ij}^{Q}(Q_{ij} - Q_{ij}(t-1))$ und $Z_{ij}^{T} = C_{ij}^{T}(T_{ij} - T_{ij}(t-1))$ bezeichnet. Produkt- und Prozessinventionen beeinflussen C_{ij}^{Q} und C_{ij}^{T} negativ. Die Akteure folgen einer Cournot-Nash-Strategie. Eine intertemporale Profitmaximierung für i zum Zeitpunkt $t-1$ bezüglich Q_{ij}, T_{ij} und X_{ij} mit zeitlicher Separabilität führt unter Berücksichtigung der in Abschnitt 2 eingeführten Kosten- und Lohnfunktionen für t zu Optimalbedingungen, die das System

$$P_{ij}(1-h) = C_{ij}/X_{ij} \tag{2.1}$$

$$hqP_{ij}X_{ij}/Q_{ij} = (dc+b)C_{ij}/Q_{ij} + C_{ij}^{Q} \tag{2.2}$$

$$0 = (ec-a)C_{ij}/T_{ij} + C_{ij}^{T} \tag{2.3}$$

mit $1-h > 0$, $ec-a < 0$ und die Lösungen

$$V_{ij}(t) = B_{ij}^{(1)}(t-1)S_{ij}^{(1)*}(t|t-1) + B_{ij}^{(2)}(t-1)\, S_{ij}^{(2)*}(T|t-1) \tag{3}$$

implizieren.

Es gilt $V_{ij} = (\hat{X}_{ij}^{+}, \hat{Q}_{ij}^{+}, \hat{T}_{ij}^{+})'$, $S_{ij}^{(1)*} = (\hat{Y}_{|i}^{*}, \hat{L}_{j|i}^{*}, \hat{I}_{j|i}^{Q*}, \hat{I}_{j|i}^{T*})'$, $S_{ij}^{(2)*} = (\hat{P}_{j|i}^{*}, \hat{Q}_{j|i}^{*})'$ mit $\hat{X} = dX/X$, etc. „+" reflektiert Planungen, „*" Erwartungen und $B_{ij}^{(1)}$ und $B_{ij}^{(2)}$ sind zeitabhängige partielle Ableitungen. $\hat{I}_{j|i}^{Q*}$ und $\hat{I}_{j|i}^{T*}$ sind erwartete Produkt- bzw. Prozeßinventionen. Für die Erwartungen gilt bespielsweise $L_{j|i}^{*} = E(L_j(t)|i, t-1)$. Es ist rational, die Bildung von $S_{ij}^{(2)*}$ nicht unabhängig von $S_{ij}^{(1)*}$ vorzunehmen, als „echt" exogen ist nur $\hat{Y}$, $\hat{L}_j$, $\hat{I}_j^{Q}$ und $\hat{I}_j^{T}$ anzusehen. Die von der Firma i erwartete Innovationsaktivität der Industrie j $\hat{Q}_{j|i}^{*}$ und die erwartete Änderung der Industriepreise $\hat{P}_{j|i}^{*}$ sind von der Art der Bildung von Unternehmererwartungen abhängig. Rationale Firmen kennen entweder die Funktionsweise des Systems (und die relevanten Funktionen der Konkurrenten), haben aus Erfahrungen zuverlässige Prognoserelationen (reduzierte Formen) zwischen $S_{ij}^{(1)}$ und $S_{ij}^{(2)}$ oder nutzen zur Verringerung der Informationskosten einfach die in der Vorperiode beobachteten Werte der Variablen. Da auf jede Aktion einer Firma im Markt in der nächsten Periode alle anderen Firmen reagieren können, ist jede theoretische Analyse als partialanalytisch anzusehen. Dazu kommen Rückwirkungen aus der Gesamtwirtschaft.

Wegen der Komplexität der Problemstellung ist die Annahme der Evolution der Erwartungen und die Verwendung der verzögerten Realisationen von $\hat{Y}$, $\hat{L}_j$,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

$\hat{I}_j^Q$, $\hat{I}_j^T$, $\hat{P}_j$ und $\hat{Q}_j$, d.h. die Annahme statischer Erwartungen plausibel. Analysegrundlage ist somit (3), wobei die Lösungen zur Ableitung der Beschäftigungskonsequenzen in (1) eingesetzt werden können. Es gilt $B_{ij}^{(1)} = A_{ij}^{-1} E_{ij}$, wobei A_{ij} die Systemmatrix mit typischen Elementen $\{A_{ij}^{(kl)}\}$ und E_{ij} die Matrix exogener Variabler darstellt. Gewinnmaximierung erfordert die Einhaltung einer Reihe von Bedingungen, zu denen $1 - h > 0$, $ec - a < 0$, $A_{ij}^{(22)} < 0$, $A_{ij}^{(11)} A_{ij}^{(22)} - A_{ij}^{(21)} A_{ij}^{(12)} > 0$, $A_{ij}^{(22)} A_{ij}^{(33)} - A_{ij}^{(32)} A_{ij}^{(23)} > 0$, $A_{ij}^{(11)} A_{ij}^{(33)} - A_{ij}^{(31)} A_{ij}^{(13)} > 0$ und $D_{ij} = (\det A_{ij})^{-1} < 0$ gehören, deren Gültigkeit unterstellt wird. Hinreichend für $A_{ij}^{(22)} < 0$ ist $1 - hq < 0$ und $dc + b > 1$, wovon ausgegangen wird.

Es wird argumentiert, daß die um transitorische Nachfragekomponenten erweiterte Gleichung (1) die kurzfristige Beschäftigungsplanung der Firma beschreiben kann. Für diese Entscheidung sind Produktionskapazität, Produkt- und Prozeßqualität gegeben. Langfristig ist dies nicht der Fall, und Industrielöhne, gesamtwirtschaftliche Nachfrage und Inventionen werden die Allokationsentscheidungen beeinflussen und sich im zweiten Schritt auf die Beschäftigungsplanung auswirken. Zunächst sollen die Konsequenzen einer Änderung der Industrielöhne und der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage untersucht werden. Es gilt:

These 1: Eine Erhöhung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage wirkt positiv auf Produkt- und Prozeßinnovationen. Die Wirkungsrichtung für die Produktion ist theoretisch und auch unter Verwendung von empirischen Ergebnissen aus Abschnitt 2 unbestimmt, d. h. es gibt inferiore und superiore Produktion. Vermehrte Innovationsaktivität senkt empirisch gesehen die Arbeitsnachfrage. Unsicher ist, welcher Einfluß über die Produktionsplanung erzielt wird, der sich empirisch gesehen am stärksten auf die Beschäftigung auswirkt. Der Gesamteffekt ist allerdings eindeutig negativ.

Beweis: Die Lösung (3) impliziert

$$\hat{X}_{ij}/\hat{Y} = -(ec - a - 1 + dc + b)\hat{Q}_{ij}/\hat{Y} = ? \tag{4.1}$$

$$\hat{Q}_{ij}/\hat{Y} = \hat{T}_{ij}/\hat{Y} = -D_{ij} P_{ij} C_{ij}^T C_{ij}^Q (1 - h) sh > 0. \tag{4.2}$$

Aus den Optimalbedingungen folgt wie bereits erläutert $ec - a < 0$ und $dc + b > 1$. Ferner ist annahmegemäß $a, b, d, e, > 0$ und $0 < c < 1$. Daraus folgt $a + e(1-c) > O$ und $ec - a < e$. Empirisch gesehen gilt wegen Gleichung (1) und Tabelle 1 $b + dc < d$. Daraus folgt $d > 1$ und $dc + b - 1 + ec - a < d + e - 1$. Da $d + e > 1$, kann (4.1) positiv oder negativ werden. Aus (4.1), (4.2) und (1) folgt für die Arbeitsnachfrage $\hat{H}_{ij}/\hat{Y} = (\hat{Q}_{ij}/\hat{Y})(1 - d - e) < 0$.

These 2: Eine Erhöhung der Wachstumsrate der Industrielöhne senkt die Wachstumsrate der geplanten Produktion, wirkt positiv auf Prozeßinnovationen, aber die Wirkung auf Produktinnovationen ist ohne zusätzliche Annahmen unbestimmt. Die induzierten Prozessinnovationen wie die Reduktion der geplanten Produktion wirken somit negativ auf die Beschäftigungsplanung.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Beweis: Die Lösung (3) impliziert:

$$\hat{X}_{ij}/\hat{L}_j = D_{ij}C^T_{ij}C^Q_{ij}P_{ij}c(1-h)(1-hq) < 0 \tag{5.1}$$

$$\hat{Q}_{ij}/\hat{L}_j = D_{ij}P^2_{ij}C^T_{ij}X_{ij}c(1-h)^2[hq-(dc+b) + (dc+b)(2C^T_{ij}T_{ij}/(P_{ij}X_{ij})-h)]/Q_{ij} = ? \tag{5.2}$$

$$\hat{T}_{ij}/\hat{L}_j = D_{ij}P^2_{ij}X_{ij}C^Q_{ij}c(1-h)^2(ec-a)/T_{ij} > 0 \tag{5.3}$$

Eine hinreichende Bedingung für $\hat{Q}_{ij}/\hat{L}_j > 0$ ist $2C^T_{ij}T_{ij} - hP_{ij}X_{ij} < 0$. Die abgeleiteten Beschäftigungswirkungen ergeben sich aus (5.1), (5.3) und (1).

Industrielöhne (etwa verstanden als Tariflöhne) und gesamtwirtschaftliche Nachfrage erzeugen somit bezüglich der Beschäftigungsnachfrage eine *technologische Komponente* über die Auslösung von Produkt- und Prozeßinnovationen und einen *normalen Effekt* über die Beeinflussung der Produktionsplanung. Produkt- und Prozeßinnovationen erzeugen zudem endogene Lohnkosten auf der Firmenebene. Technischer Fortschritt, Löhne und Nachfrage wirken somit langfristig zusammen, und es erscheint sehr schwierig, empirisch eine Trennung nach der Ursache vorzunehmen. Das heißt nicht, daß nicht alle Faktoren langfristig eine Rolle spielen (können).

Dies zeigt sich an der Wirkung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage. Langfristiges gesamtwirtschaftliches Wachstum kann die Produktion in einer Industrie senken, weil die durch das Wachstum ausgelösten Innovationen eine Verteuerung der eingesetzten Arbeit erzeugen oder weil die durch Produktinnovationen ausgelösten Kostenerhöhungen der Produktion im Vergleich zu der durch Prozeßinnovationen induzierten Senkung der Produktionskosten zu groß sind. Je nach Ergebnis muß von einer superioren oder inferioren Industrie gesprochen werden. Unabhängig davon, ob die Produktion inferior oder superior ist, sinkt die Beschäftigung einer Industrie im Wachstumsprozeß. Dies ist die Konsequenz induzierter Innovationen und Lohnkosten, und dies ist konsistent mit der empirischen Beobachtung in existierenden Märkten. Beschäftigungsgewinne sind nur in neuen Märkten und im Dienstleistungsbereich zu verzeichnen. Von einer Erhöhung des Wachstumspfades einer Wirtschaft sind deshalb in existierenden Branchen keine Beschäftigungsimpulse zu erwarten. Dieses Ergebnis ist analytisch scharf von dem Befund zu trennen, daß kurzfristige Nachfrageschwankungen und ein Wachstum auf der Industrieebene positive Beschäftigungswirkungen haben.

Es interessiert ferner die Wirkung von Produkt- und Prozeßinventionen. Inventionen reduzieren den Preis einer Einheit Innovation, was wiederum eine *rein technologische Komponente* (Produkt- und Prozeßinnovationen) und einen *Nachfrageeffekt* (Produktionsplanung) für die Arbeitsnachfrage impliziert. Es gilt:

These 3: Prozeßinventionen wirken positiv auf Produktionswachstum, Produkt- und Prozeßinnovationen. Dominiert wie in den empirischen Untersuchungen in Abschnitt 2 der Nachfrageeffekt in der Beschäftigungsfunktion, so

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

können die negativen Beschäftigungswirkungen des reinen Technologieeffekts kompensiert bzw. überkompensiert werden.

Beweis: Die Lösung (3) impliziert:

$$\hat{X}_{ij}/\hat{I}_j^T = D_{ij} C_{ij}^Q C_{ij}^T T_{ij} C_{ij}^{T'} I_j^T (1-qh)/X_{ij} > 0 \tag{6.1}$$

$$\hat{Q}_{ij}/\hat{I}_j^T = (\hat{X}_{ij}/\hat{I}_j^T)(1-h)/(1-qh) > 0 \tag{6.2}$$

$$\hat{T}_{ij}/\hat{I}_j^T = D_{ij} C_{ij}^{T'} I_j^T (A_{ij}^{(11)} A_{ij}^{(22)} - A_{ij}^{(21)} A_{ij}^{(12)}) > 0 \tag{6.3}$$

Es gilt $C_{ij}^{T'} = \partial C_{ij}^T / \partial I_j^T < 0$. Der Klammerausdruck in (6.3) ist wegen einer Maximumsbedingung positiv. Die Beschäftigungswirkungen folgen unmittelbar aus (1).

These 4: Produktinventionen lösen über induzierte Prozeßinnovationen einen Beschäftigungsrückgang aus. Die Wirkung auf Produktionsplanung und Produktinnovationen ist im allgemeinen unbestimmt. Eine vermehrt Produktinnovationen implizierende hinreichende Bedingung beinhaltet einen Rückgang der geplanten Produktion. Daraus folgen ausschließlich negative Beschäftigungswirkungen.

Beweis: Die Lösung (3) impliziert:

$$\begin{aligned} \hat{X}_{ij}/\hat{I}_j^Q &= D_{ij} hr(1-h)(A_{ij}^{(22)} A_{ij}^{(33)} - A_{ij}^{(32)} A_{ij}^{(23)}) \\ &- D_{ij} C_{ij}^{Q'} C_{ij}^Q I_j^Q (A_{ij}^{(12)} A_{ij}^{(33)} - A_{ij}^{(32)} A_{ij}^{(13)}) = ? \end{aligned} \tag{7.1}$$

$$\begin{aligned} \hat{Q}_{ij}/\hat{I}_j^Q &= - D_{ij} P_{ij} hr(1-h)(A_{ij}^{(21)} A_{ij}^{(33)} - A_{ij}^{(31)} A_{ij}^{(23)}) \\ &+ D_{ij} C_{ij}^{Q'} C_{ij}^Q I_j^Q (A_{ij}^{(11)} A_{ij}^{(33)} - A_{ij}^{(31)} A_{ij}^{(13)}) = ? \end{aligned} \tag{7.2}$$

$$\hat{T}_{ij}/\hat{I}_j^Q = D_{ij} C_{ij}^Q C_{ij}^{Q'} C_{ij}^T Q_{ij} I_j^Q (1-h) > 0 \tag{7.3}$$

Es gilt $C_{ij}^{Q'} < 0$. Aus der Maximierungsannahme ergibt sich

$$A_{ij}^{(22)} A_{ij}^{(33)} - A_{ij}^{(32)} A_{ij}^{(23)} > 0 \text{ und } A_{ij}^{(11)} A_{ij}^{(33)} - A_{ij}^{(31)} A_{ij}^{(13)} > 0.$$

Aus Young's Theorem folgt

$$A_{ij}^{(12)} A_{ij}^{(33)} - A_{ij}^{(13)} A_{ij}^{(32)} = (A_{ij}^{(21)} A_{ij}^{(33)} - A_{ij}^{(31)} A_{ij}^{(23)}) Q_{ij}/X_{ij} \ .$$

Ferner gilt:

$$A_{ij}^{(12)} A_{ij}^{(33)} - A_{ij}^{(13)} A_{ij}^{(32)} = (dc + b + hq(ec - a - 1)) C_{ij}^T (1-h) P_{ij} X_{ij}/Q_{ij}.$$

$dc + b + hq(ec - a - 1) > 0$ impliziert daher $\hat{X}_{ij}/\hat{I}_j^Q < 0$ und $\hat{Q}_{ij}/\hat{I}_j^Q > 0$. In diesem Fall ergeben sich wegen (1) und der empirischen Befunde in Abschnitt 2 ausschließlich negative Beschäftigungswirkungen. Im allgemeinen Fall wirken nur die induzierten Prozeßinnovationen sicher negativ.

Produkt- und Prozeßinventionen lösen somit jeweils sowohl Produkt- wie Prozeßinnovationen aus. Dominiert in der Arbeitsnachfragefunktion wie in Tabelle 1 die Nachfragekomponente, sind Prozeßinventionen wahrscheinlich unproblematisch, weil sie Wachstum auf der Unternehmensebene erzeugen. Dies gilt für Produktinventionen in existierenden Märkten nicht. Führen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Produktinventionen zu Produktinnovationen, so ist es eher wahrscheinlich, daß Produktinventionen insgesamt negative Beschäftigungseffekte haben.

4. Zusammenfassung

Empirische Untersuchungen mit deutschem Mikrodatenmaterial aus der Verarbeitenden Industrie zeigen, daß für kurzfristige Beschäftigungsfunktionen die Nachfragefaktoren dominieren, währenddessen Lohnkosten nur eine unbedeutende oder keine Rolle hinter den Faktoren Produkt- und Prozeßinnovationen spielen. Prozeß- *und* Produktinnovationen haben tendenziell negative Wirkungskoeffizienten.

Da Innovationen und Produktionspläne für die Firma langfristig endogen sind, kann die Arbeitsnachfragefunktion nur eine konditionierte Funktion darstellen. Untersucht man die Wirkungen der Änderungen der exogenen Faktoren gesamtwirtschaftliche Nachfrage, Industrielöhne oder Produkt- und Prozeßinventionen auf die Evolution der langfristigen Unternehmenspläne, so ergeben sich folgende implizierte Beschäftigungswirkungen: (a) Gesamtwirtschaftliche Nachfrage und Industrielöhne lösen tendenziell Innovationen aus, die beschäftigungssenkend wirken. Dies wird bei den Löhnen durch einen Rückgang in den Produktionsplänen unterstützt. Auch ein gesamtwirtschaftliches Wirtschaftswachstum ist insgesamt arbeitssparend. (b) Die Gesamtwirkungen von Innovationen auf die Beschäftigung sind weniger eindeutig. Bei Produktinventionen werden Prozeßinnovationen (bei Prozeßinventionen auch Produktinnovationen) ausgelöst, die beschäftigungssenkend wirken, was bei den Prozeßinventionen durch erhöhte Produktionspläne wahrscheinlich kompensiert oder überkompensiert wird, wohingegen dies bei Produktinventionen eher fraglich ist.

Die Untersuchung läßt mit Oppenländer (1983) den Schluß zu, daß für die kurzfristige Analyse im Vergleich zum Nachfragemangel nicht mit relevanter technologischer Arbeitslosigkeit zu rechnen ist. Allerdings kann in einem makroökonomischen Ungleichgewichtsmodell keynesianische Arbeitslosigkeit durchaus durch technischen Fortschritt ausgelöst werden (Malinvaud, 1977, S. 88 ff.). Die hier vorgestellten partialanalytisch-mikroökonomischen Überlegungen können insofern den makroökonomischen Kalkül nicht ersetzen.

Literaturverzeichnis

Ashenfelter, O. C.; *Layard*, R. (1986): Handbook of Labor Economics, Amsterdam.

Carlberg, M. (1987): Makroökonomik der technologischen Arbeitslosigkeit, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 203, 123–137.

Hagemann, H. (1985): Freisetzungs- und Kompensationseffekte neuer Technologien: Zur Gefahr einer technologischen Arbeitslosigkeit, in: Buttler, F.; Kühl, J.; Rahmann, B. (Hrsg.), Staat und Beschäftigung, Nürnberg, 291–335.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Kähler, A. (1933): Die Theorie der Arbeitsfreisetzung durch die Maschine, Leipzig.

Katsoulacos, Y. (1984): Product Innovation and Employment, European Economic Review, 26, 83–108.

Kawasaki, S.; *Zimmermann*, K. F. (1986): Testing the Rationality of Price Expectations for Manufacturing Firms, Applied Economics, 18, 1335–1347.

Kawasaki, S.; *McMillan*, J.; *Zimmermann*, K. F. (1982): Disequilibrium Dynamics: An Empirical Study, American Economic Review, 72, 992–1003.

Klauder, W. (1986): Technischer Fortschritt und Beschäftigung, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 19, 1–19.

König, H.; *Zimmermann*, K. F. (1983): Mikroökonomische Preis- und Produktionsplanung im Ungleichgewicht, in: Enke, H.; Köhler, W.; Schulz, W. (Hrsg.), Struktur und Dynamik der Wirtschaft, Freiburg, 147–160.

— (1984): Produktionsplanung und Arbeitsnachfrage: Ein rekursives Modell mikroökonomischer Entscheidungen, in: Siebert, H. (Hrsg.), Intertemporale Allokation, Frankfurt, 133–184.

— (1986): Determinants of Employment Policy of German Manufacturing Firms: A Survey-based Evaluation, in: Oppenländer, K. H.; Poser, G. (Hrsg.), Business Cycle Surveys in the Assessment of Economic Activity, Altershot, 631–649.

Lederer, E. (1931): Technischer Fortschritt und Arbeitslosigkeit, Frankfurt.

Leontief, W. (1983): Technological Advance, Economic Growth, and the Distribution of Income, Population and Development Review, 9, 403–410.

Malinvaud, E. (1977): The Theory of Unemployment Reconsidered, Oxford.

Neary, J. (1981): On the Short-run Effects of Technological Progress, Oxford Economic Papers, 33, 224–233.

Oppenländer, K. H. (1983): Auswirkungen des technischen Wandels auf Beschäftigtenzahl und Beschäftigungsstruktur, Ifo-Studien, 29, 77–99.

Schumpeter, J. A. (1966): History of Economic Analysis, New York.

Sinclair, P. J. N. (1981): When Will Technical Progress Destroy Jobs?, Oxford Economic Papers, 33, 1–18.

Sneessens, H. R.; *Drèze*, J. H. (1986): A Discussion of Belgian Unemployment Combining Traditional Concepts and Disequilibrium Econometrics, Economica, 53, S 89–S 119.

Stoneman, P. (1983): New Technology, Demand and Employment, in: Bosworth, D. L. (Hrsg.), The Employment Consequences of Technological Change, London, 82–109.

Zimmermann, K. F. (1985): Innovationsaktivität, Preisinflexibilität, Nachfragedruck und Marktstruktur, in: Bombach, G.; Gahlen, B.; Ott, A. E. (Hrsg.), Industrieökonomik: Theorie und Empirie, Tübingen, 67–84.

— (1986a): On Rationality of Business Expectations: A Micro Analysis of Qualitative Responses, Empirical Economics, 11, 23–40.

— (1986b): The Employment Consequences of Technological Advance, Demand and Labor Costs in 16 German Industries, mimeo., Berlin.

— (1987): Trade and Dynamic Efficiency, Kyklos, 40, 73–87.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Reaktion der Beschäftigung auf Veränderungen der Wechselkurse

Von *Heiner Flassbeck*, Berlin

I. Einführung

Die Thematik „Wechselkurse und Beschäftigung" ist in zweifacher Hinsicht zu umfassend und zu komplex, als daß man umhin käme, sie von vornherein auf ein überschaubares Maß zu reduzieren. Zum einen gibt es keine allgemein anerkannte Theorie der Beschäftigung, in die lediglich einzubauen wäre, was an Wirkung von Wechselkursänderungen in einer offenen Volkswirtschaft zu erwarten ist. Zum anderen ist eine positive Theorie des flexiblen, d. h. marktbestimmten Wechselkurses nicht einmal in Ansätzen vorhanden. Gerade letzteres, so scheint mir, drückt sich unmittelbar in der Themenstellung aus, denn sie legt die Interpretation nahe, daß Wechselkursänderungen als gegeben, als quasi-autonom bzw. quasi-exogen angesehen werden können.

In einer solchen Interpretation zeigt sich zugleich die Ernüchterung, die in den letzten zehn Jahren die ökonomische Theorie hinsichtlich ihres Verständnisses marktbestimmter Wechselkurse hinnehmen mußte. Im folgenden sollen daher unter Wechselkursänderungen unvorhergesehene, schockartige, die Preisdifferenzen weit überschreitende Auf- oder Abwertungen verstanden werden, wie sie etwa das Verhältnis von US-Dollar zu D-Mark seit Anfang der 70er Jahre gekennzeichnet haben (Abb. 1).

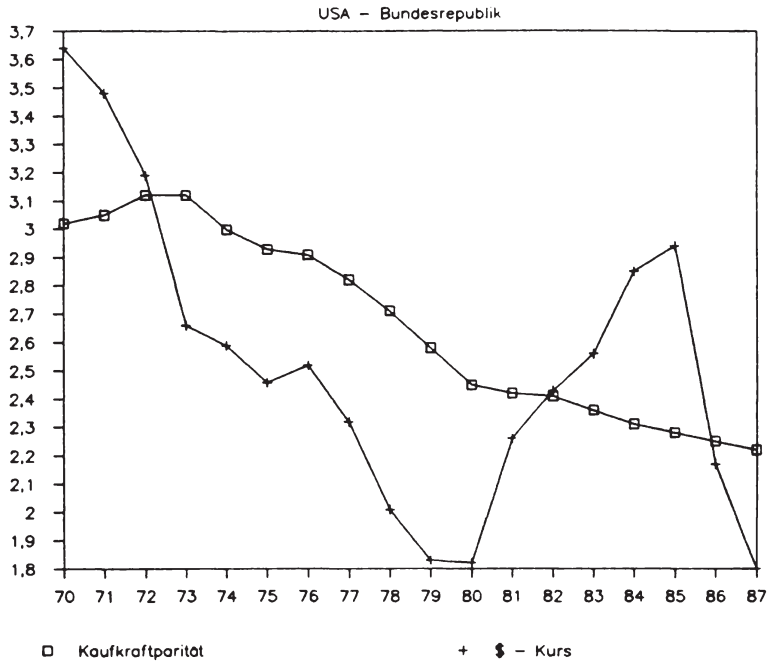
Solche Wechselkursänderungen schlagen sich in den durch sie induzierten terms of trade-Effekten auf der Angebotsseite der Volkswirtschaft wie Verschiebungen der gesamtwirtschaftlichen Angebotskurve nieder, also ähnlich wie technologische Fortschritte oder Rückschritte, die sich wiederum in einer Zu- oder Abnahme der Arbeitsproduktivität manifestieren. Gleichzeitig aber — und das unterscheidet gerade wechselkursinduzierte terms of trade-Effekte von technologischen Fortschritten oder rohstoffpreisinduzierten Schocks ganz fundamental — spiegeln sie sich auf der Nachfrageseite der Volkswirtschaft in Verschiebungen der gesamtwirtschaftlichen Nachfragekurve, wenn die Nachfrage nach Exporten und substitutiven Importen des betroffenen Landes elastisch ist.

An beiden Stellen, gesamtwirtschaftliches Angebot und gesamtwirtschaftliche Nachfrage, ist das Problem der allgemeinen Beschäftigungstheorie bereits deutlich angesprochen — wenngleich bei weitem nicht gelöst. Und doch werde ich versuchen, es just über die Analyse der Wirkung von schockartigen Wechselkursveränderungen einer Lösung etwas näherzubringen. Bei einer

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Abb. 1

Dollarkurs[1] und Kaufkraftparität[2]



1 **Jahresdurchschnittlicher Kurs des US-Dollar gegenüber der D-Mark**
2 **Mittlere Kaufkraftparität zwischen bundesdeutschem und US-Schema.**

Quelle: Deutsche Bundesbank, Statistisches Bundesamt

solchen Vorgehensweise bildet die Reaktion der Wirtschaftspolitik das letzte Glied der Ableitungskette. Das ist ohne weiteres keineswegs selbstverständlich. Es ist aber nur konsequent in einer Welt, in der Politik, im Vertrauen auf weitgehende Selbststabilisierung des Systems, das Währungssystem eingeschlossen, sich von vornherein darauf beschränkt, nur offensichtliches „Überschießen" der Märkte und dessen potentielle Auswirkungen auf nationale Volkswirtschaften zu begrenzen.

Die Kausalkette der ökonomischen Analyse verläuft damit heute genau umgekehrt wie in den 60er Jahren. Wurde damals, in der Nachfolge-Diskussion zum „assignment-Problem" vor allem[1], gefragt nach der Reaktion der Wechselkurse auf autonome wirtschaftspolitische Maßnahmen zur Stabilisierung von Beschäftigung und Preisen, hat heute — wie bereits angedeutet — die

[1] Vgl. etwa *Mundell* (1961) und (1968), *Fleming* (1962), *Sohmen* (1967).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wechselkursänderung einen autonomen (exogenen) Charakter erhalten, während der Politik — wenn überhaupt — nur noch eine Korrekturfunktion verbleibt. Das ist freilich nicht nur Ausdruck der durch die unübersehbaren Anomalien erschütterten alten Wechselkurstheorie, sondern sicher gleichermaßen Ergebnis eines durch die neoklassisch-monetaristische Gegenrevolution veränderten Politikverständnisses.

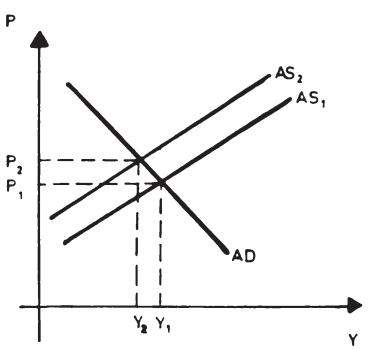
II. Der einfache (neoklassische) Ausgangsfall

Ausgangspunkt der Überlegungen zu den Auswirkungen schockartiger Wechselkursänderungen auf die Beschäftigung soll das üblicherweise verwendete Modell einer fallenden gesamtwirtschaftlichen Nachfragefunktion sein, wie sie sich aus der Auflösung der IS-LM-Gleichungen ergibt, und einer ansteigenden gesamtwirtschaftlichen Angebotskurve als Ausschnitt einer gesamtwirtschaftlichen Produktionsfunktion, die den Eigenschaften Konkavität und lineare Homogenität genügt.

Eine starke Abwertung der heimischen Währung in diesem Modell hat auf der Angebotsseite offensichtlich ganz ähnliche Auswirkungen wie eine schockartige Veränderung etwa der Rohstoffpreise[2]. Die Verteuerung der Einfuhr durch die Verschlechterung der terms of trade vermindert die Arbeitsproduktivität und erhöht — bei konstanten Nominallöhnen — Grenzkosten und Preise. Die gesamtwirtschaftliche Angebotskurve verschiebt sich von AS_1 nach AS_2 (Abb. 2).

Abb. 2

Angebotsschock bei Abwertung



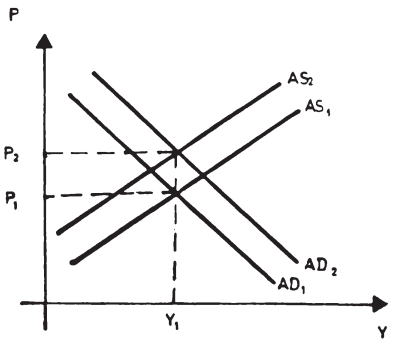
[2] Diese Darstellung gesamtwirtschaftlich relevanter Schocks findet sich zuerst bei *Gordon* (1975) und *Phelps* (1978), ist aber inzwischen Allgemeingut makroökonomischer Theorie geworden. Vgl. etwa *Bruno* (1986) und *Franz* (1986).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Das Realeinkommen (y) sinkt und das Preisniveau (p) steigt. Anders als Rohstoffpreisschocks haben Abwertungen aber zwingend eine zweite Dimension. Bei normal elastischer Nachfrage nach den Gütern des betroffenen Landes führt die Verbilligung des Exports zu einem gleichzeitig eintretenden (positiven) Nachfrageschock. Die gesamtwirtschaftliche Nachfragekurve (AD) verschiebt sich nach rechts (Abb. 3).

Abb. 3

Angebots- und Nachfrageschock bei Abwertung

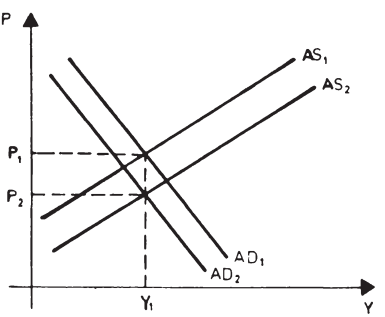


Das führt zu einem äußerst interessanten Ergebnis. Das neue Gleichgewicht ist im Punkt (p_2, y_1) zu finden. Es sind unter geeigneten Modellbedingungen offenbar Konstellationen denkbar, bei denen das Realeinkommen konstant bleibt und nur die Preise gestiegen sind.[3]

Umgekehrte Wirkungen hat natürlich eine Aufwertung der heimischen Währung (Abb. 4).

Abb. 4

Angebots- und Nachfrageschock bei Aufwertung



[3] Das ist so sicher nicht zwingend, kann aber zur Vereinfachung der weiteren Überlegungen zunächst angenommen werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Hier ist das Preisniveau bei konstantem Realeinkommen im neuen Gleichgewicht (p_2, y_1) gesunken. Solch ein Ergebnis, bei dem es naheliegt anzunehmen, daß die Beschäftigung in beiden Fällen (Ländern) unverändert geblieben ist, die Phillipskurve also nur parallel verschoben wurde, suggeriert die häufig anzutreffende Schlußfolgerung, das Währungssystem beeinflusse bei flexiblen Wechselkursen nur die stabilitätspolitische Position der betroffenen Länder. Eine Aufwertung sei daher durchweg positiv und eine Abwertung durchweg negativ für die Realisierung der gesamtwirtschaftlichen Ziele eines Landes in einem weltweiten Nullsummenspiel. In einem solchen Modell verschaffen flexible Wechselkurse, ganz gleich, was im einzelnen die Wechselkursschwankungen determiniert, beschäftigungspolitische Autonomie. Preispolitische Autonomie hängt dagegen an den Voraussetzungen der Validität der Kaufkraftparitätentheorie, die durch die Realität als systematische Erklärung für wirtschaftspolitisch relevante Fristen ausgeschieden worden ist.[4] Doch so einfach ist auch die Frage der beschäftigungspolitischen Autonomie bei genauerem Hinsehen nicht.

III. Eine notwendige (keynesianische) Differenzierung

Um zu einem genaueren und realistischeren Bild der Wirkung von Wechselkursschocks auf die Beschäftigung zu kommen, müssen wir die Umsetzung von Angebots- und Nachfrageschocks in Beschäftigung, die die einfache Abbildung von gesamtwirtschaftlichen Angebots- und Nachfragekurven nicht unmittelbar liefert, hinterfragen. Gerade die in der jüngeren Literatur fast schon selbstverständlich gewordene Gleichsetzung von Einkommens- mit Beschäftigungswirkungen *auch* im Fall des Angebotsschocks läßt sich ohne weiteres erschüttern.[5]

Was geschieht tatsächlich, wenn sich die terms of trade eines Landes infolge einer Rohstoffpreisexplosion oder einer Abwertung drastisch verschlechtern? Die Verschiebung der Angebotskurve nach links zeigt eindeutig einen negativen Einkommenseffekt. Doch die zwingend erforderliche Ableitung dieses Effektes selbst über die Wirkungskette gestiegene Importpreise — sinkende Arbeitsproduktivität — steigende Grenzkosten bei unveränderten Nominallöhnen beweist unmittelbar die Fragwürdigkeit der Behauptung einer gesunkenen Beschäftigung.[6] Denn aus sinkendem Realeinkommen und sinkender Arbeitspro-

---

[4] Vgl. die Abbildungen 1, 6 und 7.

[5] Vgl. vor allem die oben (Fn. 2) erwähnten Arbeiten sowie besonders eklatant bei *Gramlich* (1979) S. 129.

[6] Für eine exakte modellmäßige Ableitung der für eine Konstanz der Beschäftigung notwendigen Bedingungen vgl. allerdings *Phelps* (1978), S. 210ff.

Phelps kommt anhand seiner klaren Ableitung zu dem Ergebnis, daß im Falle eines Angebotsschocks bei unveränderter Geldmenge und rigiden Nominallöhnen Vollbeschäftigung erhalten werden kann. Er relativiert den Befund selbst jedoch durch eine empirisch begründete Einschränkung, die meines Erachtens weder notwendig noch plausibel ist. Phelps stellt zu Recht fest, daß die Ableitung der Beschäftigungsneutralität eine konstante Umlaufsgeschwindigkeit des Geldes voraussetzt bzw. eine Einkommenselastizität der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

duktivität läßt sich nach der Definitionsgleichung für das Realeinkommen (y) die Beschäftigung als Quotient von y und der Arbeitsproduktivität darstellen und somit ein Beschäftigungseffekt nicht unmittelbar ableiten. Das ist jedoch nicht nur definitionsgemäß richtig, sondern hat durchaus seine markttheoretische Rationalität.

Verdeutlichen läßt sich das leicht am Fall eines (hypothetischen) *reinen* negativen Angebotsschocks. Hätten beispielsweise die Ölpreisexplosionen der 70er Jahre keinen negativen Nachfrageeffekt mit sich gebracht, wären also keine (zusätzlichen) Leistungsbilanzdefizite auf seiten der Industrieländer entstanden, hätte sich die Wirkung der terms of trade-Veränderung für die Welt beschränkt auf eine Nachfrageverschiebung von Produkten, die in den Industrieländern mit dem jetzt an die OPEC transferierten Einkommen nachgefragt worden wären, auf Produkte, die jetzt von der OPEC mit dem zusätzlichen Einkommen tatsächlich nachgefragt wurden. Das hätte sicher eine Vielzahl von Friktionen bei der intersektoralen und interregionalen Anpassung an die neue Nachfragestruktur mit sich gebracht, ein globales Arbeitsmarktungleichgewicht — wie es tatsächlich zu beobachten war — ist nur schwerlich zu konstruieren.[7] Entspre-

---

Geldnachfrage von eins. Er verweist auf empirische Untersuchungen, die dagegen auf Elastizitäten von deutlich unter eins hinweisen. Doch ein solches Vorgehen ist methodisch nicht zu rechtfertigen. Reine Angebotsschocks und damit auch die Bedingungen, unter denen Phelps seine Analyse vornimmt, sind in der Realität nicht anzutreffen. Alle rezessiven Situationen im Gefolge von Angebotsschocks in der Vergangenheit waren von gleichzeitigen Nachfrageschocks überlagert. Daß dann eine Elastizität von kleiner als eins zu beobachten ist, muß in erster Linie keynesianisch als Folge der Wirkungen des Nachfrageschocks auf die Liquiditätspräferenz interpretiert werden, kann aber nicht systematisch als Argument gegen die Beschäftigungsneutralität von Angebotsschocks dienen. Vgl. *Phelps* (1978), insbesondere S. 211.

[7] Mit anderen Worten, der an einer Stelle (Sektor, Region) weggefallenen Nachfrage und dem erhöhten Angebot an Arbeit hätten an anderer Stelle (Sektor, Region) umgekehrte Verhältnisse gegenübergestanden. Praktisch gesprochen, das Verhältnis von offenen Stellen zu Arbeitslosen hätte sich für die Welt nicht geändert. Der entscheidende Fehler der Analyse von Gordon liegt genau hier. Er folgert, daß bei konstantem Nominaleinkommen der Wert der Produktion des nicht durch den Preisschock begünstigten Teils der Wirtschaft sinken muß und dadurch die Beschäftigung sinkt und unfreiwillige Arbeitslosigkeit wegen der von ihm angenommenen Rigidität der Nominallöhne entsteht. Gordon verkennt, daß die Einkommensumverteilung durch den Rohstoffpreiseffekt (bei ihm Ernteausfalleffekt) zwar bestimmte Produktionen unrentabel macht, für andere (u. U. auch an anderer Stelle) aber eine neue Nachfrage entstehen läßt, denn weder das Realeinkommen noch das Nominaleinkommen für die Region im ganzen („die Welt") hat sich geändert. Eine Erhöhung der Sparquote generell anzunehmen, wie es im Fall der OPEC zu beobachten war, scheint nicht zwingend und wird auch nicht explizit erwähnt. Vgl. *Gordon* (1975), S. 188.

Nur wenn man annimmt, daß es den Arbeitsanbietern gelingt, sich über höhere Nominallöhne zunächst der Anpassung an das geänderte Realeinkommensniveau zu entziehen (also etwa die Reallöhne oder den Reallohnzuwachs unverändert hoch zu halten) *und* die Arbeitsnachfrager daraufhin erfolgreich in dem Bemühen sind, über höhere Preise und/oder höhere Produktivität ihre alte Verteilungsposition wiederherzustellen, dann sinkt bei konstantem Geldangebot (Geldangebotswachstum) die Beschäfti-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

chendes gilt für die Angebotswirkung im Aufwertungsland oder generell für positive Angebotsschocks. Auch hier verändern sich Arbeitsproduktivität und Realeinkommen simultan in die gleiche Richtung, so daß ein positiver Beschäftigungseffekt nicht bzw. wiederum nur aus Friktionen des Anpassungsprozesses in einzelnen Sektoren oder Regionen abzuleiten ist.[8]

Ganz anders ist jedoch die Wirkung des bei Wechselkursänderungen der Verschiebung der Angebotskurve notwendigerweise entsprechenden Nachfrageeffekts. Ein Rückgang der Arbeitsproduktivität, der den Einkommensrückgang bezüglich seiner Beschäftigungswirkung ausgleichen könnte, ist hier nicht zu erwarten. Nur als Folge von Friktionen des Anpassungsprozesses (Durchhalten von Arbeitern in den Unternehmen) kann eine Begrenzung der negativen Beschäftigungseffekte in Aufwertungsländern erwartet werden. Die Transformation einer ausgefallenen Nachfrage infolge des Verlustes an Wettbewerbsfähigkeit oder einer höheren Sparquote der von einer Einkommensumverteilung begünstigten Gruppe von Wirtschaftssubjekten (wie im Falle von OPEC I und II) ist nur in einfachsten neoklassischen Modellen mit optimal arbeitendem Zinsmechanismus friktionsfrei möglich. Das heißt wiederum im Aufwertungsfall, die Erhöhung der realen Geldmenge durch die Absenkung des Inlandspreisniveaus und das zunehmende Angebot an Kapital durch die Einschränkung der Produktionsmöglichkeiten wirkt zwar tendenziell zinssenkend, der Keynesschen Kritik kann sich dieser Transformationsprozeß jedoch auf keinen Fall entziehen. Höhe und Dauer der zu erwartenden Arbeitslosigkeit sind hier eine Frage der intertemporalen Anpassungseffizienz, was bedeutet, der Effizienz der Anpassung des Systems über Geld- und Kapitalmärkte.

Auch im Abwertungsland spricht unter Bedingungen nicht voll ausgelasteter Kapazitäten alles für die keynesianische Sicht, daß nämlich die restriktiven Wirkungen auf die Beschäftigung, die über die Zinswirkung infolge sinkender realer Geldmenge und steigender Kapitalnachfrage im Abwertungsland zu erwarten sind, nicht groß genug sein werden, um den stimulierenden Effekt der Nachfrageseite vollständig auszugleichen.

---

gung. Das ist dann aber nicht Folge des Angebotsschocks, sondern eines exogen herbeigeführten Konflikts von Geld- und Nominallohnpolitik im Gefolge eines Angebotsschocks, an dessen Ende auch bei „richtigen" (verteilungsneutralen) Reallöhnen *immer*, sowohl bei einer (beliebig schnellen) Anpassung der Unternehmen über höhere Produktivität als auch über höhere Preise, ein Rückgang der Beschäftigung unvermeidlich ist. Die geeignete Therapie für die entstehende Arbeitslosigkeit ist dann nicht ein Rückgang der Reallöhne bei wieder verminderter Produktivität und/oder höheren Preisen, sondern ein Rückgang der Nominallöhne bei unveränderter Produktivität und konstanten Reallöhnen.

[8] Diese Einsicht ist der Kern dessen, was David Ricardo und John Stuart Mill als Say's Law bezeichnet haben. Keynes' Interpretation berührt diese Version des Gesetzes nicht. Gerade eine konsequent keynesianische Analyse der Beschäftigungsentwicklung — so meine Behauptung — muß sich, wie bei Mill schon angedeutet, auf diese Erklärung für vernünftiges Handeln der Menschen auf längere Sicht stützen. Vgl. dazu *Ricardo* (1951), S. 289–300; *Mill* (1908), S. 556–563; *Keynes* (1936), S. 25, 26.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

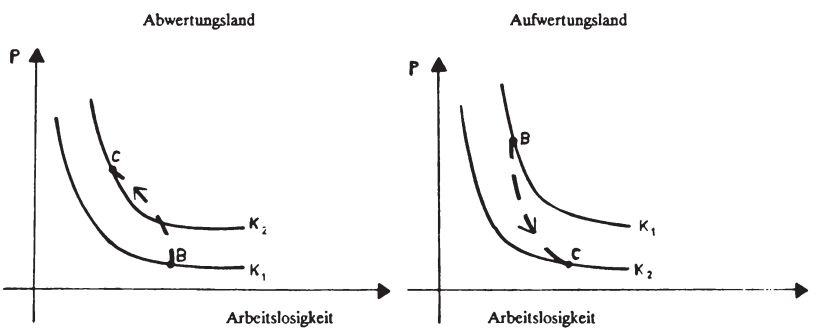
Wohlgemerkt: Das alles ist nur ein Problem der Nachfrageseite, nur in diesem Fall bietet sich eine systematische Unterscheidung der Effizienz der Anpassungsreaktionen an. Hier (Abwertungsland) positiver Nachfrage-versus negativer Zinseffekt, dort (Aufwertungsland) negativer Nachfrage-versus positiver Zinseffekt. Offensichtlich ist die Problemstruktur in vieler Hinsicht analog zu der vieldiskutierten Frage staatlicher Stimulierungsversuche unter einem Regime von Außengeld.[9]

Schließt man sich also konsequent einer klassisch-monetaristischen Sichtweise an, bleibt trotz der notwendigen Trennung von Angebots- und Nachfragewirkungen das Ergebnis der Änderung von Wechselkursen auf die Beschäftigung identisch mit dem im vorhergehenden Abschnitt: wegen der inhärenten Stabilität des Systems in Reaktion auf autonome (exogene) Nachfrageverschiebungen ist jede Volkswirtschaft bei flexiblen Wechselkursen beschäftigungspolitisch isoliert (autonom). Das ist der harte Kern der früher häufig, heute aber praktisch nicht mehr vertretenen Theorie einer konjunkturpolitischen Isolierungswirkung durch flexible Wechselkurse.[10]

Unterwirft man sich aber der differenzierten Sichtweise des keynesianischen Ansatzes, verschiebt sich nicht nur die Phillipskurve selbst, sondern auch die Position von Auf- und Abwertungsland auf der Phillipskurve jeweils von Punkt B nach Punkt C (Abb. 5).

Abb. 5

Phillipskurveneffekte



[9] Allerdings können die Preiseffekte staatlichen Nachfrageentzugs oder staatlicher Stimulierung nicht mit denen von Wechselkursänderungen verglichen werden, vor allem, da bei Wechselkursänderungen die Preisänderung Ursache der Mengenänderung ist, während bei staatlicher Nachfrageveränderung Preisanpassungen eher als Folge zu interpretieren sind. Auch die Dimensionen beider Effekte dürften in der Realität weit auseinanderliegen. Zudem können negative Erwartungseffekte bezüglich der Effizienz staatlicher Maßnahmen und langfristiger Wirkungen staatlicher Verschuldung bei wechselkursbedingter Nachfrageveränderung nicht in gleicher Weise geltend gemacht werden.

[10] Vgl. etwa *Tower / Willet* (1976).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die nationale Volkswirtschaft ist dann sowohl preis- als auch beschäftigungspolitisch abhängig vom Ausland resp. der Funktionsweise des Währungssystems.

IV. Politikreaktionen

Diese Reduktion der beschäftigungsrelevanten Wirkungen von (großen) Wechselkursänderungen auf die Nachfrageseite und deren endogene Anpassungsmechanismen hat unter bestimmten Voraussetzungen bedeutende Konsequenzen für die Frage einer geeigneten Politikreaktion.

Zunächst führt das, was man unter währungspolitischen Gesichtspunkten als Normalreaktion bezeichnen könnte, nämlich expansive Geldpolitik zur Begrenzung der Aufwertung und restriktive Geldpolitik zur Begrenzung der Abwertung, auch beschäftigungspolitisch in die richtige, weil den Stabilisierungsprozeß unterstützende Richtung. Der Versuch der Geldpolitik, ein „Überschießen" der Wechselkurve zu verhindern oder einzudämmen, verstärkt den ohnehin angelegten (endogenen) Ausgleich des außenwirtschaftlich verursachten Nachfrageschocks durch interne Nachfrageanpassung. Auf diese Weise wird quasiautomatisch dem Entstehen von „Teufelskreisen" aus Abwertung, Inflation und sich verstärkender Abwertung und „Tugendkreisen" aus Aufwertung, Preisstabilität und sich verstärkender Aufwertung entgegengewirkt.

Weit schwieriger zu beurteilen ist die Frage der adäquaten Reaktion der Löhne bzw. der Lohnpolitik. Die Hinnahme vorübergehend sinkender Reallöhne im Abwertungsland und vorübergehend steigender im Aufwertungsland ohne Rückwirkungen auf die folgenden Lohnverhandlungen, also eine stabile Nominallohnentwicklung, erscheint am ehesten geeignet, die Stabilisierung zu unterstützen. Der Versuch dagegen, im Abwertungsland durch sinkende Nominallöhne die Preisstabilität zu sichern, verschlechtert die Wettbewerbsposition der Handelspartner ebenso noch weiter wie eine Politik steigender Nominallöhne im Aufwertungsland (zur Sicherung der Nachfrage) die Vorteile der anderen noch vergrößert. Umgekehrt entlastet eine Politik steigender Nominallöhne im Abwertungsland zwar die Aufgabe der Geldpolitik mittelbar über eine weitere Rückführung der realen Geldmenge, belastet sie aber unmittelbar über ihre Preiseffekte. Analog gilt das für sinkende Nominallöhne im Aufwertungsland. Sicher lassen sich ausgeklügelte Kombinationen von Geld- und Lohnpolitik ausdenken, die besser als eine allein auf Wechselkurstendenzen reagierende Geldpolitik und eine stabile Lohnpolitik geeignet sein mögen, die Position auf der Phillipskurve nicht allzuweit zu verändern. Doch ob komplizierte Konzepte dynamischer Interaktion von Geld- und Lohnpolitik auch optimal in die Realität umsetzbar sind, ist nicht nur wegen der relativen Unbeweglichkeit politischer Handlungsmuster eine offene Frage.

Außerordentlich erschwert wird der Rückzug auf bestimmte Verhaltensregeln ohnehin dadurch, daß starke Auf- und Abwertungen nicht systematisch einer

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

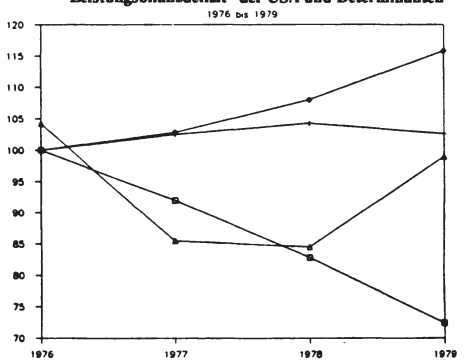
bestimmten außen- und/oder binnenwirtschaftlichen Entwicklungsphase bzw. Zielkonstellation zugerechnet werden können, wie das in besonders eklatanter Weise in den vergangenen zehn Jahren für das Verhältnis von D-Mark zu US-Dollar zu beobachten war.

Eine deutliche (reale) Abwertung für ein Land, das konjunkturell stärker expandiert, wie es für die USA im Verhältnis zur Bundesrepublik zwischen 1976 und 1979 der Fall war, bedeutet zwar im Hinblick auf die Beschäftigungssituation und die Preisstabilität eine Destabilisierung, weil die ohnehin kräftigere binnenwirtschaftliche Expansion noch verstärkt wird. Auch hinsichtlich der für die Determination des Wechselkurses wichtigen Erwartungsfaktoren „Preisgefälle" und „Rendite auf Sachkapital" wirkt eine (autonome) Abwertung destabilisierend, d. h., sie vergrößert selbst die die Abwertung mit verursachenden Differenzen. Allerdings wirkt die Abwertung hinsichtlich des im Zuge eines Konjunkturvorlaufs zu erwartenden Leistungsbilanzdefizits (durch die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit) und hinsichtlich der Geldzinsdifferenz (durch die Verminderung der realen Geldmenge) ausgleichend (Abb. 6).

Abb. 6

Leistungsbilanzdefizit[1] der USA und Determinanten[2]

1976 bis 1979



□ $-Kurs + Wachst.Diff. ◇ Preisdiff. △ Lb.Def.

1 Leistungsbilanzdefizit der USA in Mrd. US-Dollar plus 100.
2 1976 = 100 - Wachstumsdifferenz: Wachstumsrate des realen BSP der USA minus Wachstumsrate des realen BSP der Bundesrepublik
- Preisdifferenz: Wachstumsrate des Konsumentenpreisindex USA minus Bundesrepublik
- Dollarkurs: Jahresdurchschnittliche Veränderung (Aufwertung des US-Dollars: plus).

Umgekehrt im Fall einer (autonomen) Aufwertung für das stärker expandierende Land, wie es für die USA im Verhältnis zur Bundesrepublik zwischen 1982 und 1985 zu beobachten war. Hier wirkt die Aufwertung bezüglich der Beschäftigungs- und Preissituation ausgleichend: der positive Konjunktureffekt des aufwertenden Landes wird in stärkerem Maße von den Handelspartnern für eigene Beschäftigungsgewinne genutzt werden können, die erwartungsbilden-

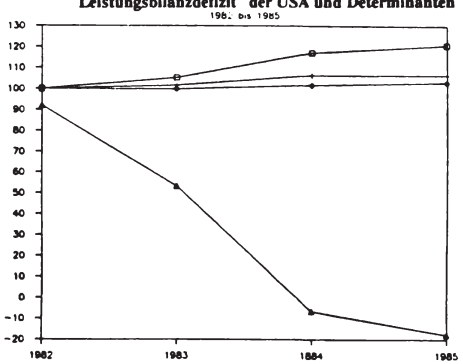
DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

den Faktoren Preis- und Renditegefälle sowie die Verminderung der Zinsdifferenz durch die Erhöhung der realen Geldmenge stabilisieren die Wechselkurserwartungen. Allerdings wirkt die Aufwertung nunmehr destabilisierend auf die Leistungsbilanzsituation durch die Verschlechterung der Wettbewerbsfähigkeit, wodurch sich das konjunkturell ohnehin zu erwartende Defizit weiter erhöht. Zudem bedeutet die Vergrößerung der realen Geldmenge eine Destabilisierung im Hinblick auf eine Konjunktursituation, die im Aufwertungsland von vornherein durch eine stärkere monetäre Expansion geprägt gewesen sein dürfte (Abb. 7).

Abb. 7

Leistungsbilanzdefizit[1] der USA und Determinanten[2]

1982 bis 1985



□ $-Kurs + Wachst.Diff. ◇ Preisdiff. △ Lb.Def.

1 Leistungsbilanzdefizit der USA in Mrd. US-Dollar plus 100.
2 1982 = 100 - Wachstumsdifferenz: Wachstumsrate des realen BSP der USA minus Wachstumsrate des realen BSP der Bundesrepublik
- Preisdifferenz: Wachstumsrate des Konsumentenpreisindex USA minus Bundesrepublik
- Dollarkurs: Jahresdurchschnittliche Veränderung (Aufwertung des US-Dollars: plus).

Diese offenbar verwirrende Vielfalt unterschiedlicher Einflußfaktoren macht eines unmißverständlich deutlich. Es gibt keine einfachen Erklärungsmuster, mit Hilfe derer eine bestimmte Beschäftigungs-Preis-Konstellation mit einer bestimmten Wechselkursreaktion verbunden werden kann. Immer existieren destabilisierende Elemente im Ablauf eines solchen Prozesses. Daraus aber folgt, daß in einem Währungssystem, in dem die Marktteilnehmer darauf angewiesen sind, Informationen über die weitere Wechselkursentwicklung vor allem aus der *Deutung* makroökonomischer Verläufe zu gewinnen, Labilität und Desorientierung nicht vermieden werden können. Die zu beobachtenden enormen Schwankungen zwischen den wichtigsten Währungen der Welt erklären sich aus dieser *notwendigen* Desorientierung, die schließlich eine spekulative Gegenbewegung immer erst dann hervorbringt, wenn eines der im Ablauf des Prozesses unvermeidbaren Ungleichgewichte ein Ausmaß erreicht hat, das (scheinbar) für jedermann offenbar macht, daß eine Korrekturbewe-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gung unvermeidlich ist. Die Inflationsrate des Jahres 1979 in den USA steht ebenso für ein solch offensichtliches Ungleichgewicht wie das Leistungsbilanzdefizit des Jahres 1985.

Die daraufhin einsetzende Gegenbewegung korrigiert dann zwar das größte sichtbare Ungleichgewicht, ohne aber zu einem in irgendeinem Sinne „richtigen" Kurs zurückkehren zu können, bis ein neues sichtbares Ungleichgewicht auf eine erneute Gegenbewegung hinsteuert.[11] Damit aber schließt sich der Kreis zur Beschäftigungstheorie. Zwar ist eine Analyse der Auswirkung quasiexogener Wechselkursänderungen auf die Beschäftigung, wie oben gezeigt, möglich und sinnvoll. Die dynamische Interaktion der Phänomene in der Realität gibt den Reaktionen von Beschäftigung und Preisen und den durch sie ausgelösten Politikrückwirkungen aber selbst wieder ein für die Bewegung der Wechselkurse mitbestimmendes Moment. Die einer Wechselkursänderung u. U. folgende Verschiebung der Position eines Landes auf der Phillipskurve trägt immer dann die Chance oder das Risiko einer baldigen Rückkehr auf die Ausgangsposition in sich, wenn es gelingt, die Devisenmärkte von der Instabilität der neuen Position zu überzeugen. Damit ist Wechselkurspolitik in der einen oder anderen Weise immer auch Beschäftigungspolitik und umgekehrt.

Insgesamt und makroökonomisch betrachtet, ist das alles nur Teil eines weltweiten Nullsummenspiels, das letztlich die *Welt* in ihrem Bemühen um mehr Beschäftigung nicht weiter bringt. Es war meines Erachtens fatal für die wirtschaftliche Entwicklung der Welt seit Mitte der 70er Jahre, daß der fundamentale Unterschied zwischen den oft zugleich auftretenden Schocks aus dem Währungssystem und den realen Schocks nicht klar verstanden wurde. Im Nullsummenspiel der terms of trade-Änderungen im Rahmen des Währungssystems genügen in der Regel die beschriebenen tradierten Politikreaktionen, um wenigstens das Notwendige für eine Stabilisierung des Systems zu tun. Terms of trade-Verschlechterungen in der Folge von OPEC I und II bedeuteten aber — ganz im Gegensatz zu terms of trade-Verschlechterungen als Folge von Abwertungen — einen negativen Angebotsschock *und* einen negativen Nachfrageschock.

In diesem Falle mit geldpolitischer Restriktion zu reagieren bedeutete nicht nur, den neoklassischen Stabilisierungsmechanismus fallender Zinsen für den

---

[11] Vgl. in diesem Sinne meine Überlegungen zu Ursachen und Wirkungen des Leistungsbilanzdefizits der Bundesrepublik zu Beginn dieses Jahrzehnts: *Flassbeck* (1983). Inzwischen wird mehr und mehr erkannt, daß das Paradigma des Gleichgewichtswechselkurses nicht zu halten ist, sondern eine theoretisch scheinbar unbefriedigende Mischung aus „fundamentals-", „news-" und „bubble-"Ansatz unter Berücksichtigung technischer Marktanalysen die plausibelsten Ergebnisse erbringt. Insbesondere die jüngste Arbeit von *Schulmeister* (1987) deutet hier auf erhebliche Fortschritte hin. Ich habe jüngst in einer umfassenden Analyse, deren Entstehen allerdings schon über zehn Jahre zurückreicht, näher dargelegt, aus welchen Gründen der Informationsverarbeitung am Devisenmarkt eine immanente Instabilität eines Systems marktbestimmter Wechselkurse unumgänglich ist (*Flassbeck* 1988).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Fall eines negativen Schocks nicht zum Zuge kommen zu lassen, sondern ihn sogar umzukehren und damit eine Destabilisierung infolge eines *zusätzlichen* negativen Nachfrageschocks, die mit großen negativen Beschäftigungseffekten einhergehen mußte, herbeizuführen. Vor allem daraus, weniger aus den Nullsummeneffekten des Währungssystems, folgte die zweimalige Nordostverschiebung der Phillipskurve für den Großteil der westlichen Industrieländer.

Wie wenig diese Zusammenhänge verstanden werden, zeigt auch die zu Beginn des Jahres 1986 gängige Charakterisierung von OPEC III — der Rückverteilung von Realeinkommen durch den Ölpreisverfall — als „Konjunkturprogramm". Genau das war es natürlich nicht, sondern ein positiver Angebotsschock, der zwar das Realeinkommen, nicht aber die Beschäftigungssituation veränderte. Daß gleichzeitig die Bundesrepublik mit einem negativen Nachfrageschock infolge der Aufwertung der D-Mark gegenüber dem US-Dollar konfrontiert war, erklärt, warum heute — ein Jahr nach diesem sogenannten Konjunkturprogramm Ölpreissenkung — die Bundesrepublik eine erneute Rechtsverschiebung ihrer Position auf der Phillipskurve zu fürchten hat. Die Gegenbuchung dazu findet sich in den immer noch expandierenden USA und dem im Gefolge einer starken (realen) Abwertung aufblühenden Großbritannien.

V. Schlußbemerkung

Eine entscheidende Relativierung an dem Gesagten ist noch anzubringen. Was sich makroökonomisch leicht als Nullsummenspiel des Währungssystems darstellen läßt, muß in der Realität keineswegs ein Nullsummenspiel sein. Da durch die Wechselkursänderungen Wettbewerbspositionen der Unternehmen auf den Weltmärkten direkt verbessert oder verschlechtert werden können, ohne daß das im Einklang mit den „fundamentals" sein muß, haben spekulativ verursachte Wechselkursschwankungen auch einen bedeutenden Einfluß auf die Dispositionen und die Dispositionssicherheit der Unternehmen. Wenn Investitionen in den Export oder die Importsubstitution sich in ganz kurzer Zeit allein deshalb als Fehlinvestitionen erweisen, weil spekulative Bewegungen am Devisenmarkt den Investitionen die Geschäftsgrundlage entziehen, dann werden viele solcher Investitionen in Zukunft unterbleiben, weil ihre Rendite diese erhöhte Risikoprämie nicht mehr decken kann. Die einfache Gegenrechnung, daß andere Unternehmen in anderen Ländern anstelle der so betroffenen Unternehmen „windfall profits" einstreichen können, reicht nicht aus, die These vom Nullsummenspiel zu begründen. Daß die incentives zum Investieren, die von solchen windfall profits ausgehen, gerade die disincentives auf der anderen Seite ausgleichen, ist nicht ohne weiteres plausibel. Insbesondere nicht, wenn man sich vor Augen hält, daß vieles dafür spricht, daß gerade dynamische Unternehmen in Ländern mit guten Wettbewerbsbedingungen immer wieder von Aufwertungsschüben in den Bemühungen, auf den Weltmärkten ihre Position auszubauen, zurückgeworfen werden. Hier liegt der tiefere Sinn der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Frage nach der Reaktion von Beschäftigung auf Veränderungen der Wechselkurse. Wenn Investitionen unterbleiben, weil die gestiegene Unsicherheit nicht mehr realwirtschaftlich kompensiert werden kann, gehen auch durch ein makroökonomisches Nullsummenspiel Einkommens- und Beschäftigungschancen verloren, die man im nachhinein dem Währungssystem nur schwer zurechnen kann.

Der dramatische Rückgang der Zuwachsraten des Welthandels seit Anfang der 70er Jahre (von nahe zehn auf zuletzt etwa drei Prozent) hat sicher viele Gründe. Inwieweit die Friktionen des Nullsummenspiels „flexible Wechselkurse" dazu beigetragen haben, läßt sich empirisch sicher nicht ermitteln. Viel größere theoretische Anstrengungen sind daher nötig, um die Auswirkungen spekulativer Wechselkursbewegungen auf die dynamische Allokation der Ressourcen in der Welt tiefer zu durchdringen. Schließlich ist es den Ökonomen in den vergangenen zehn Jahren gelungen, selbst die Politik davon zu überzeugen, wie gefährlich für eine befriedigende Entwicklung der Weltwirtschaft die Instabilität des Geldwertes in der Zeit (Inflation) ist. Die Bedeutung der Stabilität des Geldwertes im Raum (feste Wechselkurse) ist es wert, wiederentdeckt zu werden.

Bibliographie

Bruno, Michael (1986): „Aggregate Supply and Demand Factors in OECD Unemployment: An Update", Economica 53, S. S35–S52.

Flassbeck, Heiner (1983): „Das Leistungsbilanzrätsel. — Eine kritische Betrachtung zum Stand der Wechselkurstheorie", Konjunkturpolitik 29/5, S. 261–284.

— (1988): Preise, Zins und Wechselkurs — Zur Theorie der offenen Volkswirtschaft bei flexiblen Wechselkursen, Tübingen.

Fleming, Marcus (1962): „Domestic Financial Policies Under Fixed and Under Floating Exchange Rates", IMF Staff Papers 9 (Nov.), S. 369–379.

Franz, Wolfgang (1986): „Arbeitslosigkeit und ihre Ursachen in der Arbeitsmarkttheorie der achtziger Jahre: Einige mikro- und makroökonomische Aspekte", in: H.-J. Krupp/B. Rohwer/K. W. Rothschild (Hrsg.), Wege zur Vollbeschäftigung, Freiburg, S. 32–49.

Gordon, Robert J. (1975): „Alternative Responses of Policy to External Supply Shocks", Brookings Papers on Economic Activity 6 (1), S. 183–204.

Gramlich, Edward M. (1979): „Macro Policy Responses to Price Shocks", Brookings Papers on Economic Activity (1), S. 125–166.

Keynes, John M. (1936): „The General Theory of Employment, Interest and Money", in: The Collected Writings of John Maynard Keynes, Vol. VII, London u. Basingstoke, 1973.

Mill, John S. (1908): Principles of Political Economy, ed. by Sir William Ashley, London.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mundell, Robert A. (1961): „Flexible Exchange Rates and Employment Policy", Canadian Journal of Economics and Political Science, 27, S. 508–517.

— (1968) „The Appropriate Use of Monetary and Fiscal Policy for Internal and External Stability", in ders., International Economics, New York, S. 233–239.

Phelps, Edmund S. (1978): „Commodity-Supply Shocks and Full-Employment Monetary Policy", Journal of Money, Credit and Banking, Vol. 10, No. 2, S. 206–221.

Ricardo, David (1951): „On the Principles of Political Economy and Taxation" (3. Aufl.), in: P. Sraffa (Hrsg.): The Works and Correspondences of David Ricardo, Vol. I, Cambridge.

Schulmeister, Stephan (1987): An Essay on Exchange Rate Dynamics, Discussion Paper IIM / LMP 87–8, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Sohmen, Egon (1967): „Fiscal and Monetary Policies under Alternative Exchange-Rate Systems", The Quarterly Journal of Economics, 81, S. 515–523.

Tower, Edward / *Willett*, Thomas B. (1976): The Theory of Optimum Currency Areas and Exchange-Rate Flexibility, Princeton.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Bevölkerungsentwicklung, Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung

Von *Wolfgang Klauder*, Nürnberg

I. Einleitung

Zwischen der Entwicklung von Bevölkerung und Beschäftigung bestehen vielfältige Beziehungen. Am offenkundigsten sind diese auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes. Das verfügbare Angebot an Arbeitskräften resultiert aus a) Umfang und Struktur der Bevölkerung und b) deren Erwerbsbeteiligung. Aber auch der Bedarf an Arbeitskräften wird von der Bevölkerungsentwicklung beeinflußt, wenngleich nur indirekt über die Folgen etwa für Konsum, Investitionen und technischen Fortschritt. Umgekehrt sind schließlich Rückwirkungen z. B. von der Arbeitsmarktlage und der Einkommensentwicklung sowohl auf die Bevölkerung wie Kinderzahl oder Wanderungen als auch auf die Erwerbsbeteiligung denkbar.

Die Zusammenhänge sind seit den Klassikern nur relativ selten beachtet worden. Dies ist nicht verwunderlich, wenn man sich vor Augen hält, wie sehr z. B. noch 1910 der Altersaufbau der deutschen Bevölkerung der Pyramidenform ähnelte. Störungen waren von einem derart gleichmäßigen Bevölkerungsaufbau nicht zu befürchten. Zu drastischen Ein- und Ausbuchtungen der Bevölkerungspyramide kam es erst durch die Gefallenen und die Geburtenausfälle zweier Weltkriege, den Geburteneinbruch während der Weltwirtschaftsdepression zu Beginn der 30er Jahre und die starken Wanderungsschübe im Gefolge der politischen und wirtschaftlichen Umwälzungen der letzten Jahrzehnte. Diese Ein- und Ausbuchtungen pflanzen sich ständig fort und erzeugen ausgesprochene Wellenbewegungen mittlerer Fristigkeit, die die säkularen Trends bislang deutlich überlagern.

Das seit Mitte der 70er Jahre in vielen Industrieländern zu beobachtende Zusammenfallen derartiger demographischer Wellenbewegungen mit Geburtenziffern, die den Bevölkerungsstand nicht mehr sichern, sowie mit Beschäftigungseinbrüchen und anhaltend hoher Arbeitslosigkeit hat nun aber offensichtlich der Frage nach der Bedeutung der demo-ökonomischen Zusammenhänge neue Aufmerksamkeit verschafft.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

II. Zur Rolle von Bevölkerung und Erwerbsbeteiligung in der Wirtschaftstheorie

1. Bevölkerung und Wirtschaftstheorie

In den wirtschaftstheoretischen Standardlehrbüchern der 50er und 60er Jahre tauchte das Stichwort Bevölkerung nicht auf. Borchardt (1980, S. 26) äußerte hierzu einmal: „Walter Eucken hat in seinen ‚Grundlagen der Nationalökonomie' die Bevölkerung in den Datenkranz verwiesen, wo sie dann ein von den Wirtschaftstheoretikern lange Zeit wirklich unbemerktes Leben geführt hat. Erst nach und nach erobern wir Ökonomen uns diesen Datenkranz zurück, den technischen Fortschritt, das human capital, die property rights, die politischen Institutionen ganz allgemein, und eben auch die Bevölkerung."

In der modernen Wachstumstheorie, sei sie keynesianisch oder neoklassisch geprägt, wurden Fragen des Bevölkerungswachstums, wie Steinmann (1980, S. 36) es ausdrückt, „... oft in sehr trivialer Weise behandelt ... In den meisten Fällen werden die Bevölkerungswachstumsrate und die Erwerbsquote bzw. die Altersstruktur der Bevölkerung als konstante Daten vorausgesetzt." Ähnlich einfache Ansätze gelten auch für die wenigen Modelle, in denen die Bevölkerung als endogene Größe eingesetzt wurde.[1]

Zu differenzierteren Ansätzen ist es zumeist erst in der jüngsten Zeit gekommen, insbesondere auf dem Gebiet der ökonomischen Theorie der Familie (vgl. Zimmermann 1986, Zameck 1987), bei der eine Familienplanung unter Kosten-Nutzenaspekten angenommen wird, ferner auf dem Gebiet der Beziehungen zwischen Bevölkerung und technischem Fortschritt, wobei von der Hypothese eines endogenen, teilweise demographisch determinierten technischen Fortschritts ausgegangen wird. Wie Steinmann (1986, S. 114) betont, ist man jedoch noch weit von einer befriedigenden Theorie der demographisch-ökonomischen Entwicklung entfernt.[2]

2. Erwerbsbeteiligung und Wirtschaftstheorie

Hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung dominiert in der Wirtschaftstheorie die neoklassische Theorie des Arbeitsangebotes.[3] Ihre Grundlage bildet bekannt-

---

[1] „Diese Beiträge stehen allesamt in der durch Malthus und Ricardo begründeten Tradition: Die Bevölkerungswachstumsrate wird als Funktion des Pro-Kopf-Einkommens, des Pro-Kopf-Konsums oder des Reallohnsatzes genommen". (*Schmidt-Rink* 1986, S. 71).

[2] Nach *Steinmann* (1986, S. 113–114) sind u. a. notwendig: Integration des Boserup-, des erweiterten Phelps- und des Learning-By-Doing-Modells, Einführung von Lags, Berücksichtigung demographischer Strukturmerkmale, endogene Erklärung der Bevölkerungsentwicklung, historische Studien, ökonometrische Schätzungen.

[3] Vgl. im einzelnen vor allem *Cornetz* (1985), ferner u. a. *Kromphardt* (1985), *Schettkat* (1987).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lich ein entscheidungstheoretischer Ansatz auf Basis der subjektivistischen Grenznutzentheorie, die zu Anfang durch hedonistisch-utilitaristisches Gedankengut geprägt wurde. Arbeit ist Arbeitsleid und lediglich zur Erzielung eines Einkommens zum Zwecke des Kaufes anderer Güter nützlich. Nur ein höherer Reallohnsatz rechtfertigt ein „Mehrangebot an Arbeitsleid" zu Lasten des Gutes Freizeit. Löhne und Preise sind für den einzelnen Arbeitsanbieter gegeben. Er versucht als autonomer „homo oeconomicus" durch Mengenanpassung an die gegebenen Löhne und Preise seinen Nutzen entsprechend seinem individuellen Präferenzsystem zu maximieren.[4] Da in der Gesamtwirtschaft nach der neoklassischen Gleichgewichtstheorie bei ihren Prämissen wie vollständiger Markttransparenz und flexiblen Güter- und Faktorpreisen alle Märkte zu Gleichgewichtspreisen geräumt werden, ist unfreiwillige Arbeitslosigkeit ausgeschlossen.

Das skizzierte Grundmodell ist im Laufe der Zeit in mehrerer Hinsicht erweitert und modifiziert worden, etwa durch Einbeziehung der Familienmitglieder, der Dauer der Konsumzeit, der Wegezeiten und der Markteintrittskosten. In der Neuen Mikroökonomie und den diese einleitenden Job-Search-Ansätzen wurde schließlich in Anbetracht der Heterogenität von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften und unvollständiger Information die Prämisse der vollkommenen Transparenz aufgegeben und dadurch bedingte Sucharbeitslosigkeit zugelassen, was aber lediglich auf eine differenziertere Zeitallokation hinausläuft und nicht die Entscheidung für oder gegen eine Erwerbsbeteiligung betrifft.

Keynes übernimmt von der Neoklassik den Grundgedanken eines Zusammenhangs zwischen Lohn einerseits und Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage andererseits, modifiziert aber die neoklassischen Hypothesen in mehrerer Hinsicht. Während er z. B. auf der Nachfrageseite umgekehrt zur Neoklassik den Reallohn als durch die Nachfrage bestimmt ansieht, hält er auf der Angebotsseite statt des Reallohnes den Nominallohn für die entscheidende Variable und zeigt schließlich die Möglichkeit unfreiwilliger längerfristiger Arbeitslosigkeit auf.

Die neue Makroökonomie versucht eine Synthese neoklassischen Gleichgewichtsdenkens und Keynes'scher Ungleichgewichts-Makroökonomie und kommt demzufolge zu einer Unterscheidung zwischen klassischer Arbeitslosigkeit (bei Nachfragerationierung bzw. -überschuß am Gütermarkt) und keynesianischer Arbeitslosigkeit (bei Angebotsrationierung bzw. -überschuß oder Gleichgewicht am Gütermarkt). Auch für sie bleibt jedoch das individuelle

[4] Entgegen den in vielen Lehrbüchern dargestellten positiv geneigten Arbeitsangebotskurven ist jedoch wohlgemerkt auch durch diese Theorie der Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Arbeitsangebot nicht eindeutig determiniert. Es hängt von der Lage der individuellen Präferenzkurven ab, ob bei einer Lohnerhöhung der angebotssteigernde Substitutionseffekt (wegen der relativen Verteuerung des Gutes „Freizeit") oder der angebotssenkende Einkommenseffekt dominiert. Auch diese Effekte sind aber nicht mehr eindeutig, wenn man etwa die sozialen Einbindungen und somit z. B. die Interdependenzen der Präferenzkurven zwischen Haushaltsmitgliedern berücksichtigt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitsangebot das wahltheoretische Resultat von nutzenmaximierenden reallohnabhängigen Angebotsüberlegungen eines „homo oeconomicus".

Die Ergebnisse der empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung einschl. internationaler Vergleiche decken jedoch weder die dominierende Stellung des Lohnes in der Angebotstheorie noch irgendeine andere weitgehend monokausale Erklärung der Erwerbsbeteiligung.[5] Die empirischen Ergebnisse bestätigen lediglich, daß die Notwendigkeit einer Einkommenserzielung oft ein wichtiger Grund für die prinzipielle Beteiligung am Erwerbsleben ist, aber gerade bei den Gruppen mit sich stark ändernden Erwerbsquoten wie den verheirateten Frauen nur ein Grund unter vielen anderen. Lohnänderungen haben dagegen kaum einen Einfluß auf die Erwerbsbeiteiligung.[6] In einer umfassenden Analyse der vorliegenden Untersuchungen zur Erwerbsbeteiligung einschließlich der einschlägigen IAB-Untersuchungen kommt Wolfgang Cornetz (1985 und 1986) zu folgendem Schluß: „Die Erwerbsbeteiligung ist ein von politischen, institutionellen und sozio-ökonomischen Prozessen geprägtes Phänomen, das ohne das Niveau und die Struktur der Nachfrage nach Arbeitskräften nicht zu erklären ist. Eine ökonomische Theorie des Arbeitskräfteangebots, welche das Angebot an Arbeit völlig unabhängig von der Nachfrage nach Arbeit ableitet und das Ausmaß der Erwerbsbeteiligung als wahlhandlungstheoretisches Resultat der nutzenmaximierenden, reallohnabhängigen Strategien der Anbieter begreift, ist aus diesem Grunde verfehlt. Und nicht nur eine ‚reine' Theorie des Angebots, sondern auch eine lediglich auf ökonomischen Faktoren aufbauende Theorie ist dem Untersuchungsgegenstand nicht angemessen. Geeignet scheint uns allein ein institutionalistischer Ansatz, der die Bedeutung außerökonomischer (sozialer, rechtlicher, kultureller, psychologischer) Determinanten, die für das Angebot in besonderem Maße relevant sind, angemessen berücksichtigt." (1986, S. 434). Einen Überblick über die in der Literatur behandelten relevanten Einflußfaktoren gibt Übersicht 1 (vgl. auch Brinkmann/Engelbrech 1987).[7]

Erste Anknüpfungspunkte zu einer meta-ökonomischen, ganzheitlichen Theorie der Erwerbsbeteiligung bieten die Modelle der Segmentationstheoretiker, die die institutionellen Rahmenbedingungen berücksichtigen und z. B. nach

---

[5] Vgl. außer *Cornetz* (1985, 1986) insbesondere auch *Brinkmann/Engelbrech* (1987), *Jäkel/Kirner* (1987), *Merz* (1987), *Schettkat* (1987).

[6] Die häufig anzutreffenden Regressionen der Zeitreihen von Erwerbsquoten und gesamtwirtschaftlichem Reallohn sagen wenig aus, da die Ursprungswerte beider Zeitreihen stark trendbehaftet sind (Problem der Scheinkorrelation) und/oder die gesamtwirtschaftliche Lohnentwicklung nichts anderes als ein Indikator für die gesamtwirtschaftliche Aktivität ist.

[7] Die Quantifizierung eines derart komplexen Ursachenbündels stößt erwartungsgemäß auf erhebliche Schwierigkeiten. In den Analysen des IAB zur Erklärung der amtlichen effektiven Erwerbsquoten erwiesen sich bisher als signifikante Einflußfaktoren: Alter, Geschlecht, Familienstand, Kinderzahl, Bildungsgrad, Teilzeitbeschäftigung, politische Maßnahmen und außerdem Konjunkturindikatoren, für die zur Potentialschätzung dann Hochkonjunkturwerte eingesetzt werden (vgl. *Thon* 1986).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

internen und externen, primären und sekundären Arbeitsmärkten unterscheiden. Diese Ansätze stoßen aber bisher noch auf erhebliche Probleme der empirischen Fundierung.

Somit steht auch für das Erwerbsverhalten noch keine empirisch gehaltvolle Theorie zur Verfügung.

Übersicht 1: Einflußfaktoren der Erwerbsbeteiligung

Subjektbezogene Einflußfaktoren:	Nachfragebezogene Einflußfaktoren:
Alter	Angebot von Beschäftigungsgelegenheiten
Geschlecht	regionale und sektorale Arbeitsmarktbedingungen
Familienstand	Arbeits- und Betriebszeiten (incl. Teilzeitmöglichkeiten)
Kinder	Gestaltung der Arbeitsplätze
Gesundheitszustand	unternehmerische Strategien
Einkommen	Infrastrukturelle, institutionelle, wirtschafts- und sozialpolitische Einflußfaktoren:
sozioökonomischer Status	
familiäre Beanspruchung	Siedlungsstruktur
Haushaltserleichterungen	soziale Infrastruktur
Bildung	Arbeitsmarktpolitik
Berufserfahrung	Familienpolitik
	Steuerpolitik
Einstellungen	Ausländerpolitik
Erwartungen (incl. Arbeitszeit-)	Arbeitsrecht
Normen	Sozialrecht

Quelle: In Anlehnung an Cornetz (1986)

III. Zu den Auswirkungen von Bevölkerung und Erwerbsbeteiligung auf den Arbeitsmarkt von 1950 bis 2000

Die am meisten beachtete und die Arbeitsmarktlage entscheidend charakterisierende Größe ist die registrierte Arbeitslosigkeit. Wie Übersicht 2 zeigt, lassen sich bei ihrer Entwicklung zwischen 1950 und dem bereits einigermaßen überschaubaren Jahr 1988 neben einigen konjunkturellen Ausschlägen drei darüber hinausgreifende ausgeprägte Phasen mittlerer Fristigkeit von etwa 10 bis 15 Jahren Dauer feststellen:[8]

1. die Periode des Abbaus der Nachkriegsarbeitslosigkeit in den 50er Jahren,
2. die Periode der Vollbeschäftigung von etwa 1960 bis 1973, nur unterbrochen von der 1967er Rezession,
3. die Periode des sich in zwei Schüben ab 1974 vollziehenden Aufbaus einer neuen hohen Arbeitslosigkeit, unterbrochen bzw. abgelöst von Phasen weitgehender Stagnation auf hohem Niveau in den Jahren 1976 bis 1980 und ab 1984 bis voraussichtlich mindestens 1988.

[8] Diese drei Perioden entsprechen bemerkenswerterweise weitgehend den von Hajo Riese für die Bundesrepublik aus der monetären Einkommensbildung abgeleiteten drei Marktphasen der ökonomischen Entwicklung, nämlich der Akkumulationsphase, der Inflationsphase und der Stagnationsphase (vgl. *Riese* 1985).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Daran anschließend sei auf Basis der vorliegenden Projektionen angeführt:
4. die Prognose-Periode 1988/2000 mit der Chance zum Abbau der Arbeitslosigkeit, aber auch der Gefahr anhaltend hoher Arbeitslosigkeit.

Inwieweit werden diese eher mittelfristigen Phasen von der Bedarfsseite und/oder der Angebotsseite des Arbeitsmarktes bestimmt? Wie entwickelt sich zugleich die Bevölkerung als Quelle des Arbeitskräfteangebots und als einer der Bestimmungsfaktoren der volkswirtschaftlichen Nachfrage? In Übersicht 3 ist dargestellt, wie sich die wichtigsten Eckgrößen beider Marktseiten in den drei Perioden von 1950 bis 1988 verändern und welcher Einfluß auf das Arbeitskräftepotential[9] der demographischen Komponente zukommt.

1. Periode 1950/60 — Abbau der Arbeitslosigkeit

In den 50er Jahren kam es sowohl zu einer starken Expansion von Sozialprodukt, Produktivität und Beschäftigung als auch von Arbeitskräftepotential und Bevölkerung. Es herrschte generell ein Klima starker Expansion. Die Beschäftigung stieg im Zuge des Wiederaufbaus bis 1961 in einem Ausmaß an, wie es in dieser dauerhaften Stärke in der Bundesrepublik seither nicht mehr zu beobachten war (Übersicht 2). Eine anhaltende Ausweitung des Arbeitsvolumens hat es ebenfalls nur in den 50er Jahren gegeben.

Die Beschäftigungszunahme stieß auf keine nennenswerten Personalengpässe. Zu bedenken ist dabei, daß die Wiederaufbauphase auch durch einen von der ökonomischen Entwicklung weitgehend unabhängigen Zustrom von rd. 3 Mio. Deutschen in das Bundesgebiet geprägt wurde, zu einem beachtlichen Teil qualifizierten Erwerbspersonen jüngeren oder mittleren Alters. Bedenkt man darüber hinaus die bereits bei Kriegsende erfolgten Zuwanderungen von Millionen Flüchtlingen und Vertriebenen deutscher Nationalität, so stand für die Wiederaufbauphase zweiffellos zunächst ein nicht nur erheblicher Überschuß an Arbeitskräften, sondern auch an Humankapital zur Verfügung, ohne den es vielleicht nicht zum „Deutschen Wirtschaftswunder" dieses Umfanges gekommen wäre.

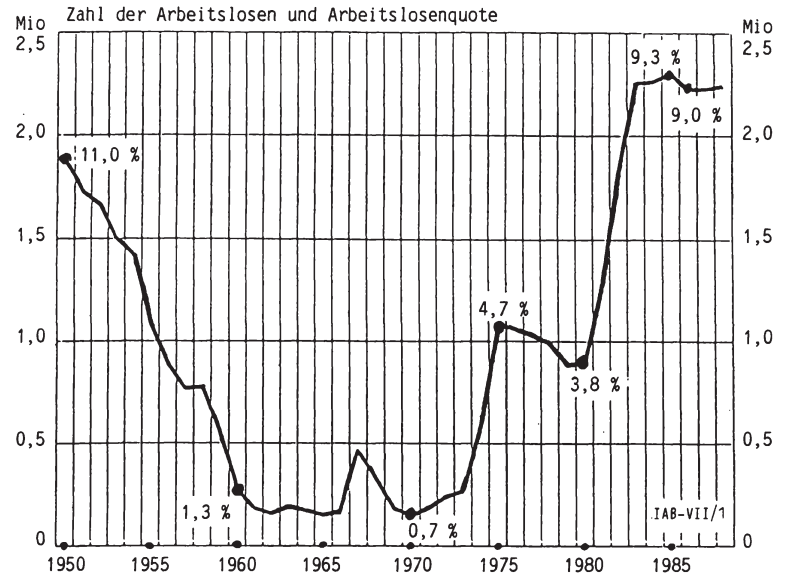
2. Periode 1960/73 — Vollbeschäftigung

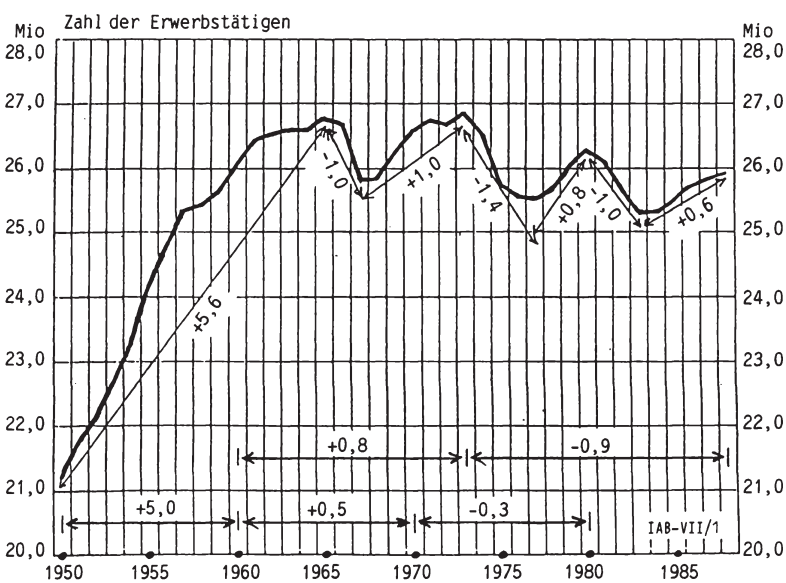
In der Vollbeschäftigungsphase der „goldenen" 60er und frühen 70er Jahre nimmt die deutsche Bevölkerung etwas geringer zu, einschl. der Ausländer aber sogar noch mehr als in den 50er Jahren. Das Wirtschaftswachstum schwächt sich zwar relativ ab, erreicht aber absolut durchschnittlich-jährlich noch den gleichen Umfang wie in den 50er Jahren. Das langsamere Wirtschaftswachstum

[9] Arbeitskräftepotential = Angebot an Erwerbspersonen bei Hochkonjunktur auf dem Arbeitsmarkt. Auslastungsschwankungen sind also ausgeschaltet. Zum Potentialkonzept und zur Potentialentwicklung vgl. *Klauder* (1982), *Thon* (1986) und *Brinkmann/Klauder/Reyher/Thon* 1987.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 2: Arbeitslosigkeit und Beschäftigung 1950 - 1988





Quelle: StBA, BA, IAB

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 3: Mittelfristige Phasen der Arbeitsmarktentwicklung 1950 - 1988
- Veränderungen in Mio Personen/Mrd DM p.a./% p.a. -

Zeitraum	Arbeitslosigkeit	Produktion 1)	Stunden-produktivität 2)	Arbeitszeit 3)	Erwerbstätige	Erwerbspersonenpotential und (demographische Komponente) 4)	Bevölkerung
1950/60	Abbau - 1,6 Mio	Starke Expansion + 8,2 %	Starke Expansion + 7,3 %	Starker Rückgang - 1,4 %	Starke Expansion + 5,0 Mio	Starke Expansion + 2,5 Mio davon: D + 2,2 Mio A + 0,3 Mio	Starke Expansion + 4,6 Mio darunter: Netto-Zuwanderung D + ca. 3 Mio
		Arbeitsvolumen + 0,9 % + 40 Mrd DM					
1960/73	Vollbeschäftigung + 0,0 Mio	Expansion + 4,4 %	Expansion + 5,3 %	Rückgang - 1,1 %	Leichte Expansion + 0,8 Mio darunter: 1963/70 + 0,0 Mio	Leichte Expansion + 0,8 Mio (+ 1,8 Mio) davon: D - 1,4 Mio (- 0,1 Mio) A + 2,2 Mio (+ 1,9 Mio) darunter: 1962/70: ± 0,0 Mio	Starke Expansion + 6,4 Mio davon: D + 3,2 Mio A + 3,2 Mio darunter: 15-65 J. + 1,8 Mio
		Arbeitsvolumen - 0,8 % + 42 Mrd DM					
1973/88	Zunahme + 2,0 Mio (zusätzlich Stille Reserve + 1,2 Mio)	Leichte Expansion + 1,9 %	Leichte Expansion + 2,9 %	Leichter Rückgang - 0,7 %	Schrumpfung - 0,9 Mio davon: 1973/77: - 1,4 Mio 1977/80: + 0,8 Mio 1980/83: - 1,0 Mio 1983/88: + 0,6 Mio	Starke Expansion + 2,2 Mio (+ 2,4 Mio) davon: D + 2,4 Mio (+ 2,2 Mio) A - 0,2 Mio (+ 0,2 Mio)	Stagnation/Schrumpfung - 1,2 Mio davon: D - 1,9 Mio A + 0,7 Mio darunter: 15-65 J. + 3,0 Mio
		Arbeitsvolumen - 1,0 % darunter: 1975/80: + 46 Mrd DM 1983/88: + 36 Mrd DM					

Anmerkung: D = Deutsche, A = Ausländer, Abweichungen in den Summen durch Runden

1) Bruttoinlandsprodukt in Preisen von 1980 (50er Jahre vom IAB verkettet), 1987 und 1988 geschätzt mit + 1,8 % und + 2,0 %
2) Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigenstunde, 1987 und 1988 geschätzt mit + 2,0 % und + 2,3 %
3) Effektive Jahresarbeitszeit je Erwerbstätigen, 1987 und 1988 geschätzt mit - 0,7 % und - 0,6 %
4) Erwerbspersonenpotential = Erwerbspersonen (Erwerbstätige + registrierte Arbeitslose) + konjunkturelle Stille Reserve = Angebot an Erwerbspersonen bei günstiger Arbeitsmarktlage; demographische Komponente hier = fiktive Veränderung des Erwerbspersonenpotentials bei konstanten alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten der jeweiligen Basisjahre 1960 und 1973, umfaßt demzufolge Bevölkerungsniveaueffekt zuzüglich Alters- und Geschlechtsstruktureffekt (einschl. Wanderungseffekte); Potentialzunahme 1950/60 grobe Schätzung

Quelle: StBA, BA, IAB, eigene Berechnungen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

vermag den ebenfalls verlangsamten Stundenproduktivitätsfortschritt nicht mehr auszugleichen, so daß nunmehr erstmalig das Arbeitsvolumen sinkt. Die Abnahme des Arbeitsvolumens wird jedoch durch Arbeitszeitverkürzungen überkompensiert. Die Beschäftigung steigt dieser Konstellation zufolge im Trend noch geringfügig an.

Dagegen sinkt trotz der Bevölkerungszunahme das Arbeitskräftepotential an Deutschen um rd. 1,4 Mio. Hauptursache ist der starke Rückgang der Erwerbsbeteiligung der jüngeren und älteren Jahrgänge, insbesondere infolge der Bildungsexpansion, aber auch aufgrund der 1973 erfolgten Einführung der flexiblen Altergrenze. Die Abnahme wurde durch eine von der Nachfrage induzierte Nettozuwanderung von gut 2 Mio. ausländischen Arbeitskräften überkompensiert, die allerdings weitgehend ungelernt waren, so daß relativ häufig über Qualifikationsengpässe geklagt wurde.

3. Periode 1973/88 — Zunahme der Arbeitslosigkeit

In der dritten mittelfristigen Arbeitsmarktphase, der Periode steigender Arbeitslosigkeit ab 1974, ändert sich die Konstellation noch durchgreifender. Bei der Bevölkerung geht die bisherige Expansion aufgrund des Geburtenrückganges langsam in eine Schrumpfung über. Dies dürfte sich dämpfend auf manche langfristigen Absatzerwartungen ausgewirkt haben. Zwei Weltwirtschaftskrisen im Gefolge der Ölpreisexplosionen und anderer grundlegend veränderter Rahmenbedingungen tragen nicht nur zu einer Abschwächung des relativen, sondern auch des absoluten Wirtschaftswachstums bei. Allerdings gelingt es in den beiden Aufschwungphasen, den absoluten jährlichen Produktionsanstieg der Zeit vor 1974 größenordnungsmäßig wieder zu erreichen. Entgegen manchen Erwartungen geht auch die Rate des Produktivitätsfortschrittes weiter zurück. Die revolutionären neuen Technologien werden in keinem revolutionären Tempo eingeführt. Die erneute Abnahme des Arbeitsvolumens wird jedoch nicht mehr wie in der Vorperiode durch Arbeitszeitverkürzungen überkompensiert, so daß die Beschäftigung im Trend um 1 Mio. schrumpft.

Dem Beschäftigungsrückgang steht 1973/88 jedoch ein Anstieg des Arbeitskräftepotentials um über 2 Mio. gegenüber. Hauptursache hierfür ist eine im Gegensatz zur Vorperiode stark positive demographische Komponente in gleicher Größenordnung, hervorgerufen vor allem durch das etwa 1973 beginnende Hineinwachsen der geburtenstarken Nachkriegsjahrgänge ins Erwerbsalter. Die dadurch bei den deutschen Erwerbspersonen ausgelöste demographische Welle wird erst etwa 1988 auslaufen.

Außerdem ist bei den Deutschen im völligen Gegensatz zur Vorperiode der gesamte Potentialanstieg noch größer, als rein demographisch bedingt zu erwarten wäre, weil die globale Erwerbsquote der Deutschen nunmehr ansteigt, nachdem sie in der Vorperiode noch stark gesunken war. Dieser Wechsel des

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Vorzeichens bei der Verhaltenskomponente der Potentialänderung ist vor allem eine Folge einer steigenden Frauenerwerbsbeteiligung, ein Trend, der in allen Industrieländern unter unterschiedlichsten Bedingungen zu beobachten ist und bisher auch von der schlechten Arbeitsmarktlage einschl. zeitweiliger Reallohnsenkungen und Reallohnstagnation nicht gebrochen wurde (vgl. auch Brinkmann/Engelbrech 1987). Vom Potentialzuwachs an deutschen Erwerbspersonen 1973/88 in Höhe von 2,4 Mio. werden über 1,5 Mio. (63 %) Frauen sein, dabei fast 1 Mio. aufgrund der steigenden Erwerbsbeteiligung (Übersicht 4).

Die steigende Frauenerwerbsbeteiligung wird in dieser Periode durch Bildungsexpansion und Änderungen beim Ruhestandsalter nur noch geringfügig kompensiert. Welche Bedeutung dennoch der bisherigen Bildungs- und Ruhestandspolitik für die Höhe des heutigen Arbeitskräfteangebotes beizumessen ist, zeigt folgende Rechnung: Würden für die heute 15- bis 25jährigen noch die gleichen Erwerbsquoten gelten wie 1961, gäbe es gegenwärtig etwa 2 Mio. mehr Erwerbspersonen. Schieden die heute 55- bis 65jährigen wie 1961 aus dem Erwerbsleben aus, wäre die Zahl der Erwerbspersonen einschließlich der offensichtlich arbeitsmarktbedingten verschiedenen Fälle vorzeitigen Übergangs in den Ruhestand (derzeit ca. 350.000 Personen) um insgesamt etwa ¾ Mio. höher.

Auch innerhalb der dritten Periode vermag das konjunkturelle Auf und Ab der Beschäftigung den Arbeitslosigkeitsverlauf nur teilweise zu erklären (Übersicht 5). In den beiden Aufschwungphasen auf dem Arbeitsmarkt 1978 bis 1980[10] und ab 1984 wird die Beschäftigungszunahme durch einen etwa gleich hohen Potentialanstieg ausgeglichen, so daß die Arbeitslosenzahlen jeweils stagnieren. In der Rezession 1981 bis 1983 steigt die Arbeitslosigkeit aufgrund des Potentialzuwachses stärker als die Beschäftigung zurückgeht. Ohne diesen seit 1974 zu beobachtenden Potentialanstieg wäre unter der Annahme sonst gleicher Umstände die Arbeitslosigkeit heute nur noch ein Drittel so hoch und wäre man 1980 sogar der Vollbeschäftigung schon wieder recht nahe gewesen.

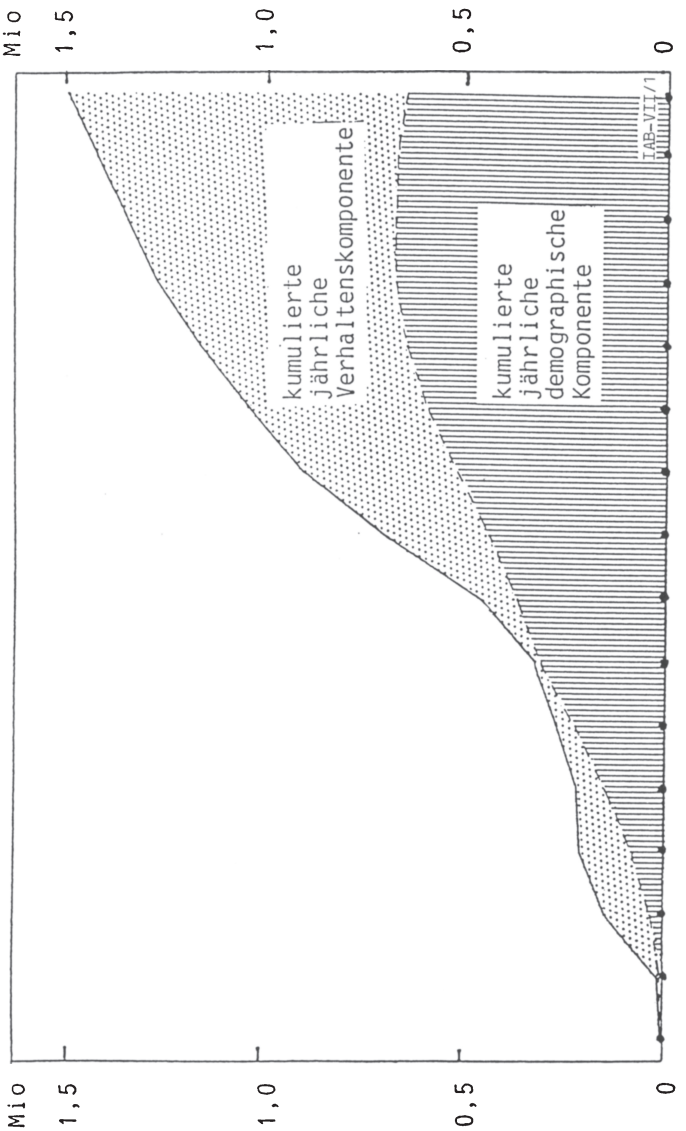
4. Prognose-Periode 1988/2000 — Abbau der Arbeitslosigkeit?

In den vor uns liegenden Jahren wird allen Schätzungen zufolge die Bevölkerung weiter schrumpfen. Nach den Modellrechnungen des IAB (Klauder u. a. 1985, Thon 1986) dürfte der Geburtenrückgang der späten 60er und frühen 70er Jahre bei konstanten Erwerbsquoten und bei Nullwanderung ab 1990 auf das Arbeitskräftepotential durchschlagen. Im Jahre 2000 würde aufgrund der natürlichen Bevölkerungsentwicklung das Potential um 1,7 Mio. niedriger sein als heute.

[10] In diese erste Aufschwungphase fiel das mit 20 Mrd. DM dotierte Zukunftsinvestitionsprogramm. Die übrigen 15 Ausgaben- bzw. Beschäftigungsprogramme der Jahre 1974 bis 1981 waren wesentlich niedriger ausgestattet, in 10 Fällen sogar mit weniger als 1 Mrd. DM und wurden z. T. durch Sparmaßnahmen an anderer Stelle kompensiert.

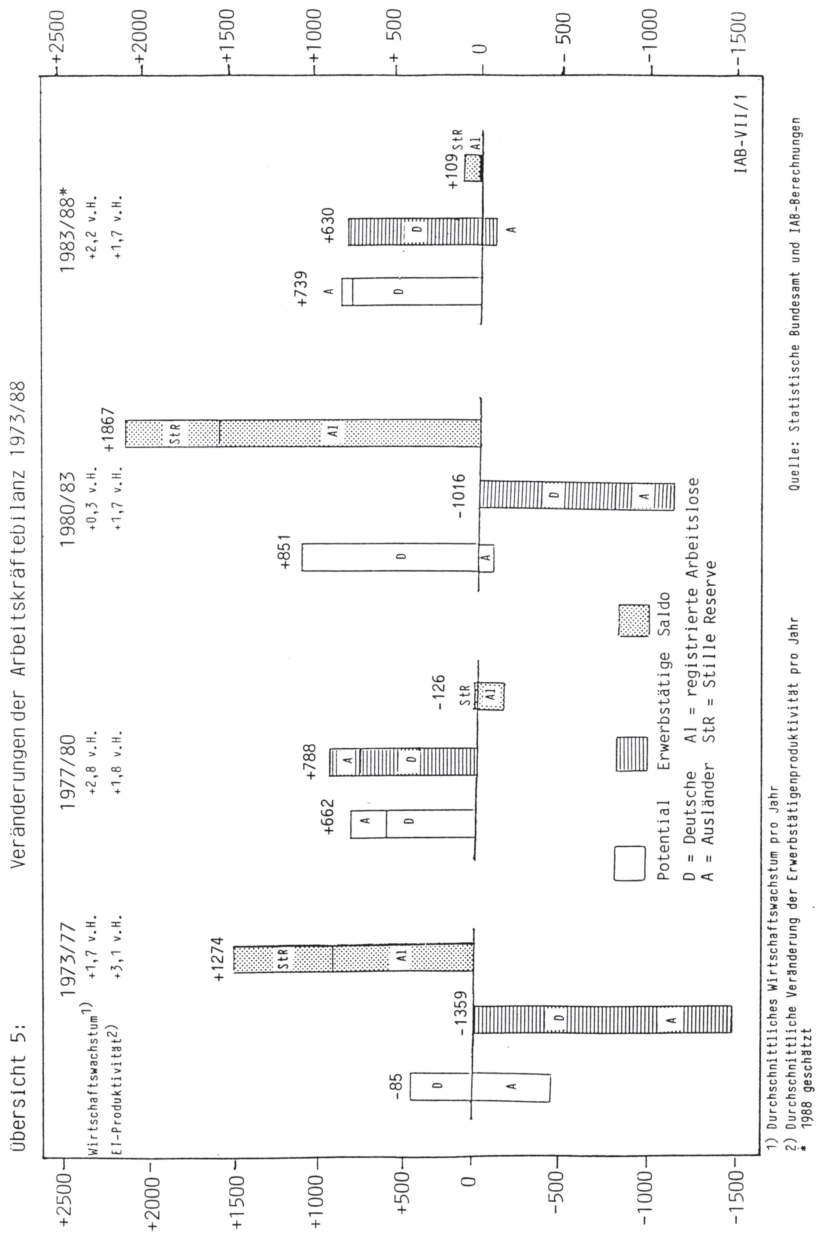
DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 4: Potential an deutschen weiblichen Erwerbspersonen 1973 - 1988
- kumulierte Veränderungen gegenüber 1973 in Mio -



Quelle: Thon 1986 und eigene Berechnungen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/



DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die neue Wende bei der Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes könnte jedoch, wie Übersicht 6 veranschaulicht, durch jede weitere Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung und/oder durch Zuwanderungen von Ausländern hinausgezögert und mehr oder weniger abgeschwächt werden. Bedenkt man die Bevölkerungs- und Arbeitsmarkttendenzen in den Herkunftländern der Ausländer sowie den säkularen Aufwärtstrend der Frauenerwerbsquote, so spricht manches für eine Verzögerung und Abschwächung. Zuwanderungen sind jedoch nicht unabhängig von der deutschen Beschäftigungslage. Denkbar, allerdings bislang empirisch nicht erkennbar, ist ferner, daß eine noch länger anhaltende hohe Arbeitslosigkeit schließlich doch noch zu einer durchgreifenden Trendabschwächung bei der Frauenerwerbsbeteiligung führt. Diese Möglichkeiten hat das IAB durch Alternativrechnungen einzufangen versucht. Umfang und Zeitpunkt einer Entlastung des Arbeitsmarktes vom Angebot her müssen also — ohne Berücksichtigung etwaiger zusätzlicher potentialmindernder Maßnahmen — noch als ungewiß eingestuft werden.

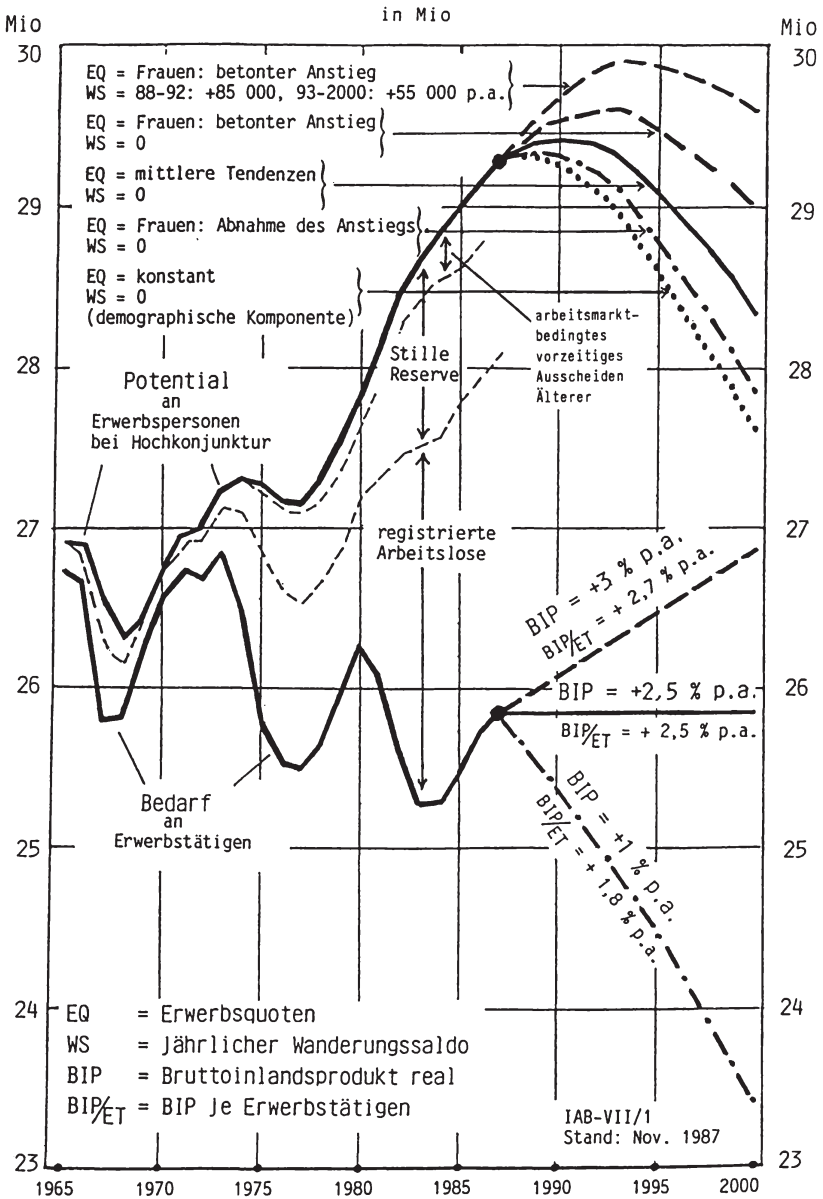
Auf der Bedarfsseite werden nach den von Prognos (1985) in Zusammenarbeit mit dem IAB erstellten Projektionen (Übersichten 6 und 7) von 1982 bis 2000 jährliche Raten des Wirtschaftswachstums von 1% bis 3% für realistisch gehalten, im Referenzszenario sind es 2,5%. Die spätere prognos-report-12-Projektion (Prognos 1986) auf Basis 1984 kommt auf eine Wachstumsrate von 2,4%, die jüngste DIW-Projektion (DIW 1987) im Referenzszenario auf Basis 1986 auf eine jährliche Rate von 1,8%. Die Raten der Referenzszenarios laufen ungefähr auf eine Fortschreibung des jüngsten Aufschwungpfades hinaus. Selbst im Strategieszenario des DIW klettert die Wachstumsrate nur vorübergehend auf 2,6% und beläuft sich im Gesamtzeitraum 1986/2000 auf 2,2%. Angesichts der überraschend eindeutigen Linearität des Sozialproduktwachstums seit 1950 (Übersicht 9) dürfte es auch sehr schwierig sein, ohne eine drastische Forcierung des Strukturwandels eine deutliche Beschleunigung des relativen Wachstumstempos zu erreichen. Mehr Strukturwandel wiederum dürfte in einem Klima genereller Expansion leichter zu erreichen sein, als wenn z. B. die Bevölkerung schrumpft und altert.

Zumindest ist bemerkenswert, daß die auf dem semi-ökonometrischen Prognos-Analyse-System basierenden IAB/Prognos-Projektionen eine enge positive Korrelation zwischen Strukturwandel — von der Einführung neuer Technologien bis zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten —, dem Produktivitätsfortschritt, der Gewinnentwicklung, dem Wirtschaftswachstum und dem Arbeitskräftebedarf ergaben. Dabei wurde die deutsche Bevölkerung als exogene, die ausländische als von der Arbeitsmarktlage abhängige Variable behandelt. Die Bevölkerungsentwicklung ging über die Konsumschätzungen (in Abhängigkeit von Anzahl und Struktur der Haushalte) und über Dichteziffern der Dienstleistungen in die Projektion des Arbeitskräftebedarfs ein. Zwar wirkten sich die wanderungsbedingten Unterschiede der Bevölkerungsentwicklung in Höhe von 1,4 Mio. zwischen der oberen und unteren Variante nur geringfügig auf die Schätzwerte des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs aus. Jedoch hätten die

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 6: Arbeitsmarktbilanz 1965 - 2000

Ergebnisse der Modellrechnungen auf Basis 1982 übertragen auf Effektivwerte 1987



Quelle: Klauder/Schnur/Thon 1985 (unter Berücksichtigung der Datenrevisionen des Statistischen Bundesamtes Übertragung der Modellrechnungen auf vorläufige Effektivwerte 1987)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Modellrechnungen bei einem Bevölkerungswachstum wie in den 50er und 60er Jahren zweifellos höhere Wachstumsspielräume ergeben, ganz abgesehen von den möglichen positiven Auswirkungen auf die langfristigen allgemeinen Expansionserwartungen.

Übersicht 7: Kenngrößen der IAB/Prognos-Projektionen 1982/2000

	untere Variante	mittlere Variante	obere Variante
Bevölkerungszahl	- 2,5 Mio.	- 2,1 Mio.	- 1,1 Mio.
Strukturwandel	schwach	wie gegenwärtig	etwas stärker
Bruttoinlandsprodukt	+ 1,2 %	+ 2,5 %	+ 3,0 %
Produktivität je Stunde	+ 3,2 %	+ 3,5 %	+ 4,0 %
Arbeitsvolumen	- 2,0 %	- 1,0 %	- 1,0 %
Arbeitszeit je Erwerbstätigen	- 1,3 %	- 1,0 %	- 1,2 %
	p.a.	p.a.	p.a.
Erwerbstätige	- 3,0 Mio.	- 0,3 Mio.	+ 0,8 Mio.

Quelle: Klauder/Schnur/Thon 1985, Prognos 1985

Sehr unterschiedlich eingeschätzt wird in der Öffentlichkeit der zukünftige Produktivitätsverlauf. In den letzten Jahren entwickelten sich der Produktivitätsfortschritt langsamer und damit die Beschäftigungsschwelle des Wirtschaftswachstums günstiger als in den disaggregierten IAB/Prognos-Projektionen errechnet. Wegen zahlreicher Sonderfaktoren[11] wie zusätzlichen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Erziehungsurlaub, Lehrlingswelle, Subventionen usw. kann die relative Verlangsamung der Fortschrittsrate jedoch nicht ohne weiteres bis 2000 extrapoliert werden. Selbst bei Annahme einer weiteren Abschwächung in Relation zum Wirtschaftswachstum kommt aber auch das DIW im Referenzszenario für das Jahr 2000 lediglich auf einen Beschäftigungsstand, der ungefähr der oberen IAB/Prognos-Variante entspricht.

Somit droht bis 2000 aufgrund der skizzierten Arbeitsmarktbilanztendenzen aller Voraussicht nach noch keine allgemeine Arbeitskräfteknappheit. Vielmehr dürfte die Arbeitslosigkeit wohl nur langsam abgebaut werden. Dennoch könnte sich der Geburtenrückgang auch über den Arbeitsmarkt hemmend auf Wachstum und Strukturwandel auswirken. Bei einer alternden Bevölkerung ist mit vermehrten Beharrungstendenzen zu rechnen, nicht nur seitens der Konsumenten, sondern auch seitens der Erwerbspersonen. Auf dem Arbeitsmarkt wird

[11] Nach IAB-Berechnungen (Autorengemeinschaft 1987, S. 269) ist etwa ein Drittel des Beschäftigungsanstieges der Jahre 1984–87 auf Erziehungsurlaub, Auszubildende und zusätzliche Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zurückzuführen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Anteil der unter 30jährigen Erwerbspersonen am Erwerbspersonenpotential bis 2000 um ein Drittel auf rd. 20 % sinken, ihre absolute Zahl noch in den 90er Jahren die der 50jährigen und älteren Erwerbspersonen unterschreiten (Übersicht 8). Der künftige Strukturwandel wird also in immer bedeutenderem Ausmaß von den Erwerbstätigen mittleren und höheren Alters bewältigt werden müssen, bis weit nach 2000 mithin in der Mehrzahl von Personen, die heute zum größten Teil ihre Erstausbildung bereits abgeschlossen haben. Was an frischem Know-how in jüngeren Jahrgängen weniger nachkommt, wird daher soweit wie möglich durch Weiterbildung der mittleren und älteren Jahrgänge substituiert werden müssen, wenn die Leistungs-, Innovations- und Anpassungsfähigkeit der Volkswirtschaft keinen Schaden erleiden soll. Und langfristig muß auf jeden Fall Qualität die Quantität ersetzen.

5. Gesamtperiode 1950–2000

Wirft man einen zusammenfassenden Blick auf alle vier mittelfristigen Arbeitsmarktphasen, so zeigen sich bei den die Beschäftigung bestimmenden Größen Wirtschaftswachstum, Stundenproduktivität und Arbeitszeit bzw. Produktivität je Erwerbstätigen im Trend überraschend stabile Tendenzen (Übersicht 9).

Beim Arbeitskräfteangebot sind dagegen, zumal bei Untergliederung nach Deutschen und Ausländern und Berücksichtigung von Qualifikationsstrukturen, erhebliche teils verhaltensbedingte, teils demographisch bedingte mittelfristige „Wechselbäder" erkennbar. Bei der zugleich für Angebots- und Bedarfsseite relevanten Bevölkerungsentwicklung erfolgt eine fundamentale Trendänderung von Expansion zur Schrumpfung. Einen zusammenfassenden Eindruck von der Bevölkerungs- und Arbeitskräftepotentialentwicklung vermittelt Übersicht 10.

Die Anpassung der Volkswirtschaft an derartige mittelfristige Änderungen von Bevölkerung und Erwerbsbeteiligung gelang aus arbeitsmarktpolitischer Sicht offenbar nur in den ersten zwei Perioden einigermaßen zufriedenstellend, wobei sich das Problem einer einheimischen Arbeitskräfteverknappung bei offenen Arbeitsmärkten als offenbar relativ leicht lösbar erwies.

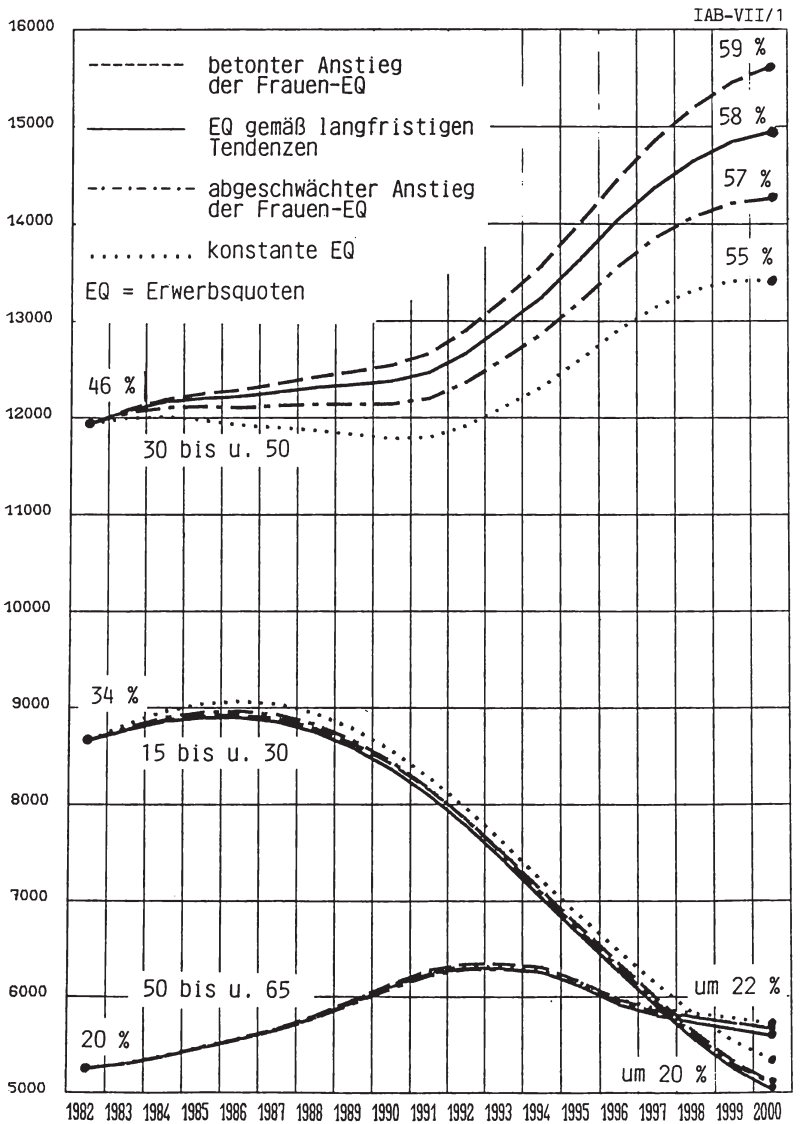
IV. Schlußthesen

1. Die demographischen Tendenzen haben den Arbeitsmarkt der Bundesrepublik Deutschland von Beginn an ebenso entscheidend geprägt wie die ökonomischen und technologischen Entwicklungen.
2. Von erheblichem Einfluß sind ebenfalls die längerfristig wirksamen Änderungen der Erwerbsbeteiligung. Die quantitativ entscheidenden Änderungen gehen auf bildungs- und sozialpolitische Maßnahmen sowie den säkular steigenden Trend der Frauenerwerbsbeteiligung zurück.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 8:

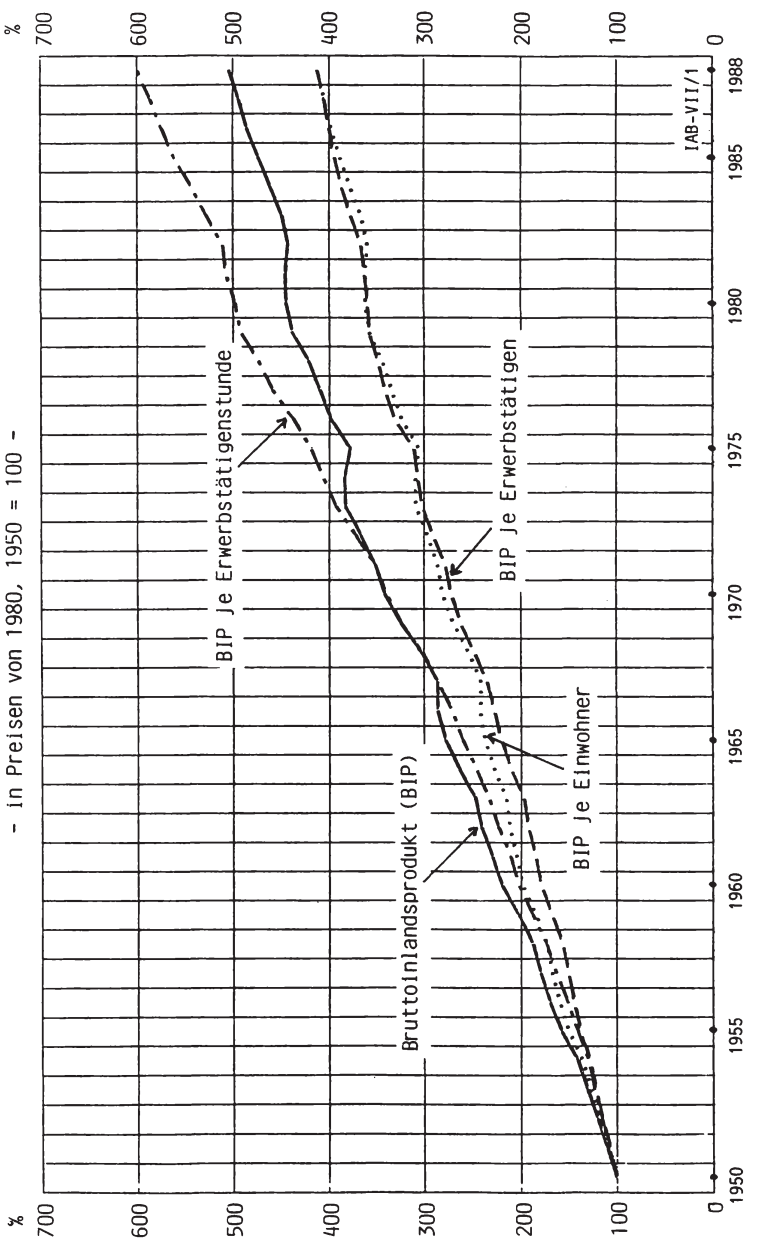
Entwicklung des deutschen Erwerbspersonenpotentials (ohne Ausländer) nach drei Altersgruppen 1982 - 2000
- Entwicklung in 1000 und Anteile in % -



Quelle: Thon 1986 und eigene Berechnungen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

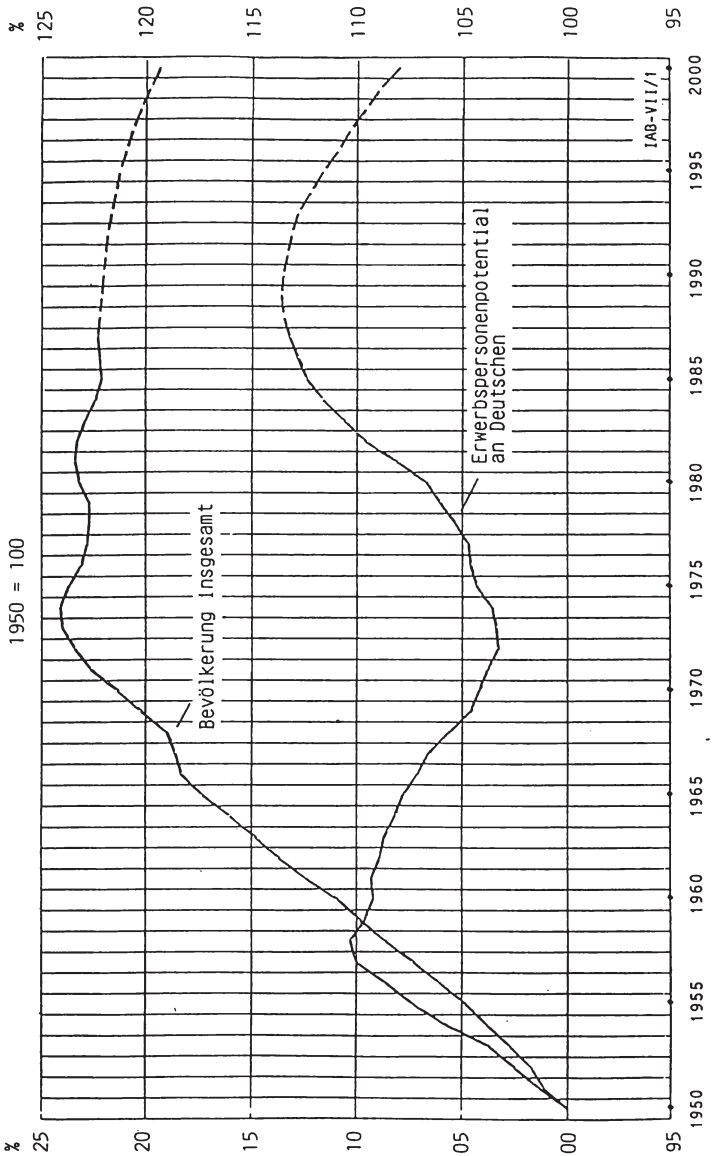
Übersicht 9: Bruttoinlandsprodukt und Produktivität 1950 - 1988
- in Preisen von 1980, 1950 = 100 -



Quelle: StBA, IAB, eigene Berechnungen (1987 und 1988 geschätzt)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 10: Gesamte Bevölkerung und deutsches Erwerbspersonenpotential 1950 – 2000
1950 = 100



Anmerkung: Effektiventwicklung bis 1987: z.T. vorläufig bzw. geschätzt;
Projektion ab 1988: Bevölkerungsvorausschätzung des StBA auf Basis 1982, IAB-Projektion des deutschen Erwerbspersonenpotentials auf Basis 1982, mittlere Variante

Quelle: StBA, IAB, eigene Berechnungen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

3. Für den Arbeitsmarkt der Bundesrepublik lassen sich aufgrund der Entwicklung von Bevölkerung und Erwerbsbeteiligung neben konjunkturellen auch darüber hinausgreifende ausgeprägte Phasen von bisher jeweils etwa 10 bis 15 Jahren Dauer feststellen. Erst diese Phasenbetrachtung auf mittlere Sicht macht den großen Einfluß von Bevölkerung und Erwerbsbeteiligung auf die Arbeitsmarktlage und die Struktur der Beschäftigung deutlich.
4. Die verbreitete rein konjunkturell orientierte Erklärung der Arbeitslosigkeit — man denke z. B. auch an das sog. Okun'sche Gesetz — und die Vernachlässigung der längerfristigen Potential-Wellen und Bevölkerungstendenzen greifen zu kurz und verleiten zu Fehlschlüssen. Die Arbeitslosigkeit ist eine Saldogröße aus Bedarf und Angebot. Nur der Bedarf resultiert unmittelbar aus der konjunkturellen Entwicklung von Wirtschaftswachstum und Produktivitätsfortschritt, deren Grundtendenzen allerdings wiederum auch von den längerfristigen Bevölkerungs- und Erwerbsbeteiligungstrends beeinflußt zu sein scheinen.
5. Alle Befunde deuten darauf hin, daß zwischen der Entwicklung von Bevölkerung, Arbeitsmarkt und Wirtschaft Zusammenhänge existieren, die näherer theoretischer und empirischer Untersuchungen bedürfen und in eine historische Gesamtschau einzufügen wären. Diese Zusammenhänge sollten in der Nationalökonomie stärker beachtet werden. Bislang gibt es dafür keine empirisch gehaltvolle, den komplexen Zusammenhängen gerecht werdende ökonomische, geschweige denn meta-ökonomische Theorie.

Literaturverzeichnis

Autorengemeinschaft (1987), Zur Arbeitsmarktentwicklung 1987/88: Entwicklungstendenzen und Strukturen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 20.. Jg., Heft 3, S. 265–287.

Borchardt, K. (1980): Das Bevölkerungsproblem in den volkswirtschaftlichen Lehrmeinungen — Ein dogmengeschichtlicher Überblick, in: Wechselwirkungen zwischen Wirtschafts- und Bevölkerungsentwicklung, ifo studien zur bevölkerungsökonomie, 1, S. 25–35.

Brinkmann, Ch., G. *Engelbrech* (1987): Beschäftigungsprobleme der Frauen, Referat für die Jahrestagung 1987 des Vereins für Socialpolitik, in diesem Bd.

Brinkmann, Ch., W. *Klauder*, L. *Reyher*, M. *Thon* (1987): Methodische und inhaltliche Aspekte der Stillen Reserve, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 20. Jg., Heft 4.

Cornetz, W. (1985): Determinanten der Erwerbsbeteiligung, Europäische Hochschulschriften, Reihe V, Bd. 596, Frankfurt a. M.

Cornetz, W. (1986): Theorie und Empirie des Arbeitskräfteangebots. Über die Bestimmungsgründe und den Wandel des geschlechtsspezifischen Erwerbsverhaltens, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 19. Jg., Heft 3, S. 422–438.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DIW: *Blazejczak*, J., W. *Kirner*, H.-J. *Krupp* (1987): Perspektiven der wirtschaftlichen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland bis zum Jahre 2000, in: DIW-Wochenbericht 25, 54. Jg. S. 329–347.

Felderer, B. (1983): Wirtschaftliche Entwicklung bei schrumpfender Bevölkerung, Eine empirische Untersuchung. Berlin-Heidelberg-New York-Tokyo 1983.

Jäkel, S., E. *Kirner* (1987): Immer mehr Frauen im Beruf, Zur längerfristigen Entwicklung des Erwerbsverhaltens der Frauen, in: DIW-Wochenbericht 29, 54. Jg., S. 393–402.

Klauder, W. (1980): Die Bedeutung des Bevölkerungsrückgangs für Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Politik, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 13. Jg., Heft 4, S. 485–497.

Klauder, W. (1982): Arbeitskräfte-Potentialrechnung, in: *Mertens*, D. (Hrsg.), Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, Bd. 70, S. 99–119, (2. Aufl. erscheint 1988).

Klauder, W. (1986): Auswirkungen der zukünftigen Bevölkerungsentwicklung auf den Arbeitsmarkt — Analysen auf der Grundlage von Modellrechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in: Allgemeines Statistisches Archiv, 70. Bd., 1/1986, S. 75–96.

Klauder, W., P. *Schnur*, M. *Thon* (1985): Arbeitsmarktperspektiven der 80er und 90er Jahre. Neue Modellrechnungen für Potential und Bedarf an Arbeitskräften, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 18. Jg., Heft 1, S. 42–62.

Kromphardt, J., (1985): Reallohnniveau und Beschäftigung in der keynesianischen Theorie, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, H. 12, Dezember 1985, S. 597–602.

Merz, J. (1987): Labor Force Participation, Market Wage Rate and Working Hours of Married and Unmarried Women in the Federal Republic of Germany — The influence of occupational career, transfers and socioeconomic variables, Arbeitspapier 249 des Sonderforschungsbereiches 3, Universitäten Frankfurt und Mannheim.

Prognos AG: *Rothkirch v.*, Ch., I. *Weidig* (1985): Die Zukunft der Arbeitslandschaft. Zum Arbeitskräftebedarf nach Umfang und Tätigkeiten bis zum Jahr 2000, Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, Bd. 94.1 und 94.2.

Riese, H. (1985): Akkumulation, Inflation und Stagnation in der Bundesrepublik Deutschland, in: *Riese*, H. (Hrsg.), Vermögensmarkt, Investitionen und Beschäftigung, Berlin S. 1–44.

Schettkat, R. (1987): Erwerbsbeteiligung und Politik, Theoretische und empirische Analysen von Determinanten und Dynamik des Arbeitsangebots in Schweden und der Bundesrepublik Deutschland. Wissenschaftszentrum Berlin.

Steinmann, G. (1980): Die Rolle der Bevölkerung in der modernen Wachstumstheorie, in: Wechselwirkungen zwischen Wirtschafts- und Bevölkerungsentwicklung, ifo studien zur bevölkerungsökonomie, 1, S. 36–49.

— (1986): Bevölkerungsentwicklung und technischer Fortschritt, in: *Felderer*, B. (Hrsg.), Beiträge zur Bevölkerungsökonomie, S. 85–115.

Thon, M. (1986): Das Erwerbspersonenpotential in der Bundesrepublik Deutschland. Entwicklung seit 1960 und Projektion bis 2000 mit einem Ausblick bis 2030, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, Bd. 105.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Zameck v., W. (1985): Modelle der ökonomischen Bevölkerungstheorie, in: Jahrbuch für Sozialwissenschaft 38, S. 55–68.

Zimmermann, K. F. (1986): Die ökonomische Theorie der Familie, in: *Felderer*, B. (Hrsg.), Beiträge zur Bevölkerungsökonomie, S. 11–63.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Änderungen der internationalen Arbeitsteilung und ihre Wirkung auf die Beschäftigung hochentwickelter Volkswirtschaften[1]

Von *Gerhard Aschinger*, Fribourg, Schweiz

I. Einleitung

Die zunehmende internationale Verflechtung und Arbeitsteilung verstärken die gegenseitigen Abhängigkeiten der einzelnen Länder auch in beschäftigungsbezogener Hinsicht.

Der internationale Strukturwandel führt zu Veränderungen der komparativen Vorteile und damit zu veränderten Handelsmustern. Die Beschäftigungswirkungen hängen unter anderem von der Art des Handels (Inter- oder Intraindustriehandel), der Entwicklung der Nachfragestrukturen sowie vom technischen Fortschritt und seinem Einfluß auf die Arbeitsproduktivität ab.

Ferner sind die Anpassungsreaktionen der Unternehmungen, der Arbeitnehmer und des Staates auf die veränderte internationale Arbeitsteilung von Bedeutung.

Der zunehmende Protektionismus der Industrieländer verstärkt die Abschottung strukturschwacher Branchen vom internationalen Wettbewerb, wodurch die notwendigen Anpassungen (und Innovationen) behindert werden. Dadurch werden die möglichen Wohlfahrtsgewinne des internationalen Handels langfristig geschmälert.

Im *zweiten* Kapitel wird auf die Theorie der internationalen Arbeitsteilung eingegangen, im *dritten* Kapitel werden die Beschäftigungswirkungen des internationalen Strukturwandels dargestellt, und im *vierten* Kapitel werden Schlußbemerkungen gemacht.

II. Die Theorie der internationalen Arbeitsteilung

A. Internationaler Handel und Arbeitsteilung

1. Im Rahmen der traditionellen Heckscher / Ohlin-Theorie wird der internationale Handel allein durch die verschiedenen relativen Faktorausstattungen (Kapital und Arbeit) der Länder bestimmt. Dabei wird angenommen, daß alle Güter und Faktoren homogen und vollständig teilbar sind. Ferner besitzen alle

[1] Referat für die Jahrestagung der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften — Verein für Socialpolitik — zum Thema „Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften", Berlin, 14.–16. September 1987 (Arbeitskreis 1).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Länder denselben Zugang zur Technologie (identische Isoquanten): die Produktionsfunktionen der Länder sind identisch und weisen für alle Güter *konstante* Skalenerträge auf.

Die Produktionsfaktoren sind substituierbar und die Güter lassen sich eindeutig nach ihren Faktorintensitäten rangieren, es besteht keine Faktorintensitäten-Umkehr. Im weiteren wird angenommen, daß die Konsumpräferenzen in allen Ländern übereinstimmen (identische Indifferenzkurven).

Die Güter (Faktoren) werden international als vollständig mobil (immobil) vorausgesetzt. Es besteht ein (Güter-) Freihandel, Transport- und Transaktionskosten sowie Handelshemmnisse werden dabei vernachlässigt. Auf allen Güter- und Faktormärkten herrscht *vollständige Konkurrenz*. Die Aussage des H/O-Theorems („*commodity-content-version*") lautet dann im (2 Länder, 2 Güter, 2 Faktoren)-Fall: „Das relativ reich mit Kapital ausgestattete Land exportiert (importiert) das kapitalintensive (arbeitsintensive) Gut".

Verallgemeinerungen des H/O-Modells auf den Fall mehrerer Güter, Faktoren und Länder gestatten jedoch oft nur eine schwächere Aussage („*factor-content-version*"): „Ein kapitalreiches Land exportiert ein Bündel von Gütern, welches *insgesamt* einen höheren Anteil an Kapital aufweist als das Bündel seiner Importe".

Das *Leontief-Paradoxon*, s. Leontief (1956), nach welchem die USA, entgegen der Aussage des H/O-Theorems, relativ arbeitsintensive Güter exportierten und relativ kapitalintensive Güter importierten, führte zu einer Revision der beim H/O-Modell unterstellten Annahmen.

2. Im Rahmen der *Neofaktorproportionen-Theorie* wird die Homogenität des Faktors Arbeit aufgegeben. Es werden *verschiedene Arbeitsqualitäten* unterschieden. Der Faktor Kapital wird als relativ mobil, die verschiedenen Arbeitsarten jedoch als relativ immobil betrachtet. Keesing (1965, 1968) konnte empirisch nachweisen, daß Länder mit einem relativ hohen Anteil an qualifizierten Arbeitskräften, Güter exportieren (importieren), die relativ viel hochqualifizierte (unqualifizierte) Arbeit enthalten. Diese Aussage entspricht derjenigen des H/O-Theorems, wenn man Ausstattungen mit verschiedenen Arbeitsqualitäten zugrunde legt. Das Modell kann äquivalent mit dem „Human-Kapital"-Ansatz beschrieben werden.

3. In den neoklassischen Modellen des internationalen Handels sind die komparativen Vorteile rein angebotsbedingt, die Präferenzstrukturen der Länder werden dabei als identisch und homothetisch vorausgesetzt.

Linder (1961) hat demgegenüber die *Nachfrageseite* als Hauptdeterminante des internationalen Handels bezeichnet. In seinem Modell nimmt Linder an, daß Verschiedenheiten in den Präferenzstrukturen der Länder eine wesentliche Handelsschranke darstellen, weil damit hohe Transferkosten (Kosten der Gütermodifikation, Marketingkosten) anfallen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Es wurde angenommen, daß Länder mit ähnlichem Pro-Kopf-Einkommen auch ähnliche Präferenzstrukturen aufweisen. Daraus schließt Linder, daß Länder mit vergleichbaren Einkommen (und daher ähnlichen Ausstattungsverhältnissen mit Produktionsfaktoren) untereinander einen regeren Handelsaustausch pflegen als Länder mit verschiedenen Pro-Kopf-Einkommen. Verschiedene empirische Untersuchungen erhärteten die hier gegebenen Zusammenhänge.

Die Überlegungen von Linder wurden zum Ausgangspunkt einer Reihe von Handelsmodellen, s. Helpman / Krugman (1985), welche *Produktdifferenzierung* (heterogene Güter), *steigende* Skalenerträge und *differenzierte Präferenzen* zugrunde legen. Die Abkehr von der Marktform der vollständigen Konkurrenz und von homogenen Gütern ermöglichte mit Hilfe der Marktform der *monopolistischen Konkurrenz* (Chamberlin) eine theoretische Begründung des sog. *Intra-Industriehandels*, d. h. eines Handels der in *ähnlichen,* aber differenzierten Gütern getätigt wird. Der Anteil des *Intra-Industriehandels* ist dabei um so höher, je ähnlicher die relativen Faktorausstattungen der Länder sind. Dies steht im Gegensatz zu den neoklassischen Modellen, in welchen nur ein *Inter-Industriehandel* komplementärer Produkte erklärt werden kann.

Balassa (1986) zeigte anhand empirischer Untersuchungen, daß das Ausmaß des *Intra-Industriehandels* positiv vom Entwicklungsstand eines Landes, der Größe der Inlandmärkte, der geographischen Nähe zu den Handelspartnern und der Offenheit der Volkswirtschaft abhängt. Dem *Intra-Industriehandel* kommt für hochentwickelte Volkswirtschaften eine zentrale Bedeutung zu, s. Hesse (1974). Der durchschnittliche Anteil des *Intra-Industriehandels* der westlichen Industrieländer beträgt zur Zeit etwa 70–80 %.

Zwischen den Industrie- und Entwicklungsländern ist jedoch der *Inter-Industriehandel* relativ bedeutend, obwohl der Intra-Industriehandelsanteil vor allem bei den Schwellenländern im Steigen begriffen ist.

4. Neuere Entwicklungen der Theorie des internationalen Handels berücksichtigen neben Märkten auch explizit Unternehmungen als Organisationsformen wirtschaftlichen Handelns. In der neoklassischen Theorie wurden die Unternehmungen unter vollständiger Konkurrenz als „punktförmig" vorausgesetzt.

In der Theorie der multinationalen Unternehmungen (MNU) sind *firmenspezifische* Inputfaktoren, wie Know-How, Patente, Management etc. entscheidend. Firmenspezifischer Input weist einen „öffentlichen Gut"-Charakter auf und führt zu unternehmungsinternen steigenden Skalenerträgen. Unternehmungsspezifische Skalenerträge stellen einen wichtigen Bestimmungsgrund für den Aufbau von MNU dar. Weitere Gründe zur Bildung von MNU können Diversifikationen (Risikoreduktion), relative Faktorpreise (komparative Vorteile) und die Nähe zu Absatzmärkten (z. B. infolge hoher Transport- und Transferkosten sowie Handelshemmnissen) sein.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Durch die explizite Berücksichtigung von MNU gelingt es, weitere Formen des internationalen Handels zu erklären, so z. B. den *Intra-Unternehmungshandel* (mit Rohstoffen und Zwischenprodukten).

5. Die bisher zitierten Modelle des internationalen Handels sind *statischer* Natur. Sie gestatten daher keine Erklärung von Veränderungen der internationalen Arbeitsteilung, dazu sind *dynamische* Ansätze notwendig. In der Literatur des internationalen Handels werden vor allem zwei dynamische Modelltypen entwickelt, der Produkte-Zyklus-Ansatz und das Modell der technologischen Lücke (technological gap).

Im folgenden soll der *Produkte-Zyklus-Ansatz* (PZA) kurz dargestellt werden. Der PZA wurde von Vernon (1966) eingeführt. Während die traditionelle Theorie des internationalen Handels vollständige Information und stabile Produktionsfunktionen voraussetzt, wird beim PZA angenommen, daß die Informationsflüsse über nationale Grenzen hinweg behindert sind und daß die Güter bezüglich ihrer Produktion und Nachfrage über die Zeit verschiedene Stadien durchlaufen. Im weiteren werden für die Produktionsprozesse steigende Skalenerträge angenommen. Die verschiedenen Länder können sich in ihren Technologien und Nachfragestrukturen unterscheiden. Kapital wird im Gegensatz zu Arbeit als relativ mobil vorausgesetzt.

Der *Produkte-Zyklus* läßt sich für industrielle Güter in 3 Phasen gliedern,

a) die *Einführungsphase*, in welcher das neue Gut auf den Markt kommt: Produktinnovationen werden aufgrund von Risikoüberlegungen vor allem in Ländern mit hohem Entwicklungsstand (etwa gemessen am BIP pro Kopf) und einem großen Binnenmarkt getätigt, da die Nachfrage nach neuen Gütern relativ einkommenselastisch, aber preisunelastisch ist. Die Produktion findet in kleinen Serien (Produktdifferenzierung) mit wechselnden Produktionstechniken und bei geringer Kapitalintensität, aber mit hohem „skill"-Anteil statt. Die Anzahl der Unternehmungen ist klein.
   Neue Produkte werden oft in zeitlich-begrenztem Umfang durch Patente geschützt, oder es besteht ein Imitationslag, wodurch eine zeitlich beschränkte Monopolnische entsteht.
b) die *Wachstumsphase*: Die Nachfrage wird infolge der zunehmenden Standardisierung und der Marketing-Aktivitäten preiselastischer. Der Preiswettbewerb setzt ein. Der Übergang zu einer „Massenproduktion" (steigende Skalenerträge) ist vollzogen. Die Anzahl der Produzenten ist gestiegen. Der Imitationslag ist überwunden, Patente sind ausgelaufen.
c) die *Reifephase*: Das Gut ist weitgehend standardisiert, ebenso die Produktionstechnik, die relativ kapitalintensiv ist, aber wenig hochqualifizierte Arbeit verwendet.

Die Marktnähe der produzierenden Unternehmung ist vor allen am Anfang des Produkte-Zyklus von entscheidender Bedeutung. Die Preise weisen im Laufe des Produkte-Zyklus eine fallende Tendenz auf.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mit Hilfe des PZA kann man folgende Aussagen über den *internationalen Handel in Industriegütern*[2] machen:

— Produktinnovationen finden in *hochentwickelten Ländern* statt, die aufgrund ihrer hohen Pro-Kopf-Einkommen über eine genügende (potentielle) Inlandnachfrage für neue Produkte verfügen und einen relativ großen Anteil an hochqualifizierten Arbeitskräften (skills) besitzen. Die neuen Produkte werden zunächst exportiert, da im Ausland noch keine Produktionsmöglichkeiten bestehen. Die statische Aussage des PZA, daß neue, „skill"-intensive Güter durch hochentwickelte Länder produziert und exportiert werden, ist mit der Neofaktorproportionen-Theorie konsistent. Neue Güter werden auch als Schumpeter-Güter bezeichnet, vgl. Giersch (1979).

— Je mehr ein Gut seiner Reifephase zustrebt, um so eher sind die Produktionsprozesse standardisiert und der Technologietransfer bietet wenig Schwierigkeiten. Mit Hilfe des *Babbage-Prinzips* kann eine Arbeitszerlegung in problemlose Einzelschritte erfolgen, die durch unqualifizierte Arbeitskräfte ohne große Umschulung ausgeführt werden können, s. Stuckey (1980). Da Kapital (insbesondere im Zusammenhang mit Auslands-Direktinvestitionen) international mobil ist, wird die Produktion des standardisierten Gutes aufgrund komparativer Kostenvorteile in weniger entwickelte Länder verlagert. Der Preis- und Kostenwettbewerb verstärkt sich, hochentwickelte Länder importieren solche Güter in zunehmendem Ausmaß aus Niedriglohnländern. Güter der Reifephase werden auch Heckscher/Ohlin-Güter genannt, weil sie die wesentlichen Bedingungen der H/O-Theorie erfüllen.

In einer Mehrländerstudie hat Hufbauer (1970) aufgrund hoher Korrelationen bei Güter- und Ländermerkmalen gezeigt, daß die Handelsströme durch den PZA und andere theoretische Modelle befriedigend erklärt werden können.

6. Der PZA erklärt nicht, weshalb neue Güter in jenem Land hergestellt werden, in welchem die Innovationen stattfinden. Vernon (1979) stellte fest, daß der verstärkte Ausbau der MNU und ihrer Kommunikationsnetze in den 70er Jahren die *Internationalisierung* der Innovation und der Produktion neuer Güter erleichtert hat. Die Verbesserung der Informationsbeschaffung und der Imitationsfähigkeit sowie das schnellere marktmäßige Veraltern neuer Güter führen tendenziell zu einer *Verkürzung* der Produkte-Zyklen. Auf der anderen Seite können nach Klein (1973) Unsicherheiten auf der Angebotsseite dafür entscheidend sein, weshalb neue Güter im innovierenden Land produziert werden. Infolge des Lernverhaltens können dynamische Skalenerträge („learning by doing") entstehen, die einem hochentwickelten Land selbst für „reifere" Güter komparative Vorteile sichern können.

---

[2] Im vorliegenden Beitrag wird auf den Handel mit *Rohstoffen* und *Dienstleistungen nicht* eingegangen, die die Beschäftigungswirkungen des Industriegüterhandels für hochentwickelte Volkswirtschaften von größerer Bedeutung sind.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

B. Auslands-Direktinvestitionen und Arbeitsteilung

Bei den traditionellen Modellen des internationalen Handels wurden Faktorbewegungen über die nationalen Grenzen hinweg ausgeschlossen.

Während Kapital im Zusammenhang mit Auslands-Direktinvestitionen (ADI) relativ ungehindert transferiert werden kann, ist die internationale Migration von Arbeitskräften durch verschiedene Eintrittsschranken, insbesondere auch aufgrund sich verstärkender nationaler Restriktionen, beeinträchtigt.

Nach Mundell (1975) stehen Güter- und Faktorbewegungen in einer *Substitutionsbeziehung*. Je mehr der internationale Handelsaustausch (Faktorbewegungen) eingeschränkt ist, um so stärker werden Faktorbewegungen (Güterbewegungen) induziert.

Unter der Voraussetzung des Freihandels (Faktormobilität) besteht selbst bei immobilen Faktoren (Gütern) eine Tendenz zur Angleichung der Fakorpreise (Güterpreise).

Schmitz/Helmberger (1970) legten jedoch nahe, daß für *primäre* Güter (Güter mit hohem Anteil an natürlichen Ressourcen) eine *komplementäre* Beziehung zwischen dem Handel und Faktorbewegungen (insbesondere bei Direktinvestitionen) besteht, wenn sich Länder in ihren Technologien und Präferenzstrukturen unterscheiden.

Unter den Voraussetzungen des H/O-Modells können keine ADI auftreten. Daran ändert sich auch nichts, wenn die Annahme der Faktorimmobilität oder der konstanten Skalenerträge aufgegeben wird. ADI lassen sich nur im Rahmen der Theorie der Unternehmung befriedigend erklären.

ADI können nur entstehen, wenn Unternehmungen über *firmenspezifische* Faktoren verfügen und wenn Informations-, Kommunikations- sowie Transaktionskosten bestehen, welche mit zunehmender „ökonomischer Distanz" ansteigen.

Die ADI-Entscheidung einer Unternehmung hängt dabei von den Gegenwartswerten der Produktionskosten der Länder, dem firmenspezifischen Know-How, den Transportkosten, dem Export-Marketingkosten-Differential und dem Differential der Kontrollkosten ab, s. Hirsch (1976). Export- und ADI-Entscheide werden von einer einzelnen Unternehmung aufgrund von Kostenüberlegungen simultan gefällt, wobei dem Aspekt der Unsicherheit (Diversifikation), der Marktnähe und den möglichen Handelshemmnissen Rechnung getragen wird.

Die aggregierten ADI der Unternehmungen eines Landes brauchen selbst den Export sekundärer Güter (Güter, die einen geringen Anteil natürlicher Resourcen enthalten) nicht zu substituieren.

Der Intra-Unternehmungshandel mit Zwischenprodukten sowie induzierte Exporte können in einem komplementären Verhältnis zu ADI stehen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

C. Die Neue Internationale Arbeitsteilung

Im Rahmen der Neuen Internationalen Arbeitsteilung (NIAT) werden die partiellen Bestimmungsgründe, welche sich auf die Theorie des internationalen Handels oder der ADI beziehen, im weltwirtschaftlichen Gesamtzusammenhang betrachtet. Insbesondere werden auch Produktionsverlagerungen ohne formale Kapitalbeteiligung (Subcontracting) sowie Lizenzvergaben berücksichtigt. Unter der NIAT müssen auch sämtliche Wechselwirkungen der verschiedenen Einflußfaktoren beachtet werden.

Unternehmungen treffen ihre Entscheidungen bezüglich der Prozeß- und Produkt- und Standortinnovationen *simultan*, wobei neben der Externalisierung/Internalisierung-Strategie auch die Internationalisierung der Produktion und des Absatzes von Bedeutung ist.

III. Die Beschäftigungswirkungen des internationalen Strukturwandels

Der internationale Strukturwandel bezieht sich auf längerfristige Veränderungen der Technologie, der Ausstattungsverhältnisse mit Produktionsfaktoren, der Nachfragestrukturen, der institutionellen Gegebenheiten und des Weltwährungssystems, um nur die wichtigsten Bestimmungsgründe zu nennen.

Im weiteren werden die Auswirkungen des internationalen Strukturwandels im Rahmen der NIAT auf die Beschäftigung eines hochentwickelten Industrielandes (z. B. der BRD) untersucht. Mit Hilfe des *Komponentenzerlegungs-Ansatzes* können nationale Beschäftigungsänderungen einer Branche auf Veränderungen des heimischen Verbrauchs, der Exporte, der Importe und der Arbeitsproduktivität bezogen werden.

Schatz/Wolter (1980) untersuchten die längerfristigen Beschäftigungswirkungen des Außenhandels für die BRD im Zeitraum von 1970–1976. Es stellte sich heraus, daß der *Produktivitätsfortschritt* die wichtigste Quelle der Freisetzung von Arbeitskräften war, lediglich 25% der Bruttofreisetzungen in der verarbeitenden Industrie lassen sich den Importen zurechnen. Der Export bewirkte praktisch in allen Industriezweigen positive Beschäftigungseffekte. Der Nettobeschäftigungseffekt des Außenhandels war im betrachteten Zeitraum stark positiv. Zu einem ähnlichen Ergebnis gelangte auch Schumacher (1981) für die Beschäftigungswirkungen des Handels der EG-Länder mit den Entwicklungsländern (EL) unter Verwendung der Input-Analyse.

Obwohl zwischen den einzelnen Bestimmungsfaktoren der Beschäftigung Wechselwirkungen bestehen (z. B. hängt die Export- und Importentwicklung vom technologischen Wandel ab), werden die Veränderungen der internationalen Arbeitsteilung in einem ersten Schritt nur auf die Export- und Importmengen bezogen und deren (kurzfristige) Beschäftigungseffekte im Inland untersucht.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die *primären* Beschäftigungseffekte von *Exportveränderungen* bestehen einmal aus den unmittelbaren Auswirkungen auf Output und Beschäftigung in der Exportindustrie (direkte Beschäftigungseffekte) sowie aus den Beschäftigungswirkungen vorgelagerter Wirtschaftszweige, welche Vorleistungen für die Exportindustrie erbringen (*indirekte* Beschäftigungseffekte).

Die genannten Beschäftigungswirkungen sind bei gegebenem Ausmaß der realen Exportveränderung noch von der Höhe der Arbeitsproduktivität in den einzelnen Sektoren abhängig. Je höher (niedriger) die Arbeitsproduktivität eines Sektors ist, um so kleiner (größer) sind ceteris paribus die Beschäftigungseffekte. Die *sekundären* Beschäftigungswirkungen beziehen sich auf die induzierte Einkommensveränderung (Exportmultiplikator), welche eine Veränderung der Nachfrage nach Inlandgütern und somit der Produktion und Beschäftigung bewirken kann, s. Louda (1977).

Bei der Beurteilung der Beschäftigungseffekte von *Importveränderungen* muß zwischen Importen unterschieden werden, die in Konkurrenz mit heimischen Produkten (Importsubstitution) stehen und solchen, die im Inland nicht oder nur in ungenügender Menge hergestellt werden können. Importgüter können auch in einer *komplementären* Beziehung zu Inlandgütern stehen, insbesondere wenn es sich um primäre Güter (Rohstoffe) oder Vorprodukte handelt.

Zusätzliche Importe haben nur dann negative Beschäftigungswirkungen, wenn sich die inländische Gesamtnachfrage nach heimischen und ausländischen Endprodukten nicht entsprechend erhöht.

Wiederum lassen sich bei Importveränderungen primäre (direkte und indirekte) sowie sekundäre Beschäftigungseffekte unterscheiden.

Die *kurzfristigen* Beschäftigungswirkungen der Außenhandelsentwicklung lassen sich anhand der *Input-Output-Analyse* quantifizieren, s. Stäglin (1968).

Dem statischen Input-Output-Modell liegen jedoch restriktive Annahmen zugrunde: konstante Inputkoeffizienten, linear-homogene, limitationale Produktionsfunktionen und konstante Arbeitskoeffizienten. Zudem werden Lagerveränderungen, Variationen der Arbeitszeit pro Beschäftigten und unternehmungsinterne Arbeitskraftreserven vernachlässigt.

Bei der Beurteilung *längerfristiger* Beschäftigungswirkungen können jedoch die Arbeitsproduktivitäten und die Inputkoeffizienten aufgrund von Veränderungen der Technologie, der Preis- bzw. der Nachfragestruktur und des Auslastungsgrades nicht mehr als konstant betrachtet werden.

Im weiteren hängt der Strukturwandel, vor allem über die Investitionen (Akzeleratoreffekte), eng mit dem Wirtschaftswachstum zusammen.

Da die Auswirkungen der veränderten internationalen Arbeitsteilung auf die Beschäftigung empirisch nur sehr unbefriedigend bestimmt werden können, werden die Zusammenhänge im folgenden mit Hilfe der theoretischen Ansätze des vorangehenden Kapitels dargestellt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Veränderungen der internationalen Arbeitsteilung können z. B. anhand des Produkt-Zyklus-Modells aufgezeigt werden.

Hochentwickelte Industrieländer (IL) weisen gegenüber Entwicklungsländern komparative Vorteile in der Produktion und im Handel von „neuen" Gütern (= Schumpeter-Güter) auf, die am Anfang des Produkte-Zyklus stehen. Solche Güter weisen einen relativ hohen Anteil an qualifizierter Arbeit (skills) auf, dabei ist die Nachfrage relativ einkommenselastisch und preisunelastisch. Infolge von Patenten oder des Imitationslag besteht für das IL bei einem neuen Gut eine vorübergehende Monopolnische.

Die Nichtverfügbarkeit dieses Gutes im Ausland führt in der ersten Phase zum Export. EL besitzen im Vergleich zu den IL einen komparativen Vorteil bei standardisierten Gütern (Heckscher/Ohnlin-Güter), die sich in der Reifephase des Produkte-Zyklus befinden, da der Know-How-Transfer infolge der standardisierten Produktionsverfahren unter Anwendung des Babbage-Prinzips kaum Schwierigkeiten bereitet. Bei H/O-Gütern besteht aufgrund der Standardisierung (Homogenisierung) ein relativ starker Kosten- und Preiswettbewerb. Da die Produktion der H/O-Güter einen relativ hohen (geringen) Anteil an unqualifizierter (qualifizierter) Arbeit aufweist und Kapital international mobil ist, besitzen EL gegenüber IL in der Produktion und im Handel mit diesen Gütern komparative Vorteile. Die Produktion von H/O-Gütern in EL kann dabei entweder von einheimischen Unternehmungen, in Kooperation mit Unternehmungen der IL (Subcontracting, passive Lohnveredelung) oder durch MNU getätigt werden.

Zwischen IL und EL findet im wesentlichen ein *Inter-Industriehandel* statt, wobei die Exporte der IL im Vergleich zu den Importen relativ „skill"-intensiv sind.

Der Handel zwischen den IL besteht zu einem großen Teil aus *Intra-Industriehandel*, dh. einem Handel mit ähnlichen, aber differenzierten Produkten.

Gemäß der Linder-Theorie weisen Länder mit vergleichbarem Pro/Kopf-Einkommen ähnliche (differenzierte) Präferenzstrukturen auf, so daß die Eintrittschranken für Auslandsmärkte reduziert sind.

In letzter Zeit hat sich eine Gruppe von EL, die sogenannten Schwellenländer (NIC = „new industrialized countries") im Bereich hochwertiger Konsum- und Investitionsgüter steigende Marktanteile erobern können. Anstatt mit den IL nur einen Handel in komplementären Gütern zu führen, sind die EL vermehrt dazu übergegangen, den IL *substitutionale* Güter zu liefern, weshalb der Intra-Industrieanteil des Handels zwischen IL und EL im Steigen begriffen ist. Die Verkürzung des Imitationslag und somit des Produkte-Zyklus führt dazu, daß Güter ihre Reifephase schneller erreichen, wodurch EL früher in die Lage kommen, standardisierte Güter zu produzieren und zu exportieren.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Welches sind die Beschäftigungseffekte des internationalen Handels für ein hochentwickeltes IL?

Eine gleichgewichtige Verstärkung des Handels *mit anderen IL* führt aufgrund des hohen Intra-Industriehandels-Anteils zu einer Freisetzung von Arbeitskräften in der importsubstituierenden Industrie und zu einem entsprechenden zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften im Exportsektor. Da die Import- und Exportgüter aus *ähnlichen* Industriebereichen stammen, sind die resultierenden Beschäftigungswirkungen einer Handelszunahme gering.

Eine gleichgewichtige Zunahme des Handels eines Industrielandes *mit EL* führt jedoch infolge des hohen Inter-Industriehandelsanteils zu Freisetzungen und Neueinstellungen von Arbeitskräften in ganz *verschiedenen* Industriebereichen.

Die Neueingliederung freigesetzter Arbeitskräfte wird durch die Verschiedenheit zwischen dem importsubstituierenden Sektor und dem Exportsektor und der daraus folgenden Unterschiede bezüglich der Anfordernisse der verschiedenen Arbeitsqualitäten und Ausbildungen erschwert. Die durch den Handel mit EL ausgelösten Struktureffekte der Beschäftigung sind aber nicht nur *sektoral,* sondern auch *regional* bedeutsam.

Der Importdruck kann die bedrängte inländische Industrie dazu bewegen, über Prozeßinnovationen ihre Kosten zu senken, um bei standardisierten Gütern wieder international konkurrenzfähig zu werden.

Davidson (1979) zeigte anhand einer empirischen Untersuchung, daß Innovationen (insbesondere Prozeßinnovationen) vor allem in Industriebereichen getätigt werden, welche die relativ knappen (und daher teuren) Produktionsfaktoren des Landes intensiv verwenden. Innovationen führen zur Einsparung der relativ knappen Produktionsfaktoren, wodurch sich die komparativen Vorteile bei standardisierten Gütern (H/O-Gütern) infolge einer Faktorintensitäten-Umkehr verändern können.

In den *IL* werden vor allem *arbeitssparende* Innovationen (Zunahme der Arbeitsproduktivität) getätigt, was ohne gleichzeitige Nachfragesteigerungen (die höchstens bei neuen Produkten zu erwarten sind) zur Reduktion der inländischen Beschäftigung führt.

Infolge der „gestörten" internationalen Arbeitsteilung werden die Absatzmöglichkeiten der EL eingeschränkt, wodurch negative Auswirkungen auf den Export in die EL entstehen, mit zusätzlichen negativen Beschäftigungseffekten in den IL.

Es kann daher gefolgert werden, daß Veränderungen der internationalen Arbeitsteilung zwischen den IL zu geringeren relativen Beschäftigungseffekten führen als zwischen IL und EL.

Bei *ungleichgewichtigen* Veränderungen des Handels (unterschiedliche Entwicklung der Importe und Exporte) können sich die resultierenden Beschäfti-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gungswirkungen für hochentwickelte Volkswirtschaften vom oben beschriebenen Muster unterscheiden, doch ist anzunehmen, daß Handelsbilanzungleichgewichte längerfristig zu realen und monetären Anpassungen führen, welche diese Tendenzen abschwächen.

Autonome Lohnerhöhungen in hochentwickelten Volkswirtschaften, die nicht von einer entsprechenden Erhöhung der Arbeitsproduktivität begleitet sind, führen zu steigenden Lohnstückkosten und vermindern dadurch die internationale Wettbewerbsfähigkeit vor allem im Bereich der H/O-Güter. Da die Exporte von IL in die EL zu einem großen Teil neue Güter (Investitionsgüter) enthalten, verschlechtern sich dadurch die Terms of Trade für die EL, wodurch die mengenmäßigen Ausfuhren der IL in die EL angesichts der Schuldenprobleme der dritten Welt verringert werden. Die Beschäftigungswirkungen autonomer Lohnerhöhungen in den IL sind daher für die meisten Industriebereiche negativ.

Der welthandelsinduzierte Strukturwandel führt zu *Anpassungsreaktionen* der Unternehmungen, wobei neben Produktinnovationen und Produktionsverlagerungen ins Ausland auch Prozeßinnovationen zur Kostensenkung vorgenommen werden. Anpassungen an die veränderte internationale Arbeitsteilung müssen unter dem Aspekt des PZA *kontinuierlich* erfolgen, da immer mehr Güter die Reifephase erreichen und daher für hochentwickelte Länder die Notwendigkeit besteht, *stets* Innovationen zu tätigen. Die Auswirkungen des internationalen Strukturwandels auf die inländische Beschäftigung hängen auch von den *Anpassungsprozessen der Arbeitsmärkte* ab, wobei neben der beruflichen und regionalen Mobilität der Arbeitskräfte auch eine hinreichend flexible Lohnstruktur (Anreizsystem) von Bedeutung ist. Die Kosten des welthandelsinduzierten Strukturwandels sind für ein hochindustrialisiertes Land die Kosten der Reallokation der Produktionsfaktoren.

Im Bereich der verarbeitenden Industrie der BRD ist der Arbeitsmarkt durch drei Segmente, nämlich das *betriebliche*, das *berufsfachliche* und das *externe* Segment charakterisiert. Während das betriebliche und berufsfachliche Segment zutrittsbeschränkt sind, ist das externe Segment offen, s. Wagner (1985).

Die Importkonkurrenz führt zu einer Beschleunigung des technischen Fortschritts (Erhöhung der Arbeitsproduktivität) und dadurch zu einer verstärkten Freisetzung von Arbeitskräften in den importsubstituierenden Sektoren, die sich häufig in strukturschwachen Regionen befinden und einen überproportional hohen Anteil an minderqualifizierten Arbeitskräften (externes Arbeitsmarktsegment) aufweisen.

Die Exportindustrie der BRD weist dem gegenüber einen großen Anteil an hochqualifizierten Arbeitskräften auf, die sich vor allem im betriebsspezifischen und fachspezifischen Arbeitsmarktsegment befinden.

Steigende Importe aus den EL sind mit Freisetzungen in den importsubstituierenden (relativ arbeitsintensiven) Branchen verbunden, wobei das *externe*

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitsmarktsegment den großen Teil der Anpassungslast zu tragen hat. Neueinstellungen von minderqualifizierten Arbeitskräften im Exportsektor sind aufgrund der relativen Bedeutung des betrieblichen und beruflichen Arbeitsmarktsegments wenig wahrscheinlich, wodurch die strukturelle Arbeitslosigkeit verstärkt wird. Die Zunahme des Handels mit IL führt aufgrund des Intra-Industriehandels zu Freisetzungen und Neueinstellungen in *ähnlichen* Industriebereichen. Die Anpassung wird in diesem Fall durch das betriebliche und berufliche Segment erleichtert.

Es ist daher anzunehmen, daß die betrieblichen Arbeitsmärkte die Wettbewerbsfähigkeit der BRD im Bereich der humankapitalintensiven Güter fördern, weil damit betriebsspezifische Qualifizierungsprozesse ermöglicht werden. Ebenso dürfte die betriebsinterne Arbeitsmarktstruktur, die Nutzung neuer Technologien und die Umstellung auf neue Produkte in den exportstarken Großunternehmungen durch eine interne Anpassung begünstigen.

Die Arbeitsmarktsegmentierung reduziert infolge der relativ fixen Lohnstruktur die Allokationsfunktion, erhöht jedoch die Motivations- und Informationsfunktion des Lohnes, s. Wagner (1985).

Protektionistische Tendenzen, die sich insbesondere im Handel mit den EL zeigen, sind vor allem sektoriell und regionalpolitisch motiviert. Die zunehmenden Behinderungen des interindustriellen Handels sind jedoch längerfristig nicht zu befürworten, da notwendige Anpassungen unterbleiben und mögliche Wohlfahrtssteigerungen der internationalen Arbeitsteilung verhindert werden. Es ist zu befürchten, daß durch den Protektionismus in den IL längerfristig vermehrt auch Arbeitsplätze verloren gehen, die unter kompetitiven Bedingungen noch hätten gerettet werden können.

IV. Schlußbemerkungen

Im vorliegenden Beitrag wurde versucht, die möglichen Auswirkungen des internationalen Strukturwandels auf die Beschäftigung der IL darzustellen. Obwohl die theoretische und empirische Forschung noch keine durchgreifende Erklärung dieser Zusammenhänge ermöglicht, konnten mit Hilfe theoretischer Überlegungen Aussagen gemacht werden, die allerdings mit großer Vorsicht zu interpretieren sind. Die Tatsache, daß vor allem im internationalen Rahmen (NIAT) starke Interdependenzen zwischen den verschiedenen Einflußfaktoren bestehen, erschwert die Analyse der Beschäftigungswirkungen.

Während hier nur die *realen* Aspekte des internationalen Strukturwandels betrachtet wurden, sind die *monetären* Bestimmungsgründe und ihre Wechselwirkungen mit den realen Faktoren von großer Bedeutung. Insbesondere sind die Auswirkungen des Weltwährungssystems und der nationalen Geldpolitik auf die internationale Arbeitsteilung und die Beschäftigung hochentwickelter Volkswirtschaften nicht zu vernachlässigen. Der Übergang zu flexiblen Wech-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

selkursen anfangs der 70er Jahre hat in verschiedenen Industrienationen (insbesondere in der BRD, Schweiz) zu einer massiven Höherbewertung der inländischen Währung geführt, wodurch die Wettbewerbsfähigkeit infolge der gestiegenen Kosten und Preise (in $) reduziert wurde. *Längerfristig* wird unter flexiblen Wechselkursen aufgrund der Kaufkraftparitäten-Theorie im Durchschnitt kaum ein wettbewerbsverzerrender Effekt entstehen. Wiederum hängen die Wirkungen internationaler Veränderungen auf die Beschäftigung vom Anpassungsverhalten der einzelnen Wirtschaftsbereiche ab.

Intersektoral können monetäre Veränderungen (z. B. der Wechselkurse) infolge der verschiedenen Produktions- und Nachfragebedingungen sowie der unterschiedlichen Anpassungsflexibilität zu veränderten Wettbewerbsbedingungen führen.

Literatur

Davidson, W. H.: „Factor Endowment, Innovation and International Trade Theory", in: Kyklos, 32, 1979, S. 764–774.

Giersch, H.: „Aspects of Growth, Structural Change, and Employment — a Schumpeterian Perspective —", in: Weltwirtschaftliches Archiv, 15, 1979, S. 629–652.

Helpman, E. / *Krugman*, P. R.: „Market Structure and Foreign Trade", Cambridge, Mass., 1985.

Hesse, H.: „Hypothesis for the Explanation of Trade between the Industrial Countries, 1953–70", in: *Giersch*, H. (Hrsg.) „The International Division of Labour Problems and Perspectives", Tübingen, 1974, S. 39–59.

Hirsch, S.: „An International Trade and Investment Theory of the Firm", in: Oxford Economic Papers, 28, 1976, S. 258–270.

Hufbauer, C. F.: „The Inpact of National Characteristics and Technology on the Commodity Composition of Trade in Manufactures Goods", in: *Vernon*, R. (Hrsg.), „The Technology Factor in International Trade", New York, 1970.

Keesing, D. R.: „International Economics: Progress and Transfer of Technical Knowledge", in: American Economic Review, 56, May 1966, S. 249–258.

— : „Labor Skills and the Structure of Trade in Manufactures", in: *Kenen*, P. / *Lawrence*, R. „The Open Economy, Essays on International Trade and Finance", New York, 1968.

Klein, R. W.: „A Dynamic Theory of Comparative Advantage", American Economic Review, 63, 1973, S. 173–184.

Linder, S. B.: „An Essay on Trade and Transformations", Stockholm, 1961.

Louda, D. E.: „Beschäftigungseffekte des Außenhandels", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3, 1977, S. 381–398.

Lydall, H. F.: „Trade and Employment", International Labour Office, Geneva, 1975.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Leontief, W. W.: „Factor Proportions and the Structure of American Trade: Further Theoretical and Empirical Analysis", Review of Economics and Statistics, 38, 1956, S. 386–407.

Mundell, R. A.: „International Trade and Factor Mobility", in: American Economic Review, 47, 1957, S. 321–335.

Schatz, K.-W. / *Wolter*, F.: „Internationale Arbeitsteilung mit Entwicklungsländern und strukturelle Anpassungsfordernisse in Industrieländern — Der Fall der westdeutschen Wirtschaft", in: *Borner*, S. (Hrsg.), „Produktionsverlagerung und industrieller Strukturhandel", Bern, 1980, S. 97–128.

Schmitz, A. / *Helmberger*, P.: „Factor Mobility and International Trade: The Case of Complementarity", in: American Economic Review, 60, 1970, S. 761–767.

Schumacher, D.: „Handel mit Entwicklungsländern und Beschäftigung in der Europäischen Gemeinschaft", in: DIW-Beiträge zur Strukturforschung, 66, Berlin, 1981.

Stäglin, R.: „Input-Output-Rechnung, Aufstellung von Input-Output-Tabellen, Konzeptionelle und empirisch-statistische Probleme", in: DIW-Beiträge zur Strukturforschung, 4, Berlin, 1968.

Stuckey, B.: „Das Babbage-Prinzip der Internationalisierung der industriellen Produktion: Strukturwandel in den Industrieländern", in: *Borner*, S. (Hrsg.), „Produktionsverlagerung und industrieller Strukturhandel", Bern, 1980, S. 35–60.

Vernon, R.: „International Investment and International Trade in the Product Cycle", in: Quarterly Journal of Economics, 80, 1966, S. 190–207.

— : „The Product Cycle Hypothesis in a New International Environment", in: Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 41, Oxford, 1979, S. 255–267.

Wagner, J.: „Weltmarkt und Arbeitsmarkt", Frankfurt / New York, 1985.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Institutionelle Veränderungen als Folge von Beschäftigungskrisen

Von *Joachim Klaus*, Nürnberg

I. Fragestellung und Abgrenzung

1. Gesamtrahmen institutioneller Veränderungen

In einer weiten Begriffsfassung sind Institutionen formelle oder informelle Regelungen, organisatorische Einrichtungen oder stabilisierte Verhaltensformen, die den gesellschaftlichen, also auch den wirtschaftlichen Beziehungen Ablaufsicherheit und einen gewissen zeitlichen Bestand gewährleisten. Sie entstehen als Resultat des sozialen Entscheidungsprozesses „teilweise aus gesellschaftlichen Krisen, also zugespitzter unzureichender Problemlösungsfähigkeit".[1]

Ausgehend von einer derartigen Definition wären als institutionelle Veränderungen in der Folge von Beschäftigungskrisen alle Umgestaltungen zu analysieren, die

— das Beschäftigungssystem und den Arbeitsmarkt betreffen,
— darüber hinaus aber auch die Wirtschaftsordnung und die wirtschaftspolitischen Konzeptionen beeinflussen,
— sich in Regierungswechseln niederschlagen, oder sogar
— Verfassungsänderungen mit sich bringen.

In dieser Sicht müßten sämtliche Regimewechselvorgänge im weitesten Sinne als eine Hierarchie institutioneller Folgen wirtschaftlicher, und damit verbunden gesellschaftlicher Ungleichgewichte[2] in die Betrachtung einbezogen sein. In der Tat setzen auch die Überlegungen zur Endogenisierung des Gesamtprozesses[3]

wirtschaftliche Abläufe ⇆ wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen

an sehr unterschiedlichen Stufen dieser Hierarchie an: Während mit Hilfe der Neuen Institutionellen Ökonomie vorzugsweise Mikro- und Mesoreaktionen analysiert werden[4] (firmeninterne Arbeitsmärkte oder Umgestaltung von Arbeitsmarkteinrichtungen), beziehen sich die Constitutional Economics auf

---

[1] *Elsner* 1986, S. 199.

[2] *Issing* 1985, *Willke* 1984.

[3] *Gäfgen* 1983.

[4] Expl. *Williamson* 1985, *Schotter* 1981.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

normative Bedingtheiten der höchsten, gesamtgesellschaftlichen Ebene (institutionelle Änderungen von Verfassungsrang).[5] Ökonomische Theorie der Politik und Bürokratietheorie sind als positive Erklärungsansätze[6] Bindeglieder zwischen ökonomischem Verhalten und dem eben diese Abläufe bestimmenden Rahmen. In jedem dieser Theoriebereiche ergeben sich analytische handicaps aus der mangelnden Integration von Analysen des Rechtssystems sowie des politischen und sozio-kulturellen Umfelds; dem versuchen institutionalistische Ansätze Rechnung zu tragen.[7]

Den paradigmatischen Ausgangspunkt für die folgenden Überlegungen bildet in diesem Rahmen die Modellvorstellung (Übersicht I)

— eines evolutorischen Prozesses der gegenseitigen Beeinflussung von Prozeßvariablen in Gestalt von Arbeitsmarktergebnissen und Daten in Gestalt von arbeitsmarktrelevanten Institutionen

— eines Prozeßablaufs auf verschiedenen Ebenen, auf denen Institutionen mit unterschiedlichem Regelungsgehalt angesiedelt sind, die jeweils unterschiedliche Reaktionsfristen und Impulsstärken erfordern

— einer Steuerung des endogenen Gesamtprozesses aufgrund der von Individuen ausgehenden Aktionen, die jeweils aus Vorteilspotentialen (Gewinn, Nutzen), Artikulationsfähigkeiten (Information, Organisation) sowie Durchsetzungsmöglichkeiten (wirtschaftliche Macht, politischer Einfluß) resultieren.

Mittels des Schemas lassen sich die in dieser Sicht relevanten Einflüsse im zeitlichen Ablauf anordnen.

2. Bezugsfeld Beschäftigungssystem: Formen institutioneller Veränderungen

Im Interesse der Geschlossenheit und besseren empirischen Belegbarkeit konzentriert sich im weiteren die Analyse auf arbeitsmarktrelevante Institutionen auf „unterer" Stufe, d. h. mit kurzer Reaktionsfrist. (Erst längerfristig anzupassende Institutionen höherer Ordnung, in diesem Sinn Hyperinstitutionen, sind insoweit Elemente des Datenkranzes). Damit stehen die Anpassungen des auf die Arbeitsmarktprobleme bezogenen „Krisenmanagements" im Vordergrund. Sie betreffen den Regulierungsapparat selbst und die relative Bedeutung von Teil-Politiken, jedoch auch nachgelagerte Anpassungen bei öffentlicher Hand und Privaten. Vorwiegend fallen darunter

— gesetzliche Vorschriften, Organisationen und sozial-normative Regelungen

— qualitative Handhabung, Ausgestaltung und finanzielle Gewichtung von Regelungen bzw. Maßnahmen sowie

— tarifvertragliche, dauerhafte Änderungen der Arbeitsbedingungen.

---

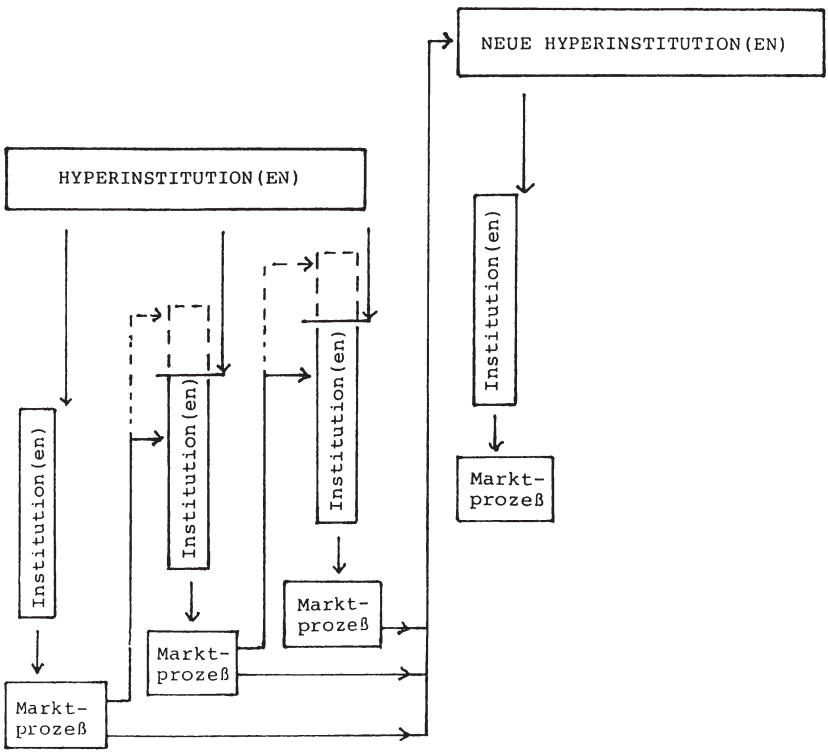
[5] Buchanan 1984.

[6] *Frey* 1981, *Downs* 1967, *Niskanen* 1971.

[7] *Myrdal* 1978, *Gruchy* 1982.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht I: Institutionen und Marktprozesse: Interaktionen



Von besonderem Interesse sind darüber hinaus Wertverschiebungen und Veränderungen der Grundhaltung im privaten und politischen Bereich.

Als ähnlich wichtig wie die tatsächlich eingetretenen Veränderungen kann sich die Frage nach den sinnvollen, jedoch *nicht* eingetretenen institutionellen Reaktionen erweisen.[8] Damit ist die Frage eingeschlossen, ob nicht in der gewachsenen gesellschaftlichen Akzeptanz einer anhaltenden Arbeitslosigkeit geradezu eine institutionelle Wandlung im Sinne einer veränderten Einstellung zur Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik sowie zu den sozialen Problemen überhaupt zu sehen ist.

[8] *Scharpf* 1983, S. 223f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

II. Koordinationserfordernisse und effiziente Institutionen

1. Funktionsfähigkeit der „Arbeitsmarkt-Koalition"

Auf der Basis der jüngeren institutionellen Theorieansätze läßt sich der analytische Rahmen aufbauen, mittels dessen die Veränderungen von arbeitsmarktrelevanten Institutionen zu verfolgen sind.[9] Das Zusammenwirken der Arbeitsmarktparteien läßt sich als Koalition verstehen. Dazu gehören im engen Sinn Arbeitgeber und Arbeitnehmer, jedoch in einer umfassenderen Betrachtung auch Steuerungs- und Finanzierungsinstanzen auf verschiedenen politischen und administrativen Ebenen. Die Sicherung einer Koalition ist auf Institutionen angewiesen. Grundlegend sind die Etablierung entsprechender Verfügungsrechte der beiden Arbeitsmarktparteien und öffentlicher Instanzen, die Gestaltung eines Systems von Möglichkeiten, Verträge abzuschließen, sowie die habits der Inanspruchnahme der unterschiedlichen Möglichkeiten. Institutionen sichern auf diese Weise wechselseitig stabile Verhaltensweisen von Individuen in wiederkehrenden Situationen.[10] Sie sind, so gesehen, in neoklassischer Sicht Koordinationsmechanismen, die eine Handlungsabstimmung bei den Arbeitsmarktakteuren herbeiführen bzw. herbeiführen sollen.

Hier ist auf eine wichtige Differenzierung zu achten. Auf dem Arbeitsmarkt treten sowohl Probleme mangelhafter preislicher Koordination (marktliche Abstimmung) als auch Probleme mangelhafter nicht-preislicher Koordination (Verhandlungen, hierarchische Regelungen) auf. Im Hinblick auf beide Fälle ist es die Aufgabe zusätzlicher institutioneller Regelungen, die weitere Funktionsfähigkeit des Systems „Arbeitsmarkt-Koalition" zu sichern.[11] Damit spezifiziert sich die Fragestellung: Welche ökonomischen und sozio-politischen Faktoren lassen sich feststellen, die als Folge der Beschäftigungskrise zu Modifikationen des institutionellen Rahmens geführt haben, um einen Teil der aufgetretenen Unzuträglichkeiten zu neutralisieren? Woraus ergeben sich eventuelle Anhaltspunkte dafür, daß hinreichende Änderungen zur Bekämpfung der Krise *nicht* herbeigeführt wurden, um gerade auf diese Weise unter den gegebenen Umständen die relative Stabilität des Gesamtssystems zu sichern?

2. Effizienzanreize für gruppenspezifische Koordinationshilfen

In der jüngeren Zeit hat sich auf den Arbeitsmärkten herausgestellt, daß für unterschiedliche Gruppen von Arbeitnehmern auch unterschiedliche Formen und Prozesse der Marktvermittlung gelten.[12] Daher ist es nicht zulässig, im Hinblick auf Arbeitsmarkttransaktionen durchgängig von einheitlichen Koor-

---

[9] *Buttler* 1986 (a), S. 10ff.

[10] *Schotter* 1981, S. 11.

[11] *Buttler* 1986, S. 2f.

[12] *Williamson* 1984 (a), S. 89ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dinationserfordernissen auszugehen. In der Realität mußte sich die Vermittlungsdivergenz, die sich krisenbedingt verschärfte[13], in einem Druck auf institutionelle Anpassungen niederschlagen. Dabei haben gerade nicht-preisliche Koordinationshilfen aus Effizienzgründen[14] eine besondere Entwicklung erfahren. Wird den Institutionen die Aufgabe zugeschrieben, Abstimmungsprobleme mit möglichst geringem Ressourcenaufwand zu lösen, d. h. maximale Effizienz unter Einschluß aller Transaktionskosten zu gewährleisten,[15] so stellt dies zunächst nur eine normative Überlegung dar. Sollen weiterhin positive Erklärungen ermöglicht werden, muß ein Wirkungsmechanismus gefunden werden, der das Optimum (oder eine angebbare Abweichung davon) tatsächlich sicherstellt. Will man sich nicht hinter der optimierenden Wirkungsweise einer unsichtbaren Hand verschanzen, müssen die Handlungsimpulse aufgrund von Vorteilspotentialen konkreter Gruppen identifizierbar sowie die Durchsetzungsmöglichkeiten eben dieser Gruppen abschätzbar sein. Damit muß der gesellschaftliche Hintergrund insgesamt Berücksichtigung finden[16]; schematisch lassen sich wichtige Elemente skizzieren, die hier als Referenzpunkte zu dienen haben (Übersicht II).

III. Institutionelle Anpassungen im Rahmen des „Krisenmanagements"

1. Untersuchungsschritte

Um wesentliche Züge institutioneller Veränderungen feststellen zu können, sind drei Untersuchungsschritte erforderlich; festgestellt werden müssen im einzelnen

(1) theoretisch ableitbare Erfordernisse zur Überwindung der Krisensituation mit der Mutmaßung daraus unmittelbar resultierender wirtschaftspolitischer Impulse
(2) empirisch (demgegenüber) beobachtbare institutionelle Entwicklungen in den unterschiedlichen öffentlichen und privaten Teilbereichen
(3) plausibel konstatierbare Interessenkonstellationen (Vorteilspotentiale) und Durchsetzungsmöglichkeiten als Bestimmungsgründe für institutionellen Strukturwandel.

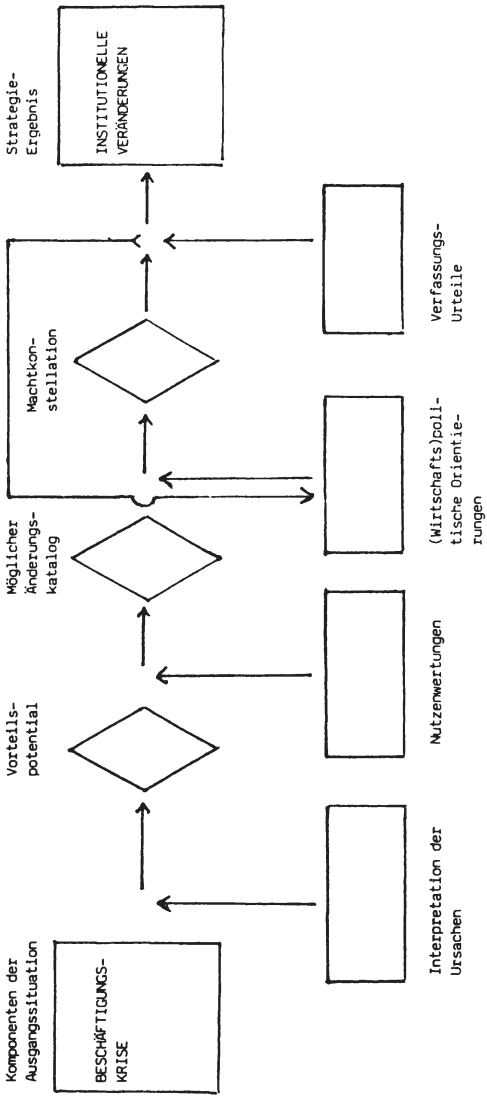
Die normativen, institutionell relevanten Forderungen an die Arbeitsmarkt- bzw. Beschäftigungspolitik machen eine „Anatomie" der Krisensituation notwendig, d. h. eine konkrete Spezifikation nach Erscheinungsbild und Bestimmungsgründen. Weder die Analyse noch die Erklärung noch die daraus geschlossenen erforderlichen Maßnahmen bzw. institutionellen Konsequenzen sind unabhängig vom jeweiligen ordnungspolitischen Standpunkt. Die Vielfalt der arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Reaktionen, die sich institutio-

---

[13] *Wohlers / Weinert* 1986, S. 43ff.
[14] *Buttler* 1986, S. 5, *Schotter* 1981, S. 7ff.
[15] *Willamson* 1984 (b), S. 196f.
[16] *Petr* 1984, S. 3ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht II: Gesellschaftliches Wirkungsmodell



DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nell niederschlugen, läßt sich den normativen Forderungen zuordnen. Dabei ergeben sich charakteristische Schwerpunkte in zeitlicher und qualitativer Hinsicht. Die Analyse der Bestimmungsgründe hat schließlich davon auszugehen, daß für die einzelnen Formen der institutionellen Anpassung jeweils spezifische ökonomische (effizienzorientierte) und politische (marktorientierte) Impulse aus den Vorteilspotentialen der betroffenen Gruppen resultieren.

2. Arbeitsmarktpolitischer Regulierungsapparat: Normative Ausgangspunkte und empirische Zuordnung der institutionellen Entwicklung

Es herrscht hinreichend Konsens darüber, daß sich die Arbeitslosigkeit der 70er/80er Jahre als ein Komplex unterschiedlicher Komponenten darstellt, die nach Erscheinungsbild und Bestimmungsgründen wesentlich differieren und im Zeitverlauf starken Veränderungen unterliegen.[17] Dieser Tatbestand hat im Zusammenspiel mit wechselnden Interpretationen und ordnungspolitischen Wertungen zu einer Palette von normativen Forderungen an die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik geführt. Erscheinungsbild und Bestimmungsgründe dieser Komponenten sind, zusammen mit den normativen Forderungen, in starker Vereinfachung nachfolgend zusammengefaßt. Die Darstellung ist so gewählt, daß die institutionellen Reaktionen in der gleichen Systematik betrachtet werden können (Übersicht III).

Das empirische Bild der institutionellen Entwicklung[18] im Zuge der Beschäftigungskrise ist äußerst vielseitig. Allein die Zahl der staatlichen Programme und normativen Regelungen, die innerhalb des 10-Jahreszeitraumes nach 1975 in die Wege geleitet wurde, erreichte je nach Zählweise eine Größenordnung zwischen 60 und 100. Eine Reduktion auf wichtige Züge ergibt eine Charakteristik, die deutliche Schwerpunkte sowie zeitliche Wandlungen der institutionellen Anpassung widerspiegelt (Übersicht IV).

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit in der Rezession von 1974/75 wurde als konjunkturelles Problem diagnostiziert. Die antizyklische Politik hielt sich dezidiert im bestehenden institutionellen Rahmen (Stabilitätsgesetz). So dominierten zunächst eindeutig Nachfrageprogramme und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM); abgesehen von den staatlichen Direktinvestitionen versuchte man über Steuervergünstigungen und Subventionen die private Konsum- und Investitionsnachfrage zu erhöhen.[19]

Gegen Ende der 70er Jahre wurden das Erscheinungsbild der Arbeitslosigkeit zunehmend komplexer und ihre Bestimmungsgründe vielschichtiger. Mit einem relativ kurzen Lag über eine Art „arbeitsmarktpolitisches Loch" von 1980

---

[17] *Klauder* 1985 und 1986.

[18] Auswertung *Kühl* 1979 bis 1987 sowie *Hickel/Priewe* 1985.

[19] bis [24] Siehe die deutlich erkennbaren Schwerpunkte und ihre Verlagerungen in Übersicht IV.

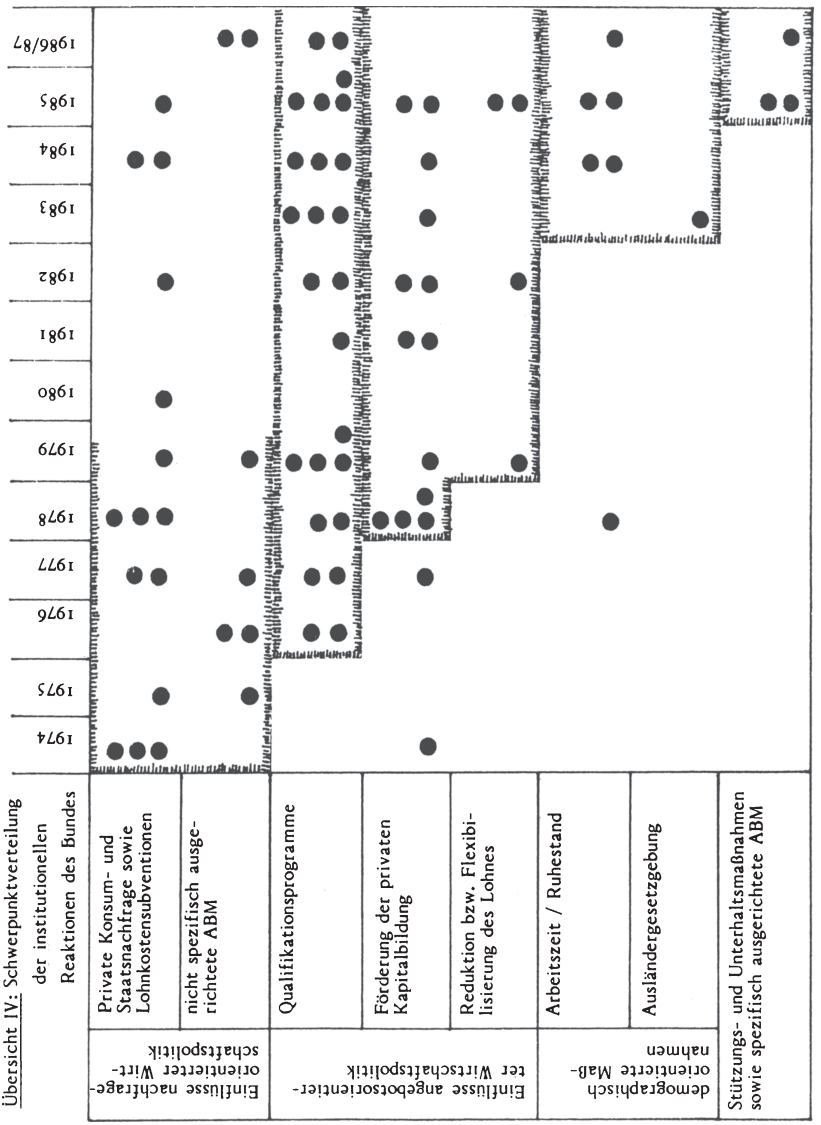
DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht III: Systematik der arbeitsmarktrelevanten institutionellen Veränderungen

Erscheinungsbild/ Komponenten	Bestimmungsgründe	Normative Forderungen (Theorie)	Zentrale Regelungen	Aktionen durch Private und Tarifpartner sowie durch Länder und Kommunen
Konjunkturelle Entwicklung der Arbeitslosigkeit	Niveau der wirtschaftlichen Aktivitäten	Stützung/Anregung der Arbeitsnachfrage (volumenorientiert)	Konjunkturprogramme Lohnkostensubventionen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	ABM-Förderungsmaßnahmen der Länder
Wachsende Bedeutung der strukturierten Arbeitslosigkeit	Rigiditäten und soziale Situation	Qualifikations-/Sonderprogramme	Qualifikationsmaßnahmen	Kommunale Maßnahmen
Wachstumsbedingte Arbeitslosigkeit	Kapitalmangel	Akkumulationsförderung	Steuerliche Änderungen Investitionsanreize	
Starke Betroffenheit von "Jedermann-Qualifikationen"	Strukturwandel und betriebliche Erfordernisse	Reduktion/Flexibilisierung des Lohnes	Reduktion von Sozialaufwand Zumutbarkeitsregelung	Private Arbeitnehmerüberlassung
Angebotsbedingte Arbeitslosigkeit	Demographische Schübe	Reduktion/Flexibilisierung des Arbeitsangebots	Ruhestandsregelungen Arbeitszeitgesetz Ausländergesetzgebung	Tarifliche Arbeitszeitregelungen Private Erschließung von Teilzeitarbeit
Wachsende Zahl der schwer vermittelbaren Arbeitslosen	Bündelungs- und Bodensatzeffekt	Stützungs- und Unterhaltsmaßnahmen	Unterhaltsmaßnahmen ABM-Umlenkung	Private Schattenarbeit

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht IV: Schwerpunktverteilung der institutionellen Reaktionen des Bundes



Eigene Auswertung von: Hickel, R., Priewe, J., 1985
Kühl, J., 1979 folgende
Scherf, H., 1986

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

hinweg wirkte sich dies auch in einer Tendenz zur institutionellen Änderung der Arbeitsmarktpolitik aus. Sukzessive wurde die wachsende Bedeutung der gruppenspezifischen Arbeitslosigkeit erkannt. Entsprechende Koordinationshilfen (z. B. Schwerbehinderten-Sonderprogramme) gewannen langsam an Gewicht. Im Rahmen der Bildungspolitik wurden Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation Jugendlicher ergriffen, eine Entwicklung, die sich bis zum heutigen Tag kontinuierlich fortsetzte.[20]

In dem Maße, wie Kapitalmangel als ursächlich für die hohe Arbeitslosigkeit angesehen wurde und eine angebotsorientierte Wirtschaftspolitik in den Vordergrund trat, ergab sich für die staatliche Politik die Notwendigkeit, sich um neue Regelungen zur Förderung der Kapitalbildung zu bemühen und die Innovationstätigkeit anzuregen.[21] Strukturwandel und betriebliche Erfordernisse brachten es mit sich, daß ganz besonders Personen mit sog. „Jedermann-Qualifikationen" von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Die Reduktion bzw. Flexibilisierung des Lohnes dieser Gruppe erschien unter normativem Aspekt angebracht. Da die Gewerkschaften unter anderem mit dem Hinweis auf den entstehenden Kaufkraftschwund Lohnsenkungen ablehnten, mußten Maßnahmen gefunden werden, die die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien nicht einschränkten, jedoch trotzdem eine Verringerung der arbeitsbezogenen Kosten sicherstellten. Hier ließ sich nur an (sehr weitgefaßten) Lohnnebenkosten ansetzen. So wurde neben einem Abbau von Schutzbestimmungen im Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 festgelegt, daß im Falle von Existenzgründungen in den ersten 4 Jahren kein Sozialplan erzwingbar ist. Aber auch die Verschärfung der Zumutbarkeitsregelung stellte de facto eine Flexibilisierung des Lohnes dar.[22]

Die demographisch bedingte Komponente der Arbeitslosigkeit ließ eine Reduktion des Arbeitsangebots angebracht erscheinen. In diesem Punkt zogen Gewerkschaften und Staat — tendenziell — an einem Strang. Die Gewerkschaften bemühten sich zum Teil mit Erfolg um eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit, der Staat erließ das Vorruhestandsgesetz sowie das Rückkehrbeihilfegesetz für Ausländer. Letzteres brachte zwar keinen quantitativ nennenswerten Entlastungseffekt für den Arbeitsmarkt mit sich, es verdeutlicht aber den sich vollziehenden Wandel in der Ausländerpolitik infolge der Beschäftigungskrise.[23]

Fortschreitend konnte man beobachten, daß die Zahl der schwer vermittelbaren Arbeitslosen zunahm. Der „Bodensatzeffekt" verstärkte sich. Unter normativem Aspekt erschien eine Forcierung der Stützungs- und Unterhaltsmaßnahmen angeraten. Der Staat reagierte auch dementsprechend, indem er die Höchstdauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen verlängerte. Zudem wurden die ABM in stärkerem Maße als bisher auf die schwer vermittelbaren Arbeitslosen ausgerichtet.[24]

Auf Länderebene folgten die institutionellen Veränderungen einem eigenen Muster. Sie waren zu Beginn der 80er Jahre sowohl nachfrage- als auch

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

angebotsorientiert und damit heterogener Natur. Schwerpunkte kristallisierten sich jedoch heraus, so etwa Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation Jugendlicher, aber auch die Schaffung von Regelungen und Organisationen, die ihrerseits eine intensivere Inanspruchnahme von ABM-Bundesregelungen ermöglichten.[25]

Insgesamt weisen die Anpassungen des Regulierungsapparats polyvalente Züge auf. Tendenzen zur sach- und zeitgerechten Umregulierung lassen sich durchaus konstatieren; unbefriedigend blieb jedoch, daß zwar die Anzahl der arbeitsmarktrelevanten Maßnahmen von seiten des Staates im Laufe der Zeit anstieg, aber ihre finanzielle Ausgestaltung (u. a. infolge von Haushaltskonsolidierungsbestrebungen) nicht ausreichte, um durchschlagende Erfolge zu verbuchen.

Die (in der Intention) stärker arbeitsplatzschützende deutsche Wirtschaft vermochte auch in Aufschwungphasen nur in wesentlichen schwächerem Maße Arbeitsplätze entstehen zu lassen, als dies in den USA bei ähnlich heterogenen Maßnahmen, jedoch größerer Flexibilität in den Arbeitsmarktbeziehungen erreicht werden konnte.[26]

3. Ökonomische Impulse: Vorteilspotentiale und Formen der Anpassung

Im folgenden wird, aufbauend auf den Grundüberlegungen zu Beginn, von der Vorstellung ausgegangen, daß für die einzelnen Formen der institutionellen Anpassung jeweils sowohl vorgelagerte Institutionen als auch spezifische Impulse aus nachvollziehbaren Vorteilskalkülen maßgeblich waren. Die in die Arbeitsmarktsituation involvierten Akteure versuchten, eine institutionelle Struktur zu etablieren, die unter Berücksichtigung der vorgelagerten Restriktionen ihren jeweiligen Vorteilen Rechnung trug. Die Hyperinstitutionen haben also wesentlichen Anteil an den institutionellen Veränderungen auf der unteren Stufe. Dem Ansatz der Neuen Institutionellen Ökonomie folgend, resultiert ein Druck in Richtung auf eine Veränderung derjenigen Institutionen, die für die jeweils spezifischen Koordinationsaufgaben relevant sind. Da viele institutionelle Änderungen in der jüngeren Entwicklung vorrangig an den Erfordernissen von Transaktionen mit spezifischen Qualifikationen ausgerichtet waren, erforderte die Arbeitsmarktkrise eine Vielzahl kompensatorischer Maßnahmen, die sich auf die übrigen Gruppen von Beschäftigten und Arbeitslosen richteten.

Die Vorteilspotentiale lassen sich an zentralen, entsprechend ihrem Bedeutungsgehalt geordneten Ausgangshypothesen über grundlegende, jüngere Entwicklungen der Gesamtwirtschaft festmachen (Wertungen, Produktivität, Verhalten der Arbeitsmarktparteien, Kosten u. ä.). Dieses Vorgehen vermag zwar nur Tendenzen zu bestimmen, da die Stärke der institutionellen Veränderungen

---

[25] *Lerch* 1986.

[26] Bundesanstalt für Arbeit 1986; *Wohlers / Weinert* 1986.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

konkret nur unter Berücksichtigung des politisch-ökonomischen Systems im einzelnen sowie der Einflüsse der Bürokratie herleitbar ist; jedoch wird deutlich, an welchen Systemstellen[27] sich die Impulse bemerkbar machten.

Die Ausgangshypothesen beziehen sich auf

— die Entwicklung der gesellschaftlichen Zeitpräferenzrate
— technologisch bedingte höhere Produktivitätssteigerungsmöglichkeiten bei flexibilisierter Arbeitszeit im Zuge von Arbeitszeitverkürzungen
— den verstärkten wettbewerblichen Druck auf die Löhne der „Jedermann"-Qualifikationen
— die steigenden marginalen Vorteile, die mit einer Erhöhung der Produktivität umgeschulter Arbeitskräfte einhergehen
— die relativ stark steigenden Kosten der Wiedereingliederung schwer vermittelbarer Arbeitsloser.

(1) Eine sinkende Zeitpräferenzrate läßt sich seit Beginn der 80er Jahre plausibel machen: Während bis zu Beginn der 80er Jahre eine steigende Zeitpräferenzrate zu beachten ist[28], was nicht zuletzt in einer Favorisierung des demand managements zur Überwindung der Arbeitsmarktkrise zum Ausdruck kommt, tritt nach Umkehr dieser Entwicklung eine Höherbewertung von Wachstumschancen, die Einsicht in die Notwendigkeit einer Wachstumsförderung sowie eine Geringerbewertung der mit einer Forcierung der produktiven Investitionen zu leistenden Verzichte ein. Es läßt sich zeigen, daß diese Entwicklung durch den Krisenverlauf maßgeblich mitbestimmt ist und in spezifischer Weise sowohl Arbeitnehmer und Konsumenten als auch Unternehmer und Investoren als auch die politischen und administrativen Akteure betrifft. Sie schlug sich sowohl in den konstatierten Regelungsaktivitäten der staatlichen Instanzen in Richtung einer Förderung der Kapitalbildung und in zaghaften Deregulierungsversuchen wie auch in verstärkter Akzeptanz derartiger Tendenzen bei den Wählern nieder.

(2) Technologiebedingte Möglichkeiten der betrieblichen Produktivitäts- sowie Produktionssteigerung verschoben in den vergangenen Jahren in bestimmten Wirtschaftsbereichen die Widerstandslinie der Arbeitgeber gegen tarifliche Arbeitszeitverkürzungen, sofern damit auch Umstellungen in der zeitlichen Zuordnung von Arbeitsleistung und Maschineneinsatz realisierbar wurden. Die Branchenunterschiede in der Realisierung derartiger Vereinbarungen spiegeln wider, daß die gleichzeitige Verwirklichung gruppenspezifischer Vorteilspotentiale (bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern / Gewerkschaften) eine entscheidende Determinante tarifvertraglicher Institutionenänderungen darstellt. So induzieren flexiblere Arbeitszeitregelungen in Wachstumssektoren offensichtlich beträchtliche Produktivitätseffekte[29] als Vorteilspotential der Arbeitgeber, u. a. aufgrund einer intensiveren Nutzung betrieblicher Anlagen.

---

[27] Etwa im Sinne von Übersicht II.

[28] *Neumann* 1985, Wissenschaftlicher Beirat BMWi 1985.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Das Interesse der Gewerkschaften an einer Reduktion des Angebotsvolumens auf dem Arbeitsmarkt konnte zusammen mit dem geschilderten Vorteilspotential die Tendenz zur bereichsweise differenzierten, tariflich institutionalisierten Arbeitszeitverkürzung bewirken. Weiterreichende tarifvertragliche Vereinbarungen scheiterten allerdings, weil Vorteile aus einer stärkeren Regeländerung nicht beiderseitig, d. h. auch bei den Arbeitgebern vorhanden waren. Als gruppenspezifisch vorteilhaft erwies sich für diese Konstellation eine andere Institution: staatlich teilfinanzierte Arbeitszeitverkürzungen (Vorruhestandsregelungen).

(3) Der verstärkte Druck auf das Lohnniveau als Folge des Angebotsüberschusses auf dem Arbeitsmarkt hätte sich aufgrund der Sonderbedingungen auf dem Teilmarkt für betrieblich qualifizierte und arbeitsvertraglich spezifisch zu behandelnde Arbeitskräfte vor allem auf dem Markt der „Jedermann"-Qualifikationen auswirken müssen. Aufgrund vorgelagerter bzw. übergeordneter Institutionen bestanden jedoch kaum nennenswerte Möglichkeiten, in entsprechenden privaten Lohnvereinbarungen niedrigere Löhne zu vereinbaren.[30] Angesichts der starken Anreize für die Tarifparteien, hohe, nicht markträumende Löhne festzulegen[31], stellte es einen Ausweg „durch die Hintertür" dar, daß ersatzweise staatliche Regelungen über Streichung von Sozialleistungen im weitesten Sinn die Arbeitskosten verringerten und über Möglichkeiten befristeter Arbeitsverträge die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes stärkten.

Interessenlagen sind auch hier identifizierbar; zumindest diejenigen Arbeitslosen, die bei niedrigeren Lohnkosten leichter vermittelbar sind, gesellten sich als Interessenten zu den Arbeitgebern, die „Jedermann"-Qualifikationen zu günstigeren Bedingungen einstellen konnten. Insgesamt erwies sich der beschriebene Umweg im Sinne einer versteckten Lohnsenkung für überwiegend „Jedermann"-Qualifikationen als die transaktionskostengünstigere Lösung im Vergleich zur Forcierung privater bzw. gewerkschaftlicher, auf Lohnkostensenkungen gerichteter Vertragsabschlüsse.

---

[29] Sachverständigenrat 1985/86, Ziffer 292ff.; eine Stützung dieser Folgerung ergibt auch ein sektoraler Entwicklungsvergleich der Produktivitäts- und Produktionssteigerung mit der tariflichen Arbeitszeit.

[30] Gewisse Ausnahmen erbrachten allerdings die Versuche, durch die Organisationsform der Arbeitnehmerüberlassung eine Absenkung des Lohnniveaus der entsprechenden Gruppen von Arbeitnehmern zu erreichen.

[31] In welcher Weise aus Änderungen in Produktionstechnik und Arbeitsangebotsverhalten zunehmende Impulse für nicht markträumende Lohnerhöhungen resultieren, läßt sich anhand eines einfachen Nettolohnmodells zeigen. Nimmt man an, die Arbeitslosenunterstützung wird sogar voll von den Beschäftigten finanziert, so wird ein über dem Gleichgewichtslohn liegender Bruttolohn für diese umso vorteilhafter, je steiler die Arbeitsnachfrage- und Arbeitsangebotskurve verlaufen. Eine derartige Tendenz zur verringerten Reaktion von Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot auf Lohnbewegungen läßt sich aber für die vergangene Zeit plausibel machen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

(4) Eine über verschiedene Krisenintensität und Bestimmungskonstellationen hinweg permanent verfolgte arbeitsmarktpolitische Strategie bezog sich auf die Ausstattung von Arbeitnehmern bzw. Arbeitslosen mit Eigenschaften, die diese für Arbeitsmarkttransaktionen mit spezifischen Qualifikationen verwendbar erscheinen läßt (berufliche Bildung, Programme zur Beseitigung von Jugendarbeitslosigkeit etc.). Gruppenspezifische Vorteile für den Bereich derartiger Regeländerungen liegen bei der Regierung (bildungspolitische Maßnahmen), bei den Arbeitnehmern und bei den Arbeitgebern. Weitgehend ausgeschlossen waren lediglich Arbeitslose mit fehlenden Basisqualifikationen (= für Bildungsmaßnahmen „ungeeignet") und ältere Arbeitslose.

Die langfristig auf der breiten Front bestehende Vorteilskonstellation von Umschulungsmaßnahmen hat bewirkt, daß deren institutionelle Verankerung kaum je in Frage gestellt wurde; die im Zeitverlauf noch stark zunehmende Bewertung der Höherqualifizierung in der gesamten Volkswirtschaft hat darüber hinaus zu einem langfristigen, in Schüben auftretenden Bedeutungszuwachs der Umschulungsmaßnahmen geführt. Wie stark die Vorteilsposition der Arbeitgeber hier wirkte, zeigt sich in der Tatsache, daß diese Schübe weniger in Zeiten großer Zunahme der Arbeitslosigkeit, sondern in Zeiten des Beschäftigungsanstiegs auftraten.[32] Die Qualifizierungsprogramme waren vergleichsweise reibungslos zu realisieren, da sie sich der schon zur Zeit der Überbeschäftigung entwickelten Institutionen bedienen konnten.

(5) Die pro Kopf anfallenden Aufwendungen für Wiedereingliederung schwer vermittelbarer Arbeitsloser weisen einen progressiv steigenden Verlauf auf, je mehr Arbeitslose eingegliedert werden sollen. Diesen pro Kopf-Kosten stehen eher proportionale Ersparnisse an Arbeitslosenunterstützung gegenüber. In den vergangenen Jahren sind wegen der drastischen Verlängerung der Durchschnittsdauer der Arbeitslosigkeit dieser Gruppen die Wiedereingliederungskosten pro Kopf (als Funktion, über die alternativen Eingliederungszahlen hinweg) stärker gestiegen als die entsprechenden Ersparnisse bei ihrer Eingliederung. Dies mußte aus dem ökonomischen Vorteilskalkül die Tendenz zu geringeren Anstrengungen zur Wiedereingliederung bewirken. Der Niederschlag hiervon ist nachprüfbar: das Bemühen, spezifische Maßnahmen zur Unterstützung dieser Gruppen ohne besondere Wiedereinstellungschancen institutionell stärker zu verankern. Auch die Umfunktionierung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in den letzten Jahren zu einer Unterstützung der schwer vermittelbaren Arbeitslosen[33] hin ist ein Indiz dafür.

---

[32] Sozialberichte der Bundesregierung sowie Bundesanstalt für Arbeit, Amtliche Nachrichten.

[33] *Auer* 1984, S. 50; *Franke* nach „Die Welt" vom 27. 11. 1986.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

IV. Krisenakzeptanz als institutionelles Phänomen

1. Erklärung der mangelnden Zielerfüllung

Angesichts des empirischen Bildes der institutionellen Änderungen einerseits, der weiter gestiegenen und auf sehr hohem Niveau stabilisierten Arbeitslosigkeit andererseits muß eine Erklärung dafür gefunden werden, warum der Erfüllungsgrad des permanent proklamierten Beschäftigungsziels so weit hinter dem politischen Anspruch zurückgeblieben ist.

Als vordergründige Interpretation muß entsprechend den Fakten hingenommen werden: Die Schockabsorptionsfähigkeit des realen Beschäftigungssystems der 70er und 80er Jahre war offensichtlich gegenüber den starken exogenen Einflüssen, die die Beschäftigungskrise vorrangig prägten, zu gering. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Prozeßabläufe innerhalb des gegebenen Institutionengefüges als auch im Hinblick auf die Fähigkeit, *hinreichende* institutionelle Änderungen zu realisieren, mittels deren die Krise hätte bewältigt werden können. Für diesen Tatbestand ist nach den bis hierher skizzierten Ergebnissen ein Komplex von Begründungen zwingend, die eng miteinander verknüpft sind:

— Notwendigen institutionellen Anpassungen standen Unsicherheiten, Rigiditäten im gesellschaftlichen System oder vorgelagerte Institutionen im Wege, und

— das insgesamt realisierbare, bisher zustande gekommene Ausmaß an institutionellen Änderungen ist ein konsequentes Resultat der (mit der Durchsetzungsmacht der Gruppen gewogenen) gesellschaftlichen Präferenzen.

In Analogie zu Stiglers „market for regulation"[34] war offenbar die Konstellation auf einem „Markt für Institutionen" nicht hinreichend, um normativ-lehrbuchgerechte Lösungen des Arbeitslosigkeitsproblems zu gewährleisten.

Dies wird deutlich, wenn die therapeutischen Erfordernisse im einfachen theoretischen Schema betrachtet werden: Die Bewältigung der beiden großen Schocks wäre gelungen, hätten in gegenseitiger Ergänzung „nur" folgende Bedingungen erfüllt werden können:

— Zur Kompensation des Energiekostenanstiegs sowie im Interesse eines Markträumungsgleichgewichts auf dem Arbeitsmarkt: drastische Senkung anderer Kostenelemente, insbesondere der Reallöhne;

— zur Kompensation des Überangebots an Arbeitskraft:
drastische Senkung der jährlichen Arbeitszeit zum Zwecke einer veränderten Verteilung des nachgefragten Arbeitsvolumens auf die Arbeitskräfte; verbesserte Auslastung des Produktionspotentials und Ausweitung des Arbeitsplatzangebots.

Eine besondere Verunsicherung bezüglich der institutionellen Reaktion ergab sich aus der speziellen Ausprägung der Arbeitsmarktkrise der 70er und 80er Jahre. Die jährlichen Arbeitslosenzahlen entstanden bilanziell aufgrund stark

[34] *Stigler* 1971.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

und rasch wechselnder Bestimmungskomponenten.[35] Konkret zugeschnittene, kurzfristig zustande gekommene institutionelle Anpassungen hätten das Risiko der baldigen Obsoleszenz in sich getragen.

Die erforderlichen Anpassungen der Lohnkosten und der Arbeitszeit hätten als institutionelle Vorbedingung eine Umorientierung der Gewerkschaften (und der Arbeitgeberverbände) sowie neue arbeitsmarktliche Regelungen zur Voraussetzung gehabt. Dem standen auf der Basis der vorgelagerten Institution der Tarifautonomie die Vertretungsinteressen der Verbände entgegen. Damit blieben für eine Senkung anderer Kosten, insbesondere auch indirekter Arbeitskosten nur unzureichende Ersatzmaßnahmen übrig. Auf der Seite des Arbeitsangebots konnte abseits der unbefriedigenden Partialregelung der tariflichen Arbeitszeit ebenfalls nur auf wenige unzureichende private und staatliche Ersatzregelungen zurückgegriffen werden. Eine wirksamere Erhöhung der Arbeitsnachfrage durch staatliche Stabilisierungspolitik schließlich wäre in bestimmten Phasen der Beschäftigungskrise möglich gewesen; jedoch konnten wirksamere Aktionsmöglichkeiten und im Prinzip wieder erweckbare Institutionen (konzertierte Aktionen) hier nicht genutzt werden, da Veränderungen vorgelagerter Institutionen (Haushaltskonsolidierung, Angebotsorientierung der Wirtschaftspolitik, die „Wende") den massiven Einsatz kurzfristiger konjunktur- und arbeitsmarktpolitischer Stabilisierungsmaßnahmen auf der Nachfrageseite verhindert haben. Entsprechend der Umorientierung der Politik wurden wachstumsorientierte Förderungsmaßnahmen ergriffen; auch die blieben — wiederum aufgrund der vorgelagerten institutionellen Gegebenheiten — vergleichsweise bescheiden.

In der Gesamtbetrachtung verdeutlicht sich die entwicklungsbestimmende Rolle der (oben detaillierter diskutierten) Vorteilspotentiale: Die stark relativierte Bedeutung von Maßnahmen gegen die Arbeitslosigkeit sowie die verbreiteten Kontrahaltungen bewirkten, daß insgesamt kein stärkeres reales Engagement zur institutionellen Anpassung an die Krisensituation möglich war, im Gegensatz zu dem, was von den Politikern seit Jahren gefordert wurde. Gesamtgesellschaftlich spiegelt so das tatsächlich zustandegekommene Bündel institutioneller Veränderungen die Übereinkunft wieder, die unter den gegebenen pluralistischen Präferenzen bei den herrschenden Kräfteverhältnissen nur zustandekommen konnte. Die Tatsache, daß sich weder angesichts der frühzeitig vorgelegten Prognose noch angesichts tatsächlicher langandauernder Massenarbeitslosigkeit ein hinreichend starkes Engagement ergab — die Gewöhnung und innergesellschaftliche Anpassung an die Massenarbeitslosigkeit stellt die eigentliche institutionelle Veränderung dar, im Sinne eines „habits" der Gesellschaft für das letzte Viertel des 20. Jahrhunderts. Hier kann schließlich der Versuch einer „Untertunnelung des Arbeitskräfteberges"[36] bis zu seiner natürlichen

[35] *Klauder* 1985, S. 59.

[36] Vgl. die Analogie zu dem bekannten zynischen Schlagwort von der „Untertunnelung des Studentenberges".

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Reduktion in der Frist von Dekaden noch als zusätzliche rationale Verhaltenskomponente zur Erklärung herangezogen werden.

2. Paradigma der Vorteilsoptimierung bei gesunkener gesellschaftlicher Zeitpräferenz

Als Interpretationsbasis ergibt sich ein erweitertes Paradigma: Ein gesellschaftliches System optimiert die Vorteilsposition seiner Gruppen je nach Machtkonstellation und (hierarchisch) institutionellen Restriktionen. Auch das gegenwärtige System hat sich in längerfristiger Entwicklung Hyperinstitutionen gebildet, in denen es für die mittlere Frist „gefangen" ist.[37] Die Impulse aus den Vorteilspotentialen führen hier in der mittelfristigen Optimierung zu einer Optimalsituation, die den Erhalt einer „zu hohen" Arbeitslosigkeit verlangt. Da eine Optimalsituation ohne Arbeitslosigkeit nur unter Veränderung von Hyperinstitutionen zustande käme, müßten längere Fristen zur Verfügung stehen oder/und noch größere Arbeitslosigkeitsschocks einsetzen, um endogene Gleichgewichtskräfte freizusetzen.

Diesen für viele enttäuschenden Tatbestand vermag auch ein einfacher Gedankengang zu erklären, der unter Hinweis auf die Tendenz zur Wählerstimmenmaximierung nachweisen kann, weshalb bei dem Krisenmanagement nur wenig getan wurde. Entscheidend ist dabei die Abhängigkeit des Wählerverhaltens von der Arbeitslosigkeit, von der Lohnhöhe und von den Aufwendungen, die zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gemacht werden. Die Arbeitslosigkeit ihrerseits ist abhängig von eben diesen Aufwendungen sowie von der Lohnhöhe (abseits von allen anderen, konstant gehaltenen Bestimmungsfaktoren). Stellt man in Rechnung, daß im Laufe der Zeit die Reaktionen von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage auf Lohnhöhe und Förderungsmaßnahmen träger geworden sind, die Präferenzen für einen Verteilungsausgleich schwächer und diejenigen für solide Budgetverhältnisse stärker geworden sind, dann zeigt sich, daß von der Rücksicht auf die Wählerstimmen her eine Abschwächung der Impulse zu institutionellen Veränderungen eingetreten sein muß. Das „Gefangensein" in der Konstellation vorgelagerter Bedingungen wird auch hier deutlich.

Bei der Interpretation gesamtgesellschaftlicher Wertungen läßt sich nochmals auf die (oben bereits angeführte) Vorstellung von einer in den 80er Jahren wieder rückläufigen Zeitpräferenzrate zurückgreifen. Dann kann das skizzierte Bild, das für die Gegenwart vom normativen Standpunkt aus negativ ist, unter längerfristigem Blickwinkel eine entsprechende Modifikation erfahren: Im Wechsel gegenüber der bereits seit den 60er Jahren eingetretenen, stärker anspruchsorientierten sozialstaatlichen Einstellung, die als Ausdruck einer gestiegenen Zeitpräferenz gedeutet werden konnte und vermehrte staatliche

[37] Dazu gehören auf die Dauer angelegte Einrichtungen wie Tarifautonomie, Sozialsystem, Budgetorientierung, aber auch Technologie- und Weltmarkttrends.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Interventionen forderte, kann die gegenwärtige stärkere Leistungs- und Wachstumsbetonung mit der inzwischen gesunkenen Zeitpräferenz in Verbindung gebracht werden, was sich gleichzeitig in zunehmenden Forderungen nach Rückzug des Interventions- (und Sozial-)staates niederschlägt. Die Zurückhaltung des gesellschaftlichen Systems in den institutionellen Reaktionen auf die Beschäftigungskrise ist unter dem Gesichtspunkt dieser historischen Tendenz widerspruchsfrei interpretierbar. Nach Effizienzopfern in einer „Zweiten Phase der sozialen Marktwirtschaft"[38] wären dies möglicherweise erste Sozialopfer einer Dritten Phase des marktwirtschaftlichen Systems in der Bundesrepublik.

Literatur

Auer, P.: Strategien der Arbeitsbeschaffung in 3 Ländern, WZB IIM/LMP 83–22, Berlin 1983.

— Maßnahmen zur Reintegration von Langzeitarbeitslosen, WZB IIM/LMP 84–20, Berlin 1984.

Biehler, H., *Brandes*, W.: Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt 1981.

Brasche, U., *Büchtemann*, C., *Jeschek*, W., *Müller*, W.: Auswirkungen des Strukturwandels auf den Arbeitsmarkt, Anforderungen des Strukturwandels an das Beschäftigungssystem, DIW: Beiträge zur Strukturfoschung, Heft 80/1984.

Buche, G.: Die Administration abeitsmarktpolitischer Programme. Ein internationaler Vergleich (Frankreich, Niederlande, Österreich, Schweden, USA), WZB IIM/LMP 83–10, Berlin 1983.

Buchanan, J. M.: Sources of Opposition to Constitutional Reform, in: McKenzie, R. B. (Hrsg.), Constitutional Economics, Lexington 1984, S. 21–37.

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsstatistik-Jahreszahlen Nürnberg, jährlich.

Bundesanstalt für Arbeit: Überlegungen II zu einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik, Nürnberg 1978.

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung in den USA und in der BRD, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 96, Nürnberg 1986.

Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Sozialbericht, Bonn (laufend).

Bundesministerium für Wirtschaft (Hrsg.): Strukturwandel für Wachstum und mehr Beschäftigung, Gutachten des wissenschaftl. Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft, Studienreihe 45, Bonn 1985.

Buttler, F., *Gerlach*, K., *Schmiede*, R. (Hrsg.): Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Frankfurt/Main, New York 1987.

Buttler, F.: Endogene Erklärung von Arbeitsmarktinstitutionen, Referat beim Wirtschaftswissenschaftlichen Seminar Ottobeuren 22.–26. 9. 1986, Paderborn 1986 (a).

[38] *Müller-Armack* 1976.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

— Regulierung und Deregulierung von Arbeitsbeziehungen, in: Socialpolitik in der Beschäftigungskrise II, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, N. F. Bd. 152/II, Berlin 1986 (b), S. 9–52.

Davidson, J. D.: The Limits of Constitutional Determinism, in: McKenzie, R. B. (Hrsg.), Constitutional Economics, Lexington 1984, S. 61–87.

Downs, A.: Inside Bureaucracy, Boston 1967.

Dückert, T.: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen — ein beschäftigungspolitisches Instrument? Frankfurt, New York 1984.

Elsner, W.: Ökonomische Institutionenanalyse, Berlin 1986.

Frey, B. S.: Moderne Politische Ökonomie, München 1977.

Gäfgen, G.: Institutioneller Wandel und ökonomische Erklärung, in: Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie, 2. Band, Tübingen 1983.

Gaugler, E., *Krüsselberg*, H.-G.: Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, Berlin 1986.

Gruchy, A. G.: The Current State of Institutional Economics, in: American Journal of Economics and Sociology, Vol. 41 (1982), S. 225–242.

Herder-Dorneich, Ph.: Der Sozialstaat in der Rationalitätenfalle, Stuttgart 1982.

— (Hrsg.): Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N. F. Band 127, Berlin 1982.

Hickel, R., *Priewe*, J.: Ineffiziente Instrumente oder unzureichende Anwendung? Die Finanzpolitik von 1974–1984 auf dem Prüfstand: Argumente für ein Beschäftigungsprogramm; PIW-Studien Nr. 3, Bremen 1985.

Issing, O.: Arbeitslosigkeit und gesellschaftliches Gleichgewicht, in: List Forum, Band 13 (1985/86), Heft 1, S. 59–71.

Klauder, W.: Auswirkungen der zukünftigen Bevölkerungsentwicklung auf den Arbeitsmarkt — Analysen auf der Grundlage von Modellrechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in: Allgemeines Statistisches Archiv, 70 (1986), S. 75–96.

Klauder, W., *Schnur*, P., *Thon*, M.: Arbeitsmarktperspektiven der 80er und 90er Jahre. Neue Modellrechnungen für Potential und Bedarf an Arbeitskräften, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1985/1, S. 41 ff.

Kromphardt, J.: Arbeitslosigkeit und Inflation, Göttingen 1987.

Kühl, J.: Chronik zur Arbeitsmarktpolitik, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Stuttgart 1/1979 folgende.

Lerch, W.: Arbeitsmarktpolitik der Bundesländer, Informationen der Arbeitskammer des Saarlandes, Saarbrücken 1986.

Maital, S., *Lipnowski*, I. (Hrsg.): Macroeconomic Conflict and Social Institutions, Cambridge/M. 1985.

Müller-Armack, A.: Die zweite Phase der Sozialen Marktwirtschaft. Ihre Ergänzung durch das Leitbild einer neuen Gesellschaftspolitik (1960), in: derselbe, Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspolitik, Studien und Konzepte zur Sozialen Marktwirtschaft und zur Europäischen Integration, 2. Aufl., Bern, Stuttgart 1976, S. 267–291.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Myrdal, G.: Institutional Economics, in: Journal of Economic Issues, Vol. 12 (1978), S. 771–783.

Neumann, M.: Long Swings in Economic Development, Social Time Preference and Institutional Change, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Band 141 (1985), S. 21–35.

Niskanen, W.: Bureaucracy and Representative Government, Chicago 1971.

OECD: The Challenge of Unemployment, A Report to Labour Ministers, Paris 1982; Positive Adjustment Policies, Managing Structural Change, Paris 1983; Flexibility in the Labour Market, The Current Debate, Paris 1986; Employment Outlook, Paris 1986.

Petr, J. L.: Fundamentals of an Institutionalist Perspective of Economic Policy, in: Journal of Economic Issues, Vol. 18 (1984), S. 1–17.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten, Stuttgart laufend.

Scharpf, F. W., *Brockmann*, M., *Groser*, M., *Hegner*, F., *Schmidt* G. (Hrsg.): Aktive Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt 1982 (a).

Scharpf, F. W., *Garlichs*, D., *Maier*, F., *Maier*, H.: Implementationsprobleme offensiver Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt, New York 1982 (b).

Scharpf, F. W., *Brockmann*, M. (Hrsg.): Institutionelle Bedingungen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Frankfurt 1983.

Scherf, H.: Enttäuschte Hoffnungen — vergebene Chancen, Göttingen 1986.

Schotter, A.: The Economic Theory of Social Institutions, Cambridge 1981.

Soltwedel, R.: Mehr Markt am Arbeitsmarkt, München 1984.

Stigler, G.: Theory of Economic Regulation, in: Bell Journal of Economics (1971), S. 335–388.

Weizsäcker, C. C. von: Staatliche Regulierung — positive und normative Theorie, in: Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, Heft 3/1982, S. 325ff.

Williamson, O. E.: Efficient Labour Organization, in: Stephen, F. H. (Hrsg.), Firms, Organization and Labour — Approaches to the Economics of Work Organization, London 1984 (a), S. 87–118.

— The Economics of Governance: Framework and Implications, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Band 140, 1984 (b), S. 195–223.

— The Economic Institutions of Capitalism, New York 1985.

Willke, G.: Gefährdet die Arbeitslosigkeit die Demokratie?, in: Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (Hrsg.), Der Bürger im Staat, Band 1067, Arbeitslosigkeit, Stuttgart 1984.

Wohlers, E., *Weinert*, G.: Unterschiede in der Beschäftigungsentwicklung zwischen den USA, Japan und der EG, Hamburg 1986.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitskreis 2

Leitung: Bernhard Külp, Freiburg i. Br., Philipp Herder-Dorneich, Köln

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Institutionelle Innovationen zur Beschäftigungssteigerung?[1]

Von *Oliver Landmann*, Freiburg

I. Einleitung

Die Thematik unseres Arbeitskreises, in die mein Referat einführen soll, nämlich die Bedeutung der institutionellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes für die Beschäftigung, ist symptomatisch für die Richtung, welche die beschäftigungspolitische Diskussion in den vergangenen Jahren generell, und in Europa ganz besonders, eingeschlagen hat. Vor noch nicht allzu langer Zeit war Beschäftigungspolitik so gut wie gleichbedeutend mit *makroökonomischer Prozeßpolitik*, mit globaler nachfrageseitiger Steuerung der Abläufe auf Güter- und Arbeitsmärkten. Seither ist jedoch die Überzeugung vorgedrungen, Beschäftigungspolitik müsse vorab *Ordnungspolitik* sein und durch essentiell *mikroökonomische* Strukturreformen die Vitalität der Angebotsseite fördern. Die Frage, inwieweit diese Gewichtsverlagerung der aktuellen Problemlage gerecht wird, ist keineswegs unumstritten und sollte daher nicht völlig ausgeklammert bleiben, wenn wir heute über die Rolle der Institutionen sprechen.

Unstrittig ist dagegen der empirische Hintergrund, vor dem sich die genannte Verlagerung der Diskussion vollzogen hat. Das Problem, mit dem sich die Beschäftigungspolitik bis in die 70er Jahre hinein auseinanderzusetzen hatte, bestand in meist kurzfristigen zyklischen Abweichungen des Beschäftigungsgrades von einem Niveau, das im großen und ganzen konstant blieb und mit dem man bequem leben konnte. Das Übel hieß fast ebensooft Überbeschäftigung wie Unterbeschäftigung. In den letzten 15 Jahren haben sich nun aber die Arbeitslosenraten aller größeren europäischen Länder um einen rasch ansteigenden Trend herum nach oben entwickelt. Phasen der Konjunkturerholung brachten vielfach kaum einen Rückgang der Arbeitlosenraten mehr, sondern nur noch eine Unterbrechung des scheinbar trendmäßigen Anstiegs.

Alles spricht dafür, daß sich die Gleichgewichtslage der Unterbeschäftigung, verstanden als die inflationsneutrale Arbeitslosenrate, oder NAIRU (= non-accelerating-inflation rate of unemployment), systematisch nach oben verschoben hat. Im Lichte dieser Entwicklung erscheint es naturgemäß weniger dringlich, über die Verhinderung von Gleichgewichtsabweichungen nachzudenken als über Möglichkeiten zur Beeinflussung der Gleichgewichtslage selbst.

---

[1] Für wertvolle Hinweise ist der Verfasser Gerold Blümle, Karl Brandt und Harald Scherf zu Dank verpflichtet. Sie alle trifft keine Schuld an den verbleibenden Mängeln und Irrtümern.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Solange die NAIRU niedrig und stabil war, hat die Beschäftigungstheorie der Frage ihrer Erklärung und allfälligen Beeinflussung höchstens beiläufige Aufmerksamkeit geschenkt.[2] Immerhin war man sich darüber einig, daß die über den Konjunkturzyklus hinweg bestehende Arbeitslosigkeit die mikroökonomisch-institutionellen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes reflektiert: Informationsprobleme, Friktionen, Mobilität, Strukturwandel, soziales Sicherungssystem etc. Folgerichtig sind das die Aspekte, die heute im Mittelpunkt des Interesses stehen.

Im Anschluß hieran stellen sich zwei Fragen:

1. Welche institutionellen Reformen versprechen den größten Ertrag im Hinblick auf eine Senkung der NAIRU?
2. Bedeutet der trendmäßige Anstieg der Arbeitslosigkeit tatsächlich, daß die beschäftigungspolitischen Optionen heute vornehmlich — oder sogar ausschließlich — auf der mikroökonomisch-institutionellen Ebene liegen?

Bevor wir im folgenden auf diese Fragen eintreten, ist vielleicht ein Wort zur vorgelagerten Frage angezeigt, ob die Diskussion so überhaupt sinnvoll strukturiert wird, ob diese scharfe Trennung zwischen Gleichgewicht und Gleichgewichtsabweichung, zwischen NAIRU und zyklischer Arbeitslosigkeit, haltbar ist. Bekanntlich ist der Begriff der inflationsneutralen Arbeitslosenrate keineswegs unumstritten. Dabei kann allerdings deren Existenz in einem rein technischen Sinne wohl nicht zur Diskussion stehen. Jede wie auch immer geartete empirische Phillipskurven-Gleichung läßt sich unter der Restriktion einer konstanten Inflationsrate nach der Arbeitslosenrate auflösen. Das Ergebnis ist eine Schätzug der NAIRU. Strittig ist,

— erstens, wie zuverlässig die NAIRU bestimmbar ist;
— zweitens, ob die NAIRU invariant in bezug auf alternative steady-state-Inflationsraten ist; und
— drittens, ob die Gleichgewichtslösung allenfalls vom Verlauf der Anpassungsprozesse abhängt.

Der letztgenannte Punkt wird heute unter dem Stichwort ‚Hysteresis' diskutiert und kommt unten in Abschnitt IV zur Sprache. Der zweite Punkt ist die Frage nach der Gestalt der langfristigen Phillipskurve. Die Turbulenz in den Daten der letzten 20 Jahre, insbes. das Auftreten von Angebots-Schocks, und die Probleme bei der Behandlung der Erwartungen machen eine schlüssige Antwort schwierig. Immerhin spricht die Mehrzahl der neueren Untersuchungen für einen langfristigen Verlauf der Phillipskurve, der — wenn nicht vertikal — doch so steil ist, daß Beschäftigungssteigerung durch mehr Inflation keine ernstzunehmende Option darstellt. Vor diesem Hintergrund macht es keinen großen Unterschied, ob wir von einem Anstieg *der* inflationsneutralen Arbeitslosenrate

[2] Dies trifft nicht auf die amerikanische Beschäftigungsdiskussion zu, weil die NAIRU in den USA seit jeher hoch genug war, um als Problem wahrgenommen zu werden; siehe z. B. *Hall* (1970).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sprechen oder von einer Verlagerung der — vielleicht nicht ganz vertikalen — langfristigen Phillipskurve. Was die Bestimmbarkeit der NAIRU angeht, möge hier der Hinweis genügen, daß für den Zeitraum seit Beginn der 70er Jahre sämtliche dem Verfasser bekannten empirischen Studien, bei allen Unterschieden im Detail, den Schluß nahelegen, daß sich die räumliche Lage der Phillipskurve in den meisten europäischen Ländern markant verschlechtert hat.

Sind institutionelle Innovationen die richtige Antwort auf diese Entwicklung? Wenn ja, welche Innovationen?

Korrekte Antworten auf diese Fragen setzen eine korrekte Kausal-Interpretation der beobachteten Entwicklungen voraus. Viele der dabei angesprochenen Einzelprobleme kommen in den Referaten unseres Arbeitskreises zur Sprache. Mein einleitendes Referat beschränkt sich deshalb darauf, eine selektive Übersicht über die wichtigsten Erklärungsansätze zu geben und jeweils einen Seitenblick auf deren beschäftigungspolitische Implikationen zu werfen.

Von den betrachteten Ansätzen behaupten alle ein *Flexibilitätsdefizit des Arbeitsmarktes* in der einen oder anderen Form. Dabei scheint es mit zweckmäßig zu unterscheiden

— Ansätze, welche den Anstieg der NAIRU direkt mit einem zunehmenden Flexibilitätsdefizit in Beziehung setzen;
— Ansätze, welche ein Flexibilitätsdefizit dafür verantwortlich machen, daß das Beschäftigungssystem angebotsseitige Schocks in einen permanenten Ansteig der NAIRU umsetzt;
— Ansätze, die einen direkten Einfluß der tatsächlichen Beschäftigungsentwicklung auf die gleichgewichtige Beschäftigungsrate postulieren (das erwähnte Hysteresis-Argument).

Diesen drei Typen von Erklärungsansätzen wenden wir uns nun der Reihe nach kurz zu.

II. Zunehmende „Verknöcherung" des Arbeitsmarktes

Eine erste Klasse an Hypothesen bringt die abnehmende Leistungsfähigkeit der europäischen Arbeitsmärkte direkt mit deren zunehmender Verknöcherung in Verbindung (‚Eurosklerose'). Das ist der Typ von Erklärungen, der wohl am meisten zum Vergleich mit den Verhältnissen in den USA (und Japan) herausfordert und entsprechend ‚einfache' Lektionen suggeriert, die Europa zu lernen habe. Bei näherem Hinsehen zeigt sich allerdings, daß diese Lektionen oft alles andere als zwingend sind — insbes. dann, wenn man bereit ist, nicht nur aus den viel strapazierten transatlantischen Kontrasten zu lernen, sondern auch auf die Unterschiede zu achten, die innerhalb Europas feststellbar sind. Besonders auffällig ist

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die geringe Mobilität der Arbeit

Es ist vielfach belegt worden, wie gering die Mobilität der Arbeit, etwa gemessen an turnover-Raten, gerade in den Ländern mit den höchsten Arbeitslosenraten ist.[3] Regulierungen, die diese Mobilität behindern, wie z. B. ein stark ausgebauter Kündigungsschutz, sind vielfach in Zeiten raschen Wachstums und hoher Beschäftigung durchgesetzt worden und haben sich unter den damaligen Bedingungen auch nicht stark negativ ausgewirkt, bilden jetzt aber eine hohe Barriere für die Absorption der bestehenden Angebotsüberhänge. Hieraus ergibt sich die Forderung nach dem Abbau bzw. der Reform mobilitätsfeindlicher Institutionen. Gefordert ist dabei keineswegs nur die Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinne, sondern etwa auch das Bildungswesen und — wie das englische Beispiel besonders drastisch zeigt — die Wohnungsmarktpolitik.[4]

Ungünstige Anreizwirkungen des sozialen Sicherungsnetzes

Ein weiterer Faktor, der mit dem trendmäßigen Anstieg der Arbeitslosigkeit in Verbindung gebracht wird, ist der Ausbau des Sozialstaates. Hohe und über lange Zeit hinweg gewährte Unterstützungszahlungen an Arbeitslose wirken sich in zweifacher Weise ungünstig auf die Beschäftigung aus: Einerseits drücken sie die Reservationslöhne, und damit indirekt das ganze Lohngefüge, nach oben, und andererseits stellen sie einen Anreiz dar, sich mit der Suche nach einem Arbeitsplatz Zeit zu lassen. Bedeutsam dürften vor allem die Sekundäreffekte auf die *Struktur* der Arbeitslosigkeit sein: Das Fehlen eines starken wirtschaftlichen Anreizes zur raschen Wiederbeschäftigung begünstigt das Entstehen von *Langzeitarbeitslosigkeit*[5] in Phasen der konjunkturellen Abkühlung. Die Reintegration der Langzeit-Arbeitslosen in die Arbeitswelt wird mit zunehmender Zeitdauer immer schwieriger, was leicht dazu führen kann, daß sich ein zunächst zyklisches Beschäftigungsproblem strukturell verhärtet.[6]

Man würde es sich allerdings zu einfach machen, wollte man aus diesem Argument die Notwendigkeit einer Senkung der Arbeitslosengelder deduzieren. Der Zusammenhang zwischen der Höhe der Arbeitslosenunterstützung und der Arbeitslosenrate ist empirisch alles andere als gesichert und, soweit überhaupt

---

[3] Vgl. z. B. OECD (1984).

[4] Es soll hier nicht suggeriert werden, Mobilitätshindernisse seien immer institutionell bedingt. Ein gewichtiger Faktor dürfte auch die in vielen Ländern stark angestiegene Erwerbsbeteiligung der Frauen und das dadurch bedingte anteilsmäßige Vordringen von Doppelverdiener-Haushalten sein.

[5] Unter Langzeitarbeitslosigkeit wird hier und im folgenden die lange Dauer der *individuellen* Arbeitslosigkeit verstanden, nicht ein anhaltendes *gesamtwirtschaftliches* Beschäftigungsproblem.

[6] Dies ist eine mögliche Erklärung für das Auftreten von Hysteresis-Effekten; siehe unten, Abschnitt IV, sowie *Blanchard/Summers* (1986b).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

feststellbar, schwach.[7] Viel bedeutsamer sind — gerade im Hinblick auf die Prävention der Langzeitarbeitslosigkeit — die *Dauer* der Unterstützungszahlungen sowie die *Bedingungen*, unter denen sie gewährt werden. Von den größeren Industrieländern besitzen die *Vereinigten Staaten* das restriktivste Arbeitslosenversicherungssystem, sowohl was die Höhe, als auch was die Dauer der Unterstützungszahlungen angeht: Nach 6 Monaten laufen die Versicherungsleistungen aus, daran anschließende Wohlfahrtsprogramme sind schwach ausgebaut oder fehlen ganz. Es ist denn auch kaum ein Zufall, daß in den USA nicht nur die absolute Höhe der Arbeitslosigkeit, sondern vor allem auch der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit am Gesamttotal deutlich unter dem europäischen Durchschnitt liegt.

Ob das amerikanische System als taugliches Rezept angesehen werden kann, ist nicht nur eine Frage der sozialpolitischen Wertvorstellungen, sondern vielleicht mehr noch eine Frage der Fähigkeit des Beschäftigungssystems, die Arbeitssuchenden innert nützlicher Frist mit einem Arbeitsplatz zu versorgen. Instruktiv ist in dieser Hinsicht das Beispiel *Schwedens*, das zwar eines der großzügigsten Arbeitslosenversicherungssysteme kennt, die Dauer der Anspruchsberechtigung aber ebenfalls streng limitiert (auf 300 Tage) und die Arbeitswilligkeit an der Bereitschaft mißt, allenfalls einen Platz in einem öffentlichen Beschäftigungs- oder Umschulungsprogramm anzunehmen. Die strenge Regelung der Anspruchsberechtigung ist politisch akzeptabel, weil der Staat durch generöse Mobilitätsbeihilfen und durch die öffentlichen Programme garantiert, daß genügend Beschäftigungsmöglichkeiten existieren. Das Resultat ist die (mit Ausnahme der Schweiz) niedrigste Arbeitslosenrate des OECD-Raumes und ein Anteil an Langzeitarbeitslosen in der Größenordnung der USA. Man mag einwenden, daß diese Erfolge reine Kosmetik seien, wo doch gegenwärtig rund 4 % der Arbeitskräfte nur durch die öffentlichen Programme aus der Arbeitslosenstatistik herausgehalten werden. Dieses Argument übersieht allerdings, was — nicht zuletzt auch volkswirtschaftlich — gewonnen ist, wenn den betreffenden Arbeitskräften die Chance geboten wird, den Kontakt zur Arbeitswelt zu bewahren, statt dem Schicksal der Langzeitarbeitslosigkeit überlassen zu bleiben.[8]

Mangelnde Flexibilität der Lohnstruktur

Als besonders gravierender Aspekt der Verknöcherung wird vielfach die Rigidität bzw. Einebnung der Lohndifferentiale angeführt, die es dem Arbeitsmarkt erschwert, ein heterogenes Angebot an Arbeitskräften und ein heterogenes Angebot an Arbeitsplätzen zusammenzuführen. Unmittelbar indiziert ist die mangelnde Differenzierung der Löhne durch die Inzidenz der Arbeitslosigkeit, die schwergewichtig schlecht qualifizierte, junge und unerfahrene Arbeitskräfte

[7] Siehe *Layard/Nickell* (1986); anderer Meinung ist allerdings *Minford* (1985).

[8] Vgl. hierzu *Layard* (1986, S. 18–21) sowie The Economist (1987).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

betrifft, während bei der Besetzung von Stellen mit hohen Qualifikationsanforderungen gleichzeitig ausgeprägte Engpässe bestehen. Die Einebnung der Lohndifferentiale ist dabei nicht nur eine Folge egalitärer Zielsetzungen in den Lohnverhandlungen, sondern wird zusätzlich auch durch institutionelle Faktoren wie Mindestlöhne und plafondierte Sozialversicherungsbeiträge gefördert.

Inwieweit verzerrte Lohnrelationen nicht nur die Struktur, sondern auch das Niveau der Arbeitslosigkeit ungünstig beeinflussen, ist eine zweite Frage. Insbes. die Interpretation intersektoraler Lohndifferentiale ist nicht a priori klar. Dem Hinweis auf die hohen und zunehmenden Differentiale in den ‚erfolgreichen' Beschäftigungssystemen der USA und Japans lassen sich leicht Gegenbeispiele entgegenhalten: Kanada hat große Differentiale und trotzdem eine hohe Arbeitslosenquote; Schwedens Beschäftigungserfolge waren möglich, obwohl dort das Modell der ‚solidarischen Lohnpolitik' am weitesten getrieben wurde und die Löhne am stärksten nivelliert sind (vgl. Klau / Mittelstädt 1986). Die Nivellierung ist dort nicht nur verteilungspolitisches Ziel, sondern soll auch als Instrument zur Beschleunigung des Strukturwandels dienen. Das klingt vielleicht paradox: Ist es nicht vielmehr so, daß starke Lohndifferentiale zwischen stagnierenden und expandierenden Sektoren notwendig sind, um einen Anreiz zu sektoralen Arbeitskräftewanderungen zu schaffen? Die Antwort lautet, daß solche Anreize langsam wirken und daß schrumpfende Industrien, die am Arbeitsmarkt mit produktivitätsstarken Konkurrenten mithalten müssen, rascher gezwungen sind, Arbeitnehmer freizusetzen und damit die Expansion aufstrebender Sektoren zu ermöglichen und zu begünstigen. Dies setzt allerdings zwei Dinge voraus. Erstens muß ein institutionelles Umfeld bestehen, das dem Strukturwandel förderlich ist: keine Strukturerhaltungspolitik, keine Mobilitätsbarrieren, gutes Umschulungsangebot. Und zweitens darf die aggregative Lohnentwicklung nicht über das Maß hinausgehen, das die produktivitätsstarken, überwiegend exportorientierten Sektoren verkraften können, wenn sie die in den produktivitätsschwachen Sektoren freigesetzten Arbeitskräfte absorbieren sollen.[9]

III. Angebots-Schocks und aggregative Reallohnrigidität

Vielleicht noch mehr als die oben erläuterten strukturellen Arbeitsmarktinflexibilitäten wird eine aggregative Rigidität diskutiert, nämlich die mangelnde Anpassungsfähigkeit des Reallohnniveaus bei Angebots-Schocks (vgl. vor allem Bruno / Sachs, 1985). Unter ‚Angebots-Schock' wollen wir dabei alles verstehen,

[9] Es soll hier keineswegs suggeriert werden, daß diese beiden Bedingungen in Schweden durchwegs erfüllt waren. Ironischerweise hat gerade die nichtsozialistische Regierung der Jahre 1976–82 eine ausgeprägte Strukturerhaltungspolitik getrieben. Auch hat es die starke Expansion der Beschäftigung im öffentlichen Sektor schwieriger gemacht, das Lohnwachstum unter Kontrolle zu halten, weshalb z. B. 1982 der Exportindustrie mit einer massiven Abwertung unter die Arme gegriffen werden mußte.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

was das Niveau oder auch das Wachstum des mit einem gegebenen Beschäftigungsgrad zu vereinbarenden Reallohns beeinflußt, sprich: negativ beeinflußt. Dazu gehören

— Rohstoffpreis-Schocks
— Die Verlangsamung des Produktivitätswachstums
— Das Wachstum der Steuerlast und insbes. der Lohnnebenkosten, die einen wachsenden Keil (‚wedge') zwischen Lohnkosten und Lohnkaufkraft getrieben haben.

Empirische Untersuchungen deuten darauf hin, daß über die vergangenen 15 Jahre vor allem die beiden letztgenannten Faktoren ins Gewicht gefallen sind (vgl. Franz 1984, Sachs 1986). In unserem Zusammenhang interessiert dabei vor allem folgende Frage: Warum hat sich der durch die Angebots-Schocks bedingte Rückgang der Arbeitsnachfrage zur Hauptsache in einer Verlangsamung des Beschäftigungswachstums statt des Lohnwachstums niedergeschlagen, wo doch alle Evidenz dafür spricht, daß die individuelle Reallohnelastizität des Arbeitsangebots eher gering ist? Die Erklärung kann auf der Angebotsseite wie auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ansetzen.

Auf die Nachfrageseite bezieht sich die *Effizienzlohn-Hypothese*, die besagt, daß die Unternehmungen infolge eines Zusammenhangs zwischen dem gezahlten Lohn und der Effizienz des Arbeitseinsatzes ein Interesse daran haben, Löhne zu offerieren, die über dem markträumenden Niveau liegen, und vor allem diese Löhne angesichts eines Arbeitsnachfrage- (z. B. Produktivitäts-) Schocks nicht oder kaum anzupassen (vgl. Katz 1986, S. 239). Allerdings ist impliziert, daß der Lohn auf den hieraus resultierenden Anstieg der Arbeitslosigkeit reagieren sollte — was die Erklärungskraft der Hypothese in bezug auf die Persistenz des Beschäftigungsrückgangs etwas relativiert.

Von der Angebotsseite des Arbeitsmarktes her setzen *Modelle des Gewerkschaftsverhaltens* an, die unter Rückgriff auf einfache Zielfunktionen zeigen können, wie die Lohnpolitik Angebots-Schocks bei nur geringfügig oder gar nicht verändertem Lohnsatz in Beschäftigungsverluste umsetzt (Sachs 1986, ähnlich McDonald / Solow 1981 in einem Bargaining-Modell). Gewisse Ansätze beschreiben die Gewerkschaften explizit als Interessenvertreter einer privilegierten Klasse von Arbeitnehmern mit geringem Arbeitsplatzrisiko (‚Insider'). Diese sichern sich hohe Löhne zu Lasten der restlichen Arbeitnehmer (‚Outsider'), die in den sekundären Arbeitsmarkt oder in die Arbeitslosigkeit abgedrängt werden.

Modelle dieser Art sind zweierlei Einwänden ausgesetzt. Erstens hat sich der Anstieg der Arbeitslosigkeit in Europa im Laufe der 80er Jahre fortgesetzt, obwohl das Reallohnwachstum deutlich unter dem Wachstum der Arbeitsproduktivität geblieben ist. Hierzu ist allerdings anzumerken, daß es auch Angebots-Schocks geben kann, die sich nicht in einem Anstieg der ‚Reallohnlücke' niederschlagen müssen; nämlich solche, die auf das Preissetzungsverhalten der Unternehmer einwirken (Fitoussi / Phelps 1986). Der zweite Einwand lautet, daß sich eine Reallohnrigidität plausiblerweise nur relativ zu gewissen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Normvorstellungen der Gewerkschaften begründen lasse und hieraus resultierende Beschäftigungseffekte infolgedessen nur so lange andauern könnten, wie sich diese Normvorstellungen nicht den realen Gegebenheiten angepaßt haben (Blanchard / Summers 1986a, S. 26). Dieses Argument ist richtig, mindert aber den Erklärungsgehalt der angesprochenen Modelle nicht stark. Riese (1979) hat — einen Gedanken Bombachs aufgreifend — einmal gezeigt, wie lange es in der Nachkriegszeit gedauert hat, bis die Gewerkschaften wachstumsbewußt geworden sind (die Inflation war danach viel schneller gelernt). Warum sollte es jetzt nicht wieder lange dauern, bis die Anpassung an das schwächere Wachstum der Verteilungsspielräume vollzogen ist?

Das Problem der mangelnden aggregativen Lohnflexibilität ist somit schwerlich vom Tisch, auch wenn es weder theoretisch restlos erklärt noch empirisch restlos belegt sein mag. Entsprechend stellt sich die Frage, welche institutionellen Reformen geeignet sein könnten, diese Flexibilität zu vergrößern. Weitherum Beachtung hat in diesem Zusammenhang die Idee der *‚Share Economy'* gefunden (Weitzman 1984)[10]. Denn Beteiligungslöhne anstelle fester Lohnsätze bedeuten, daß die Lohnkosten automatisch nachgeben, wenn das Grenzwertprodukt der Arbeit aus irgendeinem Grund sinkt.[11] Oft wird in diesem Zusammenhang auf das Beispiel Japans verwiesen, wo ein bedeutender Teil des Lohnes in Form eines Bonus ausgerichtet wird, der je nach Geschäftsgang flexibel gestaltet werden kann. Allerdings: So einleuchtend und unanfechtbar Weitzmans Argument auf der formalen Ebene sein mag, so sehr drängt sich doch auch die Frage auf, ob es nicht zu mechanistisch gedacht ist (vgl. etwa auch Estrin et al. 1987). Ob nämlich der simple Systemwechsel, der da propagiert wird, das diagnostizierte Flexibilitätsdefizit beseitigen kann, läßt sich letztlich nur beantworten, wenn die Motive und Anreize geklärt sind, die unter dem jetzigen System dafür verantwortlich sind, daß die Lohnpolitik der Beschäftigungslage nicht vermehrt Rechnung trägt. Und hier stimmen beide der oben erwähnten Erklärungsansätze skeptisch. Unmittelbar einsichtig wird dieser Punkt im Kontext des Effizienzlohn-Modells, wo sich leicht zeigen läßt, daß die für die Unternehmung optimale Kombination von Beschäftigung und insgesamt ausgerichtetem Arbeitsentgelt unabhängig vom herrschenden Entlohnungssystem ist.

Ähnliches gilt für das Verhalten einer monopolistischen Gewerkschaft, deren Interesse an der Wahrung der Privilegien ihrer beschäftigten Mitglieder durch eine Änderung des Entlohnungssystems nicht tangiert würde. Was allenfalls

---

[10] Vorschläge, die darauf abzielen, die Macht der Gewerkschaften zu reduzieren oder wenigstens die Prioritäten der Gewerkschaften zu beeinflussen, kommen in Abschnitt IV zur Sprache.

[11] Weitzmans Argument lautete zunächst, daß die alternativen Entlohnungssysteme sich zwar bezüglich ihrer Konsequenzen für die zyklische Stabilität der Beschäftigung unterscheiden, langfristig jedoch zum gleichen Beschäftigungsniveau führen. Inzwischen vertritt er allerdings die Meinung, daß durch die Einführung des Beteiligungslohnes auch die NAIRU sinke (*Weitzman* 1987).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tangiert würde, wäre das Instrumentarium, dessen sie sich zur Durchsetzung ihrer Ziele bedienen müßte. Es liegt auf der Hand, daß die Gewerkschaft in erster Linie an einem hohen Niveau des Basislohnsatzes und / oder an einer Mitbestimmung über die Beschäftigungsentscheidungen der Unternehmungen interessiert wäre. Eine solche Mitbestimmung wird von Weitzman natürlich wegbedungen, aber da liegt eben das Problem. Praktisch überall, wo Beschäftigungsverhältnisse schon heute auf Beteiligungsbasis bestehen — was überwiegend außerhalb des gewerkschaftlich organisierten Bereichs der Fall ist —, werden auch Vereinbarungen getroffen, welche die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers über die Beschäftigungsmenge einengen. Das nächstliegende Beispiel ist der Verkäufer, der auf einer Exklusiv-Vertretung für sein Revier besteht (Summers 1986). Selbst wenn man sich Mühe gäbe, Institutionen zu schaffen, die eine formelle Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Beschäftigungsfragen entmutigen, bestünden wahrscheinlich immer noch ausreichend informelle Möglichkeiten, den privilegierten Insider-Status zu bewahren und gegen Verwässerung zu schützen (Lindbeck / Snower 1986).

Letztlich erscheint das Modell der ‚Share Economy' im Lichte des Insider-Outsider-Ansatzes als kontraproduktiv, weil es gewissermaßen den ‚falschen' Interessenkonflikt adressiert, nämlich denjenigen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen statt den vielleicht viel bedeutsameren zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen. Daß eine Reform des Entlohnungssystems von den Nutznießern des status quo nicht freiwillig akzeptiert würde, bestreitet Weitzman nicht. Er schlägt denn auch Steueranreize zur Überwindung des Widerstands vor. Solche Steueranreize laufen auf eine Beschäftigungssubvention hinaus, die sehr wohl wirksam sein mag, deren Wirkungsgrad aber nicht notwendigerweise dadurch maximiert wird, daß sie an die Einführung eines Gewinnbeteiligungsplans gebunden wird.

IV. Hysteresis

Der Anstieg der NAIRU in Europa hat sich in den 80er Jahren fortgesetzt. Ob auch diese Entwicklung noch mit einem anhaltenden Schwund der Arbeitsmarktflexibilität oder mit fortgesetzten, unzureichend verarbeiteten Angebots-Schocks erklärbar ist, läßt sich mit Fug bezweifeln.[12] Die Frage drängt sich auf, ob der gleichgewichtige Beschäftigungsgrad nicht einfach deshalb abgenommen hat, weil zuvor der tatsächliche Beschäftigungsgrad — z. B. konjunkturbedingt — abgenommen hat. Der Gedanke ist nicht neu. Wenn Streißler einmal die Vermutung äußerte, strukturelle Arbeitslosigkeit sei „fossile konjunkturelle" Arbeitslosigkeit, oder Tobin (1980) feststellte, der angebliche Anstieg der NAIRU lasse sich nicht plausibel in Kategorien struktureller Arbeitsmarktmerkmale, sondern nur als Reflex der effektiv beobachteten ungünstigen Beschäftigungsentwicklung erklären, so war damit implizit ebenfalls schon

[12] Vgl. hierzu den Beitrag von W. *Franz* in diesem Band.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Hysteresis diagnostiziert: Abhängigkeit der Gleichgewichtslage vom Verlauf der Anpassungsprozesse.

Zur theoretischen Begründung eines Hysteresis-Effekts liefert wiederum das Insider-Outsider-Modell einen Ansatzpunkt (Blanchard/Summers 1986a, Lindbeck/Snower 1986). Hysteresis tritt dann auf, wenn die Größe der Insider-Gruppe mit der Beschäftigung variiert — was entweder mit einem schwindenden Einfluß entlassener Arbeitnehmer auf die gewerkschaftlichen Entscheidungsprozesse oder auch, ohne Bezugnahme auf einen gewerkschaftlichen Kontext, mit einem Anstieg der Anzahl der Langzeitarbeitslosen in einer Rezession und deren geringfügigem Einfluß auf die Bildung der Marktlöhne begründbar ist (Blanchard/Summers 1986b). Das Modell erklärt die Beobachtung, daß der Anstieg der Arbeitslosigkeit zu Beginn der 80er Jahre, der in Europa, wie anderswo auch, hauptsächlich durch einen Nachfragerückgang verursacht war, zwar die Inflationsraten nachhaltig gesenkt hat, — genau wie dies auch ein traditionelles akzelerationistisches Phillipskurven-Modell à la Friedman-Phelps hätte erwarten lassen —, daß aber, im Gegensatz zum traditionellen Modell, der Druck auf die Inflationsraten kaum mehr spürbar war, als sich die Arbeitslosenraten auf hohem Niveau stabilisierten.[13] Solange die Arbeitslosigkeit im Zunehmen begriffen war, bedrohte sie die Arbeitsplätze der beschäftigten Insider und dämpfte damit deren Lohnforderungen. Nachdem der Beschäftigtenrückgang jedoch zum Stillstand gekommen war — selbst wenn das bei einer sehr niedrigen Beschäftigung der Fall war —, sahen die noch Beschäftigten ihre Arbeitsplätze kaum mehr gefährdet, weshalb auch die Lohnforderungen nicht mehr im gleichen Maße auf die Beschäftigungssicherung Rücksicht nehmen mußten. Gut in dieses Bild eines gegen Außenseiter abgeschotteten Beschäftigungssystems paßt auch die oben geschilderte Abnahme der Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt: Rückläufige Anzahl aufgelöster Arbeitsverhältnisse, und erst recht rückläufige Anzahl neu geschaffener Arbeitsplätze.

Man kann mit Recht die Frage stellen, ob dieses Bild eines erstarrten, undurchlässigen Beschäftigungssystems überhaupt auf einen Arbeitsmarkt wie denjenigen der Bundesrepublik Deutschland zutrifft, der in den Jahren 1985 und 1986 doch immerhin gut 6 Millionen neue Arbeitskontrakte pro Jahr gesehen hat.[14] Relevant sind in diesem Zusammenhang zwei Beobachtungen: Erstens weist der Trend der Neueinstellungen (wie übrigens auch derjenige der Anzahl aufgelöster Arbeitsverhältnisse) über die letzten 20 Jahre hinweg deutlich nach unten (OECD 1984, S. 57). Die in den Jahren des konjunkturellen Aufschwungs Mitte der 80er Jahre vorgenommenen Neueinstellungen liegen (brutto) in der Größenordnung des Rezessionsjahrs 1967. Zweitens nimmt die Bundesrepublik in Europa eine Spitzenposition ein, was die durchschnittliche Dauer der Arbeitsverhältnisse angeht (OECD 1986, S. 51). Dies spricht dafür, daß die

[13] Auch diese Implikation der Hysteresis ist bei *Tobin* (1980) schon ganz klar beschrieben.

[14] Diesen Hinweis verdankt der Verfasser Harald Scherf.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ganze Dynamik, die aus den — im internationalen Vergleich ebenfalls relativ hohen — Turnover-Raten hervorzugehen scheint, auf Teilbereiche des Arbeitsmarktes mit besonders geringer Beschäftigungsstabilität beschränkt ist und deshalb im Hinblick auf die Absorptions- und Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes insgesamt keinen großen Aussagewert besitzt.

Was vielleicht am meisten für die Hysteresis-Hypothese spricht, ist, daß sie nicht unbedingt nur auf die jüngeren Entwicklungen in Europa zugeschnitten zu sein scheint, sondern auch frühere Episoden außergewöhnlich hoher Arbeitslosigkeit, die durch ganz andere institutionelle Gegebenheiten gekennzeichnet waren, richtig beschreibt (insbes. was das Ausbleiben einer akzelerierenden Disinflation bzw. Deflation bei hoher Arbeitslosigkeit betrifft). Blanchard-/Summers (1986a) belegen ausführlich die Parallelen zur Situation in den USA während der großen Depression. Das ist ein wichtiger Punkt, weil er uns davor warnt, allzuviel von institutionellen Reformen allein zu erhoffen. So zeigt sich etwa, daß Phänomene wie z. B. rückläufige Mobilitätsindikatoren, die gemeinhin als Indiz eines verknöcherten Arbeitsmarktes — oder spezifisch: als Indiz beschäftigungsfeindlicher Institutionen — gelten, mindestens so sehr als Folge wie als Ursache der desolaten Beschäftigungssituation gedeutet werden können. Die Hysteresis-Hypothese verneint die Rolle beschäftigungsfeindlicher institutioneller Regelungen nicht pauschal, sondern sie zwingt uns zu unterscheiden zwischen Faktoren, die im Hinblick auf die *Prävention* der Unterbeschäftigung von Bedeutung sind, und Faktoren, welche das *Beharrungsvermögen* eines bereits bestehenden Unterbeschäftigungszustandes begründen. So gesehen, ist es in der aktuellen Situation nicht vordringlich, über institutionelle Reformen nachzudenken, die in erster Linie darauf angelegt sind, die Schockabsorptionsfähigkeit des Systems zu verbessern — auch wenn solche Reformen längerfristig eine wichtige Vorbedingung für einen hohen und stabilen Beschäftigungsstand bilden mögen. Vordringlich ist vielmehr die möglichst rasche Reintegration der Arbeitslosen in die Arbeitswelt. Insoweit als Eingriffe in das institutionelle Umfeld hierzu beitragen können, müssen sie — wie auch R. Vaubel in seinem Beitrag zu diesem Band betont — darauf angelegt sein, das Beschäftigungssystem für Outsider durchlässiger zu machen. Erforderlich ist insbes. eine aggressive Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Problemgruppen und Langzeitarbeitslose. Neben den oben in Abschnitt II angestellten Überlegungen zur Ausgestaltung und Komplementierung des sozialen Sicherungssystems wäre etwa auch zu diskutieren, ob sich durch Eingriffe in die Struktur der Lohnsummenbesteuerung das Beschäftigungshandicap von Arbeitskräften mit niedriger Qualifikation bzw. ‚Produktivität' vermindern ließe.

Auch die Anreize, mit denen die Insider konfrontiert sind, bilden einen Ansatzpunkt für die Beschäftigungspolitik. Wenn es zutrifft, daß die Persistenz der Unterbeschäftigung maßgeblich durch eine faktische Monopolmacht der Beschäftigten verursacht wird, kann im Prinzip das Steuersystem dazu eingesezt werden, ein beschäftigungsfreundlicheres Verhalten zu fördern.[15] Ein wesentli-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

cher Gesichtspunkt ist dabei, daß die Ineffizienz des Insider-Monopols durch eine Externalität verschärft wird, die daher rührt, daß die Insider als Gruppe zwangsläufig die Transferhaushalte finanzieren müssen, von denen die Outsider leben. Das sind aber nicht unbedingt Kosten, welche die Beschäftigten rationalerweise in ihrem Optimimierungskalkül internalisieren. Sofern die Grenzproduktivität der Outsider die von ihnen empfangenen Transferzahlungen übersteigt, existiert offenkundig eine pareto-superiore Lösung, in der die Outsider beschäftigt werden können, ohne daß die Insider eine Schmälerung ihrer Netto-Einkommensposition in Kauf nehmen müssen. Die Wirtschaftspolitik ist herausgefordert, den Weg zu einer solchen kooperativen Lösung zu ebnen.[16]

V. Und die Nachfragepolitik?

Institutionelle Innovationen erfordern Zeit, und sie wirken ihrem Wesen nach langfristig. Kurzfristige Impulse sind von ihnen nicht zu erwarten. Wenn die Theorie der Hysteresis zutrifft, ist die NAIRU durch eine Sequenz von z. T. vielleicht nur temporären beschäftigungsmindernden Schocks angestiegen, wobei es sich zuletzt, zu Beginn der 80er Jahre, vorwiegend um nachfrageseitige Schocks handelte. So gesehen spricht einiges dafür, die NAIRU durch entsprechende, nun aber mit umgekehrtem Vorzeichen versehene Impulse wieder nach unten zu ‚schocken'. Das Problem ist natürlich, daß eine aggressive, global ansetzende Nachfrageexpansion in der heutigen Situation Gefahr liefe, rasch auf Engpässe zu stoßen und somit neue inflationäre Spannungen hervorzurufen. Ein bedeutender Teil des Impulses würde in höheren nominellen Löhnen der bereits beschäftigten Insider verpuffen. Hieraus folgt nicht, daß auf Nachfragepolitik verzichtet werden muß. Vielmehr folgt, daß eine solche Politik von Maßnahmen flankiert werden sollte, welche die Elastizität des Angebots erhöhen (im Sinne des von Blanchard et al. (1986) geforderten ‚two-handed approach'). Auch einkommenspolitische Instrumente können hierbei durchaus eine nützliche Rolle spielen — zumal die Hysteresis-Hypothese impliziert, daß eine *temporäre* Einkommenspolitik *dauerhafte* Beschäftigungsgewinne ohne Beschleunigung der Inflation zu erreichen erlaubt.

In den 60er Jahren haben die Politiker geglaubt, die Inflation sei ein wirksames Instrument zur Beschäftigungssteigerung. In den 70er Jahren haben sie gelernt, daß das Instrument rasch stumpf wird. Aus der Krise zu Beginn der 80er Jahre haben sie gelernt, daß die Arbeitslosigkeit ein wirksames Instrument zur Senkung der Inflation ist. Jetzt gilt es zu lernen — und das ist die eigentliche

---

[15] So zeigt etwa *Layard* (1986), wie sich dies mit einer ‚tax based incomes policy' (TIP) erreichen ließe.

[16] *Blanchard / Summers* (1987) argumentierren, daß eine Expansion der Beschäftigung in Europa heute dank Steuermehrerträgen und Einsparungen in den Sozialhaushalten genügend Spielraum für Steuersenkungen böte, um diesen Anstieg der Netto-Arbeitsverdienste ohne Verschlechterung der öffentlichen Finanzlage zu ermöglichen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Botschaft des Hysteresis-Arguments —, daß auch dieses Instrument rasch stumpf wird. Daher ist es die falsche Strategie, im Hinblick auf das Beschäftigungsproblem bloß auf die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte zu setzen (bzw. zu warten), derweil die Nachfragepolitik auf die Preisstabilität fixiert bleibt.

Zwei Rezessionen hat Europa in den vergangenen 15 Jahren durchgemacht. Beide Male sind die Arbeitslosenraten hochgeschnellt und hoch geblieben. Mit der unausweichlichen Beseitigung der amerikanischen Zwillingsdefizite ist der nächste kontraktive Schock vorprogrammiert. Bleibt Europas Wirtschaftspolitik der bisherigen Linie treu, sind die Perspektiven in der Tat beängstigend.

Literatur

Blanchard, O. / *Dornbusch*, R. / *Layard*, R. (Hrsg.): Restoring Europe's Prosperity, Cambridge 1986.

Blanchard, O. / *Summers*, L.: „Hysteresis and the European Unemployment Problem", NBER Macroeconomics Annual 1986a.

— „Hysteresis in Unemployment", NBER Working Paper No. 2035, Oktober 1986b.

— „Fiscal Increasing Returns, Hysteresis, Real Wages and Unemployment", European Economic Review, 31, 1987.

Bruno, M. / *Sachs*, J.: Economics of Worldwide Stagflation, Cambridge 1985.

Estrin, S. / *Grout*, P. / *Wadhwani*, S.: „Profit-Sharing and Employee Share Ownership", Economic Policy, 4, April 1987.

Fitoussi, J.-P. / *Phelps*, E.: „Causes of the 1980s Slump in Europe", Brookings Papers on Economic Activity, 2, 1986.

Franz, W.: „Wohin treibt die Phillipskurve?" Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 104, 1984.

Hall, R.: „Why Is Unemployment So High at Full Employment?" Brookings Papers on Economic Activity, 3, 1970.

Katz, L.: „Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation", NBER Macroeconomics Annual 1986.

Klau, F. / *Mittelstädt*, A.: „Labour Market Flexibility", OECD Economic Studies, 6, Spring 1986.

Layard, R.: How to Beat Unemployment, Oxford 1986.

Layard, R. / *Nickell*, S.: „Unemployent in Britain", Economica, 53, 1986 (Supplement).

Lindbeck, A. / *Snower*, D.: „Union Activity and Economic Resilience", CEPR Discussion Paper No. 114, June 1986.

McDonald, I. / *Solow*, R.: Wage Bargaining and Employment", American Economic Review, 71, 1981.

Minford, P.: Unemployment, Cause and Cure, 2. Aufl., Oxford 1985.

OECD: Economic Outlook 36, Dezember 1984.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

OECD: Flexibility in the Labour Market — the Current Debate. A Technical Report, Paris 1986.

Riese, H.: „Theoretische Grundlagen stabilitätspolitischer Kontroversen", KYKLOS, 32, 1979.

Sachs, J.: „High Unemployment in Europe: Diagnosis and Policy Implications", in C.-H. Siven (Hrsg.): Unemployment in Europe; o. O. 1986.

Summers, L.: „On the Share Economy", Challenge, November-Dezember 1986.

The Economist: Sweden's Economy, March 7, 1987.

Tobin, J.: „Stabilization Policy Ten Years After", Brookings Papers on Economic Activity, 1, 1980.

Weitzman, M.: The Share Economy, Cambridge 1984.

— „Steady State Unemployment under Profit Sharing", The Economic Journal, 97, 1987.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tariflöhne und Tariflohnrelationen — Flexibilitätsdefizite am Arbeitsmarkt?

Von *Norbert Berthold*, Hamburg*

1. Einleitung

Die zahlreichen Versuche, die seit Mitte der 70er Jahre in den westlichen Industriestaaten anhaltende Massenarbeitslosigkeit zu erklären, lassen sich im wesentlichen in zwei Gruppen einteilen. Während die eine die Angebotsüberhänge auf den Arbeitsmärkten primär auf eine unzureichende Güternachfrage zurückführt, ist die andere der Meinung, daß vor allem inflexible Löhne einen Abbau der Arbeitslosigkeit verhindern. Die bisher vorliegenden empirischen Untersuchungen können zwar diesen theoretischen Streit nicht zugunsten der einen oder anderen Gruppe entscheiden, sie entschärfen ihn aber. Es deutet nämlich vieles darauf hin, daß in der Bundesrepublik Mitte der 70er Jahre zunächst „klassische" Faktoren dominierten, deren Bedeutung zu Beginn der 80er Jahre etwas zugunsten „keynesianischer" Einflußgrößen zurückging (Grubb/Layard/Symons, 1984; Horn/Möller, 1985; Bruno, 1986). Im Gegensatz zu den Verhältnissen in den USA oder Japan, wo die Löhne vergleichsweise flexibel auf Datenänderungen reagierten und die Nachfragedefizite auf den Gütermärkten eindeutig zu dominieren scheinen, sind relativ starre Löhne auch heute noch ein wesentlicher Grund für die Misere auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik.

Neben dem schon traditionellen Streit zwischen keynesianischen und (neo)klassisch geprägten Ökonomen um die Bedeutung des Lohnniveaus für die Beschäftigung ist in der wissenschaftlichen Diskussion auch die Frage, inwieweit die Lohnstruktur die Lage auf dem Arbeitsmarkt beeinflußt, weiterhin strittig. Auf der einen Seite wird darauf hingewiesen, daß unzureichend differenzierte und relativ inflexible Lohnstrukturen den Abbau der Arbeitslosigkeit behindern (Sachverständigenrat, 1983/84; Flam, 1984). Auf der anderen Seite werden starre Lohnstrukturen oft nicht als wirkliches Hindernis angesehen, die den Abbau der Abeitslosigkeit verzögern (Mieth, 1982; Kromphardt, 1986). Dabei wird auf empirische Untersuchungen verwiesen, in denen weder in intersektoraler noch interqualifikatorischer Hinsicht seit Mitte der 70er Jahre wesentliche Nivellierungstendenzen festgestellt werden konnten (Gerfin, 1977;

---

* Dem Vorsitzenden der Kommission zur wissenschaftlichen Vorbereitung der Jahrestagung, Herrn Scherf, sowie den Herren Külp, Ramser, Rothschild, Vaubel und Vogt bin ich für hilfreiche Hinweise zu Dank verpflichtet.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Breithaupt/Soltwedel, 1980; Gischer, 1983; Kromphardt, 1986). Diese empirischen Ergebnisse sind allerdings noch kein Indiz für „richtige" Lohnstrukturen. Es spricht im Gegenteil eigentlich viel dafür, daß der seit Mitte der 70er Jahre forcierte Strukturwandel und die Entwicklung hin zu einer Hochtechnologie-Wirtschaft eine schnellere Anpassung der Lohnstrukturen erfordert, um den Arbeitsmarkt in einer vernünftigen Zeitspanne zu räumen (Bombach, 1986, 298).

Es gibt somit gute Gründe anzunehmen, daß die gegewärtigen Arbeitsmarktprobleme zu einem guten Teil auf Friktionen auf den Arbeitsmärkten selbst, neben unzureichender Mobilität insbesondere auch auf relativ inflexible Lohnniveaus und -relationen, zurückzuführen sind. Damit stellt sich aber zwangsläufig die Frage, weshalb Löhne und Lohnstrukturen nicht oder nur sehr träge auf Angebotsüberhänge auf den Arbeitsmärkten reagieren. Wie schnell einmal eingetretene Ungleichgewichte auf den Arbeitsmärkten abgebaut werden, hängt nun aber weniger davon ab, ob die Tariflöhne und Tariflohnstrukturen variabel sind. Entscheidend ist vielmehr, wie flexibel Reallöhne und Effektivlohnstrukturen auf Angebotsüberhänge auf den Arbeitsmärkten reagieren. Damit gewinnt nicht nur das Verhalten der Arbeitnehmer und Gewerkschaften — für die Höhe der Nominallöhne —, sondern auch das der Notenbank — für die Entwicklung des Preisniveaus — und der Unternehmungen — für das Ausmaß der wage-drift — an Bedeutung. Da jedoch die vereinbarten Tariflöhne eine wesentliche Determinante der Entwicklung von Reallöhnen und Effektivlohnstrukturen sind, erscheint es erforderlich, nach Erklärungen zu suchen, weshalb sowohl die Tariflöhne als auch die Tariflohnrelationen trotz bestehender Massenarbeitslosigkeit nach unten relativ inflexibel sind.

Die anhaltende Massenarbeitslosigkeit in den westlichen Industriestaaten induzierte eine Vielzahl von Ansätzen, mit denen das Phänomen klassischer Arbeitslosigkeit und damit starre Lohnsätze und inflexible Lohnrelationen erklärt werden soll (Berthold, 1987). Dabei können einige, wie die informations- und kontrakttheoretischen Ansätze, im günstigsten Fall zeigen, weshalb es zu freiwilliger Arbeitslosigkeit kommt. Es dürfte allerdings an der Realität vorbeigehen, die heutige Massenarbeitslosigkeit als ein primär freiwilliges Phänomen zu interpretieren. Eine aussagekräftige Theorie wird man deshalb daran erkennen, daß sie zum einen erklären kann, weshalb es arbeitslos gewordenen Arbeitnehmern zum herrschenden Reallohnsatz nicht gelingt, einen Arbeitsplatz zu finden, obwohl sie ebenso qualifiziert wie die beschäftigten Arbeitnehmer sind (Lindbeck/Snower, 1985, 49). Zum anderen wird eine solche Theorie auch die Frage beantworten können, weshalb Arbeitnehmer, die unfreiwillig arbeitslos sind, nicht bereit oder in der Lage sind, beschäftigte Arbeitnehmer von der Lohnseite her zu unterbieten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

2. Ist ein inflexibles Lohnniveau mit rationalem Verhalten der Akteure auf dem Arbeitsmarkt kompatibel?

Die Preisentwicklung auf Märkten, die keinen direkten preispolitischen Eingriffen des Staates ausgesetzt sind, ergibt sich grundsätzlich aus dem Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage. Auf funktionierenden Märkten lösen Ungleichgewichte entsprechende Preisveränderungen aus. Nur wenn die Märkte nicht vollkommen sind und mangelhafte Koordinationsleistungen erbringen, ist es denkbar, daß es entweder den Anbietern und/oder den Nachfragern gelingt, diese Reaktion der Preise auf Ungleichgewichte zu verhindern. Das Phänomen, daß die Lohnsätze trotz Arbeitslosigkeit nach unten starr sind, versuchte man spätestens seit Dunlop (Dunlop, 1944), durch das monopolistische Verhalten der Angebotsseite gekoppelt mit der Möglichkeit, einen Teil der Kosten dieser Politik zu externalisieren, zu erklären. Im Mittelpunkt des Interesses stand deshalb lange Zeit primär die gewerkschaftliche Lohnpolitik. Erst in jüngster Zeit erkennt man, daß nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die Unternehmungen einen Anreiz haben können, die Lohnsätze über den markträumenden Lohnsatz festzulegen (Gahlen/Ramser, 1986). Inflexible Löhne resultieren in diesen Effizienzlohnansätzen somit aus einem rationalen Verhalten der Nachfrageseite.

2.1 Können inflexible Lohnsätze mit gewerkschaftlichem Verhalten erklärt werden?

Der vergleichsweise hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad der Arbeitnehmer in den meisten europäischen Ländern und die eher zentralen Verhandlungen zwischen den Tarifpartnern legen es nahe zu vermuten, daß das vor allem in Europa ausgeprägte Problem inflexibler Lohnsätze auch mit gewerkschaftlichem Verhalten zu tun haben muß. Die traditionellen gewerkschaftstheoretischen Modellansätze sind allerdings für eine Erklärung nur bedingt geeignet. Sofern sie monopolistisches Lohnsetzungsverhalten der Gewerkschaften unterstellen, sind weder die Ergebnisse effizient (McDonald/Solow, 1981; Oswald, 1985), noch bilden sie die Verhältnisse in der Bundesrepublik zutreffend ab. Lassen sie aber Verhandlungen zwischen den Arbeitsmarktparteien zu, d. h. wird sowohl über die Lohnhöhe als auch über den Umfang der Beschäftigung verhandelt, so ist aber unbestimmt, welche Kombination von Lohnhöhe und Beschäftigung realisiert wird (Berthold, 1987).

Grundsätzlich weisen diese Modelle gewerkschaftlichen Verhaltens einen noch schwerwiegenderen Mangel auf: Da sie von einem repräsentativen Gewerkschaftsmitglied ausgehen, fehlt ihnen eine befriedigende mikroökonomische Fundierung. Damit werden aber die für eine Organisation mit vielen Mitgliedern typischen Interessenkonflikte außer acht gelassen. Die gewerkschaftliche Lohnniveau- als auch Lohnstrukturpolitik kann aber nur sinnvoll erklärt werden, wenn man sowohl die Interessendivergenzen zwischen den

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

verschiedenen Gruppen von Gewerkschaftsmitgliedern als auch zwischen der Gewerkschaftsführung und der Gewerkschaftsbasis berücksichtigt. Da sich die Theorie des Public Choice explizit mit diesem Problemkreis beschäftigt, liegt es nahe, das gewerkschaftliche Verhalten mithilfe eines Median-Wähler Modells zu analysieren. Damit sind aber — bei geringer Entlassungswahrscheinlichkeit des Median-Wähler-Mitglieds — auch wieder effiziente Lösungen auf der Arbeitsnachfragekurve realisierbar (Oswald, 1985).

2.1.1 Läßt sich die gewerkschaftliche Lohnniveaupolitik mit einem Median-Wähler-Modell adäquat erklären?

Die gewerkschaftliche Organisation besteht aus einer Vielzahl von Arbeitnehmern mit recht unterschiedlichen Interessen. Mit dem demokratischen Abstimmungsmechanismus verfügt sie über ein Instrument, diese Interessenkonflikte auszutarieren. Er stellt sicher, daß die Gewerkschaften handlungsfähig bleiben, indem die Mitglieder auf Zeit eine Führung wählen, der es u. a. obliegt, die lohnpolitischen Vorstellungen der Mehrheit in Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern durchzusetzen. Da eine einmal gewählte Gewerkschaftsführung nur dann abgewählt wird, wenn sie eine Politik verfolgt, die ihr eine Stimmenmehrheit garantiert, muß sie sich auch in der Lohnpolitik an den Lohn- und Beschäftigungspräferenzen des Median-Wähler-Mitglieds orientieren.

In der angelsächsischen Literatur wurden unterschiedliche Modelle entwickelt, die aufzuzeigen suchen, daß sowohl dem Interesse des Median-Wähler-Mitglieds als auch der Gewerkschaftsführung entsprochen wird, wenn eine gewerkschaftliche Lohnpolitik verfolgt wird, die nicht mit Vollbeschäftigung kompatibel ist. Dieses Ergebnis stellt sich bei diskriminierenden Beschäftigungsregeln zugunsten der gewerkschaftlich und zu Lasten der nicht-gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer dann ein, wenn das Median-Wähler-Mitglied bei identischen Beschäftigungswahrscheinlichkeiten der Gewerkschaftsmitglieder nicht vollkommen risikoavers ist (Booth, 1984) oder größere Beschäftigungschancen als andere Arbeitnehmer hat (Grossmann, 1983) und die Gewerkschaftsführung glaubt, über steigende Lohnsätze den gewerkschaftlichen Organisationsgrad erhöhen zu können. Beschränkt schließlich ein funktionierender gewerkschaftsinterner Abstimmungsmechanismus den diskretionären Handlungsspielraum der Gewerkschaftsführung (Berthold, 1987), kann es dem Median-Wähler-Mitglied gelingen, eine gewerkschaftliche Lohnpolitik durchzusetzen, die zu Arbeitslosigkeit und inflexiblen Löhnen führt.

Die volkswirtschaftlichen Kosten dieser Politik, die sich in Arbeitslosigkeit äußert, werden in diesen Modellen entweder vollständig auf nicht-gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer abgewälzt oder müssen nur zum Teil von den Verursachern — den Median-Wähler-Mitgliedern — selbst getragen werden. Diese Kosten können vollständig externalisiert werden, wenn diskriminierende Beschäftigungsregeln zugunsten gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer bestehen und die Median-Wähler-Mitglieder durch Senioritätsregeln begünstigt

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

werden (Grossman, 1983). Wird demgegenüber bei Entlassungen nach dem Egalitätsprinzip verfahren, so daß die Beschäftigungschancen aller gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer identisch sind, können neben den nichtgewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern auch Median-Wähler-Mitglieder arbeitslos werden (Booth, 1984). Damit ist klar, daß die Arbeitnehmer, die andere Lohn- und Beschäftigungspräferenzen als die Median-Wähler-Mitglieder haben, unfreiwillig arbeitslos sind, während der Teil der Median-Wähler-Mitglieder, der arbeitslos wird, freiwillig arbeitslos ist.

Nun gilt allerdings für die Verhältnisse in der Bundesrepublik, daß weder diskriminierende Beschäftigungsregeln zulässig sind, noch gewerkschaftlich erkämpfte Lohnsteigerungen nur den Gewerkschaftsmitgliedern zustehen. Folglich wird die Gewerkschaftsführung über eine Lohnniveaupolitik den gewerkschaftlichen Organisationsgrad wohl kaum beeinflussen können. Der Mitgliederbestand wird von anderen Größen als der Lohnhöhe bestimmt (Berthold / Külp, 1986). Was aber bleibt, ist das Interesse der Gewerkschaftsführung, in ihren Ämtern bestätigt zu werden. Dazu ist nach wie vor eine Lohnpolitik erforderlich, die sich an den Lohn- und Beschäftigungspräferenzen des Median-Wähler-Mitglieds orientiert. Auch unter den Bedingungen in der Bundesrepublik wird die Gewerkschaftsführung bei nicht vollkommen risikoaversen Median-Wähler-Mitgliedern eine Lohnniveaupolitik betrieben, die zu Arbeitslosigkeit führt. Allerdings werden die Median-Wähler-Mitglieder nun in stärkerem Maße an den Kosten ihres Tuns beteiligt. Der Anreiz zu einer nicht vollbeschäftigungskonformen Lohnpolitik ist geringer und die Aussicht auf flexiblere Lohnsätze und steigende Beschäftigung ist größer.

Die Gewerkschaftsführung wird allerdings nur dann zu einer weniger „aggressiven" Lohnpolitik bereit sein, wenn die Median-Wähler-Mitglieder nicht über günstigere Beschäftigungschancen als die anderen Arbeitnehmer verfügen. Haben allerdings die Median-Wähler-Mitglieder trotz fehlender diskriminierender Beschäftigungsregeln ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko, weil sie beispielsweise durch unternehmensinterne Senioritätsregeln oder gesetzliche Bestimmungen des Kündigungsschutzes bei einem Rückgang in der Nachfrage nach Arbeitskräften zuletzt entlassen werden, besteht für sie nach wie vor ein Anreiz zu einer gewerkschaftlichen Lohnpolitik, die nicht mit Vollbeschäftigung vereinbar ist.

Tatsächlich kann man feststellen, daß das Risiko der Abeitslosigkeit sehr ungleich unter den Abeitnehmern verteilt ist: Die Arbeitslosigkeit ist vor allem unter den weniger qualifizierten, den jungen und den weiblichen Arbeitnehmern besonders hoch (Biedenkopf / Miegel, 1978). Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist ein Spiegelbild der ungleich verteilten Beschäftigungsmöglichkeiten: Während der Anteil der weniger qualifizierten Arbeitnehmer mit weniger als 10 % sehr gering ist, verfügen die besser qualifizierten — vor allem männlichen — Arbeitnehmer in den Gewerkschaften über eine ⅔ Mehrheit (Bayer u. a., 1981; Dettling, 1983, 40).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Gruppe der Median-Wähler-Mitglieder ist somit unter den besser qualifizierten Arbeitnehmern mit der längeren Betriebserfahrung, dem längeren gesetzlichen Kündigungsschutz und den geringeren Beschäftigungsrisiken zu suchen. Diese Arbeitnehmer verfügen im gewerkschaftsinternen Abstimmungsprozeß über die Mehrheit und können die weniger qualifizierten Arbeitnehmer überstimmen, wenn es darum geht, die lohnpolitische Strategie festzulegen. Die Median-Wähler-Modelle liefern trotz fehlender diskriminierender Beschäftigungsregeln einen wichtigen Anhaltspunkt, weshalb ein wesentlicher Teil der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik klassische Ursachen hat. Es sollte allerdings nicht vergessen werden, daß der bisherige Medianwähleransatz nur unter vergleichsweise restriktiven Bedingungen zu stabilen Lösungen führt (Rowley, 1984; Issing, 1987). Dennoch stellt dieser Ansatz einen erfolgsversprechenden ersten Versuch dar, die gewerkschaftliche Lohnpolitik und die Entwicklung der Mitgliederzahl zu erklären.

2.1.2 Verbessern insider-outsider Modelle den Erklärungswert der Median-Wähler Ansätze?

Die Median-Wähler-Modelle können zwar erklären, weshalb die Gewerkschaftsführung in Tarifverhandlungen die Interessen der risikofreudigeren Arbeitnehmer mit den geringeren Arbeitslosigkeitsrisiken vertritt. Dennoch bleiben zwei Fragen unbeantwortet: 1) Weshalb gelingt es Gewerkschaften trotz eines relativ geringen Organisationsgrades, diese Lohnforderungen auch durchzusetzen? 2) Warum ersetzen Unternehmungen ihre bisherige Belegschaft nicht durch arbeitslose Abeitnehmer? Die insider-outsider Ansätze versuchen auf beide Fragen eine befriedigende Antwort zu geben (Lindbeck/-Snower, 1985; 1986; Solow, 1985).

Der Grund für eine gewisse Macht der Arbeitnehmer, die unabhängig von gewerkschaftlichen Einflüssen vorhanden ist, liegt darin, daß es für die Unternehmungen grundsätzlich kostspielig ist, ihre ausgebildeten Arbeitnehmer („insider") vollständig oder auch nur teilweise durch arbeitslose Arbeitnehmer („outsider") zu ersetzen. Ersetzt man Teile der bisherigen Belegschaft, dauert es eine bestimmte Zeit, bis die neuen Arbeitnehmer die Aufgaben der bisher Beschäftigten voll ausfüllen können. Während der Zeit der Ausbildung sind die Arbeitnehmer („entrants") noch weniger produktiv als die bisher beschäftigten Arbeitnehmer. Daneben besteht auch die Möglichkeit, daß die Teile der alten Belegschaft, die nicht ersetzt wurden, nur widerwillig mit den neuen Arbeitnehmern zusammenarbeiten und die Zusammenarbeit sogar sabotieren.

Die Unternehmungen sind zu gewissen Lohnzugeständnissen bereit, wenn sie damit die Kosten eines Arbeitsplatzwechsels vermeiden können. Die „insider" verfügen somit über eine gewisse Verhandlungsmacht, einen Lohnsatz durchzusetzen, der bei entsprechendem Verhandlungsgeschick um diese Kosten des Arbeitsplatzwechsels über dem Eintrittslohn der „entrants" liegt. Da auch die

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

„entrants“ aufgrund der bisherigen und zukünftigen Aufwendungen der Unternehmungen — Ausgaben für Stellenanzeigen, Tests, Kosten der Ausbildung und mögliche Aufwendungen bei einer Entlassung — über eine gewisse Marktmacht verfügen, gelingt es ihnen, einen Lohnsatz durchzusetzen, der über dem Anspruchslohn der „outsider“ liegt.

Damit ist es möglich, daß die Volkswirtschaft in einem Gleichgewicht bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit endet. Die arbeitslosen Arbeitnehmer würden zwar lieber arbeiten, die Unternehmungen haben aber keinen Anlaß, die bisherige Belegschaft zu ersetzen, da die Unterschiede zwischen den Löhnen der „insider“, „entrants“ und „outsider“ die Kosten, die für die Unternehmungen mit der Ersetzung der bisherigen Arbeitnehmer verbunden sind, nicht übersteigen.

Die Macht der Arbeitnehmer, nicht vollbeschäftigungskonforme Lohnsätze durchzusetzen, hängt somit ganz wesentlich von der Höhe der Kosten ab, die mit einem Arbeitsplatzwechsel für die Unternehmungen entstehen können (Lindbeck/Snower, 1985, 48; 1986, 236–238). Da die Lohnverhandlungen zunächst mit den „insidern“ und erst beim Scheitern mit den „outsidern“ geführt werden, der Verhandlungsprozeß aber Zeit braucht, entstehen auch Kosten, die im Wert der Zeit liegen, die Verhandlungen andauern. Daneben können für die Unternehmungen weitere Kosten — in Form von Produktivitätsverlusten — entstehen, wenn Entlassungen eines Teils der Belegschaft die Arbeitsmoral der nicht entlassenen Arbeitsnehmer verringern oder die „insider“ nur widerwillig mit den neu eingestellten Beschäftigten zusammenarbeiten oder gar die Zusammenarbeit sabotieren.

Diese Machtposition der beschäftigten Arbeitnehmer bei Tarifverhandlungen wird durch die Existenz von Gewerkschaften gestärkt (Lindbeck/Snower, 1985; 1986). Die Gewerkschaften werden bestrebt sein, die Position des Median-Wähler-Mitglieds zu stärken, indem sie versuchen, die Kosten des Arbeitsplatzwechsels zu erhöhen. Dies kann einmal dadurch geschehen, daß sie die Einstellungs-, Entlassungs- und Ausbildungskosten steigern, indem sie kostspielige Einstellungs- und Entlassungsprozeduren — aufwendige Tests und betriebliche oder gesetzliche Kündigungsschutzregelungen — langwierige Ausbildungszeiten und steigende Abfindungszahlungen bei Entlassungen durchsetzen. Daneben können sie auch auf die Möglichkeiten der Zusammenarbeit oder der Sabotage der Arbeitnehmer Einfluß nehmen. Schließlich stärken sie die Verhandlungsmacht der „insider“, indem sie mit Streik oder mit Arbeit nach Vorschrift drohen.

Ergänzt man die Median-Wähler-Modelle gewerkschaftlichen Verhaltens um die insider-outsider Ansätze, erhält man sowohl eine Antwort auf die Frage, weshalb es den Gewerkschaften gelingt, nicht vollbeschäftigungskonforme Lohnsätze durchzusetzen als auch auf die nicht minder wichtige Frage, warum die Unternehmungen die Gewerkschaften nicht ganz einfach ignorieren und mit den nicht-gewerkschaftlich organisierten Arbeitsnehmern verhandeln. Der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Grund liegt in beiden Fällen darin, daß die Gewerkschaften in der Lage sind, den Unternehmungen im Falle von Verhandlungen mit nicht-gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern Kosten aufzubürden. Die gewerkschaftliche Lohnpolitik wird somit nicht nur von den Lohn- und Beschäftigungs- sowie Risikopräferenzen der Median-Wähler-Mitglieder, sondern auch von den Kosten bestimmt, die Gewerkschaften den Unternehmungen aufbürden können.

Die Ursache inflexibler Löhne ist somit letztlich darin zu sehen, daß es den Median-Wähler-Mitgliedern gelingt, sich über nicht-vollbeschäftigungskonforme Löhne individuelle Einkommensvorteile zu verschaffen und einen Teil der Kosten dieses Verhaltens sowohl auf andere Mitgliedsgruppen in der Gewerkschaft als auch auf nicht-gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer abzuwälzen. Da in der Bundesrepublik keine diskriminierenden Beschäftigungsregeln — „closed shop" oder „union shop" — existieren, sind allerdings die Möglichkeiten begrenzt, die Kosten dieses Verhaltens zu externalisieren.

2.1.3 Begünstigen Demokratien und die Existenz einer Arbeitslosenversicherung „lohnpolitisches moral hazard" der Gewerkschaften?

Die Geschäftsführung ist sich der begrenzten Möglichkeit bewußt, die Kosten der Lohnpolitik auf diesem Wege zu externalisieren. Sie wird nach Möglichkeiten suchen, breitere Bevölkerungsschichten an den Kosten zu beteiligen: Zum einen kann sie versuchen, die Notenbank zu einer inflationären Geldpolitik und die Regierung zu einer expansiven Beschäftigungspolitik — Vollbeschäftigungsgarantie und/oder staatliche Beschäftigung — zu bewegen. Verschiedentlich wird deshalb darauf verwiesen, daß der zu beobachtende Anstieg des öffentlichen Sektors weniger auf eine steigende Nachfrage nach öffentlichen Leistungen als vielmehr auf die Absorption potentiell arbeitsloser Arbeitnehmer zurückzuführen sei (Söderström/Viotti, 1979). Zum anderen kann sie die Existenz der Abeitslosenversicherung nutzen, um die Kosten auf breitere Gruppen in der Bevölkerung zu verteilen (Berthold, 1987; Berthold/Külp, 1987).

Diese These der „Lastverschiebung" ist allerdings nur plausibel, wenn zwei Fragen positiv beantwortet werden: 1) Sind eine expansive Geld- und Fiskalpolitik sowie die Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung überhaupt taugliche Mittel, um die Kosten einer expansiven Lohnpolitik zu externalisieren? 2) Gelingt es den Gewerkschaften, Effizienz der Mittel vorausgesetzt, die staatlichen Instanzen zu einer expansiven Geld- und Fiskalpolitik zu bewegen?

Bei der Antwort auf die erste Frage scheint es zunächst so, als ob die Median-Wähler-Mitglieder von einem Anstieg des allgemeinen Preisniveaus nicht profitieren könnten, da sie weder die Reallöhne steigern noch sich von den negativen Wohlfahrtswirkungen der Inflation abkoppeln können. Die Kollektivguteigenschaft der Preisniveaustabilität (Olson, 1982), mögliche Unsicherheiten über das Lohnverhalten anderer Gewerkschaften, branchenunterschiedliche

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Überwälzungsmöglichkeiten, dezentrale Tarifverhandlungen, bewußte Einkommensumverteilungsstrategien der Gewerkschaftsführung zugunsten des aktiven und zulasten des inaktiven Teils der Bevölkerung, eventuell vorhandene Geldillusion unter den Arbeitnehmern etc. können allerdings dazu beitragen, daß eine begrenzte Inflationierung der Volkswirtschaft durchaus im Interesse der Gruppe der Median-Wähler-Mitglieder liegen kann (Calmfors, 1985, 336–337; Külp, 1987), da es ihnen über diesen Mechanismus gelingt, wesentliche Teile der Kosten einer expansiven Lohnpolitik zu externalisieren.

Auch bei der expansiven staatlichen Beschäftigungspolitik und/oder Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung stellt sich die Frage, ob es für diese Gruppe gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer überhaupt Sinn macht, zu versuchen, die Kosten einer expansiven Lohnpolitik über diese Kanäle zu externalisieren. Während die staatliche Beschäftigungspolitik die Nachfragekurve nach Arbeit grundsätzlich steiler werden läßt (Calmfors/Horn, 1985; 1986), reduziert die Existenz einer Arbeitslosenversicherung die Opportunitätskosten der Freizeit. Da in beiden Fällen der Preis steigender Lohnsätze — ausgedrückt in Arbeitslosigkeit — sinkt, steigt der Anreiz der Gewerkschaften, höhere Löhne durchzusetzen.

Sowohl bei der staatlichen Beschäftigungspolitik als auch bei einer Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung werden die „Verursacher" über höhere Steuern und Beiträge wiederum selbst an den Kosten der expansiven Lohnpolitik beteiligt. Auch hier gelten allerdings — in noch viel stärkerem Maße als bei der Inflationierung — die Ergebnisse der Theorie kollektiver Zusammenschlüsse. Danach ist es für kleine Gruppen durchaus von Vorteil, Sondervorteile zu erlangen, da sich die Kosten ihres Verhaltens auf die Gesamtgesellschaft aufteilen und nur zu einem vernachlässigbaren Teil von der „verursachenden" Gruppe der Median-Wähler-Mitglieder getragen werden müssen. Diese Zusammenhänge werden verstärkt, wenn man berücksichtigt, daß die staatlichen Ausgaben nicht nur über Steuern, sondern auch über Kredite finanziert werden und ein Teil der Defizite der Arbeitslosenversicherung ebenfalls über kreditfinanzierte staatliche Zuschüsse abgedeckt wird. Wählt der Staat diesen Finanzierungsweg, werden die Lasten einer expansiven Lohnpolitik nicht nur intratemporal auf breitere Gruppen in der Bevölkerung, sondern auch intertemporal auf verschiedene Generationen verteilt.

Selbst wenn es für die Gruppe der Median-Wähler-Mitglieder von Vorteil ist, die Kosten einer expansiven Lohnpolitik über diese Kanäle zu externalisieren, kommt es nur dann zu einer solchen Politik, wenn es den Gewerkschaften gelingt, die Notenbank und/oder die Regierung zu einer die expansive Lohnpolitik akkommodierenden Geld- bzw. Fiskalpolitik zu bewegen. Dieses Vorhaben verspricht aber Erfolg, weil die Politiker in einer Demokratie eine Wirtschaftspolitik betreiben müssen, die ihre Wiederwahlchancen erhöht. Die Wiederwahl der Politiker hängt sowohl von der Lage auf dem Arbeitsmarkt und der Inflationsrate als auch von der Situation der öffentlichen Haushalte ab.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Damit wird offensichtlich, daß die Ergebnisse der Lohnpolitik der Gewerkschaften und der Wirtschaftspolitik des Staates nicht unabhängig voneinander sind. Der demokratische Wahlmechanismus in den gewerkschaftlichen und staatlichen Organisationen trägt dazu bei, daß sich die Wirtschaftspolitik des Staates und die Lohnbildung auf den Arbeitsmärkten als ein „Spiel" zwischen dem Staat und den Arbeitsmarktparteien mit ungewissem Ausgang charakterisieren lassen (Calmfors/Horn, 1985; Hersoug, 1985; Driffill, 1985; Söderström, 1985; Gylfason/Lindbeck, 1986).

Wie schnell sich die gewerkschaftlichen Lohnforderungen bei Angebotsüberhängen auf den Arbeitsmärkten an die tatsächlichen Verhältnisse anpassen, hängt somit nicht nur von den spezifischen Präferenzstrukturen des Median-Wähler-Mitglieds und den Kosten ab, die Gewerkschaften den Unternehmungen verursachen können, sondern in starkem Maße auch davon, inwieweit es den Gewerkschaften in diesem „Spiel" mit dem Staat gelingt, die Unabhängigkeitsposition einzunehmen. Nach dieser These reagieren die Gewerkschaften auf Arbeitsmarktungleichgewichte um so rascher mit den Lohnansätzen, je besser es den staatlichen Instanzen über eine glaubwürdige Politik der Nicht-Akkomodation gelingt, die Unabhängigkeitsposition zu besetzen. Für die Situation am Arbeitsmarkt wäre zwar eine kooperative Lösung pareto-optimal. Tatsächlich kann man aber feststellen, daß entweder, wie in Japan, Österreich, der Schweiz oder auch wieder in der Bundesrepublik, die staatliche Führung akzeptiert wird oder aber wie in Großbritannien und Schweden in den 70er Jahren die Gewerkschaften die Unabhängigkeitsposition einnehmen. Die ungünstigsten Auswirkungen auf die Beschäftigungslage sind allerdings immer dann zu erwarten, wenn beide Parteien versuchen, die Unabhängigkeitsposition einzunehmen, wie dies beispielsweise in Großbritannien und in abgemilderter Form Ende der 70er und Anfang der 80er Jahre auch in der Bundesrepublik geschah. Fällt diese Periode des Kampfes um die Vorherrschaft in der Wirtschaftspolitik in eine Phase, in der gehäuft angebotsseitige Datenänderungen auftreten, ist mit relativ inflexiblen Lohnsätzen und andauernder Arbeitslosigkeit zu rechnen.

2.2 Ist es möglich, daß die Unternehmungen bei Arbeitslosigkeit nicht bereit sind, Lohnsenkungen zu akzeptieren?

Wir haben einleitend darauf hingewiesen, daß die Ursachen von Preisrigiditäten sowohl auf der Angebots- als auch Nachfrageseite liegen können. Das Interesse der bisher erörterten Ansätze galt primär der Angebotsseite, obwohl die insider-outsider Ansätze zeigen konnten, daß die Unternehmungen keinen Grund sehen, „outsider" einzustellen, selbst wenn diese bereit sind, zu geringeren Löhnen als die „insider" zu arbeiten. Während aber der Nachfrageseite bei den insider-outsider Ansätzen eher eine untergeordnete Bedeutung zukommt, wenn es darum geht, inflexible Lohnsätze zu erklären, steht die These, daß die Unternehmungen nicht bereit sind, Angebote arbeitsloser Arbeitnehmer zu

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

akzeptieren, zu geringeren Löhnen zu arbeiten, im Zentrum der Überlegungen der Effizienzlohntheorien (Yellen, 1984; Akerlof, 1984; Akerlof/Yellen, 1986; Stiglitz, 1986; 1987; Berthold, 1987).

Der eigentliche Grund für dieses zunächst kurios anmutende unternehmerische Verhalten ist darin zu sehen, daß die Unternehmungen unzureichend über die Produktivität der Arbeitnehmer informiert sind, nicht über die Mittel verfügen, die Leistungen der Arbeitnehmer effizient zu überwachen und nicht in der Lage sind, die Arbeitnehmer leistungsorientiert zu entlohnen. Für die Unternehmungen besteht deshalb ein Anreiz, den Lohnsatz als Instrument zu nutzen, um über die Arbeitsproduktivität die Rentabilität der Arbeitnehmer positiv zu beeinflussen. Dieses Ziel kann allerdings nur realisiert werden, wenn die Unternehmungen die Arbeitnehmer mit einem Lohnsatz entgelten, der über dem vollbeschäftigungskonformen liegt. Die Folge sind starre Löhne und unfreiwillige Arbeitslosigkeit.

Die für den Erklärungswert dieser Modelle entscheidende Frage muß auch hier lauten: Warum sind arbeitslose Arbeitnehmer nicht bereit oder in der Lage, beschäftigte Arbeitnehmer zu unterbieten? Diese Frage beantwortet die Effizienzlohntheorie indirekt damit, daß sie nachzuweisen suchen, daß die Unternehmungen ihre Gewinnsituation mithilfe der betrieblichen Lohnpolitik verbessern können. Die Unternehmungen können die Rentabilität der Arbeitnehmer zum einen steigern, wenn es ihnen gelingt, bei der Auswahl der sich bewerbenden Arbeitnehmer die besser qualifizierten zu selektieren und auch längerfristig an die Unternehmung zu binden. Indem sie den Arbeitnehmern eine „übertarifliche" Entlohnung anbieten, kann es, wie die „adverse selection"-Modelle zeigen, gelingen, die fähigeren Arbeitnehmer für die Unternehmung zu gewinnen und sie, wie in den „labour turnover"-Modellen dargestellt, vor allzu häufigem Arbeitsplatzwechsel abzuhalten. In beiden Fällen gelingt es den Unternehmungen wegen höherer Produktivität und geringerer Kosten des Arbeitsplatzwechsels die effektiven Arbeitskosten zu senken.

Die Rentabilität der Arbeitnehmer kann zum anderen auch dann erhöht werden, wenn es gelingt, die Arbeitnehmer zu einer höheren Arbeitsleistung zu bewegen. Da die Arbeitsverträge nie genau spezifiziert und nur unvollständig überwacht werden können, besteht für die Arbeitnehmer immer ein diskretionärer Handlungsspielraum, der zu einer gewissen Drückebergerei verleitet. Werden die Arbeitnehmer bei diesem Verhalten erwischt, droht ihnen die Entlassung. Entlohnen die Unternehmungen nun die Arbeitnehmer freiwillig mit einem höheren Entgelt, geht, wie die „shirking"-Modelle zeigen, die Drückebergerei zurück, steigen doch die Opportunitätskosten eines solchen Verhaltens. Daneben bewirkt eine höhere Entlohnung, daß sich, wie in den „search"-Modellen dargestellt, die beschäftigten Arbeitnehmer weniger intensiv nach einem neuen, besser bezahlten Arbeitsplatz umsehen. Sie können ihrer Arbeitskraft wieder voll der bezahlten Beschäftigung widmen. Schließlich hängt, wie Akerlof in den „soziologischen" Modellen gezeigt hat, die Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer auch davon ab, ob sie sich fair behandelt fühlen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Es kann somit im Interesse der Unternehmungen sein, die Lohnsätze über den vollbeschäftigungskonformen Lohnsatz anzuheben, um über steigende Arbeitsproduktivitäten die Gewinnsituation zu verbessern. Auch wenn die arbeitslosen Arbeitnehmer bereit wären, zu einem geringeren Lohnsatz als die Beschäftigten zu arbeiten, weigern sich die Unternehmungen diese Lohnangebote zu akzeptieren und bisher beschäftigte durch arbeitslose Arbeitnehmer zu ersetzen. Eine Unternehmung, die den Lohn senkt, muß damit rechnen, daß sich weniger qualifizierte Arbeitnehmer bewerben, die Zahl der Kündigungen ansteigt, die Furcht vor Entlassungen zurückgeht und die Leistungsbereitschaft sinkt.

Der Wert der Effizienzlohn-Ansätze zur Erklärung starrer Lohnsätze sollte allerdings nicht überschätzt werden (Lindbeck/Snower, 1986; 1987). Die Unternehmungen verfügen zum einen über alternative Instrumente — Einstellungstests, Eintritts- und Austrittsgebühren, intertemporale gestaffelte Entlohnungsformen etc. —, um die bestehenden Informationsdefizite über die Arbeitnehmer zu verringern, das Kündigungsverhalten zu verändern und die „Drückebergerei" zu reduzieren. Wie effizient diese Möglichkeiten faktisch sind, hängt nicht nur von den Kosten dieser Instrumente, den Verschuldungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer und damit der Funktionsfähigkeit der Kapitalmärkte, sondern auch davon ab, wie verantwortungsbewußt die Unternehmungen diese Instrumente nutzen. Die Arbeitnehmer besitzen zum anderen nur auf Arbeitsplätzen, die ein beträchtliches Maß an betriebsspezifischem Wissen erfordern, gewisse Handlungs- und Entscheidungsspielräume. Gerade für diese Arbeitnehmer sind aber die mit einem Arbeitsplatzwechsel verbundenen Kosten relativ hoch, so daß der Anreiz, sich zu drücken oder freiwillig den Arbeitsplatz zu wechseln, relativ gering sein dürfte (Berthold, 1987; Spahn, 1987). Demgegenüber richtet sich die Entlohnung für die Arbeitsplätze mit geringem betriebsspezifischen Wissen eher traditionell nach Angebot und Nachfrage. Da den Arbeitnehmern grundsätzlich die Möglichkeit nicht versperrt ist, solche Arbeitsplätze minderer Qualität anzunehmen, erklären die Effizienzlohntheorien eigentlich eher freiwillige Arbeitslosigkeit. Trotzdem ist natürlich richtig, daß die arbeitslosen Arbeitnehmer zu den gegebenen Lohnsätzen lieber die besseren Arbeitsplätze einnehmen würden. In diesem Sinne sind sie unfreiwillig arbeitslos (Akerlof/Yellen, 1986, 10–11). Diese Ansätze können damit zwar Lohnstarrheiten auf Teilarbeitsmärkten, nicht aber Massenarbeitslosigkeit erklären.

2.3 Sind inflexible Lohnsätze somit das Ergebnis rationalen Verhaltens von Arbeitnehmern, Unternehmungen und Staat?

Inflexible Lohnsätze müssen somit nicht allein aus gewerkschaftlichem Verhalten erklärt werden. Sie sind das Ergebnis des Zusammenspiels rationalen Verhaltens aller direkt — Arbeitnehmer und Unternehmungen — oder indirekt — Staat — am Arbeitmarkt beteiligten Akteure. Die Präferenz des gewerkschaftlichen Median-Wähler-Mitglieds für nicht vollbeschäftigungskonforme

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Lohnsätze wird sowohl durch die Eigenheiten des demokratischen Wahlprozesses als auch die Existenz einer Arbeitslosenversicherung gestärkt. Daneben ist es immerhin denkbar, daß es für die Unternehmungen in bestimmten Teilarbeitsmärkten lohnend ist, die betriebliche Lohnpolitik zu nutzen, um die Arbeitsproduktivität positiv zu beeinflussen. Auch die Unternehmungen können somit ein Interesse an nach unten inflexiblen Lohnsätzen haben. Damit zeigt sich, daß erst das Zusammenspiel von Gewerkschaften, Unternehmungen und des Staates erklären kann, weshalb die Löhne trotz bestehender Arbeitslosigkeit relativ inflexibel sind.

3. Inwieweit sind starre Lohnstrukturen mit rationalem Verhalten der Akteure auf dem Arbeitsmarkt kompatibel?

Im Gegensatz zur wachsenden Zahl von Modellen, die versuchen, nach unten starre Löhne zu erklären, sind die Ansätze, die zeigen wollen, weshalb Lohnstrukturen inflexibel sein können, vergleichsweise selten und weniger gut ausgebaut. Die Gründe für die weniger intensive Beschäftigung mit Fragen der Lohnstruktur sind einmal darin zu suchen, daß starre Lohnstrukturen oftmals nicht als wirkliches Hindernis angesehen werden, die den Abbau der Arbeitslosigkeit verzögern (Mieth, 1982; Kromphardt, 1986). Vielmehr kann es — zumindest temporär — im Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern liegen, daß die Lohnstruktur vergleichsweise starr ist. Daneben fließen aber in die Analyse von Lohnstrukturen in starkem Maße Gerechtigkeitsvorstellungen, Fairness, soziale Konventionen, gesellschaftliche Normen und Regeln ein, deren Entwicklung bisher nur bedingt mit dem Instrumentarium der ökonomischen Theorie analysiert wurde.

3.1 Haben Arbeitnehmer und Unternehmungen aus Gerechtigkeitsüberlegungen ein gemeinsames Interesse an starren interqualifikatorischen Lohnstrukturen?

Inflexible interqualifikatorische Lohnstrukturen sind mit rationalem Verhalten der Arbeitnehmer durchaus kompatibel, wenn die Arbeitnehmer „unkonventionelle“ Nutzenfunktionen aufweisen, die nicht nur den Lohn und die Freizeit, sondern auch eine Größe für eine „gerechte“ Entlohnung als Argumente enthalten. Die Arbeitnehmer werden zwar im allgemeinen die Frage, welche Entlohnung als gerecht anzusehen ist, unterschiedlich beantworten. Es besteht allerdings weitgehend Einigkeit darüber, daß sie die „Gerechtigkeit“ nicht an der absoluten Lohnhöhe messen, sondern die eigene Entlohnung mit der anderer Arbeitnehmer innerhalb und außerhalb der Unternehmung vergleichen (Annable, 1977).

Empirisch kann man feststellen, daß die Arbeitnehmer sehr sensibel reagieren, wenn sich ihre relative Lohnposition verschlechtert. Weder die Gewerkschaften noch die Unternehmungen haben deshalb ein Interesse an einer

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

flexiblen interqualifikatorischen Lohnstruktur. Während die Gewerkschaftsführung um ihre Wiederwahl fürchten muß, wenn sich die relative Lohnposition des Median-Wähler-Mitglieds verschlechtert, müssen die Unternehmungen mit Produktivitätsverlusten rechnen, wenn sich die Arbeitnehmer unfair behandelt fühlen. Die Gewerkschaften werden deshalb versuchen, als ungerecht empfundene Veränderungen in der Lohnstruktur zu verhindern. Auch ohne Gewerkschaften hätten die Unternehmungen nur ein bedingtes Interesse an flexiblen Lohnstrukturen: Durch verminderte Arbeitsleistungen werden die Arbeitnehmer versuchen, die „Ungerechtigkeit" individuell zu korrigieren. Die Unternehmungen haben somit aus Rentabilitätsüberlegungen ein Interesse an einer relativ stabilen Lohnstruktur (Akerlof, 1984).

3.2 Verstärken innergewerkschaftliche demokratische Wahlverfahren das Interesse der Gewerkschaften an inflexiblen interqualifikatorischen Lohnstrukturen?

Diese Überlegungen müssen möglicherweise modifiziert werden, wenn man berücksichtigt, daß die Gewerkschaftsführung über gewisse diskretionäre Handlungsspielräume verfügt, die sie nutzen kann, um eigene Interessen zu verfolgen (Berthold, 1987, 186–194). Da sie die eigenen Ziele am besten in einer mitgliederstarken Gewerkschaft verwirklichen kann, besteht für das Gewerkschaftsmanagement ein Anreiz, den Organisationsgrad der Gewerkschaften zu erhöhen.

Wie empirische Untersuchungen zeigen, besteht für die Gewerkschaften nach wie vor ein unausgeschöpftes Mitgliederpotential bei den Arbeitnehmern mit relativ geringen Einkommen. Es herrscht weitgehender Konsens, daß die Gewerkschaftsführung in der Vergangenheit mit einer sogenannten „Sockellohnpolitik" versucht hat, diese Arbeitnehmer für die Gewerkschaften zu gewinnen. Da die Einkommensverteilung einen linkssteilen Verlauf aufweist, kann es trotz möglicher Abwanderungen von unzufriedenen gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern mit höheren Einkommen gelingen, die Mitgliederzahl zu steigern. Die Nivellierung der Lohnstruktur wäre damit ein Instrument, den gewerkschaftlichen Organisationsgrad zu erhöhen.

Tatsächlich steht diese Argumentation auf wackligen Beinen. Da in der Bundesrepublik die von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifabschlüsse allen Arbeitnehmern zugute kommen, kann es den Gewerkschaften auch nicht mit einer bestimmten Lohnstrukturpolitik gelingen, neue Mitgliederpotentiale zu erschließen. Die faktische „Sockellohnpolitik" der Gewerkschaften muß deshalb andere Ursachen haben. Die Erklärungsversuche reichen von der Vorstellung, daß die Lohnstruktur als wichtiger Indikator für bestimmte Gerechtigkeitsvorstellungen, die in der jüngeren Vergangenheit in unserer Gesellschaft an Gewicht gewonnen haben, eine bedeutende Rolle in der Nutzenfunktion der Arbeitnehmer spielt, bis zur Meinung, daß eine „solidarische" Lohnpolitik das wirtschaftliche Wachstum steigern könne (Flam, 1984,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

22–23). Dabei dürfen die Gewerkschaften ihre Lohnstrukturpolitik sicher nicht mit dem letzten Argument begründen.

3.3 Begünstigt der Konkurrenzkampf zwischen den Gewerkschaften starre intersektorale Lohnstrukturen und ein gesamtwirtschaftlich inflexibles Lohnniveau?

Die Arbeitnehmer vergleichen ihre Entlohnung nicht nur mit der vergleichbarer und angrenzender Qualifikationen, für sie ist auch die Position, die ihre Branche in der Lohnhierarchie einnimmt, von Bedeutung. Dies ist ein Zusammenhang, auf den schon Keynes aufmerksam gemacht hat (Keynes, 1936, 14). Das politische Überleben der Gewerkschaftsführung hängt somit auch davon ab, inwieweit es ihr gelingt, eine einmal erreichte Position in der intersektoralen Lohnhierarchie zu halten. Die „wilden Streiks" in den 70er Jahren geben einen Hinweis auf die besondere Relevanz dieser Argumentes.

Gelingt es einer Gewerkschaft, sich in der Lohnhierarchie zu verbessern, muß sich notwendigerweise eine andere verschlechtern. Können die einzelnen Gewerkschaften bei einer rückläufigen Nachfrage nach Arbeitskräften nicht sicher sein, daß die anderen Gewerkschaften folgen, wenn sie in dieser Situation bereit sind, geringere Löhne zu fordern, laufen sie Gefahr, daß sich ihre Position in der intersektoralen Lohnhierarchie verschlechtert. Es ist deshalb rational, wenn die einzelnen Gewerkschaften nicht bereit sind, Lohnsenkungen zuzustimmen (Gylfason/Lindbeck, 1984a; 1984b). Die Folge sind nicht nur starre intersektorale und interregionale Lohnstrukturen, sondern auch ein inflexibles gesamtwirtschaftliches Lohnniveau. Es sei nur am Rande vermerkt, daß damit auch die Vorstellungen von Keynes, über eine inflationäre Politik des Staates die Reallöhne zu verringern, aus denselben Gründen nicht realistisch sind.

Ein Ausweg aus diesem Dilemma scheint nur möglich, wenn es den Gewerkschaften gelingt, ihr lohnpolitisches Verhalten aufeinander abzustimmen. Könnten sie sich auf die Lohnführerschaft einer Gewerkschaft einigen, wird zwar die intersektorale und interregionale Lohnstruktur weiterhin relativ starr bleiben. Der Weg zu einem gesamtwirtschaftlichen flexibleren Lohnniveau ist nun aber zumindest nicht von dieser Seite her blockiert.

4. Schlußbemerkungen

Der Ausgangspunkt unserer Überlegungen waren die weitgehend übereinstimmenden Ergebnisse verschiedener empirischer Untersuchungen, wonach eine wesentliche Ursache der andauernden Massenarbeitslosigkeit ein unzureichend funktionierender Arbeitsmarkt ist. Damit kommt aber die Frage, wie flexibel Lohnsätze und -strukturen auf Angebotsüberhänge auf den Arbeitsmärkten reagieren, besondere Bedeutung zu. Aus der Vielzahl der in der jüngsten Vergangenheit entwickelten Ansätze können vor allem die überzeugen, die das Schwergewicht ihrer Erklärung auf das Zusammenspiel des Verhaltens

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Arbeitsangebotsseite und des Staates legen. Die durch den demokratischen Wahlprozeß bedingten Abhängigkeiten zwischen den Akteuren auf dem Arbeitsmarkt und den politischen Instanzen begünstigen den Glauben der Arbeitnehmer, die Kosten einer nicht-vollbeschäftigungskonformen Lohnpolitik selbst nicht voll tragen zu müssen. Der durch „klassische" Faktoren bedingte Teil der Arbeitslosigkeit läßt sich primär dann verringern, wenn es gelingt, diese externen Effekte zu internalisieren (Weitzman, 1984; Berthold/Külp, 1987).

Literatur

Akerlof, G. A. (1984): Gift Exchange and Efficiency Wage Theory: Four Views, in: American Economic Review (PP), Bd. 74 (1984), S. 79–83.

Akerlof, G. A. und *Yellen*, J. L. (Hrsg.) (1986): Efficiency Wage Models of the Labor Market. Cambridge u. a. 1986.

Annable, J. E. (1977): A Theory of Downward-Rigid Wages and Cyclical Unemployment, in: Economic Inquiry, Bd. 15 (1977), S. 326–344.

Bayer, H. u. a. (1981): Die westdeutsche Gewerkschaftsbewegung in Zahlen. Königstein 1981.

Berthold, N (1987): Lohnstarrheiten und Arbeitslosigkeit. Freiburg 1987.

Berthold, N. und *Külp*, B. (1987): Rückwirkungen ausgewählter Systeme der Sozialen Sicherung auf die Funktionsfähigkeit der Marktwirtschaft. Berlin 1987.

Biedenkopf, K. und *Miegel*, M. (1978): Wege aus der Arbeitslosigkeit. 3. Aufl., Stuttgart 1978.

Bombach, G. (1986): Lohnniveau, Lohnstrukturen und Beschäftigung, in: List Forum, H. 5 (1986), S. 287–307.

Breithaupt, K. und *Soltwedel*, R. (1980): Nivellierungs- und Differenzierungstendenzen der inter- und intrasektoralen Lohnstruktur, in: Die Weltwirtschaft, H. 1 (1980), S. 61–78.

Bruno, M. (1986): Aggregate Supply and Demand Factors in OECD Unemployment: An Update, in: Economica, Bd. 53 (Sonderheft 1986), S. 35–52.

Calmfors, L. (1985): The Roles of Stabilization Policy and Wage Setting for Macroeconomic Stability — The Experiences of Economies with Centralized Bargaining, in: Kyklos, Bd. 38 (1985), S. 329–347.

Calmfors, L. und *Horn*, H. (1985): Classical Unemployment, Accomodation Policies and the Adjustment of Real Wages, in: Scandinavian Journal of Economics, Bd. 87 (1985), S. 234–261.

— (1986): Employment Policies and Centralized Wage-setting, in: Economica, Bd. 53 (1986), S. 281–302.

Dettling, W. (1983): Demokratie in Gewerkschaften — Gewerkschaften in der Demokratie, München u. a. 1983.

Driffill, J. (1985): Macroeconomic Stabilization Policy and Trade Union Behavior as a Repeated Game, in: Scandinavian Journal of Economics, Bd. 87 (1985), S. 300–326.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Dunlop, J. T. (1944): Wage Determination under Trade Unions. New York 1944.

Flam, H. (1984), Equal Pay for Unequal Work, Seminar Paper No 292, Stockholm: Institute for International Economic Studies, University of Stockholm, 1984.

Gahlen, B. und *Ramser*, H. J. (1986): Effizienzlohn, Lohndrift und Beschäftigung, erscheint in: G. Bombach u. a. (Hrsg.), Arbeitsmärkte und Beschäftigung — Fakten, Analysen, Perspektiven, Tübingen, 1987, S. 129-160.

Gerfin, H. (1977): Die interindustrielle Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 192 (1977), S. 127–147.

Gischer, H. (1983): Lohnstruktur und Beschäftigung, in: Wirtschaftsdienst, 63. Jg. (1983), S. 610–615.

Grossman, G. M. (1983): Union Wages, Temporary Layoffs, and Seniority, in: American Economic Review, Bd. 73 (1983), S. 277–290.

Grubb, D., *Layard*, R. und *Symons*, J. (1984): Wages, Unemployment and Income Policy. in: M. Emerson (Hrsg.), Europe's stagflation. Oxford 1984, S. 57–88.

Gylfason, T. und *Lindbeck*, A. (1984a): Union Rivalry and Wages: An Oligopolistic Approach, in: Economica, Bd. 51 (1984), S. 129–139.

— (1984b): Competing Wage Claims, Cost Inflation, and Capacity Utilization, in: European Economic Review, Bd. 24 (1984), S. 1–21.

— (1986): Endogenous Unions and Governments, in: European Economic Review, Bd. 30 (1986), S. 5–26.

Hersoug, T. (1985): Workers versus Government — Who Adjusts to Whom?, in: Scandinavian Journal of Economics, Bd. 87 (1985), S. 270–292.

Horn, G. und *Möller*, J. (1985): Keynesianische oder klassische Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland? Empirische Überprüfung eines Mengenrationierungsmodells mittels Kalman-Verfahren für den Zeitraum 1970–1982; in: Ifo-Studien, 31. Jg. (1985), S. 203–238.

Issing, O. (1987): Korreferat zum Referat B. Külp, in: G. Bombach u. a. (Hrsg.), Arbeitsmärkte und Beschäftigung — Fakten, Analysen, Perspektiven. Tübingen 1987, S. 121–123.

Keynes, J. M. (1936): The General Theory of Unemployment, Interest, and Money. London 1936.

Kromphardt, J. (1986): Starrheit und Flexibilität der Lohnstruktur als Bestimmungsgründe der Beschäftigungsentwicklung, in: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Löhne, Arbeitsbedingungen und Beschäftigung. Bonn 1986, S. 21–36.

Külp, B. (1987): Public Choice, externe Effekte und expansive Lohnpolitik der Gewerkschaften, in: G. Bombach u. a. (Hrsg.), Arbeitsmärkte und Beschäftigung — Fakten, Analysen, Perspektiven. Tübingen 1987, S. 99–120.

Lindbeck, A. und *Snower*, D. (1985): Explanations of Unemployment, in: Oxford Review of Economic Policy, Bd. 1 (1985), S. 34–59.

— (1986): Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations, in: American Economic Review (PP), Bd. 76 (1986), S. 235–239.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

— (1987): Efficiency Wages versus Insiders and Outsiders, in: European Economic Review, Bd. 31 (1987), S. 407–416.

McDonald, I. M. und *Solow*, R. M. (1981): Wage Bargaining and Employment, in: American Economic Review, Bd. 71 (1981), S. 896–908.

Mieth, W. (1982): Die Forderung nach flexibleren Lohnstrukturen als Entlastung der Arbeitsmarktpolitik, in: Ph. Herder-Dorneich (Hrsg.), Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik. Berlin 1982, S. 171–189.

Olson, M. (1982): The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation, and Social Rigidities. New Haven 1982.

Oswald, A. (1985): The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey, in: Scandinavian Journal of Economics, Bd. 87 (1985), S. 160–193.

Rowley, C. K. (1984): The Relevance of the Median Voter Theorem, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Bd. 140 (1984), S. 104–126.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1983/84), Jahresgutachten 1983/84.

Solow, R. M. (1985): Insiders and Outsiders in Wage Determination, in: Scandinavian Journal of Ecconomics, Bd. 87 (1985), S. 411–428.

Spahn, H.-P. (1987): Sind „effiziente" Löhne zu hoch für die Vollbeschäftigung?, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 203 (1987), S. 225–243.

Stiglitz, J. E. (1986): Theories of Wage Rigidity, in: J. L. Butkiewicz u. a. (Hrsg.), Keynes' Economic Legacy. New York u. a. 1986, S. 153–206.

— (1987): The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Price, in: Journal of Economic Literature, Bd. 25 (1987), S. 1–48.

Söderström, H. T. (1985): Union Militancy, External Shocks and the Accommodation Dilemma, in: Scandinavian Journal of Economics, Bd. 87 (1985), S. 335–351.

Söderström, H. T. und *Viotti*, S. (1979): Money Wage Disturbance and the Endogeneity of the Public Sector in an Open Economy, in: A. Lindbeck (Hrsg.), Inflation and Employment in Open Economies. Amsterdam u. a. 1979, S. 71–98.

Weizman, M. L. (1984): The Share Economy. Cambridge, Mass. 1984.

Yellen, J. I. (1984): Efficiency Wage Models of Unemployment, in: American Economic Review (PP), Bd. 74 (1984), S. 200–205.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Regulierung der Arbeitszeit als Mittel der Beschäftigungspolitik[1]

Von *Jürgen Kromphardt*, Berlin

Vorbemerkung

Die Regulierung der Arbeitszeit durch gesetzliche Vorschriften oder tarifvertragliche Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bzw. zwischen den sie vertretenden Organisationen erstreckt sich im wesentlichen auf:

a) Die Dauer der Lebensarbeitszeit (in Jahren) des einzelnen Arbeitnehmers,
b) die Dauer seiner Jahresarbeitszeit (in Stunden), die sich aus der Zahl der Arbeitstage pro Jahr und der Zahl der Arbeitsstunden pro Arbeitstag ergibt;
c) die zeitliche Verteilung der Arbeitsstunden auf die Wochentage (z. B. arbeitsfreie Sonntage, Samstage und Nachtstunden).

Mein Referat beschränkt sich auf die unter (b) und (c) genannten Regelungen.

1. Zielsetzungen und (Fehl-)Analysen von Arbeitszeitregelungen von Nassau-Senior bis heute

Institutionelle Regelungen zur Arbeitszeit haben in kapitalistischen Marktwirtschaften überwiegend das *Ziel* verfolgt, die Jahresarbeitszeit zu begrenzen; auch die Regulierungen der zeitlichen Verteilung der Arbeit dienten — neben der religiös motivierten Einschränkung von Sonntagsarbeit und der auch gesundheitspolitisch und von sittlichen Erwägungen geprägten Beschränkung der Nachtarbeit (insbes. von Kindern und Frauen) — vor allem der Durchsetzung der von den Arbeitnehmern und ihren Organisationen angestrebten Beschränkung der Arbeitsdauer. Diese Bestrebungen wurden auch von vielen anderen gesellschaftlichen Gruppen unterstützt; die gesetzlichen Regelungen hätten sonst die notwendigen Parlamentsmehrheiten nicht gefunden.

Die *Nationalökonomie* hat sich in der Frage der Arbeitszeitregelungen selten von ihrer guten Seite gezeigt. Bei dieser zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern so heftig umstrittenen Frage haben ideologisch geprägte Vorurteile sehr oft den Sieg über das ökonomische Räsonnement davongetragen. Genüßlich breitet Marx im I. Band des „Kapitals" (S. 237) die Fehlleistungen von Nassau-Senior auf diesem Gebiet aus; diese gipfeln in einer Analyse, derzufolge der ganze Reingewinn einer Textilfabrik, die unter den damaligen Arbeitszeitgeset-

---

[1] Überarbeitete Fassung des am 15. 9. 1987 gehaltenen Referats. Ich danke den Diskussionsteilnehmern für wertvolle Hinweise.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zen arbeitete und — weil sie Personen unter 18 Jahren beschäftigte — mit einer 69-Stunden-Woche auskommen mußte (also im Schnitt 11 ½ Stunden pro Tag), aus der „letzten Stunde" der täglichen Arbeitszeit resultiere. Nassau Senior folgert daraus: „... if the hours of working were reduced by one hour per day (prices remaining the same) the *net* profit would be destroyed ...". Nassau-Senior erhält dieses Ergebnis durch zwei unzutreffende Annahmen, die er jedoch als typisch für solche Fabriken unterstellt: Erstens wird in seiner Rechnung das gesamte fixe Kapital einmal im Jahr umgeschlagen, hat also nur eine Lebensdauer von einem Jahr. Die Abschreibung, die er mit 80 % der Produktionskosten ansetzt, sind mithin *unabhängig* von der Länge der Arbeitszeit und der Höhe der Produktion. Zweitens sinkt bei ihm die Produktion proportional zur Arbeitszeitverkürzung (im folgenden AZV), so daß — wegen der hohen Fixkosten — die Stückkosten rasch das Niveau der vorgegebenen Preise erreichen (vgl. im einzelnen Johnson, 1969).

Diese Art von Analyse ist kein Einzelfall. Mark Blaug trifft in seinem Artikel „The Classical Economists and the Factory Acts" die erstaunte Feststellung, daß die meisten Autoren die jeweils erreichte Arbeitszeit-Regelung zwar akzeptierten; jeder weiteren Verschärfung jedoch katastrophale Folgen zusprachen. So zitiert er Torrens, der in seinem „Letter to Lord Ashley", einem Vorkämpfer für den Zehnstunden-Tag (1844), schreibt:

> „Enact your Ten Hours Bill and one of two events must inevitably ensue: — the manufactures of England will be transfered to foreign lands, or also the operatives must subsist to a reduction of wages to the extent of 25 per cent".

Torrens vernachlässigt also wie Nassau-Senior mögliche Produktivitätseffekte, obwohl Robert Owen bereits 1818 vor einem Parlaments-Komitee berichtet hatte, daß in seiner Fabrik in New Lanark die Reduzierung der Arbeitszeit von 14 auf 12 Stunden sogar zu erhöhter Produktion je Tag geführt hatte (Blaug, 1959, S. 140).

Bei weniger Voreingenommenheit hätte den Autoren auffallen müssen, daß die katastrophalen Folgen weiterer AZV auch schon bei den bisherigen Schritten hätten eintreten müssen.

Weitergehende Arbeitszeit-Regelungen wurden aber nicht nur aufgrund solcher Wirkungsanalyse abgelehnt, sondern auch aus grundsätzlichen *ordnungspolitischen* Erwägungen über die Freiheit des Individuums (s. im einzelnen Blaug, 1969). Umso beachtlicher ist die Stellungnahme John St. Mills zur gesetzlichen Begrenzung der Arbeitszeit. Mill subsumiert solche Regelungen nämlich unter die Fälle, in denen — in Abweichung von der allgemeinen Laissez-Faire-Regel — „eine Einmischung des Gesetzes nötig ist, nicht um das Urteil des Einzelnen über sein eigenes Interesse zu verwerfen, sondern um dieses Urteil wirksam werden zu lassen" (Mill, 1871, S. 963 — meine Übersetzung). Um diese Einordnung zu begründen, geht Mill davon aus, eine allgemeine Herabsetzung der Fabrikarbeitszeit würde für die Arbeiter vorteilhaft sein, und sie würden für

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

neun Stunden Arbeit gleichviel oder fast gleichviel Lohn erhalten, wie sie bisher für 10 Stunden erhielten, und er meint:

„Wenn dieses so wäre, und wenn die Arbeiter sämtlich hiervon überzeugt wären, würde die Herabsetzung, wie einige sagen, spontan eingeführt werden. Dieses wird jedoch nicht der Fall sein, wenn nicht die Arbeiter insgesamt sich verpflichten, auf ihr zu bestehen. Ein einzelner Arbeiter, der sich weigerte, mehr als neun Stunden zu arbeiten, während andere zehn Stunden arbeiten wollten, würde entweder überhaupt keine Beschäftigung finden oder müßte sich andernfalls einem Abzuge von 1/10 seines Lohnes fügen. Er kann daher noch so sehr davon überzeugt sein, daß es das Interesse der gesamten Arbeiterklasse wäre, kürzere Zeit zu arbeiten, es ist doch für sein Interesse von Nachteil, seinerseits ein Beispiel zu geben, wenn er nicht die Sicherheit hat, daß alle anderen oder die meisten von ihnen ihm folgen werden".

John St. Mill, der Hauptvertreter der klassischen Liberalen, bildet also die große Ausnahme zu der Regel, daß bei jeder neuen Runde der AZV von Nationalökonomen verheerende Wirkungen vorausgesagt werden, so als habe es die vorangehenden Verkürzungsrunden und die dazu geäußerten (und stets falsifizierten) negativen Prognosen nicht ergeben.

In unserer Zeit hat sich in dieser Beziehung der Wissenschaftliche Beirat beim BMWi in seinem Gutachten vom Juni 1983 hervorgetan: Nicht nur hat AZV keinen Beschäftigungseffekt, nein, sie verschärft auf Dauer das Arbeitslosenproblem! Um dieses Ergebnis auch für den Fall der AZV ohne Lohnausgleich zu halten, entfaltet der Beirat beachtliche Formulierungskünste:

„Selbst wenn temporär auf einen Lohnausgleich ganz oder teilweise verzichtet werden sollte, so ist doch mittel- bis langfristig damit zu rechnen, daß durch eine Abnahme des Angebots an Arbeitsleistungen infolge einer generellen Arbeitszeitverkürzung am Arbeitsmarkt Verknappungstendenzen entstehen, die erneut zu Reallohnsteigerungen und Arbeitskostenerhöhungen führen. Ein Lohnausgleich, auf den temporär verzichtet worden ist, wird also de facto nachgeholt" (S. 1231).

Trotz aller suggestiven Kraft wird in diesem Absatz implizit zugegeben, daß diese Form der AZV die Arbeitslosigkeit verringert — sogar so sehr, daß auf dem Arbeitsmarkt Verknappungstendenzen entstehen! Wenn in einer solchen Situation durch steigende Arbeitskosten Rationalisierungsinvestitionen ausgelöst werden, ist das natürlich kein Argument gegen AZV mehr; denn wenn die Arbeit knapp geworden ist, ist es sinnvoll, Arbeit durch Kapital zu ersetzen. Daß hier wieder das „Nassau-Senior-Syndrom" vorliegt, wird sich im folgenden zeigen.

2. Ausgangspunkt und Anwendungsbereich der Analyse

Für die Analyse der Bestimmungsgründe für die Beschäftigungswirkungen der AZV erscheint es zweckmäßig, die Definitionsgleichung für die Erwerbstäti-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

genzahl (E) um die reale Produktion (X) und die Arbeitsstundenzahl (h) zu erweitern:

$$E \equiv \frac{h}{X} \cdot \frac{X}{h} \equiv \frac{X}{X/h \cdot h/E} \tag{1.1}$$

Aus (1.1) folgt für kleine (streng genommen unendlich kleine) Änderungen:

$$w_E = w_X - w_{X/h} - w_{h/E} \tag{1.2}$$

Die Bestimmungsgrößen auf der rechten Seite sind nun nicht unabhängig voneinander: Die AZV ($-w_{h/E}$) kann sowohl die Arbeitsproduktivität je Stunde (X/h), als auch das Produktionsvolumen beeinflussen, u. a. über eine Veränderung des gesamtwirtschaftlichen Kostenniveaus, das seinerseits sehr stark von der Entwicklung der Arbeitsproduktivität und der Stundenlöhne abhängt. Die Stundenlohnentwicklung wiederum hängt u. a. von den Lohnausgleichsregelungen ab, die im Zusammenhang mit tariflichen Arbeitszeitverkürzungen vereinbart werden. Ferner ist zu beachten, daß in (1.2) nicht die tariflich vereinbarte Arbeitszeit steht, sondern die tatsächliche, durch Überstunden und Kurzarbeit geprägte Arbeitszeit.

Ausgehend von Gleichung (1.2) werde ich im Folgenden die Beschäftigungseffekte einer AZV analysieren, die sich im Rahmen der Arbeitszeitverkürzungen bewegt, wie sie in der westdeutschen Wirtschaft seit Jahrzehnten zu beobachten sind. Es geht also darum, diesen Prozeß, der weitere beschäftigungspolitische Maßnahmen nicht ersetzen, wohl aber unterstützen kann, fortzusetzen, statt ihn ausgerechnet in einer Phase hoher Massenarbeitslosigkeit zu unterbrechen.

Für meine Überlegungen gehe ich davon aus, daß die Arbeitslosigkeit der 80er Jahre in der B. R. Deutschland wie auch in den anderen westlichen Industriestaaten zu einem erheblichen Teil durch Nachfragemangel bedingt, also keynesianischer Natur ist. Dies entspricht den fast einhelligen Ergebnissen der jüngsten empirischen Studien (s. Bruno, 1986, Franz/König, 1986, Bean u. a. (1986), Coen/Hickmann, 1987).

Es braucht wohl kaum erläutert zu werden, daß bei nur klassischer, also reallohnbedingter Arbeitslosigkeit Maßnahmen der AZV selbst bei unveränderten Stundenlohnsätzen die Beschäftigung nicht erhöhen können, da sinkende Reallöhne in dieser Situation eine notwendige Voraussetzung für mehr Beschäftigung sind. Die Ergebnisse von unter dieser Annahme vorgenommenen Analysen — wie z. B. Hoel, 1986 — sind daher ebenso unstrittig wie empirisch für die 80er Jahre irrelevant.

3. Produktivitätsorientierte Arbeitszeitverkürzung als empirisch relevante Lohnausgleichsregelung

Schon um mich nicht in der Vielzahl denkbarer Lohnausgleichsregelungen zu verlieren, beschränke ich mich auf die Regelung, die in den tariflichen Arbeitszeitverkürzungen der letzten Jahre dominiert hat und die von den

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Gewerkschaften mißverständlich als „AZV mit vollem Lohnausgleich" bezeichnet wird. Dieser „volle Lohnausgleich" ist erreicht, wenn die Monatseinkommen der Arbeitnehmer nach der AZV nicht niedriger sind als zuvor: „Bei der Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit muß der Erhalt der tariflichen Monatseinkommen sichergestellt werden" (IG-Metall, 1986, S. 18). Ausreichend ist dafür ein Anstieg der Stundenlohnsätze im Ausmaß der AZV. Dieser Anstieg erfolgt jedoch nicht zusätzlich, sondern im Rahmen des üblichen Verteilungsspielraums, der durch den Produktivitätsanstieg und den Inflationsausgleich gegeben ist. Zugunsten der AZV wird mithin auf einen möglichen Anstieg der Monatseinkommen (der weiterhin Beschäftigten) verzichtet, der sich ergäbe, wenn derselbe Stundenlohnzuwachs ohne AZV vereinbart worden wäre. Die AZV erfolgt also „... zu Lasten sonst möglicher höherer Lohn- und Gehaltssteigerungen und zugunsten von Arbeitsplätzen und Einkommen jetzt Arbeitsloser" (IG-Metall, 1983, S. 14)[2].

Wenn das Ausmaß einer derart kompensierten AZV auf den jährlichen Produktivitätsanstieg begrenzt wird, bezeichnet man sie als „produktivitätsorientierte AZV".

Betrachtet man unter diesem Aspekt die in 1984 vereinbarte AZV in der Metallindustrie, so zeigt sich: Für die 12 Monate nach Beginn der AZV um 1,5 Stunden (= 3,75 %) wurde ein Lohnausgleich vereinbart von 3,9 % und außerdem eine Lohnsteigerung um 2 %. Die AZV ist mithin lohnkostenneutral (bei Vernachlässigung der Kosten der Neueinstellung etc.), falls die Arbeitsproduktivität ebenfalls um 3,9 % steigt. Die zusätzliche Lohnsteigerung dient dann dem Inflationsausgleich. Die beim Abschluß der Vereinbarung erwartete Entwicklung trat im wesentlichen ein: Nach Angaben vom DIW (1987) stieg die Stundenproduktivität im 1. Jahr nach der AZV um 4,4 %, die effektiven wie die tariflichen Stundenlöhne erhöhten sich um ca. 6 %; die Inflationsrate lag etwas unter 2 %.

In der westdeutschen Wirtschaft — aber auch anderswo — dominiert mithin entgegen aller Rhetorik eine Form der AZV, bei der die Stundenlohnentwicklung von der AZV direkt *nicht* verändert wird (indirekt dann, wenn die AZV zu rascherer Produktivitätssteigerung führt, die als Maßstab für die reale Stundenlohnentwicklung dient). Daher erweist sich der Teil der Literatur zur AZV als irrelevant, der unter dem Eindruck dieser Rhetorik davon ausgeht, daß die Lohnkosten aufgrund der AZV steigen, und daraus dann ohne große Schwierig-

---

[2] Selbst die sofortige Einführung der 35-Stunden-Woche war von der IG-Metall kosten- und verteilungsneutral gedacht, allerdings z. T. im Vorgriff auf künftige Produktivitätssteigerungen (ebenda, S. 20): „Verkürzung der Arbeitszeit von 40 auf 35 Stunden sind 12,5 % Verkürzung. Davon werden 50 % durch zusätzliche Produktivitätseffekte aufgefangen, verursachen also keine Lohnkostenbelastung. Bleiben effektiv als Kostenbelastung gut 6 % der Lohn- und Gehaltssumme. Dies ist eine Belastung, die allein durch die normale durchschnittliche Produktivitätssteigerung von zwei Jahren jederzeit kosten- und verteilungsneutral finanziert werden kann".

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

keiten negative Wirkungen der AZV auf die Beschäftigung ableitet (z. B. B. R. Linde, 1983; M. Neumann, 1984; B.-Th. Ramb, 1985; W. Schäfer, 1979, 1982).

Mit dem Verzicht auf Stundenlohnsteigerungen über den Produktivitätsanstieg hinaus ist weder die Konstanz der Lohnkosten noch der gesamten Stückkosten garantiert; relevant sind außerdem:

a) Arbeitszeitunabhängige Personalkosten und Einstellungs- und Einarbeitungskosten neuer Mitarbeiter
b) Kosten der erforderlichen organisatorischen Anpassung
c) Kapitalkosten je Stück.

Die unter (a) und (b) genannten Kosten dürften zwar durch AZV entstehen, aber ihr Ausmaß ist begrenzt (Sie wird von Arbeitgeberseite bei einer AZV um 1 Stunde je Woche sogar nur auf 0,1 % der Lohnkosten geschätzt; s. Freudenfeld, 1984). Ob die Kapitalkosten je Stück steigen, hängt davon ab, ob die Laufzeit der Maschinen und Anlagen proportional zur AZV verkürzt wird, so daß für neue Beschäftigte zusätzliche Arbeitsplätze eingerichtet werden müssen, oder nicht. Dieser wichtigen Frage wende ich mich nun zu.

4. Wirkung der AZV auf die Kapitalkosten in Abhängigkeit von der Arbeitszeitflexibilisierung

Die Wirkung einer AZV auf die Kapitalkosten je Stück hängt entscheidend davon ab, ob die Betriebszeit der Sachanlagen infolge der AZV ebenfalls verkürzt wird oder ob eine *Entkoppelung* von individueller Arbeitszeit und Betriebszeit erfolgt.

Eine solche Entkopplung bedeutet, daß die Lage der Arbeitszeit nicht für alle Arbeitnehmer einheitlich und starr vorgegeben ist, sondern flexibel gestaltet wird. Der Übergang zum 2-Schichtbetrieb wäre ein Beispiel für eine Flexibilisierung, die sogar zur Verlängerung der Betriebsdauer führt. Eine weniger drastische Form besteht in der Einführung der 4-Tage-Woche (z. B. à 9 Stunden) für die Arbeitnehmer bei einer betrieblichen 5-Tage-Woche, wobei die Wochentage, an denen der einzelne Arbeitnehmer arbeitet, im Mehrwochenzyklus wechseln[3]. Die Einbeziehung des Samstags oder eine Betriebsdauer von 1 ½-Schichten (7,5 + 3,75 Stunden) böten weitere Möglichkeiten. Je kürzer die individuelle Wochenarbeitszeit, desto eher sind solche Flexibilisierungen der Arbeitszeit*lage* für die Arbeitnehmer akzeptabel, weil die Reduzierung der gemeinsamen arbeitsfreien Stunden von Ehe- und Lebenspartnern u. s. w. durch die unterschiedliche Arbeitszeitlage weniger ins Gewicht fällt.

Eine Flexibilisierung der Regelungen über die *Lage* der Arbeitszeit ist mithin eindeutig erwünscht, um ein Ansteigen der Kapitalkosten aufgrund der AZV zu

[3] Siehe zu dieser Form variabler Freischichtenregelungen die Berichte über die Durchführung der AZV bei Siemens und BMW in H. *Knebel* und E. *Zander* (1986).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

verhindern. Die AZV macht eine solche Flexibilisierung für die Arbeitnehmer akzeptabler. Gilt dies auch für die oft geforderte Flexibilisierung der Arbeitszeit*dauer*?

Dabei kann die Flexibilisierung der Arbeitsdauer in zweierlei Weise gemeint sein, nämlich in der Form, daß mit einzelnen Arbeitnehmern individuell verschiedene, aber jeweils feste Arbeitszeiten vereinbart werden (30 Stunden-Woche z. B.) oder in der Form, daß in Anpassung an die betrieblichen Erfordernisse zeitweise von der vereinbarten Arbeitsdauer abgewichen werden kann.

Bei der ersten Form können die Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers in die gleiche Richtung gehen, z. B. bei der Teilzeitarbeit für Frauen mit Klein- oder Schulkindern. Interessendivergenzen ergeben sich jedoch, wenn die Kombination von Vollzeit- und Teilzeitstellen genutzt werden soll, um die betriebliche Arbeitszeit auszudehnen. Dann kann die Lage der Arbeitszeit trotz kürzerer Arbeitsdauer den Präferenzen der Arbeitnehmer durchaus widersprechen. Insgesamt wird von dieser Form der Arbeitszeitflexibilisierung von den Arbeitgebern weniger Gebrauch gemacht, als den Wünschen der Arbeitnehmer entspricht[4].

Die zweite Form der Arbeitszeitflexibilisierung, also die Abweichung von der vereinbarten Arbeitsdauer, widerspricht häufig den Präferenzen der Arbeitnehmer; dies gilt bereits für die bestehenden Möglichkeiten der Anordnung oder Vereinbarung von Überstunden oder Kurzarbeit. Es dürfte noch mehr für alle Formen der „Kapovaz" gelten, d. h. einer kapazitätsorientiert variierbaren Arbeitszeit, bei der sowohl Arbeitsdauer als auch Arbeitseinkommen für den einzelnen Arbeitnehmer variabel und unvorhersehbar werden.

Die erste Form der Flexibilisierung der Arbeitsdauer kann also die Entkopplung von Arbeitszeit und Betriebszeit erleichtern. Sie beschleunigt außerdem die AZV direkt, solange es darum geht, kürzere Arbeitszeiten als die tarifliche Normalarbeitszeit zu vereinbaren.

Die zweite Form der Flexibilisierung bremst die AZV, wenn und soweit sie es erlaubt, tariflich vereinbarte Verkürzungen der Normalarbeitszeit zu unterlaufen. Sie ist allerdings hilfreich für die Akzeptanz der AZV durch die Arbeitgeber, wenn sie — z. B. in Form von Überstunden — vorübergehend genutzt wird, bis notwendige organisatorische Anpassungen oder Neueinstellungen erfolgt sind. Wenn in diesem Bereich institutionelle Innovationen erforderlich sind, dann in der Richtung, daß Überschreitungen der Normalarbeitszeit stärker als bisher nur vorübergehend, aber nicht dauerhaft zulässig sein sollten. Dazu können —

[4] Dies ist genauso bedauerlich wie die ablehnende bis zögernde Haltung der Gewerkschaften zur Teilzeitarbeit. Insbesondere scheint mir der Hinweis, Teilzeitarbeit könne zur höheren Arbeitsproduktivität (je Stunde) durch Arbeitsverdichtung führen (z. B. *Zimmermann*, 1986, S.. 69) als Gegenargument ungeeignet: Je kürzer die Arbeitszeit, desto intensiver kann der Arbeitnehmer arbeiten, und die erhöhte Produktivität eröffnet Spielräume für höheren Reallohn.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

worüber im nächsten Referat dieses Arbeitskreises diskutiert wird — Neuregelungen im Bereich des Einstellungs- und Kündigungsrechts hilfreich oder sogar erforderlich sein.

Welche Spielräume sehen nun die westdeutschen Unternehmen für eine Entkopplung von individueller und betrieblicher Arbeitszeit? Dies haben IAB und Ifo-Institut 1984 in einer Betriebsbefragung zu ermitteln versucht. Danach könnte im Verarbeitenden Gewerbe die Betriebszeit der Produktionsanlagen von derzeit 61 Wochenstunden um gut 10 % verlängert werden, während im Groß- und Einzelhandel eher mit einer Konstanz der Betriebszeiten auch bei AZV zu rechnen ist (L. Reyer u. a. 1985)[5]. Dieses Ergebnis besagt zweierlei: Erstens stimmen auch heute schon betriebliche und individuelle Arbeitszeit nicht überein; deren Entkopplung ist keine neue Aufgabe, wohl aber wird sie zunehmend wichtig. Zweitens sehen die befragten Betriebe zumindest soviel Entkopplungsmöglichkeiten, daß überwiegend die Betriebszeit nicht mit der AZV verkürzt werden muß und daher die Kapitalkosten trotz der AZV konstant gehalten, wenn nicht gar gesenkt werden können. Diesen Möglichkeiten tragen alle jene Analysen nicht Rechnung, die durch eine entsprechende Formulierung der Produktionsfunktion explizit oder implizit eine Übereinstimmung von betrieblicher und individueller Arbeitszeit festlegen und deren Entkopplung ausschließen — wie z. B. Linde, 1983, sowie Booth und Schiantarelli, 1987.

Das Umfrageergebnis ermutigt zu der Prognose, daß durch produktivitätsorientierte AZV Kostensteigerungen nicht zu erwarten sind, sofern die in den Tarifvereinbarungen angenommene Produktivitätsentwicklung auch tatsächlich eintrifft.

Deutlich sollte vor allem geworden sein, daß AZV und Arbeitszeitflexibilisierung nicht einander ausschließende Alternativen darstellen, sondern sinnvoll kombiniert werden können (und sollen).

5. Beschäftigungseffekte produktivitätsorientierter AZV

Nachdem deutlich geworden ist, daß von einer sinnvoll mit Arbeitszeitflexibilisierungen verbundenen produktivitätsorientierten AZV keine Kosteneffekte zu befürchten sind, können die Beschäftigungseffekte einer solchen AZV nun anhand der Gleichung (1.2) analysiert werden. Gemäß dieser Gleichung erhöht eine AZV die Beschäftigung nur dann, wenn ihr unmittelbarer Beschäftigungseffekt nicht durch eine induzierte Produktivitätssteigerung und einen induzierten Produktionsrückgang überkompensiert wird. Die Frage der möglichen induzierten Produktivitätssteigerung möchte ich nicht vertiefen, weil sie nach allen Erfahrungen deutlich kleiner sein dürfte als die AZV[6]; die jüngste AZV in

[5] Siehe zu den Möglichkeiten und Problemen der Entkopplung auch K. D. *Schmidt*, 1986.

[6] Zwischen 0 % und 40 % gemäß den von *Görres* (1982, S. 352) für die BRD zitierten Studien; zwischen 40 % und 72 % laut Sachverständigenrat (s. W. *Franz*, 1984, S. 644).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Metallindustrie scheint sogar kaum Produktivitätssteigerungen induziert zu haben (s. Punkt 6). Hinzu kommt, daß erwartete induzierte Produktivitätssteigerungen bereits in der Höhe der AZV berücksichtigt sein können, während nicht antizipierte induzierte Produktivitätssteigerungen den Spielraum für die nächste Runde der AZV vergrößern.

Somit verbleibt als entscheidende Frage, ob die Unternehmen ihre Produktionspläne aufgrund der AZV revidieren oder nicht. Falls nicht, dann bestehen die Beschäftigungswirkungen der AZV entweder in einer Zunahme der Beschäftigtenzahl — wenn die geplante Produktion den Einsatz von gleichviel (oder mehr) Arbeitsstunden wie bisher erfordert — oder in der Verhinderung von Entlassungen — wenn die geplante Produktion den Einsatz von weniger Arbeitsstunden erfordert und der Rückgang nur durch Kürzung der von jedem Beschäftigten geleisteten Stunden zustande kommt.

Dominiert dagegen eine andere Reaktion, nämlich die Revision der Produktionspläne nach unten, kann — je nach Ausmaß der Revision im Vergleich zum Ausmaß der AZV — der Beschäftigungseffekt gering, null oder sogar negativ sein. Was spricht jedoch für und was spricht gegen eine Planrevision? Auf diese Frage bietet die Literatur zur AZV keine Antwort, da sie sich fast ausschließlich auf die Analyse der Kostenseite und der Faktorsubstitution konzentriert hat, die für die produktivitätsorientierte AZV aber nicht relevant sind. Ich kann daher hier nur einige mehr oder minder plausible Überlegungen zusammentragen und versuchen, daraus ein Fazit zu ziehen.

Für eine Planrevision nach unten könnte die folgende Überlegung der Produzenten von Konsumgütern sprechen: Durch die AZV fällt die Steigerung der Lohn- und Gehaltssumme weg, welche die beschäftigten Arbeitnehmer bei unveränderter Arbeitszeit erhalten hätten. Damit entfällt ein Grund für eine erwartete Nachfragesteigerung. An dessen Stelle kann jedoch die zusätzliche Nachfrage zusätzlicher Beschäftigter treten, vorausgesetzt, die AZV hat einen positiven Beschäftigungseffekt.

Erwarten die Unternehmer dennoch keinen Beschäftigungseffekt (darin der Argumentation ihrer Interessenverbände folgend), so kann die entsprechende Nachfrageerwartung sie zu einer Planrevision nach unten veranlassen, so daß die AZV auch tatsächlich in der Konsumgüterindustrie keinen Beschäftigungseffekt hat. Von einer solchen Planrevision würden auch die Zulieferbetriebe betroffen; ob die Investitionsgüterindustrie tangiert würde, hängt von vielen Faktoren ab und läßt sich nicht generell festlegen (einige Überlegungen dazu finden sich bei Vorkötter, 1982, S. 142ff.). Nicht betroffen wäre die Exportgüterindustrie, aber Rückwirkungen auf die Staatsnachfrage wären denkbar, da die Steuereinnahmen weniger steigen als ohne Planrevision.

Es gibt jedoch weitere Argumente gegen eine Planrevision:

a) Viele private Haushalte, die in der Vergangenheit ihren Konsum kontinuierlich ausgeweitet haben, werden dies — wenn durch die AZV ihr Monatsein-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

kommen unverändert bleibt — auf Kosten ihrer Sparquote auch weiterhin tun.

b) Mehr Freiheit löst neue Konsumanreize aus und ermöglicht mehr zeitaufwendigen Konsum (Tennis, Segeln etc.).

c) Die Überlegungen, die zur Planrevision führen können, gelten nur, wenn jeder einzelne Unternehmer davon ausgeht, daß alle anderen Unternehmer ihre Pläne ebenfalls revidieren. Würden nämlich die anderen Unternehmer keine Planrevision vornehmen, dann führte bei ihnen die AZV zu einem positiven Beschäftigungseffekt mit der Folge, daß die von ihnen ausgezahlte Lohnsumme genau so ansteigt wie ohne AZV; denn die insgesamt geleisteten Arbeitsstunden gehen ohne Planrevision nicht zurück. Da der einzelne Unternehmer nicht weiß, wie seine Konkurrenten handeln, ist es unwahrscheinlich, daß alle Unternehmen ihre Produktionsplanung im Ausmaß der AZV reduzieren. Es gibt hier allerdings bei einer allgemeinen AZV folgendes Gegenargument: Der private Konsum könnte trotz unveränderter Entwicklung der Lohneinkommen langsamer steigen, weil die zusätzlich beschäftigten Personen auch während ihrer Nichterwerbstätigkeit konsumiert haben (finanziert aus Arbeitslosenunterstützung oder anderen Quellen).

d) Auch dieses Argument wird jedoch entkräftet, wenn die AZV — wie in der B. R. Deutschland — mittels Tarifvereinbarungen und nicht einheitlich und gleichzeitig für alle Branchen erfolgt. Denn es kann von einer AZV in einer Branche nicht auf einen allgemeinen Stillstand der Einkommensentwicklung aller Arbeitnehmerhaushalte geschlossen werden. Daher besteht selbst in der Konsumgüterindustrie wenig Anlaß, die Produktionspläne nach unten zu revidieren.

Für eine Planrevision nach unten wird manchmal das Argument vorgebracht, die kürzere Arbeitszeit lasse den Arbeitnehmern mehr Zeit zur Eigenarbeit oder auch zur Schwarzarbeit. Dem steht jedoch — wenn die AZV Beschäftigungseffekte hat — die verringerte Freizeit der bisher Arbeitslosen gegenüber. Bleibt das gesamte geleistete Arbeitsvolumen bei einer AZV konstant, dann verändert sich auch die gesamte für Eigen- und Schwarzarbeit verfügbare Freizeit nicht.

Zu diesen Überlegungen passen die Ergebnisse zweier Unternehmerbefragungen des Ifo-Instituts aus den Jahre 1977 und 1983 über die „voraussichtlichen Reaktionen der Unternehmer" auf eine allgemeine und im wesentlichen produktivitätsorientierte AZV um zwei bzw. eine Wochenstunde: Nur ein Bruchteil der Unternehmer (z. B. 5 % im Verarbeitenden Gewerbe) nannte dabei eine Einschränkung der Produktion!

Ein Ergebnis verdient herausgehoben zu werden: Die Beschäftigungswirkungen einer AZV hängen offensichtlich sehr stark davon ab, ob die Unternehmen positive Beschäftigungseffekte erwarten. Tun sie dies, werden sie ihre Produktionspläne nicht nach unten revidieren; entsprechend werden sie Arbeitskräfte beschäftigen und aus deren Einkommen wird die Nachfrage entfaltet, welche die

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

unveränderten Produktionspläne rechtfertigt. Die Bedeutung solcher „self-fulfilling prophecies" wird z. B. derzeit auch in der Konjunkturtheorie zunehmend thematisiert.

Insgesamt meine ich, daß gerade für eine branchenweise in Tarifverträgen vereinbarte AZV das Risiko auf der Nachfrageseite gering ist, so daß mit einem positiven Beschäftigungseffekt zu rechnen ist[7]. Dessen Eintreten könnte am besten durch eine entschiedene beschäftigungsorientierte Geld- und Fiskalpolitik abgesichert werden, die gegenwärtig in der B. R. Deutschland leider nicht betrieben wird. Daher ist zu prüfen, ob nicht auf den Vorschlag von Scharf/Schettkat (1984) zurückzugreifen ist, demzufolge der Staat allen Unternehmen, die im Anschluß an eine AZV Neueinstellungen vornehmen, die zusätzlichen Lohnzahlungen für einige Jahre zu 50% subventionieren soll.

Solche oder ähnliche Maßnahmen würden auch die Anreize für die Unternehmen vermindern, die tariflich vereinbarte Verkürzung der „normalen Arbeitszeit" durch eine Erhöhung der Überstunden auszugleichen, statt mehr Arbeitnehmer zu beschäftigen. Letzteres bedeutet zwar keine Vergrößerung der Risiken einer AZV auf der Nachfrageseite; denn in diesem Fall steigen die Monatsverdienste der bisher Beschäftigten. Aber der erhoffte Beschäftigungseffekt tritt nicht ein oder wird zumindest verzögert[8].

6. Ergebnisse und Problematik empirischer Untersuchungen

Die bisherige Analyse zeigte die Wahrscheinlichkeit, aber auch die Risiken für die erhofften Beschäftigungswirkungen einer produktivitätsorientierten AZV. Daher wäre es hilfreich, wenn man wenigstens im nachhinein die Beschäftigungswirkungen einer AZV ermitteltn könnte. Umfragen, wie sie von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite für die Metallindustrie durchgeführt wurden (bei Unternehmungsleitungen bzw. bei Betriebsräten) sind wenig hilfreich; denn jede Seite weiß natürlich, welcher möglichen Ursache (Mehrproduktion oder AZV) man eventuelle Neueinstellungen zuordnen soll, damit die eigenen Argumente im Kampf um die AZV bestätigt werden. Bleiben also Rechnungen, die versuchen, die tatsächliche Entwicklung auf verschiedene Faktoren aufzuteilen.

Die sorgfältigste Rechnung dieser Art stammt vom DIW (1987), das quartalweise die Situation vor und nach der AZV auf 38,5 Stunden ab 1. 4. 1985 in der Metallindustrie untersucht. Dabei zeigt sich zunächst, daß die Umsetzung

---

[7] Dieser Beschäftigungseffekt wird nicht in gleichem Ausmaß zum Sinken der Arbeitslosenzahl führen, da ein Teil der zusätzlich Beschäftigten aus der Stillen Reserve kommen wird. Vgl. zur Frage „Arbeitsangebot und AZV" u. a. *Galler/Wagner* (1983).

[8] Nach den Angaben in W. *Franz*, 1986, Table 1, hat sich die Zahl der durchschnittlich pro Jahr und Arbeitnehmer geleisteten Überstunden von 1970 bis 1982 halbiert. Auch deshalb können die theoretischen und ökonometrischen Ergebnisse von *König* und *Pohlmeier* (1987) nicht überzeugen, wonach die Kürzung der tariflichen Arbeitszeit sogar zu einer Verlängerung der Gesamtarbeitszeit führt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der tariflichen AZV in eine Verkürzung der effektiven Arbeitszeit um mindestens ½ Jahr verzögert erfolgt (alle Angaben für Arbeiter): In den ersten vier Quartalen nach der tariflichen AZV wurden mehr Überstunden geleistet und Kurzarbeit wurde abgebaut. Dabei wird der Zeitvergleich beeinträchtigt, weil die Daten des II. Quartals 1984 durch den Streik in der Metallindustrie verzerrt sind. AZV-induzierte Produktivitätssteigerungen lassen sich in der Metallindustrie kaum feststellen; jedenfalls wuchs die Arbeitsproduktivität nach dem 1. 4. 85 eher langsamer als vorher; dies gilt besonders für 1986, als die tatsächliche Arbeitzeit reduziert wurde. Wegen der Kostenneutralität der vereinbarten AZV bestand dazu von der Kostenseite her auch kein Anlaß.

Da diese Abschwächung des Produktivitätswachstums auch mit der konjunkturellen Entwickung verbunden sein kann, veranschlagt das DIW vorsichtshalber einen halben Prozentpunkt induzierten Produktivitätsanstieg und kommt zu dem Schluß, daß immer noch „mehr als die Hälfte der Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit in Einstellungen umgesetzt worden wäre" (S. 279). Dies bedeutet in Zahlen:

„Infolge der AZV dürften in der Metallindustrie im ersten Jahr nach Inkrafttreten des Tarifvertrags etwa 50.000 Arbeiter eingestellt worden sein. Das ist etwa die Hälfte der in diesem Zeitraum insgesamt zusätzlich eingestellten Arbeiter".

Aufgrund der Zahlen für die weiteren Quartale von 1986 kann man annehmen, daß anschließend weitere Beschäftigungseffekte auftraten, weil sich die effektive Arbeitszeit verkürzte, während die Produktivität langsamer wuchs.

Dieses Ergebnis liegt im Größenordnungsbereich der IAB-Schätzung einer der Verkürzung der Wochenarbeitszeit zurechenbaren Mehrbeschäftigung von rund 70.000 Personen im Jahre 1985 (einschließlich Druck- und Holzindustrie).

Selbstverständlich sind die Beschäftigungseffekte das Ergebnis der AZV in der vereinbarten Form, d. h. einschließlich der vereinbarten Flexibilisierungskomponente, und sie beschränken sich auf die Effekte in der Metallindustrie selbst. Es spricht aber wenig dafür — zumal die Metallindustrie hauptsächlich Export- und Investitionsgüter produziert —, daß die AZV in dieser Industrie zur Revision der Produktionspläne geführt und damit andere (Zuliefer-)Bereiche negativ betroffen hat.

7. Schlußfolgerungen

Die Tarifrunde 1987 hat gezeigt, daß die produktivitätsorientierte AZV inzwischen ihren Schrecken für die Arbeitgeber der Metallindustrie soweit verloren hat, daß sie sich eine weitere AZV gegen eine dreijährige „Ruhe an der Lohnfront" abhandeln ließen. Dies ist allerdings nur ein Zeichen, daß die Kosteneffekte einer derartigen AZV gering sind (bei gleichzeitiger Entkopplung von Arbeit- und Betriebszeit können sie sogar negativ sein); es besagt wenig über die Beschäftigungseffekte, höchstens, das sie nicht so groß sind, daß der häufig

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

an die Wand gemalte Facharbeitermangel gravierend ins Gewicht fällt, zu dessen Lösung übrigens die Arbeitgeber angesichts unseres dualen Berufsausbildungssystems selbst den größten Beitrag leisten könnten.

Im Rückgriff auf das Thema des Arbeitskreises lauten daher meine Schlußfolgerungen:

a) Die tarifliche, branchenweise Regulierung der individuellen Arbeitszeit ist ein geeignetes Mittel zur Beschäftigungsförderung, wenn sie zu einer produktivitätsorientierten AZV führt und gleichzeitig genügend Spielräume für die Lage der individuellen Arbeitszeit läßt, so daß individuelle Arbeitsdauer und Betriebsdauer entkoppelt werden können.

b) Institutionelle Innovationen sind anzustreben, um die Beschäftigungswirkungen der AZV gegen die Risiken auf der Nachfrageseite abzusichern, insbesondere solange mit einer beschäftigungsorientierten Geld- und Fiskalpolitik nicht gerechnet werden kann. Eine geeignete Diskussionsgrundlage dazu bietet der schon erwähnte Vorschlag von Scharpf/Schettkat (1984), Neueinstellungen im Anschluß an eine allgemeine AZV durch befristete Lohnzuschüsse, die aus eingesparten Zahlungen von Arbeitslosengeld finanziert werden können, zu subventionieren.

c) Eine Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit *nach unten* ist ein weiteres beschäftigungsförderndes Mittel, von dem auch die Arbeitgeberseite zu wenig Gebrauch macht. Institutionelle Neuregelungen sollten entwickelt werden, um die Überschreitung der tariflich vereinbarten Arbeitszeiten durch Überstunden zu verteuern und dadurch zu beschneiden.

Literaturverzeichnis

Bean, C. R. u. a. (1986): The Rise in Unemployment: A Multicountry Study. „Economica“, Vol. 53, Supplement.

Blaug, Mark (1959): The Classical Economists and the Factory Acts. A Re-examination. „Quarterly Journal of Economics“. Vol. 74. Wiederabgedruckt in: Mark Blaug, Economy History and the History of Economics. Brighton (Wheatsheaf).

Bruno, Michael (1986): Aggregate Supply and Demand Factors in OECD Unemployment: An Update. „Economica“, Vol. 53, Supplement.

Coen, Robert u. *Hickman*, Bert (1987): Keynesian and Classical Unemployment in Four Countries. „Brooking Papers on Economic Activity“, No. 1/1987.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (1987): Beschäftigungswirkungen der AZV von 1985 in der Metallindustrie. „DIW-Wochenbericht“, 54. Jg., Heft 20/87.

Franz, Wolfgang (1984): Is Less More? The Current Discussion About Reduced Working Time in Western Germany: A Survey of the Debate. „Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft“. Band 140.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Franz, Wolfgang und *König*, Heinz (1986): The Nature and Causes of Unemployment in the Federal Republic of Germany since the 1970s. An Empirical Investigation. „Economica", Vol. 53, Supplement.

Freudenfeld, Burghard (1984): Streitsache Wochenarbeitszeitverkürzung. Die Position der Arbeitgeber. In: H. Jacob (Hrsg.), Schriften zur Unternehmensführung, Band 31; Arbeitszeitverkürzung. Wiesbaden (Gabler).

Galler, Heinz und *Wagner*, Gerd (1983): Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsangebot. „Wirtschaftsdienst", 63. Jg., Heft 7.

Görres, Peter (1982): Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzungen. „Zeitschrift für Wirtschaft- und Sozialwissenschaften", 102. Jg.

Hoel, Michael (1986): Employment and Allocation Effects of Reducing the Length of the Workday. „Economica", Vol. 53.

Ifo-Institut (1983): Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen einer Verkürzung der Arbeitszeit. „Ifo-Schnelldienst", 36. Jg., Heft 30.

IG-Metall (1983): Arbeitszeitverkürzungen heißt Arbeitsplätze schaffen. Argumentationshilfe zur 35-Stunden-Woche und zum Aktionsprogramm. Frankfurt.

IG-Metall (1986): 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich. Frankfurt (Union-Druckerei).

Johnson, Orace (1969): The ‚Last-Hour' of Senior and Marx. „History of Political Economy". Vol. 28.

Knebel, Heinz u. *Zander*, Ernst (1986): Hrsg., Arbeitszeit-Flexibilisierung und Entgelt-Differenzierung. Bewertungen und Forderungen der Sozialpartner. Freiburg (Haufe).

König, Heinz u. *Pohlmeier*, Winfried (1987): Arbeitszeit und Beschäftigung: Eine ökonometrische Studie. In: G. Bombach u. a., Hrsg., Arbeitsmärkte und Beschäftigung. Fakten, Analysen, Perspektiven. Tübingen.

Langkau-Herrmann, Monika u. *Scholten*, Udo (1986): Strategien zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und zur Arbeitszeitverkürzung. Bonn (Neue Gesellschaft).

Linde, Robert (1983): Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnausgleich. „Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik", Vol. 198.

Marx, Karl (1867): Das Kapital, Band I: Kritik der politischen Ökonomie, 4. Aufl. Hamburg (1890). MEW, Band 23.

Mill, John Stuart (1871): Principles of Political Economy with Some of Their Applications to Social Philosophy. London 1848, 7. Aufl. London 1871. Neue Ausgabe als Band II und III der „Collected Works of John Stuart Mill", hrsg. von J. Robinson. Toronto, London (University of Toronto Press) 1965. Deutsche Ausgabe nach der 7. Aufl.: J. St. Mill, Grundsätze der politischen Ökonomie mit einigen ihrer Anwendungen auf die Sozialphilosophie. Jena (G. Fischer) 1921 (Band 2) bzw. 1924 (Band 1, 2. Aufl.).

Neumann, Manfred (1984): Arbeitszeitverkürzung gegen Arbeitslosigkeit? Berlin.

Oppholzer, Alfred u. a. (1986): Hrsg., Flexibilisierung-Deregulierung. Arbeitspolitik in der Wende. Hamburg (VSA-Verlag).

Ramb, Bernd-Thomas (1985): Zum Beschäftigungseffekt von Arbeitszeitverkürzungen. „Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik", Band 200.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Reyer, Lutz u. a. (1985): Zu den Beschäftigungspotentialen einer Entkopplung von Arbeits- und Betriebszeiten. „MittAB" Heft 1/1985.

Schäfer, W. (1979): Einkommensbeschränkung, Beschäftigung und Reallohn. „Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik", Band 194.

— (1982): Zum Mengeneffekt beschäftigungspolitisch motivierter Arbeitszeitverkürzungen. Entgegnungen zu einer Kritik. „Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik", Band 197.

Scharpf, Fritz u. *Schettkat*, Ronald (1984): Verkürzung der Wochenarbeitszeit — Nur der Staat kann den beschäftigungspolitischen Handlungsspielraum erweitern. „Die Neue Gesellschaft", 31. Jg., Heft 3.

Schmidt, Klaus-Dieter (1986): Kapazitätsauslastung, Kapitalnutzungspreise und Produktivität — Ein Beitrag zur Erklärung der Wachstumsschwäche. In: Horst Tomann (Hrsg.), Wirtschaftspolitische Antworten auf die Stagnation. Essays zu Ehren von Bernhard Filusch. Berlin.

Vorkötter, Uwe (1982): Auswirkungen einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften. Frankfurt etc. (Lang).

Wirtschaftswissenschaftlicher Beirat im Bundesministerium für Wirtschaft (1983): Vermindert Arbeitszeitverkürzung die Arbeitslosigkeit? In: Ders., Gutachten. 11. Band, Göttingen (Schwarz).

Zimmermann, Lothar (1986): Flexibilisierung aus Arbeitnehmersicht. In: A. Oppolzer u. a. (1986).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Kündigungsschutz und Sozialplanpflicht — Optimale Allokation von Risiken oder Ursache der Arbeitslosigkeit?

Von *Horst Siebert**, Konstanz

Institutionelle Arrangements für die privaten Entscheidungen von Haushalten und Unternehmen haben in einem marktwirtschaftlichen System eine wichtige Funktion: Sie stellen eine Rahmenordnung dar, in der sich die autonomen Entscheidungen der dezentralen Einheiten bewegen können. Die Begründung für diese institutionellen Regelungen kann darin gesehen werden, daß eine Dezentralisierung der autonomen Entscheidungen ohne ein System von Restriktionen Ergebnisse hervorbringen würde, die nicht erwünscht sind: Ohne eindeutig definierte Nutzungsrechte funktionieren Märkte nicht; ohne Wettbewerbsregeln stellen sich möglicherweise monopolistische Positionen ein. Ohne institutionelle Ansätze zur Internalisierung von Externalitäten ergeben sich Allokationsverzerrungen.

Die Regulierung des Arbeitsmarktes durch Kündigungsschutz und Sozialplanpflicht strebt einen Schutz der Arbeitnehmer an. Wird dieser Schutz erreicht? Ist die Regelung im Max Weberschen Sinn zieladäquat? Im folgenden werden zunächst die institutionellen Regelungen beschrieben. Dann werden die Implikationen dieser Regelungen für die Risikoallokation zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen analysiert. In einem weiteren Schritt wird die Frage erörtert, welche Anreize die Regelungen für die Nachfrage nach Arbeit haben. Dabei wird die Bedeutung relativ starrer Nominallöhne herausgearbeitet. Schließlich wird ein Vorschlag unterbreitet, der die Sicherheit der Arbeitsplätze bei gleichzeitiger Flexibilität erreichen will.

Regelungen des Kündigungsschutzes und des Sozialplans

Zentrales Ziel des Arbeitsrechts ist nach eigenem Anspruch, soziale Sicherheit zu gewähren und die Arbeitsverhältnisse zu verstetigen (Engels et. al. 1986). Das Kündigungsschutzgesetz regelt die Modalitäten für die Auflösung eines Arbeitsvertrags. Grundsätzlich können auch auf unbestimmte Zeit eingegangene Arbeitsverhältnisse durch eine ordentliche Kündigung beendet werden. Mit der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gewinnen allerdings die Kündigungsgründe an Gewicht, die für die Zulässigkeit einer Kündigung vorliegen müssen (Wenzel 1986). Nach § 1 des Kündigungsschutzgesetzes ist eine sozial ungerecht-

* Ich danke meinem Kollegen Harald *Gerfin* für zahlreiche kritische Hinweise.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

fertigte Kündigung unwirksam. „Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist" (§ 1 Ziff. (2), Satz 1).

Durch tarifvertragliche Vereinbarungen ist der Kündigungsschutz zugunsten der Arbeitnehmer verstärkt worden, so daß die ordentliche Kündigung erschwert bzw. ausgeschlossen ist und Arbeitnehmer zum Teil unkündbar sind. Die Interpretation des Kündigungsschutzes durch die Gerichte hat die Möglichkeit für die Unternehmen zu kündigen reduziert. Beispielsweise neigen die Gerichte dazu, bei der Sozialabwägung im Kündigungsschutzprozess auch die Privatspähre des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Ferner sei auf den vom Bundesarbeitsgericht etablierten, über den Ablauf der Kündigungsfrist hinausgehenden Weiterbeschäftigungsanspruch verwiesen, der eine Weiterbeschäftigung bis hin zum Abschluß des Arbeitsgerichtsverfahrens gewähren soll.

Neben dem allgemeinen Kündigungsschutz (Schellhaaß 1984) ist der vollständige Schutz vor ordentlichen Kündigungen zu erwähnen. Im öffentlichen Dienst ist der Angestellte nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres unkündbar. Älteren Arbeitnehmern wurde durch tarifvertragliche Regelungen ein vollständiger Schutz vor ordentlichen Kündigungen eingeräumt.

Nach dem 1972 eingeführten Betriebsverfassungsgesetz sind gemäß § 111 Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Neben diesem Konsultationsprozeß ist ein finanzieller Interessenausgleich (Sozialplan) gem. § 112 erforderlich. Wenn Unternehmensleitung und Betriebsrat sich nicht einigen können, ist ein Vermittlungsprozeß durch den Präsidenten des Landesarbeitsamtes, und wenn auch dies ohne Erfolg ist, durch eine Einigungsstelle erforderlich. Kommt schließlich vor der Einigungsstelle keine Einigung zustande, so stellt die Einigungsstelle einen Sozialplan auf, der für Arbeitnehmer und Unternehmen verbindlich ist. Allerdings kann die Unternehmensführung formal-rechtlich die Betriebsänderung durchführen, wenn auch eine Interdependenz zum Sozialplan und dem Verhandlungsprozeß nicht zu verkennen ist.

Betriebsänderungen (§ 111) sind die Einschränkung und Stillegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen, die Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen, Zusammenschluß mit anderen Betrieben, grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszweckes oder der Betriebsanlagen sowie die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren. Die „Betriebsänderung" bezieht sich also auf eine Vielzahl von Änderungen im Unternehmensbereich. Die Gerichte haben durch ihre Interpretation den Anwendungsbereich sicherlich nicht eingeengt. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes ist die Verlegung einer Betriebsabteilung um lediglich 4,3 km innerhalb einer Großstadt eine sozialplanpflichtige Betriebsänderung (Engels et al. 1986).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Sozialplanpflicht gilt für Unternehmen mit in der Regel zwanzig Arbeitnehmern. Die Anzahl der beabsichtigten Kündigungen, welche den Sozialplan erforderlich macht, variiert mit der Unternehmensgröße. Bei kleinen Unternehmen mit 21–59 Beschäftigten ist bei sechs Entlassungen ein Sozialplan aufzustellen; bei Unternehmen mit 60–499 bei 25 bzw. 10 v. H. der Beschäftigten. In einer Unternehmung von 500 und mehr ist ein Sozialplan bei 30 Entlassungen durchzuführen (von Bieler 1984).

Risikoreduktion für die Arbeitnehmer

Der einzelne Arbeitnehmer sieht sich mit dem Risiko konfrontiert, daß sein Lohneinkommen in der langen Frist eine Zufallsvariable ist. Krankheit, Arbeitsunfähigkeit, Veränderungen in den Gegebenheiten seiner Firma, Schrumpfen des Wirtschaftszweiges und konjunkturelle Entwicklungen können sein Lohneinkommen und seine Beschäftigungssituation negativ beeinflussen. Kündigungsschutz und Sozialplanpflicht lassen sich als institutionelle Regelungen begreifen, die das Einkommensrisiko für den einzelnen Arbeitnehmer begrenzen, *bevor* die Arbeitslosenversicherung zieht.[1] Die Sozialplanpflicht schneidet ähnlich wie die Arbeitslosenversicherung für einen Übergangszeitraum den ungünstigen Ast der Wahrscheinlichkeitsverteilung ab (Schaubild 1). Der Kündigungsschutz schneidet ebenfalls den ungünstigen Ast ab, allerdings je nach Ausgestaltung nicht nur temporär. Durch beide Schutzregelungen wird die Varianz der zu erwartenden Werte des Arbeitseinkommens reduziert und damit das Risiko für die Arbeitnehmer verringert. Der mathematische Erwartungswert des Arbeitseinkommens steigt, und ein risikoaverser Arbeitnehmer erreicht ein höheres „sicherheitsäquivalentes" Arbeitseinkommen.

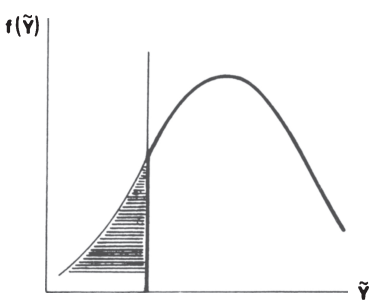


Schaubild 1

[1] Die hier nicht zur Debatte stehende Arbeitslosenversicherung schneidet den ungünstigen Ast der Wahrscheinlichkeitsverteilung des Lohneinkommens ab (Schaubild 1), wobei auch bei einer Versicherung nur unter Arbeitnehmern ohne Beteiligung der Unternehmen und des Staates (Zuschüsse) das Arbeitseinkommen des einzelnen sicherer gemacht werden kann.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Betrachtet man nicht das Einkommens- oder Beschäftigungsrisiko eines einzelnen Arbeitnehmers, sondern aller Arbeitnehmer einer repräsentativen Firma, so sichert Kündigungsschutz bei gegebenem Nominallohn die Lohnsumme OQS$\bar{L}$ (Schaubild 2), wenn sich infolge des Preisrisikos die Kurve des Wertgrenzprodukts bei ungünstiger Preisentwicklung nach links verschiebt.

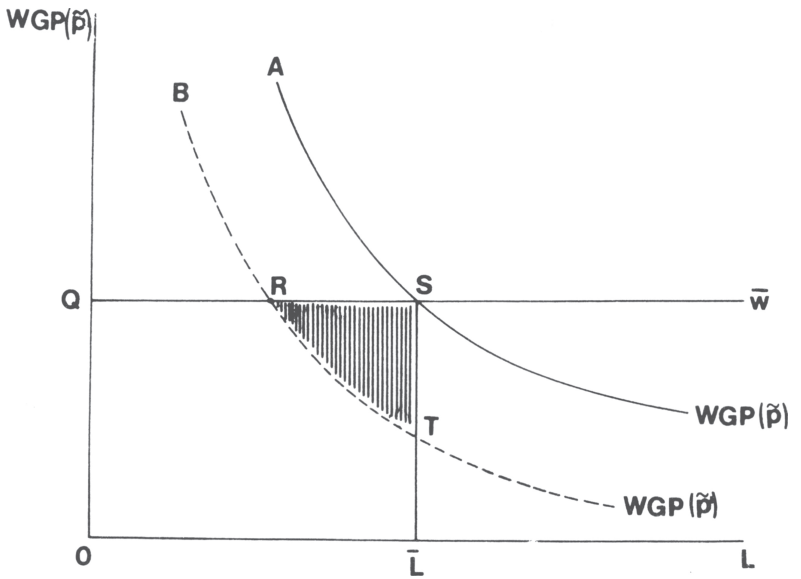


Schaubild 2

Risikoverlagerung auf die Unternehmen

Ähnlich wie der technische Fortschritt nicht wie Manna vom Himmel fällt, kann man Risiken nicht einfach in einem schwarzen Loch im Weltall versinken lassen. Bei Kündigungsschutz und Sozialplanpflicht liegt im strengen Sinn keine „Versicherung" vor, die durch Poolung für alle die Welt sicherer machen kann. Damit impliziert die geringere Varianz des Lohneinkommens, daß die Varianz der Gewinne größer wird, daß also die Wahrscheinlichkeitsverteilung der Gewinne aus der Sicht der Unternehmen ungünstiger wird. In Schaubild 2 ist der Fall dargestellt, daß sich in einer Periode ein ungünstiger Preis einstellt und sich damit eine ungünstigere Wertgrenzproduktkurve WGP (p̃') ergibt. In einer Situation ohne Kündigungsschutz reduziert sich die den Gewinn angebende (unterhalb der Grenzwertproduktkurve und oberhalb der Lohngeraden liegende) Fläche. Die Unternehmung kann sich bei flexiblem Nominallohn anpassen, indem sie in dieser Situation Punkt T realisiert. Kündigungsschutz jedoch weist

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Unternehmung zusätzlich die Kosten der Fläche STR zu. Diese in „ungünstigen" Situationen wie konjunkturellen Einbrüchen, sektoralen Schwierigkeiten oder firmenspezifischen Krisen anfallenden Kosten geben dem ungünstigen Ast der Dichtefunktion des Gewinns ein größeres Gewicht. Die Zufallsvariable Gewinn erhält eine größere Varianz.

Argumentiert man aus der einzelwirtschaftlichen Sicht der Arbeitnehmer und der Firma, so findet also durch Kündigungsschutz und Sozialpläne eine Änderung der Risikoallokation statt. Den Arbeitnehmern wird ein Teil des Lohneinkommensrisikos und des Beschäftigungsrisikos genommen; den Unternehmen werden diese Risiken in Form von ungünstigeren Wahrscheinlichkeiten für den Gewinn zugewiesen.

Inwieweit diese Änderung in der Risikoallokation aus volkswirtschaftlicher Sicht optimal ist, hängt von den zugrundeliegenden Werturteilen ab. Über Verteilungsaspekte hinausgehend kann man argumentieren, daß die Opportunitätskosten dieses Arrangements der Preis für sozialen Frieden und soziale Stabilität sind, den die Unternehmen sozusagen im eigenen Interesse an stabilen gesellschaftlichen Bedingungen zu tragen haben. Eine ähnliche Argumentation ist, daß die Schutzvorschriften der Preis für eine stark außenhandelsorientierte Volkswirtschaft mit entsprechend intensiv vom Ausland ausgehendem Anpassungszwang sind.[2] In einer sowohl auf der Export- wie auf der Importseite außenhandelsabhängigen Volkswirtschaft vollzieht sich ein starker Strukturwandel, der von den Arbeitnehmern erhebliche Flexibilität verlangt. Schutzvorschriften zugunsten des einzelnen Arbeitnehmers stellen eine soziale Absicherung der Arbeitnehmer gegen die Strukturanpassungen dar und sind damit der Preis für die starke Außenverflechtung einer Volkswirtschaft. Schließlich sollte man erwarten, daß der einzelne Arbeitnehmer bei Absicherung gegen allzu große Risiken bei seiner Arbeitsplatzwahl bereit ist, ein größeres Risiko zu übernehmen; denn das sicherheitsäquivalente Lohneinkommen nimmt infolge der Schutzvorschriften zu. Damit würden risikoreichere Beschäftigungen wettbewerbsfähig.

Anreize, Arbeit nicht nachzufragen

Die Gegenargumente betonen die Opportunitätskosten der Risikoreduktion. Diese Opportunitätskosten bestehen in entgangenen Zielrealisierungen. Wir konzentrieren uns hier auf die Frage, inwieweit die Schutzvorschriften ihr Ziel, die Arbeitnehmer gegen Arbeitslosigkeit abzusichern, erreichen. Oder zugespitzt: Sind die Schutzvorschriften kontraproduktiv?

Als Vorüberlegung ist es wichtig, darauf hinzuweisen, daß Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsprobleme etwas mit der Nachfrage nach Arbeit zu tun haben und daß Unternehmen Arbeit nachfragen. In der öffentlichen Diskussion spielt

[2] Ich verdanke dieses Argument meinem Fast-Namensvetter O. Sievert.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dagegen die Vorstellung vom Kinoplatz-Modell des Arbeitsmarktes eine Rolle[3]: Es stehen zu wenig Plätze zur Verfügung; man muß weitere Plätze schaffen; man muß die Zeiten kürzen, damit alle Platz haben. Im Sprachgebrauch kommt diese Vorstellung auch darin zum Ausdruck — übrigens nicht nur bei der Presse, sondern auch in den Köpfen der Studenten — daß die Nachfrage nach Arbeit mit der Nachfrage nach Arbeitsplätzen gleichgesetzt wird. Dieses mechanistische Kinoplatz-Modell verdeckt die Tatsache, daß die Nachfrage nach Arbeit von den Unternehmen entfaltet wird — in der Bundesrepublik immerhin 1,8 Millionen.

Wie wirken sich Kündigungsschutz und Sozialpläne auf das Verhalten von Unternehmen — hier auf die Nachfrage nach Arbeit — aus? Beide institutionellen Regelungen stellen für die Unternehmung eine Restriktion dar, die den Handlungsspielraum einschränkt. Eine solche Restriktion hat keine große Bedeutung, wenn es der Unternehmung „gut" geht. Diese Restriktion gewinnt jedoch an Schärfe, wenn die einzelne Unternehmung vor einer Krise steht, wenn die Branche schrumpft oder die konjunkturelle Lage sich ungünstig entwickelt. Nun beginnt die Nebenbedingung zu binden. Da die Unternehmung die Restriktion beachten muß, kann sie sich nur anpassen, indem sie die Nebenbedingungen in ihrem Verhalten zeitlich antizipiert, damit die einschränkende Bedingung zu einem späteren Zeitpunkt an Schärfe verliert.

Ein negativer Schattenpreis für Arbeit. Man betrachte eine repräsentative Unternehmung[4] in einer Welt der Sicherheit, die sich einem Preispfad p(t) für ihr Produkt gegenüber sieht, nach dem der Preis bis zu einem Zeitpunkt t* mit der Rate α steigt und dann mit der Rate β fällt:

$$p(t) = p_o e^{\alpha t} \qquad \text{für } t \leq t^*$$
$$p(t) = (p_o e^{\alpha t^*}) e^{-\beta(t - t^*)} \qquad \text{für } t > t^*$$

Der Lohnsatz $\bar{w}$ sei gegeben, das Unternehmen produziere gemäß der Produktionsfunktion $Q = L^{\delta}, \qquad 0 < \delta < 1.$

Bezeichne X die Veränderung des Arbeitsbestandes einer Unternehmung; $X < O$ sind die Entlassungen. Die Entlassungen X in jeder Periode werden begrenzt; der Einfachheit halber wird unterstellt, daß die Entlassungen einen bestimmten Anteil des Arbeitsbestandes nicht überschreiten dürfen, also

$$X/L \geq -\gamma$$

Der Arbeitsbestand variiert in jeder Periode um die neu Eingestellten oder um die Entlassungen, also

$$\dot{L} = X$$

[3] Dieser Vergleich geht auf O. *Issing* zurück.

[4] Zu diesem Ansatz vgl. *Long* und *Siebert* (1983).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Das Maximierungsproblem der Unternehmungen ist gegeben durch

$$\text{Max} \int_0^N [pL^\delta - wL]e^{-rt}dt$$

u. d. B.

$$\dot{L} = X$$
$$X/L \geq -\gamma$$

Damit die Restriktion bindet, sei unterstellt, daß $\beta/(1-\delta) > \gamma$. Man beachte, daß der Endzeitpunkt T endogen bestimmt wird.

In einer Welt ohne die Kündigungsrestriktion paßt sich die Unternehmung mit ihrem Arbeitsbestand an ihre jeweilige Absatz- und Preissituation an. Die Nachfrage nach Arbeit erreicht ein Maximum genau dann, wenn der Preispfad sein Maximum erreicht (Punkt B in Schaubild 3)[5], und in jeder Periode gilt, daß das Grenzwertprodukt der Arbeit gleich dem Lohn ist. Diese Gleichheit wird durch die Anpassung des Bestandes an Arbeitnehmern hergestellt.

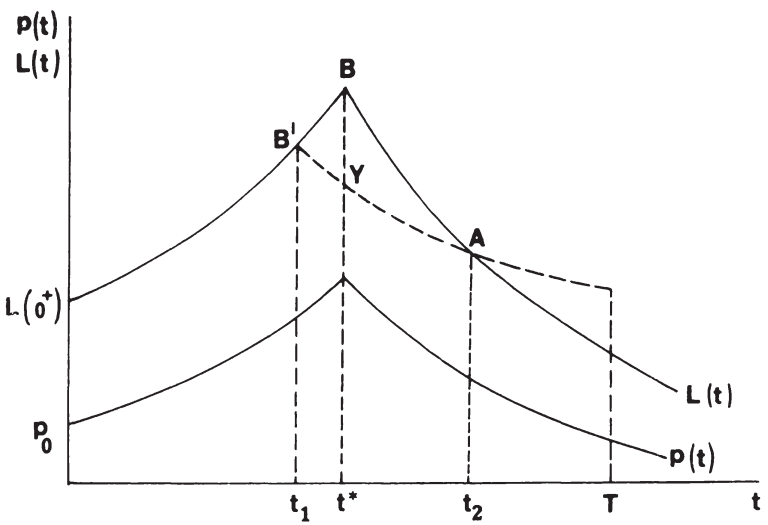


Schaubild 3

Die Einführung einer Kündigungsrestriktion bedeutet, daß die Unternehmung dann, wenn sich der Preis ungünstig entwickelt, die Gleichheit von Wertgrenzprodukt und Lohn durch Entlassungen nicht mehr erreichen kann.

[5] Für die Herleitung der beiden Schaubilder ist unterstellt worden, daß bei der Schließung der Unternehmung Kompensationskosten anfallen (*Siebert* und *Long* 1983).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Unternehmung beginnt bereits Arbeitskräfte zu entlassen bzw. keine Neueinstellungen mehr vorzunehmen, wenn der Preis noch steigt und wenn sie — ohne Restriktionen — ihren Arbeitsbestand noch ausgedehnt hätte (Punkt B'). Arbeit wird zu einem quasi-fixen Faktor, und im intertemporalen Maximierungsproblem behandelt die Unternehmung Arbeit als eine Bestandsgröße, der ab einem Zeitpunkt t_1 ein negativer Schattenpreis zugeordnet wird.

Damit gilt nicht mehr die Gleichheit zwischen Wertgrenzprodukt und Lohnsatz; vielmehr treibt der negative Schattenpreis für Arbeit einen Keil zwischen Wertgrenzprodukt und Lohnsatz. In Schaubild 4 steigt ausgehend von B' (t_1) das Wertgrenzprodukt, da der Preis noch zunimmt. Die Unternehmung realisiert aber in t* nicht den Punkt B, sondern den Punkt Y mit einer wesentlich niedrigeren Nachfrage nach Arbeit.

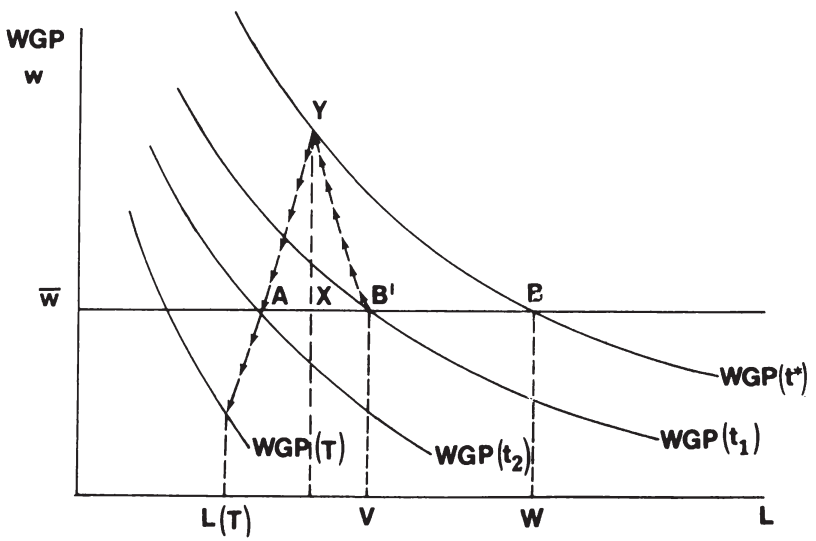


Schaubild 4

Vom Zeitpunkt t* sinkt der Preis und damit das Wertgrenzprodukt, bis schließlich in t_2 (Punkt A) das Wertgrenzprodukt den Lohnsatz erreicht hat.[6] Nach t_2 ist das Wertgrenzprodukt sogar kleiner als der Lohnsatz, da die Unternehmung zur Herstellung der Gleichheit von Wertgrenzprodukt und Lohnsatz Arbeitskräfte mit der Rate $\beta/1-\delta$ abbauen müßte, die aber die maximal zulässige Rate γ übersteigt.

[6] Der Schattenpreis ψ der Arbeit bleibt negativ. Die Optimalbedingung für die Nachfrage nach Arbeit lautet:

$$\dot{\psi} = \psi\,(r+\gamma) - (\delta L^{\delta-1} - \bar{w})$$

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Als Fazit dieser Überlegung ergibt sich, daß die Unternehmung in der Zeit von t_1 bis t_2 weniger Arbeitskräfte nachfragt.[7] Eine institutionelle Regelung, welche das Ziel hat, den Arbeitnehmer zu schützen, bewirkt genau das Gegenteil: Es wird weniger Arbeit nachgefragt. Die Altsassen — oder wie es neuerdings heißt, die „inside workers" (Weitzman 1987 a) — sind geschützt, die „outside workers" jedoch nicht. Das ökonomische System enthält keinen Anreiz, die Zahl der „outside workers" zu verringern.

In einem Gedankenexperiment kann man sich die Rolle der Restriktionen klarmachen: Verschärft man die Restriktionen, so wird die Arbeit im Kalkül der Unternehmen mit einem (betragsmäßig) größeren negativen Schattenpreis belastet, und die Nachfrage nach Arbeit sinkt. Kündigungsschutz und Sozialpläne sind Anreize, Arbeitskräfte *eher nicht* nachzufragen. In diesem Sinne ist dieses institutionelle Arrangement eine Ursache der Arbeitslosigkeit.

In einer Welt der Sicherheit wird der hier behauptete Anreizeffekt, *eher nicht* Arbeit nachzufragen, verstärkt, wenn Arbeit durch Kapital substituiert werden kann. Denn diese Substitution ist neben dem intertemporalen Antizipieren der Kündigungsrestriktion eine weitere Möglichkeit für die Unternehmung, die Schärfe der Kündigungsrestriktion zu reduzieren. Anders formuliert: Die Unternehmung kann ihre Flexibilität in ungünstigeren Lagen erhöhen, wenn sie Arbeit durch Kapital substituiert.

Konsequenzen der geänderten Risikoallokation. Berücksichtigt man explizit Risiken im Gewinnmaximierungskalkül der Unternehmung, so kann man anstatt des Preispfades mit aufsteigendem und fallendem Ast eine Zufallsvariable „Preis" einführen, wobei das Preisrisiko entweder als stochastischer Prozeß über die Zeit interpretiert oder aber in einem einfacheren Ansatz die Wahrscheinlichkeitsverteilung des Preises als identisch und unabhängig über die Zeit angenommen werden kann. Das Preisrisiko wirkt sich so aus, daß das Wertgrenzprodukt der Arbeit je nach Realisierung eines Preises schwankt, die Unternehmung sich aber bei gegebenem Nominallohn, bei gegebener Beschäftigung und bei Kündigungsschutz mit der Lohnsumme nicht anpassen kann.

Bei Preisrisiko und Bestandsschutz lautet die Bedingung für die gewinnmaximale Faktornachfrage, daß das sicherheitsäquivalente Wertgrenzprodukt gleich dem Lohnsatz sein muß. Läßt man das Preisrisiko parametrisch zunehmen, so verschiebt sich die Kurve des sicherheitsäquivalenten Wertgrenzprodukts — wie in Schaubild 2 — nach links. Bei gegebenem Nominallohn nimmt die Nachfrage nach Arbeit ab.

---

[7] In der Zeit von t_2 bis T macht die Unternehmung in jeder Periode einen Verlust. Dieser Verlust der späten Perioden wird jedoch abdiskontiert; er hat im Gegenwartswert des Gewinns kein starkes Gewicht und wird durch den Gegenwartswert der Periodengewinne von t_1 bis t_2 überkompensiert. Die Unternehmung nimmt diese Periodenverluste in Kauf und schließt noch nicht in t_2, da ein zeitliches Hinausschieben der Schließungskosten Zinsersparnisse bringt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Alternativ kann man die gewinnmaximale Bedingung bei Bestandsschutz auch so formulieren. Die Grenzproduktivität der Arbeit ist nicht mehr gleich dem Reallohn, sondern der Reallohn enthält — bei einem sicheren Produktpreis in der Ausgangslage — jetzt auch einen Risikofaktor, der einen Keil zwischen Grenzproduktivität und Reallohn zum (sicheren) Ausgangspreis treibt.

Die Unternehmung kann dieser Risikozuweisung jedoch teilweise ausweichen, indem sie für den Fall einer ungünstigeren Preisentwicklung weniger stark „betroffen" ist, also weniger Arbeitskräfte hat. Das heißt, sie reduziert die Nachfrage nach Arbeit in Erwartung einer ungünstigen Entwicklung bereits in guten Zeiten. Die geringere Nachfrage nach Arbeit ist ein Mittel, mit dem das Unternehmen Risikoreduktion betreiben kann. Auch bei dieser Betrachtung führt die Restriktion dazu, daß mit der Beschäftigung ein negativer Schattenpreis verknüpft ist. Auf andere Auswirkungen der institutionellen Regelungen wird hier nicht eingegangen.[8, 9, 10]

Kündigungsschutz und konstante Löhne?

Wir haben bisher zwei Resultate erzielt. Einmal: Kündigungsschutz und Sozialplanpflicht reduzieren das Einkommens- und Beschäftigungsrisiko für die Arbeitnehmer. Zum anderen: Kündigungsschutz und Sozialplan stellen für die Unternehmen einen Anreiz dar, Arbeit *eher nicht* nachzufragen. Damit wird der Schutz nur für diejenigen erreicht, die einen Arbeitsplatz haben, nicht aber für diejenigen, die arbeitslos sind. Die beabsichtigte Schutzfunktion der institutionellen Regelungen wird damit reduziert oder sogar in Zweifel gestellt.

Diese Einschränkung der Bestandsschutzfunktion variiert mit der Rigidität der Nominallöhne nach unten. Die Rigidität der Löhne spielt eine entscheidende Rolle in der intertemporalen Inzidenzanalyse des Bestandsschutzes auf die Nachfrage nach Arbeit. Nach unten flexible Löhne machen Kündigungsschutz für die Unternehmen weniger spürbar. Falls etwa in Schaubild 2 bei einer Verringerung des Wertgrenzprodukts der Lohn sinkt (Punkt T), beeinflußt die Kündigungsrestriktion die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeit nicht. Ist der Lohnsatz langfristig flexibel, so muß in einem langfristigen Gleichgewicht

---

[8] Sogenannte „shirking"-Probleme können durch Kündigungsschutz an Bedeutung gewinnen. Bei dieser Fragestellung geht es darum, daß der Prinzipal (die Unternehmung) — so die These — den Arbeitseinsatz des Agenten (des Arbeitnehmers) nicht hinreichend beobachten kann. Akzeptiert man diese These und unterstellt man ferner, daß die Lohngestaltung shirking nicht vermeiden kann, so würde der Kündigungsschutz die shirking-Probleme verschärfen.

[9] Schutzvorschriften gegen die Strukturanpassung verhindern die Strukturanpassung selbst und gefährden damit langfristig Arbeitsplätze.

[10] Schutzvorschriften zugunsten der Arbeitnehmer stellen ein moral hazard Problem für die Gewerkschaften dar. Da eine Absicherung gegen Arbeitslosigkeit vorliegt, kümmern sich die Gewerkschaften nur um diejenigen, die beschäftigt sind, nicht aber um diejenigen, die draußen vor der Tür stehen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bei Kündigungsschutz der Lohnsatz sinken. Denn wie gezeigt, reduziert die einzelne Unternehmung bei Einführung von Bestandsschutzregelungen ihre Nachfrage nach Arbeit. Wenn dies bei allen Unternehmen geschieht, muß der Lohn langfristig zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung sinken. In einem solchen langfristigen Gleichgewicht ist dann der niedrigere Lohn der Ausdruck des reduzierten Einkommens- und Beschäftigungsrisikos.

Es gibt jedoch eine Reihe von institutionellen Bedingungen, die auf eine Rigidität der Nominallöhne nach unten hinwirken und damit ein langfristiges Gleichgewicht vereiteln.

— Schrumpfenden Wirtschaftszweigen (Werften, Kohle, Stahl) gelingt es aufgrund einer Reihe von Gegebenheiten (z. B. Subventionen und Sozialplänen), ihr traditionell hohes Lohnniveau zu verteidigen. Damit übernehmen sie in einer ganzen Region die Lohnführerrolle. Nur allzu oft wird damit die Expansion oder die Neuansiedlung anderer Betriebe in der gleichen Region verhindert.

— Die mangelnde regionale Differenzierung erhöht die Rigidität der Löhne nach unten in den Regionen mit starker Arbeitslosigkeit.

— Die überproportionale Erhöhung der Löhne in den unteren Lohngruppen ist ein weiterer Faktor, der zur Rigidität der Löhne nach unten beiträgt.

— Die Allgemeinverbindlichkeit der Ergebnisse der Tarifverhandlungen ist eine weitere Ursache der Lohnrigidität.

— In diesem Zusammenhang muß man die Frage stellen, ob Tarifverträge mit längerer Laufzeit (drei Jahre) zur Starrheit der Löhne nach unten beitragen.

Die mangelnde Differenzierung der Lohnstruktur läßt sich in einer offenen Volkswirtschaft nicht durch Wechselkursveränderungen auffangen. Eine Abwertung kann zwar die mangelnde Flexibilität des durchschnittlichen Lohnes teilweise ersetzen: zu hohe Lohnabschlüsse bedingen einen Verlust an Wettbewerbsfähigkeit, der durch die Abwertung teilweise wettgemacht wird. Aber die Abwertung kann nur den Exportbereich und die Importsubstitute stimulieren und die nicht-handelbaren Güter zurückdrängen; sie kann jedoch nicht die Verzerrung zwischen Arbeit und Kapital beseitigen. Überdies kann sie nicht die mangelnde Flexibilität nach unten in bezug auf Arbeitsarten, Sektoren und Regionen auffangen.

Die hier aufgeworfene Frage nach den Anreizen für die Nachfrage nach Arbeit wird plastisch, wenn man die Anzahl der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik, in Japan und in den USA vergleicht. In der Zeit von 1973–1984 hat die Bundesrepublik hier ein Minus von 1.7 Millionen zu verzeichnen. Für Japan lautet die Vergleichszahl plus 5 Millionen, für die USA plus 20 Millionen.[11]

[11] In der Bundesrepublik sind in den Jahren 1985 und 1986 ca. 600 000 neue Arbeitsplätze geschaffen worden. Im Zeitraum 1970–1986 sind in Japan plus ca. 7 Millionen und in den USA über 30 Millionen Arbeitsplätze entstanden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ein Blick auf Japan, die USA und die Bundesrepublik legt die Aussage nahe: Man kann nicht alles drei auf einmal haben: Sicherheit des Arbeitsplatzes für den einzelnen Arbeitnehmer, konstante Nominallöhne ohne starke Differenzierung der Lohnstruktur und Vollbeschäftigung. Die Ursache der unterschiedlichen Entwicklung der Beschäftigungssituation in Japan, in den USA und in Europa liegt in der stark abweichenden Regulierung des Arbeitsmarktes. Im japanischen „shushin koyo"-System hat der Arbeitnehmer der Großbetriebe lebenslang einen sicheren Arbeitsplatz; der Arbeitsmarkt paßt sich in der Lohnhöhe an, und zwar bei dem zweimal jährlich gezahlten Bonus (bis zu fünf Monatsgehältern). In den USA sind die Nominallöhne — wenn auch nicht im gleichen Ausmaß wie in Europa — fixiert, aber der Kündigungsschutz ist nicht entwickelt. Der europäische und auch der deutsche Arbeitsmarkt sind sowohl durch Kündigungsschutz als auch durch relativ starre Nominallöhne gekennzeichnet.

Institutionelle Anreize, die darauf hinwirken, Arbeit eher nicht nachzufragen, entkoppeln die Nachfrage nach Arbeit von der Investitionstätigkeit und von wirtschaftlichem Wachstum. Der Arbeitsmarkt ist wie der Energiemarkt und der Agrarmarkt ein Beispiel dafür, daß über lange Fristen von zehn und mehr Jahren ökonomische Anreize bei den Marktteilnehmern Reaktionen hervorrufen. Die hydraulische Vorstellung, daß eine Stimulierung der Investitionen eine Garantie für Beschäftigungszunahme ist, wird fragwürdig, wenn die institutionellen Anreize einer Verstärkung der Nachfrage nach Arbeit entgegenlaufen.

Ein Vorschlag

Will man den Arbeitsplatz für den einzelnen Arbeitnehmer sicherer machen und will man gleichzeitig einen hohen Beschäftigungsstand erreichen, so müssen die Löhne flexibel sein. Dabei steht nicht die Flexibilität eines durchschnittlichen Lohnes für die gesamte Volkswirtschaft im Vordergrund, sondern die Flexibilität der Lohnstruktur zwischen Lohngruppen, Wirtschaftszweigen und Regionen.

Wenn man diese Flexibilität nicht direkt in den Verhandlungen der Tarifparteien erreichen kann, sollte man darüber nachdenken, ob nicht durch Gewinnbeteiligung mehr Anreize in das Wirtschaftssystem eingebaut werden können, Arbeit nachzufragen (Sachverständigenrat 1972/73, 1975/76, 1982/83; Siebert 1986, 1986a, 1987; Weitzman 1985, 1987, 1987a). Möglicherweise hat ein solcher Ansatz den Vorteil, daß er von den gesellschaftlichen Gruppen akzeptiert werden kann.

Nach diesem Vorschlag besteht der Lohn aus zwei Komponenten, einem sicheren Lohnsatz, der unabhängig vom Gewinn eines Unternehmens gezahlt wird, und einer Komponente, die vom Gewinn des einzelnen Unternehmens abhängt. Der sichere, gewinnunabhängige Lohnsatz und die Höhe des Gewinnanteils werden beispielsweise von den Tarifparteien ausgehandelt. Die Beteili-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gung am Gewinn ist firmenspezifisch, bezieht sich also auf den Gewinn derjenigen Unternehmung, bei der ein Arbeitnehmer beschäftigt ist.

Eine Unternehmung wird in der Regel dann einen weiteren Arbeitnehmer einstellen, wenn sein Beitrag zum Gewinn positiv ist, wenn also der durch einen weiteren Abeitnehmer ermöglichte Erlös die durch ihn entstehenden Kosten, also den Lohn, übersteigt. Bei einer Gewinnbeteiligung hat die zusätzliche Einstellung eines Arbeitnehmers den Effekt, daß die Gewinnzahlung an die bereits in der Firma Beschäftigten, wenn auch nur unbedeutend, um den gewinnabhängigen Lohn des „Neuen" reduziert wird. Die von dem einzelnen Arbeitnehmer verursachten Kosten pro Arbeitsstunde, also der Lohn, die Grenzausgabe, sind damit für die Unternehmung geringer als die Ausgaben pro Arbeitnehmer, d. h. die Durchschnittsausgaben. Oder anders formuliert: Das Wertgrenzprodukt des einzelnen Arbeitnehmers (einer Arbeitsstunde) ist größer als die Grenzausgabe für ihn (Lohnsatz plus Gewinnanteil pro Stunde). Durch die Einstellung eines weiteren Arbeitnehmers kann die Unternehmung sozusagen den Effektivlohn aller ihrer Arbeitnehmer reduzieren. Eine Unternehmung will deshalb stets mehr Arbeiter einstellen als sie derzeit hat.

Der Vorschlag verändert die durch den Bestandsschutz beeinflußte Risikoallokation. Für die beschäftigten Arbeitnehmer ist die Wahrscheinlichkeitsverteilung nur in bezug auf den sicheren Lohnanteil geschützt; sie übernehmen das Einkommensrisiko für den unsicheren Lohnanteil. Die Varianz des Gewinns der Unternehmen wird geringer; damit fragen sie mehr Arbeit nach.

Die Regelung hat die Konsequenz, daß sich die Unternehmen in ähnlicher Weise um Arbeitnehmer bemühen wie um Konsumenten. Wie mit einem Staubsauer „saugen" die Unternehmen Arbeitnehmer vom Arbeitsmarkt „auf". Ähnlich wie Marktwirtschaften das in sozialistischen Volkswirtschaften explizit vorhandene Ziel der „Warensicherheit" automatisch sicherstellen, kann die Gewinnbeteiligung Anreize schaffen, daß Arbeit nachgefragt wird. Im übrigen sorgen der Wettbewerb um Arbeitskräfte und das gegebene Angebot an Arbeit in einer Volkswirtschaft dafür, daß die Löhne nicht ins Bodenlose nach unten gedrückt werden.

Nach diesem Vorschlag ist Arbeit kein fixer Produktionsfaktor mehr. Die einzelne Unternehmung hat keinen Anlaß, die Unkündbarkeit bei ihren Einstellungen zu antizipieren, da sie in einer rückläufigen Absatzsituation nicht sofort ein Interesse hat, Arbeitskräfte zu entlassen. Im Gegensatz zu der derzeitigen Regelung ist der Anreiz aus dem ökonomischen System verschwunden, möglichst keine oder möglichst wenige Arbeitskräfte nachzufragen. Der Effektivlohn, also die Summe aus sicherem Lohnanteil und der Gewinnbeteiligung, ist flexibler geworden. Und diese zusätzliche Flexibilität wird dazu beitragen, daß langfristige Situationen der Arbeitslosigkeit vermieden werden. Schrumpft die ökonomische Aktivität und sinken damit die Gewinne in einer Volkswirtschaft etwa bei einer Ölkrise oder auch im Verlauf des Konjunkturzy-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

klus, so passen sich die Effektivlohnsätze nach unten an, und die Beschäftigungssituation wird stabilisiert.

In einer wachsenden Volkswirtschaft mit starken Umschichtungen zwischen den Sektoren wird sich eine Differenzierung in den Effektivlohnsätzen einstellen, da expandierende Wirtschaftszweige eine höhere Gewinnkomponente zahlen können. Für die Arbeitnehmer besteht ein Anreiz, zu den besseren Unternehmen zu wechseln. Gleichzeitig fällt es schrumpfenden Wirtschaftszweigen schwerer, ihre Arbeitskräfte zu halten. Der sektorale Strukturwandel wird begünstigt. Ähnliches gilt für eine regionale Umstrukturierung. Arbeitnehmer werden bereit sein, aus eigener Entscheidung in günstigere Regionen zu wandern. Schließlich gilt dieses Argument auch bei der Mobilität zwischen Unternehmen in der gleichen Region und zwischen unterschiedlich erfolgreichen Unternehmen im gleichen Sektor.

Fehlentwicklungen?

Wenn man über eine Gewinnbeteiligung mit einer größeren Flexibilität am Arbeitsmarkt nachdenkt, so lassen sich bei einer neuen Gestaltung des Arbeitsmarktes eine Reihe von Lösungen erkennen, die den Vorschlag ad absurdum führen würden. Damit werden gleichzeitig einige praktische Schwierigkeiten angesprochen, auf die der Vorschlag trifft.

Die Regelung würde verfälscht, wenn ein zentraler gesamtwirtschaftlicher oder auch ein sektorbezogener Gewinnpool geschaffen würde, dessen Finanzmittel dann gleichmäßig auf alle Arbeitnehmer oder auf alle Beschäftigten eines Wirtschaftszweiges verteilt würden. Denn dann würde die angestrebte Flexibilität wieder aufgehoben. Die Gewinnbeteiligung läuft ja gerade auf eine Differenzierung der Effektivlohnsätze zwischen verschiedenen Unternehmen, Wirtschaftszweigen und Regionen hinaus.

Eine unternehmensspezifische Gewinnbeteiligung vermeidet auch einen gewichtigen Nachteil der Vorschläge zur Vermögensbildung, wenn diese firmenbezogen durchgeführt wird. Denn eine unternehmensbezogene Vermögensbildung bindet den Arbeitnehmer an eine Unternehmung und schränkt damit die Mobilität des Faktors Arbeit ein.

Arbeitgeber, die nach ihrer Funktion auf Dauer keinen Gewinn erzielen, können auch keine Gewinnkomponente zahlen. Dies gilt in erster Linie für den Staat. Arbeitnehmer im staatlichen Bereich würden also nur den sicheren Lohn erhalten. Da sie kein Arbeitsplatzrisiko kennen, ist dieses Vorgehen gerechtfertigt.

Die Differenzierung der Effektivlöhne bedeutet, daß die Lohnsätze zwischen gleichartigen Beschäftigungen in unterschiedlichen Unternehmen variieren. Möglicherweise stößt dies auf verfassungsrechtliche Bedenken. Aber die derzeitige Regulierung des Arbeitsmarktes bringt die Ungleichheit zwischen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

denjenigen, die beschäftigt sind, und denjenigen, die nicht beschäftigt sind. Es muß abgewogen werden zwischen der derzeitigen Ungleichheit in der Beschäftigungslage und einer Differenzierung in der Lohnhöhe. Es spricht einiges dafür, daß eine Differenzierung zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit einen gravierenderen Eingriff in die in der Verfassung verbrieften Rechte darstellt als eine Unterscheidung in der Lohnhöhe.

Die Erfahrungen mit der Arbeiterselbstverwaltung, etwa in Jugoslawien, legen den Schluß nahe, daß bei einem Wirtschaftssystem mit Gewinnbeteiligung die Arbeitnehmer ein Interesse daran entwickeln, die Arbeitsplätze im Unternehmen zu monopolisieren und möglichst keine weiteren Arbeiter einzustellen. Aus diesem Grund muß die Entscheidung über die Einstellung also dem Unternehmen überlassen bleiben. Hier liegt ein erhebliches Konfliktpotential zwischen Beschäftigten und den Nicht-Beschäftigten vor (Matthews 1985).[12] Aus dem gleichen Grund kann nicht die Arbeitnehmerseite über die Kapitalbildung entscheiden. Denn gerade das jugoslawische Beispiel zeigt, daß Arbeitnehmer ein Interesse daran haben, möglichst schnell am Gewinn beteiligt zu werden und die zukünftigen Interessen der Unternehmung gering anzusetzen. Ihre Zeitpräferenzrate ist also relativ hoch.

Es stellt sich die Frage, ob eine Gewinnbeteiligung die Kapitalbildung in einer Volkswirtschaft negativ beeinflußt. Die derzeitige Regelung des Arbeitsmarktes enthält einen systematischen Anreiz, Kapital statt Arbeit einzusetzen. Von daher haben wir zuviel Kapital relativ zur Arbeit. Gleichzeitig wird diesem Anreiz durch eine Fülle von Regelungen entgegengewirkt, deshalb haben wir *zuwenig neues* und *zuviel altes* Kapital. Die Gewinnbeteiligung beseitigt die Verzerrung zugunsten der Kapitalbildung im Vergleich zur Arbeit, sie mindert die Anreize zur Auffindung arbeitssparenden technischen Fortschritts, und sie erlaubt wegen ihrer inhärenten starken Nachfrage nach Arbeit eine großzügigere Einstellung zu neuen Technologien.

Systematische Einwände

Gegen die Gewinnbeteiligung werden eine Reihe von systematischen Bedenken vorgebracht.

In einem langfristigen Wettbewerbsgleichgewicht bei flexiblen Löhnen (Ramser 1987, Nordhaus und John 1986) muß sich langfristig über flexible Löhne Vollbeschäftigung einstellen. Der Weitzmannsche Staubsauger wird nach diesem Ansatz bestenfalls kurzfristig gebraucht. Allerdings übersieht dieser Einwand, daß die Behauptung von der inhärenten Saugfunktion der Gewinnbeteiligung für den Arbeitsmarkt vor dem Bezugspunkt der derzeitigen Regulierung der Arbeitsmärkte gilt und Gewinnbeteiligung mehr Flexibilität bringt.

[12] Ungelöst ist die Frage, wie der Vorschlag in das deutsche Szenario der Mitbestimmung einzubetten ist.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wenn die Beteiligungswirtschaft ein so sinnvolles institutionelles Arrangement darstellt, warum hat sich diese überlegene Regelung im Sinne eines evolutorischen Prozesses nicht bereits durchgesetzt? Weitzman verweist darauf, daß diese Regelung einen positiven externen Effekt für die Gesamtwirtschaft hat, da die Arbeitslosigkeit beseitigt wird. Damit hat die einzelne Unternehmung keinen Anreiz, zur Gewinnbeteiligung überzugehen. Deshalb fordert Weitzman steuerliche Regelungen, durch die die Gewinnbeteiligung attraktiv wird.

Rothschild (1986, S. 211) wirft Weitzman politische Naivität vor: „Why should it be easier to introduce a share economy rather than persuade employers and employees to adopt flexible wage contracts?" Fitzroy (1987) betont, daß die Gewerkschaften sich Lohneinbußen in jeder Form widersetzen. Wenn sie diese Einstellung nicht hätten, so könnte man das Problem der Arbeitslosigkeit direkter über flexible Löhne lösen.

Sicherlich ist eine gewisse Stabilität im Lohneinkommen erforderlich, etwa im Hinblick auf das Konsumprofil im Lebenszyklus der einzelnen Arbeitnehmerfamilie — man denke an die Häuslebauer —, und die Stabilität des Einkommens ist auch für die Akzeptanz eines flexiblen Marktsystems notwendig. Aber diese Forderung nach Stabilität des Lohn-Einkommens des einzelnen muß auch berücksichtigen, daß die Arbeitslosen an dieser Regelung nicht partizipieren.

Weiter nachzudenken ist über die Frage, inwieweit Lohnverträge mit Gewinnbeteiligungsklauseln als institutionelles Arrangement inhärent instabil sind. Die Unternehmensleitung entscheidet über die Gesamtzahl der Beschäftigung in einem Unternehmen und damit über die Gewinnkomponente im Lohn des einzelnen Arbeitnehmers. Die Unternehmensleitung kann aber auch den Gewinn durch andere Maßnahmen wie z. B. Investitionspolitik etc. beeinflussen. Man denke an Manipulationen des zu versteuernden Gewinns. Damit liegt für die Unternehmensleitung ein Anreiz vor, den Vertrag möglicherweise nicht zu erfüllen — ein „hazard-Problem" — (Matthews 1985, S. 659; Rothschild 1986, S. 211). Es muß hier offen bleiben, inwieweit post-kontraktuelles Verhalten vermieden werden kann und diese Lohnverträge im Sinne des „relationalen Kontrakts" (Macneil 1987) stabil gemacht werden können.

Grubel (1987) interpretiert die Gewinnbeteiligung als eine Besteuerung des Schumpeterianischen Unternehmers. Wenn diese Interpretation zutrifft, würden die Bereitschaft einer Gesellschaft, Risiko zu übernehmen, und die technologische Dynamik durch die Gewinnbeteiligung reduziert. Insbesondere stellt sich die Frage, ob und wie Gewinnbeteiligung für Neugründungen mit erheblichen Risiken angewandt werden kann.

Eine Grundfrage lautet, ob man unbedingt das neue institutionelle Arrangement der Gewinnbeteiligung braucht, um mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt zu erreichen. Anders formuliert: Welche Opportunitätskosten sind mit dem Vorschlag der Gewinnbeteiligung verbunden? Läßt sich das Ziel, den Arbeits-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

platz für den einzelnen Arbeitnehmer abzusichern, mit einem anderen institutionellen Arrangement, etwa mit flexiblen Lohnsätzen, besser erreichen?

Abschließende Bemerkungen

Vorschläge vom Schreibtisch stehen im Wettbewerb mit erprobten Regelungen, die den Vorzug haben, daß eine Gesellschaft weiß, wie sie in der Praxis funktionieren. Eine Änderung eines für eine Gesellschaft so zentralen Bereichs wie des Arbeitsmarktes berührt zahlreiche Aspekte, die hier nicht alle angesprochen werden können. Möglicherweise enthält die Umsetzung dieses Vorschlags für die Gesellschaft und für die beide Tarifparteien einige Unbekannte. Die Gewerkschaften werden die Gefahr einer Dezentralisierung und Individualisierung der Tarifverträge fürchten und Probleme einer schlechteren Organisierbarkeit der Arbeitnehmer sehen. Die Unternehmer werden die Sorge haben, daß sie möglicherweise in der Gewinnverwendung nicht mehr frei entscheiden können.

Aber für die Gesellschaft insgesamt könnte sich eine erfreuliche Lösung des infolge neuer Technologien auch in den neunziger Jahren anstehenden Beschäftigungsproblems einstellen. Der Vorschlag bringt stärkere Anreize zur Nachfrage nach Arbeit mit sich. Ähnlich wie die Bereitstellung von Gütern in Marktwirtschaften durch richtige Anreize und nicht durch ein explizit formuliertes Ziel der „Warensicherheit" wie in sozialistischen Volkswirtschaften gelöst wird, sind richtige Anreize zur Nachfrage nach Arbeit wichtiger als gesetzliche Deklarationen. Der Vorschlag räumt dem einzelnen Arbeitnehmer mehr Optionen ein und bringt ihn in eine würdigere Lage auf dem Arbeitsmarkt; die neue Regelung verlangt von ihm gleichzeitig größere eigenverantwortliche Entscheidungen. Nicht zuletzt eröffnet der Vorschlag die Möglichkeit einer stärkeren Integration der Arbeitnehmer in das System der sozialen Marktwirtschaft; er leistet damit einen unschätzbaren Beitrag zu einer langfristigen politischen Stabilisierung der westlichen Demokratien.

Literatur

Bieler, B. von (1984): Die wirtschaftliche Vertretbarkeit des Sozialplans, Diss. Bonn.

Burda, M. C. und *Sachs*, J. D. (1987): Institutional Aspects of High Unemployment in the Federal Republic of Germany, NBER Working Paper No. 2241.

Fitzroy, F. R. und *Kraft*, K. (1986): Profitability and Profit-Sharing, Journal of Industrial Economics, 35, 113–130.

Fitzroy, F. R. (1987): The Employment and the Share Economy: A Sceptical Note, European Institute Working Paper No. 87/286 Florence.

Fitzroy, F. R. und *Kraft*, K. (1987): Cooperation, Produnctivity and Profit Sharing, Quarterly Journal of Economics, 102, 23–35.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Gerfin, H. (1987): Gewinne, Investitionen und Beschäftigung, Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in Vorbereitung.

Giersch, H. (1985): Gegen Euro-Pessimismus. Weltwirtschaftliche Perspektiven, Stuttgart.

Grubel, H. (1987): The Economy needs Risk — not Profit-Sharing, Kyklos, zur Veröffentlichung angenommen.

Long, N. N. und *Siebert*, H. (1983): Lay-off-Restraints and the Demand for Labor, Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Band 139, Heft 4, 612–624.

Macneil, I. R. (1987): Contracts: Adjustment of Long-Term Economic Relations under Classical, Neoclassical and Relational Contract Law, Northwestern University Law Review, 72, 854–905.

Nordhaus, W. und *John*, A (Hrsg.) (1986): The Share Economy: A Symposium, Cowles Foundation Discussion Paper No. 783, New Haven.

Ramser, H. J. (1986): Die „Share Economy": eine neue Beschäftigungspolitik, Konstanz, vervielfältigt.

— (1987): Beschäftigung und Konjunktur. Versuch einer Interpretation verschiedener Erklärungsansätze, Berlin.

Rothschild, K. W. (1986): Is there a Weitzman miracle, Journal of Post-Keynesian Economics, 9, 198–211.

Rüthers, B. (1985): Über die Zweckverfehlung arbeitsrechtlichen Sozialschutzes oder: Warum wirkt der Sozialschutz arbeitnehmerfeindlich? In: Recht und Rechtserkenntnis. Festschrift für Ernst Wolf, hrsg. von D. Bickel et. al., Berlin, 565–580.

— (1986): Grauzone Arbeitsrechtspolitik, Zürich.

Schellhaaß, H.-M. (1984): Ein ökonomischer Vergleich finanzieller und rechtlicher Kündigungserschwernisse, Zeitschrift für Arbeitsrecht, 15, 139–171.

Sachverständigenrat, Jahresgutachten 1972/73; 1975/76; 1982/83.

Siebert, H. (1986): Mehr Arbeitsplätze durch Gewinnbeteiligung, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 6. November.

— (1986a): Vollbeschäftigung durch Gewinnbeteiligung, Wirtschaftsdienst, XI, 555–559.

— (1987): Mehr Jobs durch Gewinnbeteiligung, Wirtschaftswoche, Nr. 11, März, 41. Jg., 96–101.

— (1987a): Die Beteiligungswirtschaft. Ein Nachwort. Weitzman, M. L. (1987), Das Beteiligungsmodell, Campus Verlag, Frankfurt.

— (1988), Flexibler durch Gewinnbeteiligung, Die Zeit, 7. Juli.

Wall Street Journal, Sharing the Wealth, 29. April 1987.

Weitzman, M. L. (1985): The Simple Macroeconomics of Profit-Sharing, American Economic Review, 75, 937–953.

— (1987): Das Beteiligungsmodell, Campus Verlag, Frankfurt, Übersetzung von „The Share Economy: Conquering Stagflation", Harvard University Press, 1986.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

— (1987a): Steady State Unemployment under Profit Sharing, The Economic Journal, 97, 86–105.

Wenzel, L. (1986): Kündigung und Kündigungsschutz, Neuwied.

Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft (1984): Strukturwandel für Wachstum und mehr Beschäftigung, Gutachten, Bonn.

Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft (1987): Gewinne, Investitionen und Beschäftigung, Gutachten, Bonn.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Aufgaben der Gewerkschaften in einer sich wandelnden Arbeitswelt

Von *Kurt W. Rothschild*, Wien

Als ich das mir zugeteilte Thema „Aufgaben der Gewerkschaften in einer sich wandelnden Arbeitswelt" zu bearbeiten begann, bemerkte ich bald, daß sich aus dem scheinbar harmlosen Wörtchen „Aufgaben" Schwierigkeiten ergeben. Denn mit diesem Wort erlangt das Thema einen betont normativen Anstrich. Da es mir fern liegt, im heutigen Vortrag den Gewerkschaften irgendwelche Aufgaben vorzuschreiben, werde ich im folgenden „Aufgaben" eher im Sinne von „Probleme und Funktionen" interpretieren.

Aber auch nach dieser Umbenennung ist es nicht möglich, die Fragen und Vermutungen vollkommen „positiv" (im wissenschaftlichen Sinn) zu gestalten. Auch wenn man sich auf „Probleme und Funktionen" konzentriert, geht man von gewissen impliziten Vorstellungen aus, was die Gewerkschaften tun „sollen", was ihre „Aufgaben" sind.

Dieser Sachverhalt ist deshalb heikel, weil die Rolle der Gewerkschaften höchst verschieden gesehen werden kann und sich je nach Sichtweise ganz verschiedene „Aufgaben" ergeben. So würden manche Kreise wahrscheinlich die erfreulichste „Aufgabe" der Gewerkschaften darin sehen, daß diese dieses Wort wörtlich nehmen: daß nämlich die Gewerkschaften aufgegeben werden, da sie überwiegend als störend angesehen werden. Aber auch wenn man von solch ausgesprochener Ablehnung absieht, gibt es noch verschiedene Gewerkschaftskonzepte und verschiedene Sichtweisen, die jeweils zu recht verschiedenen Aufgabenkatalogen führen müssen. So gibt es z. B. die bekannte Auseinandersetzung, ob man die Gewerkschaften überwiegend als repräsentative Agenten der von ihnen vertretenen Mitglieder ansehen soll, die nach den bekannten Regeln des ökonomischen Entscheidungskalküls Marktpositionen ausnützen wollen, oder eher als einen politisch-bürokratischen Apparat, dessen Hauptinteresse seiner eigenen Festigung und Erweiterung gilt. Während der erste Gesichtspunkt mehr bei den Ökonomen anzutreffen ist, findet der zweite mehr bei Soziologen Anklang, die sich überhaupt mit der Gewerkschaft als Institution weit mehr beschäftigt haben als die Ökonomen.[1]

---

[1] Die soziologische Sicht der Gewerkschaft als „politisches" Gebilde geht schon auf Max *Weber* (1956) zurück. Siehe auch *Michels* (1957). Eine wichtige Rolle für die Konfrontation der beiden Perspektiven in der ökonomischen Diskussion spielten die alternativen Darstellungen von *Dunlop* (1944) und *Ross* (1948). Zu den im letzten Jahrzehnt stark angewachsenen „rein" ökonomischen Gewerkschaftstheorien (auf neoklassischer Basis) siehe *Oswald* (1985).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wendet man sich einer Typologie gewerkschaftlicher Strategien zu, so ergeben sich nicht minder einschneidende Variationen. So kann man z. B. zwischen drei grundlegend verschiedenen Ausrichtungen differenzieren: eine revolutionäre, eine kooperative und eine konfliktorische (Bergmann 1979). Eine revolutionäre Gewerkschaft erwartet sich eine Lösung der anstehenden Probleme nur durch grundlegende Änderungen des Wirtschaftssystems; kooperative und konfliktorische Gewerkschaften peilen Zeile innerhalb des bestehenden Systems an, die einen jedoch eher durch Kooperation und Förderung bestimmter öffentlicher und unternehmerischer Tendenzen, die anderen überwiegend durch Konfrontation und hartes Bargaining. Selbstverständlich treten in der Realität fast niemals Gewerkschaften in „reinen" Typen auf, sondern die einzelnen Elemente sind gemischt.

Worauf es mir bei diesen Bemerkungen ankommt, ist der Hinweis, daß man nicht von „Aufgaben" der Gewerkschaften schlechthin sprechen kann, sondern daß diese je nach Standpunkt, historisch gewachsener Gewerkschaftsstruktur und allgemeiner Wirtschafts- und Sozialpolitik verschieden beurteilt werden müssen. Da ich, wie gesagt, kein normatives Konzept für eine bestimmte Gewerkschaftsform und ihre Aufgaben niederzulegen trachte, werde ich ganz generell versuchen, in großen Zügen darzulegen, was für Probleme einige der neueren Tendenzen in der Arbeitswelt für die Aktions- und Reaktionsmöglichkeiten der Gewerkschaften mit sich bringen. Ohne weiter in Details einzugehen, werde ich von Gewerkschaftstypen und -perspektiven ausgehen, wie sie heute in Westeuropa in verschiedenen Formen zu finden sind, d. h. ich postuliere reformorientierte Gewerkschaften mit stark kooperativer Einstellung, aber mit einem gewissen Konfliktpotential,[2] das je nach Einstellung der Umwelt (Regierung, Unternehmerverbände etc.) mehr oder weniger aktiviert werden kann (von oben) oder muß (durch Druck von unten).

Zunächst möchte ich kurz meine Perspektive des generellen Hintergrunds skizzieren, von der ich ausgehe. Aus meiner Sicht — und jetzt geht es natürlich um teilweise normative Aussagen — sind die Gewerkschaften nach wie vor eine wichtige Institution für die unselbständig Beschäftigten, die trotz aller Wandlungen im Wirtschaftsleben ihre traditionellen Ziele und Funktionen weiterhin erfüllen müssen. Nach wie vor ist ihre Hauptaufgabe die Vertretung und der Schutz der Arbeitnehmer in einer Welt mit ungleich verteilter Macht und ungleich verteilten Interessen, die allerdings nicht Gemeinsamkeiten in Teilbereichen ausschließen. Eine demokratische Gewerkschaft mit freiwilliger Mitgliedschaft in einem demokratischen Staat ist von ihrer Geschichte und von ihren Tätigkeiten her im wesentlichen „Countervailing Power", Gegenmacht. Diese Aufgabe muß sie zumindest *auch* erfüllen, wenn sie der traditionellen Kategorie der „Gewerkschaften" zugerechnet bleiben soll. Daran ändern auch dem korporativen Denken entlehnte Vokabeln wie „Sozialpartnerschaft" und

[2] *Fürstenberg* (1948, S. 615) spricht — mit Bezug auf die deutschen Gewerkschaften — von „conflictual cooperation".

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dergleichen nichts. Diese können höchstens bedeuten, daß besonderes Gewicht auf kooperative Strategien gelegt wird.

Die „Gegenmacht" dient vor allem dazu, die Einkommenssituation und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu sichern und zu verbessern und zwar auf drei Ebenen, die von Land zu Land sehr verschieden genutzt werden: Durch branchenweite Kollektivverträge, durch Betriebsvereinbarungen und auf politischer Ebene durch demokratischen Druck für wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen.[3] Diese traditionell überkommenen und weiterhin relevanten Strategien sind heute mit einer sehr dynamischen und sich rasch wandelnden Umwelt konfrontiert, die eine ständige Anpassung der traditionellen Organisationsformen und Instrumente erfordert.

Wenn die Anpassung nicht in ausreichendem Maße erfolgt, dann könnten die Gewerkschaften an Bedeutung verlieren, sowohl als Organisation wie in funktioneller Hinsicht. Die Persistenz gesellschaftlicher Institutionen läßt es zwar unwahrscheinlich erscheinen, daß Gewerkschaften formal von der Bühne abtreten. Aber bei Vernachlässigung der anstehenden Aufgaben könnten sie leicht zu unbedeutenden geselligen Vereinen verkommen oder als subventioniertes Hilfsorgan der Regierung oder der Unternehmer agieren. Die „Aufgaben" der Gewerkschaften in einer sich wandelnden Arbeitswelt, denen ich mich jetzt zuwende, beziehen sich also darauf, was zu tun ist, wenn die Gewerkschaften unter den neuen Bedingungen ihren Charakter als „Countervailing Power" behalten wollen. Die meisten Probleme und Tendenzen, die ich anführen werde, sind nicht neu und gewerkschaftliche Anpassungsprozesse sind schon längst in Gang; aber es handelt sich durchwegs um Bereiche, wo sich meiner Meinung nach die Problematik verschärfen und ausbreiten wird.

Die längerfristige Dynamik des Wirtschaftsprozesses und der Arbeitswelt ist stets in entscheidender Weise durch den technischen Wandel geprägt worden, der neben den ebenfalls wichtigen ökonomischen und organisatorischen Einflüssen zweifellos eine dominante Position einnimmt. Ich werde deshalb zunächst die zu behandelnde Problematik überwiegend aus dem Blickwinkel der technologischen Entwicklung aufrollen und ökonomische und organisatorische Einflüsse teils dieser Perspektive unterordnen, teils später gesondert behandeln. Aber dabei soll nicht vergessen werden, daß in der Realität diese Einflüsse in gegenseitiger Bedingtheit miteinander verflochten sind.

Der technische Wandel als Hauptfaktor einer geänderten Arbeitswelt und eines Anpassungsproblems für Arbeitnehmer und Gewerkschaften — das ist

---

[3] „In der kapitalistischen Gesellschaft hatten die Gewerkschaften stets eine doppelte Rolle. Erstens mußten sie im Rahmen von Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder verteidigen und weiter verbessern. Zweitens mußten sie als politischer Interessenverband tätig werden, entweder im Einvernehmen mit einer politischen Partei, oder selbständig, um günstige Gesetze zu erringen, oder tiefgreifender noch, um die Ablösung des Kapitalismus durch eine sozialistische Gesellschaftsordnung zustande zu bringen" (*Roberts* 1972, S. 74).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

also mein Ausgangspunkt. Nun könnte man mit Recht darauf hinweisen, daß die Problematik von technischer Dynamik und struktureller Anpassung so alt ist wie die moderne Industriegesellschaft und stets schon gewaltige Umstellungen erforderte, die nicht immer leicht, aber letzten Endes doch bewältigt werden konnten. Man denke an die Maschinenstürmer des frühen 19. Jahrhunderts oder an die langwierigen Umstellungsprozesse, die in vielen Gewerkschaftsverbänden nötig waren, um gelernte und ungelernte Arbeitskräfte unter einem Dach zu vereinigen. All diese Prozesse vollzogen sich vor dem Hintergrund technischer Umwälzungen, denen dann wieder ruhigere Zeiten folgten, in denen sich traditionelle Verhaltensweisen relativ ungestört entfalten konnten.

Wäre es nicht denkbar, daß die Besorgnisse und Anpassungsprobleme, die nun schon viele Jahre die Bevölkerung, die Wirtschafts- und die Gewerkschaftspolitik intensiv beschäftigen, auch nur ein Übergangsphänomen sind, das durch einen neuen technologischen Schub — gekennzeichnet durch die Kürzel „Mikroelektronik", „Computerisierung", „Roboterisierung" — ausgelöst wurde, das aber nach einem relativ mäßigen Umstellungsprozeß ohne größere Reibungen überwunden werden kann? Wenn dem so wäre, dann würde derzeit nur ein relativ beschränkter Handlungsbedarf für die Gewerkschaften bestehen, um die vorübergehenden Strukturprobleme etwas reibungsloser zu gestalten und die Opfer des Übergangs sozial abzusichern.

Vieles spricht aber dafür, daß wir es derzeit nicht mit einer zeitlich beschränkten Umstellungsperiode zu tun haben, wie sie etwa die Einführung des mechanischen Webstuhls im 19. Jhd. oder die Entwicklung zahlreicher Kunststoffprodukte in unserem Jhd. darstellen, sondern mit einer tiefgreifenden Änderung, die längerfristige Probleme aufwirft. Drei Faktoren sind es vor allem, welche die Anpassungsprobleme diesmal als schwieriger erscheinen lassen. Den ersten Faktor, der eher spekulativ und ökonomisch-technischer Natur ist, möchte ich nur erwähnen, ohne ihn dann weiter zu behandeln. Er bezieht sich auf die Frage, ob wir uns derzeit nicht am Talboden einer längeren Welle befinden, in welcher die Rezessionen hartnäckig und die Aufschwünge schwach sind. Wenn das zutreffen sollte, dann wäre jede strukturelle Umstellung auf längere Zeit erschwert, da die Absorption freigesetzter Arbeitskräfte nur schwer bewerkstelligt werden könnte.

Die beiden anderen „neuen" Faktoren sind jedoch weit weniger spekulativ und sind unmittelbar technologiebezogen. Der eine gilt für den technischen Wandel ganz allgemein und besagt, daß sich dieser Wechsel seit Ende des zweiten Weltkrieges in rasch wachsendem Tempo vollzieht, wozu ein enorm gewachsenes Forschungsestablishment, hohe F- und E-Ausgaben und die zunehmende Verlagerung des oligopolistischen Wettbewerbs auf technisch neue Güter (mit häufig neuen Produktionsverfahren) beigetragen haben. In den hochentwickelten Ländern beobachten wir somit einen dramatischen Wandel von einer „traditionellen" zu einer „innovatorischen" Welt. Der andere Faktor bezieht sich speziell auf die mikroelektronische Revolution und den Übergang von der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

„Produktions-" zur „Informationsgesellschaft". Dieser Wandel unterscheidet sich von früheren technischen „Revolutionen" durch die weit größere Breite des Einsatzgebietes der Mikroelektronik bei relativ niedrigem Kapitalbedarf. Nicht nur einzelne Branchen oder selbst der Industriesektor als Ganzes, sondern auch weite Bereiche des Dienstleistungssektors werden zu gleicher Zeit von der technologischen Dynamik und ihren Problemen betroffen.

Beide Faktoren — Tempo des technischen Fortschritts und mikroökonomische Revolution — haben entscheidende *und* dauernde Wirkungen auf die Arbeitswelt, welche für die Existenz und Funktionsweise der Gewerkschaften Probleme aufwerfen. Wenden wir uns zuerst dem Tempo-Problem zu. Hier, mehr als bei vielen anderen Problemen, stehen die Gewerkschaften vor der schwierigen Aufgabe, zwei zum Teil divergierende Ziele auf einen Nenner zu bringen. Einerseits müssen Gewerkschaften der Einführung neuer Technik positiv gegenüberstehen, um im internationalen Wettbewerb Arbeitsplätze zu sichern, andererseits müssen sie ihrer Schutzfunktion für ihre Mitglieder nachkommen, die durch den raschen Wandel mit Arbeitslosigkeit, Dequalifikation und hohen Mobilitätsanforderungen konfrontiert werden. Die Gewerkschaften können sich weder romantische Technikfeindlichkeit noch naiven Technikglauben leisten. Dieses Dilemma kommt sehr deutlich im Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes von 1981 zum Ausdruck, wo es heißt: „Die Gewerkschaften bejahen die technische Entwicklung als einen ausschlaggebenden Faktor für die Hebung des allgemeinen Lebensstandards und die Erleichterung der menschlichen Arbeit. Die technische Entwicklung muß in den Dienst der Sicherung der Beschäftigung und der Humanisierung der Arbeit gestellt werden. Produktivitätsfortschritte durch technische Neuerungen dürfen nicht zu sozialen Härten führen. Die Arbeitnehmer und ihre Familien sind umfassend vor den sozialen Folgen des strukturellen Wandels zu schützen" (Pfromm 1982, S. 73/4).

Das ist kein neues Problem. Aber es hat sich einerseits durch das gestiegene Tempo des technischen Fortschritts sehr verschärft, während seine Bewältigung andererseits durch die schlechtere allgemeine Wirtschaftslage schwieriger geworden ist. Jedenfalls haben die Gewerkschaften in den meisten Ländern in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren verstärkt versucht, diesen neuen Aufgaben mit neuen Mitteln zu begegnen.

Ein fundamentaler Ausgangspunkt liegt in der im eben angeführten Zitat implizierten Sichtweise. Technischer Fortschritt wird nicht als wünschenswert per se gehalten, sondern weil er zur allgemeinen Wohlfahrt beitragen kann, weil er die Bereitstellung von mehr Gütern und eine Reduzierung von Arbeitslast ermöglichen kann. Technischer Wandel bringt aber eben auch temporäre Arbeitslosigkeit, Dequalifikationen und große Umstellungsanforderungen, die wohlstandsmindernd wirken und außerdem sehr ungleich verteilt sind. Mit dem rascheren Tempo des technischen Wandels haben sich diese negativen Elemente verschärft: Mehr Personen werden stärker und öfter von technologischen „Störungen" betroffen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Aufgabe der Gewerkschaften ist es in diesem Zusammenhang zunächst einmal, ganz generell ein gewisses Gegengewicht gegen die Sichtweise von Technikern, deren Selbstverständnis auf rasche Einführung von Neuerungen drängt, und jene von Unternehmern, die vor allem die Unternehmensbilanz im Auge haben, zu bilden. Das kann manchmal bedeuten, daß das Tempo der Einführung technischer Neuerungen durch kollektivvertragliche Vereinbarungen bewußt gebremst wird, um die Anpassung zu erleichtern, oder daß die Betroffenen auf bestimmte Zeit abgeschirmt werden, sowohl was Arbeitsplatz wie Einkommen betrifft.

Weit wichtiger und fruchtbarer auf lange Sicht sind jedoch Bemühungen, nicht nur defensiv auf schädliche Wirkungen des technischen Fortschritts zu reagieren, sondern Voraussetzungen für eine möglichst früh einsetzende Einschätzung und Mitgestaltung des technischen Fortschritts zu schaffen, die dann eine kooperative Gestaltung der Innovationen durch Techniker, Management und Gewerkschaften ermöglichen. Da heutzutage technische Neuerungen nicht nur punktweise erfolgen, sondern häufig weite Betriebsbereiche erfassen, erfordert eine solche Strategie eine frühe Einschaltung von gewerkschaftlichen und Arbeitnehmerinteressen, um nicht später in konfliktgeladene technische „Sachzwänge" zu geraten.

Eine allgemeine Voraussetzung für solche weitergehende Technologiestrategien ist ein gewisser Grad von Beratungs- und Mitbestimmungsrechten in den Betrieben. Diese — früher vorwiegend demokratisch motivierte Forderung, die ja besonders in Deutschland Tradition hat — ist eine wichtige Voraussetzung, um im Vorfeld von Investitionen das Wissen und die Befürchtungen der Arbeitnehmer bezüglich Arbeit und Arbeitsbedingungen in die Planung der neuen Technik einzubeziehen. Dies kann später durchaus produktivitätssteigernd wirken, sowohl durch verstärkte Arbeitsmotivation wie durch anhaltende Lern- und Verbesserungseffekte.

Aber Mitbestimmungsrechte auf Betriebsebene reichen nicht aus. Den Gewerkschaften fallen ebenfalls wichtige Aufgaben zu. Erstens gilt es, sowohl aus allgemeinen Schutzinteressen wie zur Verhinderung von Wettbewerbsnachteilen für einzelne Firmen, gewisse technologische Richtlinien *generell* festzulegen, sei es durch Kollektivverträge, sei es durch Durchsetzung gesetzlicher Bestimmungen. Die Regeln, die in verschiedenen Ländern für Bildschirmarbeit ausgearbeitet und teilweise durchgesetzt wurden, sind ein Beispiel für eine solche übergreifende Tätigkeit. Zweitens und in Zukunft bedeutsamer ist aber die Tatsache, daß die Komplexität der neuen Technologien häufig einer konstruktiv-kritischen Mitarbeit der Betriebsangehörigen und der Betriebsräte enge Grenzen setzt. Ohne die Mithilfe der Gewerkschaften können diese Aufgaben nicht bewältigt werden. Allerdings können auch die Gewerkschaften diese Aufgaben nur erfüllen, wenn sie sich weit über ihre traditionellen Tätigkeiten hinaus mit technologischen Fragen beschäftigen, das nötige Expertenwissen mobilisieren und dieses den Betriebsräten rechtzeitig zur Verfügung stellen. Ein

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ausbau in dieser Richtung zusammen mit frühzeitigen Konsultationen mit dem Management und Technikern und mit einer begleitenden Kontrolle durch technologisch geschulte Betriebsangehörige stellt eine Möglichkeit dar, das Dilemma von Vor- und Nachteilen des technischen Wandels zu umgehen.

Am weitesten in dieser Richtung sind die skandinavischen Gewerkschaften vorgedrungen, die durch Kollektivverträge, Gesetze und zusätzliche Institutionen einen Rahmen für Mitbestimmung, frühzeitige Information und Diskussion über bevorstehende Innovationen, Anspruch der Arbeitnehmer auf gewerkschaftliche Beratung und Heranziehung technischer Experten, begleitende Kontrolle bei Einführung der Neuerungen etc. geschaffen haben. Der hohe Organisationsgrad der Arbeitnehmer (rund 85 % der Arbeitnehmer in Gewerkschaften in Schweden, 65 % in Norwegen, verglichen mit 58 % in Österreich, 33 % in Deutschland und 25 % in den USA in 1980[4]) und die Abwesenheit von Gewerkschaftsfeindlichkeit bei Regierung und Unternehmern haben dort diese Pionierversuche ermöglicht.[5] Eine wesentliche Erkenntnis, welche schwedische Arbeitsmarktforscher zu dieser Frage erarbeiteten, ist der Hinweis, daß die Gewerkschaften sich ihre eigenen Zugänge zur Technologieabschätzung erarbeiten müssen, wenn sie ihrer speziellen Aufgabe gerecht werden sollen. In einer Studie des schwedischen Zentrums für Arbeitsleben (Arbetslivscentrum) wird auf die Gefahren hingewiesen, wenn Gewerkschaften ihre technische Bildung in Computertechnologie ausschließlich durch Absorption des Wissens und der Sichtweisen von Systemtheoretikern oder Managern erwerben. Wenn sie das tun, dann, so heißt es, „gehen sie in eine Falle. Vielmehr müssen sie zunächst ihr eigenes grundlegendes Verständnis aufbauen, das eine enge Beziehung zur Arbeitssituation und zur gewerkschaftlichen Perspektive hat. Später kann dann das existierende Wissen in diesen zunächst selbst erarbeiteten Rahmen integriert werden."[6]

Die eben gemachten Überlegungen konzentrierten sich auf die Möglichkeiten, durch gewerkschaftliche Maßnahmen den Fluß des technischen Fortschritts in Bahnen zu lenken, welche verschiedene Nachteile mildern oder gar nicht erst entstehen lassen. Die Bejahung des technischen Wandels und die Unvermeidlichkeit von Umschichtungen erfordert aber auch, daß sich die Gewerkschaften intensiver als bisher um die Vorbereitung ihrer Mitglieder auf eine Arbeitswelt kümmern, in der Arbeitsprozesse und Qualifikationen rasch wechseln. Fragen der Bildungs- und Ausbildungspolitik auf betrieblicher und nationaler Ebene sind von unmittelbarer Bedeutung für die Verringerung von Arbeitslosigkeit, Dequalifizierung und Arbeitsleid. Gewerkschaften haben daher begonnen, sich in größerem Maße als früher mit Fragen der Bildung und Schulung zu beschäftigen.

---

[4] Siehe *Meidner* und *Hedborg* (1984), S. 42. Die Zahlen beziehen sich auf 1980. Seither ist die Organisationsdichte in den USA deutlich gefallen.

[5] Einen zusammenfassenden Überblick über die skandinavischen Maßnahmen gibt *Gill* (1985), Kap. 6. Im Kap. 5 sind Hinweise auf andere Länder.

[6] Siehe *Sandberg* (1979), hier zitiert nach *Gill* (1985), S. 147/8.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Auch hier geht es wieder darum, nicht gängige oder technokratische Erziehungsprogramme einfach zu übernehmen, sondern in die Umgestaltungsprozesse eine gewerkschaftliche Perspektive einzubringen. So kann z. B. nicht die unter dem Eindruck des raschen technischen Wandels vielfach erhobene technokratische Forderung nach einer „education permanente", einem lebenslangen Lernen, einfach übernommen werden, da sie die ganze Last der Dynamik auf den Arbeitnehmer schiebt. Vielmehr wird das Ziel eine möglichst flexible Grundausbildung sein müssen, vor allem auch in Betrieben und Lehrwerkstätten, die spätere Umstellungen ohne zu häufige Umschulungen erleichtert, während man gleichzeitig eine flexible Anpassung neuer Technologien an die so ausgebildeten Arbeitskräfte fordern und fördern muß.

Die Probleme der Temposteigerung gelten auch und ganz insbesondere im Zusammenhang mit der Mikroelektronik und Computertechnologie. Was deren rasche Ausdehnung aber zu einem Sonderproblem macht, ist, daß diese Technologie — wie schon erwähnt — alle Wirtschaftssektoren berührt, und das nicht nur durch Einführung neuer Maschinen oder durch Reform einzelner Teilprozesse, sondern durch tiefgreifende Wirkungen auf gesamte Arbeitsprozessanordnungen und -abläufe. Das stellt die Gewerkschaften — ebenso wie die Unternehmer und und die Politiker — vor eine Reihe von neuen Problemen. Bevor ich einige dieser Probleme im einzelnen erwähne, lassen Sie mich eine Passage aus einem Buch von Gill über Arbeit und neue Technologien zitieren, welche erkennen läßt, daß die früher behandelten gewerkschaftlichen Aufgaben im Bereich der Technologiefolgenabschätzung in diesem Bereich spezielle Kenntnisse und spezielle Maßnahmen erfordern.

„Informationstechnologie", so schreibt Gill, „ist noch immer in einer embryonalen Phase, aber sie läßt bereits erkennen, daß die Gewerkschaften neue Wege entwickeln müssen, wenn sie als ein wirksamer Einfluß überleben wollen. Im Falle traditioneller Technologie konzentrierten sich die Verhandlungsthemen auf Sachgüter wie Maschinen und Rostoffe, die im Produktionsprozeß eingesetzt werden; um über Fragen einer solchen Technologie zu verhandeln, besaßen die Gewerkschaften eine weite Kenntnis eines Spektrums von Standards, Regulierungen und Vorschriften, welche meist eingesetzt werden konnten, ob es nun um Kollektivverhandlungen oder Gesetzesvorschläge ging. Bei der Informationstechnologie hängen die Wirkungen auf die Arbeitsbedingungen, die Qualifikationen und den Arbeitsprozeß weit mehr von Systementwürfen ab als von der investierten ‚Hardware' als solcher, und die Gewerkschaften könnten sehr wohl darauf kommen, daß Verfahrensregeln und Verhandlungsstrategien, die in der Vergangenheit ausreichend waren, nicht so effizient sind wie früher" (Gill 1985, S. 139).

Zusätzlich zu dieser generellen Frage über grundlegende Besonderheiten der Computer- und Informationsgesellschaft und ihre Bedeutung für gewerkschaftliches Verhalten hat die mikroelektronische Revolution manche allgemeine technologische Probleme mit besonderer Schärfe sichtbar werden lassen. Es geht

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dabei vor allem um Fragen der Arbeitslosigkeit und der Qualifikationsstrukturen. Auf beiden Gebieten stehen die Gewerkschaften nicht nur vor neuen Herausforderungen, es bestehen auch große Unsicherheiten über die weitere Entwicklung.

Die Angst vor Rationalisierungsarbeitslosigkeit ist fast so alt wie der moderne technische Fortschritt. Theorie und historische Erfahrung haben gezeigt, daß die heißen Diskussionen zwischen Freisetzungs- und Kompensationstheoretikern auf Grund der bisherigen Entwicklung nicht einseitig für eine Gruppe entschieden werden können, sondern daß beide Ansätze gewisse Tendenzen erfassen, die zum Teil gleichzeitig am Werk sind. Simplifizierend kann man die Situation wohl so zusammenfassen, daß vor allem kurzfristig, sektorell und regional technologische Arbeitslosigkeit sehr wohl ernste wirtschaftliche und soziale Probleme aufwerfen kann, daß sich aber längerfristig die kompensatorischen Faktoren, kombiniert mit Wirtschaftswachstum und Arbeitszeitverkürzung, durchgesetzt haben.

Die entscheidende *neue* Frage ist nun, ob sich diese Situation mit dem Einbruch der Mikroelektronik und deren zu erwartender rascher Diffusion *grundlegend* geändert hat. Die dahingehenden Befürchtungen beruhen auf der schon betonten Tatsache des umfassenden Einsatzbereiches der neuen Technologien, so daß die traditionelle Umschichtung der Arbeitskräfte von einem arbeitssparenden Industrie- und Agrarsektor in einen arbeitsintensiven Dienstleistungssektor in Zukunft schwieriger sein werde, während gleichzeitig der kapitalsparende Charakter dieser Technologien eine raschere Diffusion bei geringen Ausstrahlungseffekten auf die vorgelagerte Investitionsgüterindustrie ermöglicht. Diesen Befürchtungen kann aus kompensationstheoretischer Sicht entgegengehalten werden, daß gerade die mikroelektronische Revolution nicht nur zu Prozeßinnovationen geführt hat, sondern eine Fülle von Möglichkeiten für die Entwicklung neuer Produkte eröffnet hat, welche positive Anstöße für eine Ausdehnung von Nachfrage und Beschäftigung auslösen würden.[7]

Was immer die weitere Entwicklung sein mag, es ist offensichtlich, daß in vielen Ländern, und in Deutschland ganz besonders, die Gewerkschaften — nicht zuletzt durch das *parallele* Auftreten der neuen und hartnäckigen Arbeitslosigkeit mit der neuen Technologie — sehr unter dem Eindruck der pessimistischen Variante stehen. Wiewohl beschäftigungspolitische Initiativen aller Art nach wie vor im Förderungskatalog der Gewerkschaften enthalten sind, ist die Arbeitszeitverkürzung zunehmend an die Spitze gerückt. Diese Forderung ist gegenwärtig — das soll vorweg festgestellt werden — insofern auf jeden Fall verständlich und vertretbar, als im historischen Prozeß ständiger Produktivitätssteigerung und Arbeitszeitverkürzung eine neue Etappe der Reduzierung der Wochen- und Jahresarbeitszeit durchaus in den „Rhythmus" der bisherigen Entwicklung passen würde, da seit fast mehr als zehn Jahren der Prozeß der Arbeitszeitverkürzung nahezu zum Stillstand gekommen ist.[7a]

[7] Siehe zu dieser Diskussion *Blattner* (1986) und die dort angeführte Literatur.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Aber darum geht es hier nicht, sondern um die offensichtlich verstärkte Hinwendung der Gewerkschaften zu Arbeitszeitforderungen als eine der Hauptstrategien in einer Welt verringerter Beschäftigungsmöglichkeiten. Kurzfristig gesehen mag das vielleicht die einzige effiziente Strategie sein, insbesondere in Staaten, wo die Regierungen wenig Bereitschaft zeigen, in Gemeinschaft mit den Gewerkschaften oder auch ohne sie Beschäftigungsprogramme zu entwickeln und auszuführen. Aber auf längere Sicht und angesichts der Tatsache, daß Mitgliederwünsche und objektive Umstände durchaus noch materielle Ziele erkennen lassen, wäre es wahrscheinlich ein gefährlicher Fehler, die Alternative einer expansiven Beschäftigungspolitik aus den Augen zu verlieren. Wenn diese eine Chance hat, sollten nach Erfolgen in der laufenden Arbeitszeitverkürzungsrunde andere beschäftigungspolitische Strategien ins Zentrum der Bemühungen rücken. Sollten sich hingegen die negativen Utopien von wachsender technologischer Freisetzung und menschenleeren Fabriken als realistisch erweisen, dann müßten die Gewerkschaften auf weit radikalere Formen der Arbeitszeitverkürzung umschalten und sich ernsthaft mit einigen jetzt schon diskutierten Alternativsystemen von Einkommen und Beschäftigung befassen, wie sie etwa in der Basislohndebatte vorgebracht wurden. Jedenfalls legen es die Unsicherheiten der kommenden Tendenzen nahe, traditionelle gewerkschaftliche Instrumente und Ziele flexibel zu halten und sie im Lichte von laufenden wissenschaftlichen Erkenntnissen und praktischen Erfahrungen immer wieder kritisch zu überprüfen.

Ebenso wie bei der Beschäftigung wirft die neue Technologie in der Frage der beruflichen Qualifikation neue Probleme und Unsicherheiten auf, die für die Gewerkschaften relevant sind. Die diversen Untersuchungen, welche die Folgen der Computerisierung auf die Qualifikationsstrukturen zu analysieren und prognostizieren versuchen, kommen zum Teil zu recht unterschiedlichen Resultaten. Das ist nicht weiter verwunderlich, da es sich zum Teil um Fallstudien oder Teilausschnitte aus der Gesamtwirtschaft handelt und die Wirkungen des technologischen Wandels von Fall zu Fall verschieden sein können. Generelle Aussagen konzentrierten sich bisher größtenteils auf zwei einander widersprechende Vermutungen. Einerseits spricht man von einer Tendenz zu einer Polarisierung der Qualifikationsstruktur mit Schwergewichten bei besonders hochqualifizierten und relativ unqualifizierten Arbeitskräften, andererseits erwarten manche Studien einen Trend zu einer generellen Höherqualifizierung auf allen Stufen.

Wie dem auch sei, eine Lockerung und Umwandlung der traditionellen Qualifikationsstrukturen und Berufshierarchien ist zu erwarten, soweit sie nicht sowieso schon im Gange ist. Dies und die durch die allgemeine technische

---

[7a] Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im industriell-gewerblichen Bereich von zehn westeuropäischen Staaten sank von 1960 bis 1975 um ca. 18 %; seither ist sie um etwa 5 % gesunken. (Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen, *Arbeitszeitentwicklung und Arbeitszeitpolitik*, Wien 1984, S. 26 und eigene Schätzungen).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Dynamik geförderte rasche Proliferation neuer Berufe stellt die Gewerkschaften vor neue und differenzierte Aufgaben in der Frage der Gruppenbildung und Lohnstrukturen. Traditionelle Berufe und Lohndifferenzen, die als Richtschnur bei Verhandlungen gelten konnten, verlieren an Bedeutung, während umgekehrt Industriegrenzen überschreitende Berufsinteressen und Tätigkeiten gemeinsame Betreuung und Regelung erforderlich machen können. All dies kann die Gewerkschaftspolitik und -organisation vor neue Aufgaben stellen: Polarisierung der Qualifikationen würde Fragen der Ausbildung und der Aufrechterhaltung einer solidarischen Lohnpolitik dringlicher machen, um die Einheit und Schlagkraft der Organisation zu erhalten; die alte Auseinandersetzung über Berufs- oder Industrieprinzip als Grundlage der Gewerkschaftsgliederung kann wieder aktuell werden; die Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen wird in Zukunft vielleicht in anderen Proportionen auf branchenweite Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und gesetzliche Rahmenbedingungen aufgeteilt werden müssen als in der Vergangenheit, um den differenzierteren und komplexeren Bedingungen flexibel begegnen zu können.

Dabei wird es aber weiter Aufgabe der Gewerkschaften sein müssen, berufsmäßig, branchenweise und regional für die Erhaltung möglichst einheitlicher und transparenter Mindestlöhne und Mindestarbeitsbedingungen zu sorgen. Das liegt nicht nur im Interesse einer solidarischen Festigung der Gesamtgewerkschaft. Es verhindert auch die Benachteiligung verhandlungsschwacher Gruppen und Regionen und schafft — was volkswirtschaftlich bedeutsam ist — jenen einheitlichen Preis (für Arbeit), wie er auf einem perfekten, transparenten Markt zu erwarten wäre und der eine effiziente Zuteilung der Arbeiter zu den effizientesten Betrieben begünstigt.[8] Aus diesen (und anderen) Gründen dürften einige Vorschläge für neue Lohnzahlungssysteme, wie das von Weitzman vorgeschlagene Share System oder die Vorschläge für ein zweigleisiges Lohnsystem, von denen sich manche Autoren besondere Beschäftigungseffekte erwarten, bei Gewerkschaften kaum Anklang finden.

Die bisherigen Ausführungen konzentrierten sich auf Wandlungen in der Arbeitswelt, die überwiegend durch das geänderte Tempo und den geänderten Charakter des technischen Fortschritts verursacht sind. Eine weitere Gruppe von neuen Überlegungen werden den Gewerkschaften durch Wandlungen abgefordert, welche sich überwiegend aus organisatorischen und strukturellen Verschiebungen ergeben, die zwar auch zum Teil mit dem technologischen Wandel zusammenhängen, aber eher in lockerer und weniger zwingender Weise als die früher besprochenen Tendenzen. Einige der wichtigsten Entwicklungen

---

[8] Sidney und Beatrice Webb, die bedeutenden englischen Pioniere der Gewerkschaftsforschung, sahen in der Festlegung *einheitlicher* Löhne und der damit verbundenen Verhinderung „monopsonistischer Ausbeutung" (in Joan Robinsons Terminologie) eine der wichtigsten Aufgaben der Gewerkschaften. Wie Joan *Robinson* in ihrer „Economics of Imperfect Competition" (1933) zeigte, kann dies auf monopolistisch-monopsonistischen Märkten zu einer Ausweitung der Beschäftigung führen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

auf diesem Gebiet sollen nun unter dem Gesichtspunkt gewerkschaftlicher Anpassungsprobleme kurz aufgezählt werden.

Wenn wir uns zunächst dem Arbeitsprozeß zuwenden, so zeigt sich, daß die Computertechnologie nicht nur — *notwendigerweise* — neue Berufe, Qualifikationen und Dequalifikationen mit sich bringt, sondern auch die *Möglichkeit* recht einschneidender Umänderungen der Arbeitsorganisation. Die klassische Basis gewerkschaftlicher Organisation, die Vollzeitbelegschaften in Fabriken und Büros, kann zunehmend aufgelockert werden. Dezentralisierung, Teilzeitarbeit, neue Heimarbeit, Werkverträge, Leiharbeit etc. sind einige Schlagworte, welche die Vielfalt der Gestaltungsmöglichkeiten andeuten. Die Gewerkschaften werden durch diese Möglichkeiten vor schwierige Aufgaben gestellt. Zunächst einmal ergibt sich — unabhängig davon, wie sie zu diesen Möglichkeiten stehen —, daß diese Tendenzen den Abschluß von Tarifverträgen und legislative Entwürfe komplizierter gestalten werden als bisher und daß es nicht leicht sein wird, eine den jetzigen Standards entsprechende „solidarische" Lohnstruktur und vergleichbaren sozialen Schutz für alle Arbeitskategorien zu sichern, eine Aufgabe übrigens, welche die Gewerkschaften schon lange im Zusammenhang mit segmentierten Arbeitsmärkten belastet.

Soweit ein deutlicher Gegensatz zwischen Unternehmer- und Belegschaftsinteressen bezüglich der Einführung neuer Organisationsformen besteht, befindet sich die Gewerkschaft zumindest in der gewohnten Verhandlungsposition, wo — wie bei der Lohnfrage — Forderung und Gegenforderung einander gegenüberstehen und ein Kompromiß gesucht werden muß. So sieht es etwa bei den nun größeren Möglichkeiten einer Flexibilisierung der Arbeitszeit aus, wo kapazitätsorientierte Unternehmensinteressen und Zeitsouveränitätswünsche der Arbeitnehmer konfrontiert werden. Kritischer wird es, wenn gewisse neue Formen — z. B. manche Formen der Teilzeit- oder Leiharbeit — aus gewerkschaftlicher Sicht lohn- und sozialpolitische Errungenschaften gefährden können und daher nicht im Interesse ihrer Mitglieder sind, aber von manchen Gruppen — z. B. Frauen oder Jugendlichen — auch in ihrer jetzigen Form gewünscht werden. In diesen Fällen werden die Gewerkschaften — wenn sie ihren Gesamtvertretungsanspruch für alle Gruppen erhalten wollen — in Zukunft vor schwierigeren und differenzierteren Bargaining-Problemen stehen als in der Vergangenheit. Die Probleme einzelner innergewerkschaftlicher Gruppierungen, deren Differenziertheit steigen wird, werden stärker berücksichtigt und aufeinander abgestimmt werden müssen.

Wenn wir von der Ebene der Arbeitsorganisation zur Ebene der Unternehmung übergehen, zeigen sich ähnliche Abbröckelungen von traditionellen Verhandlungsbedingungen. Zwei Entwicklungen sind hier von Bedeutung. Auf der einen Seite führen Finanzierungs- und Risikoprobleme ebenso wie moderne Managementkonzepte zur Aufsplitterung großer Konzerne in *formal* unabhängige und unabhängig bilanzierende Entscheidungseinheiten, andererseits vermehrt sich durch Wachstum und Fusionen die Zahl der multinationalen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Konzerne. Beide Entwicklungen werfen Probleme auf. Die Stückelung von Konzernen schwächt die Aktionen der Gewerkschaften und Betriebsräte, welche nun betriebliche Abmachungen in kleineren Einheiten durchführen müssen und die breitere Basis und die Expertise verlieren, welche ihnen bei größeren Komplexen häufig beispielhafte Vorstöße ermöglichen. Hier geht es darum, die konzernmäßig zusammenhängenden Betriebe in einen einheitlichen Verhandlungsverbund zu bringen bzw. gewerkschaftliche Koordinationsfunktionen auszubauen.

Potentiell von weit größerer Bedeutung sind die taktischen und strategischen Nachteile, die der gewerkschaftlichen Position aus der Existenz der multinationalen Unternehmungen erwachsen können. So wie die weltweiten Stützpunkte den Multis ein relativ rasches Umdisponieren von Ländern mit hohen Steuern zu solchen mit niedrigen ermöglichen, so können sie auch „unerwünschten" Arbeiterforderungen durch Produktionsverlagerung in andere Länder ausweichen. Lange bevor solche Verlagerungen effektiv stattfinden, genügt schon die offene oder versteckte Androhung solcher Strategien, um die Verhandlungsposition der Gewerkschaften zu schwächen.

Reaktionen der Gewerkschaften auf diese Herausforderung sind noch recht schwach entwickelt. Es geht dabei allerdings auch um sehr schwierige Aufgaben, die über den nationalen Bereich hinausgehen. Die Internationalisierung der Unternehmen und der Produktion erfordert von der „Countervailing Power", den Gewerkschaften, ebenfalls transnationale Aktivitäten, wenn sie ihre Schlagkraft erhalten wollen. Das bedeutet eine Operationalisierung des in der gewerkschaftlichen Ideologie schon stets vorhandenen Solidaritätsgedankens, insbesondere im Falle größerer Konflikte mit multinationalen Gesellschaften und zur Unterstützung der Errichtung und des Ausbaus von demokratischen Gewerkschaften in den Entwicklungsländern, um einheitlichere Bedingungen für die Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen zu schaffen.

Das Thema meiner Darlegungen war die Skizzierung einiger der wichtigsten Probleme und Aufgaben, die sich für die Gewerkschaften durch neuere Entwicklungen auf der „Mikro-Ebene" ergeben. Fragen des Engagements der Gewerkschaften in globalen Fragen, wie hohe Beschäftigung, ein hoher und „gerecht" verteilter Lebensstandard, humane Arbeitsbedingungen etc., waren nicht Gegenstand dieser Betrachtungen. Zum Abschluß soll aber darauf hingewiesen werden, daß diese globalen Aspekte und die gewerkschaftlichen Tätigkeiten in diesen Bereichen mit den bisher besprochenen „Mikro"-Aufgaben und -Problemen in mancherlei Hinsicht verknüpft sind.

Die Fähigkeit der Gewerkschaften, ihren traditionellen und neuen Aufgaben auf der Mikroebene erfolgreich nachzukommen, ist in hohem Maße von den globalen Rahmenbedingungen abhängig. Nicht nur engen die „Sachzwänge" von Rezessionen und Arbeitslosigkeit den Bewegungsspielraum der Gewerkschaften ein und drängen sie in eine Defensivstellung; es ist auch eine empirisch belegte Tatsache, daß die Gewerkschaften in solchen schlechten Zeiten Mitglie-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der verlieren und damit Schlagkraft einbüßen.[9] Was immer sich an neuen Aufgaben im Detail ergeben mag, Hauptaufgabe einer gewerkschaftlichen Strategie wird es nach wie vor bleiben müssen, den Primat einer hohen Beschäftigung mit Nachdruck zu vertreten, sei es durch Forderungen nach beschäftigungspolitischen Programmen, sei es durch beschäftigungsfördernde und beschäftigungssichernde Klauseln in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen. Wohin das Gewicht vor allem verlegt werden soll, ist nicht zuletzt eine Frage der politischen und institutionellen Konstellation.[10]

Die Bemühungen der Gewerkschaften um eine aktive Beschäftigungspolitik stoßen nun schon seit geraumer Zeit in vielen Staaten auf beachtlichen Widerstand. Soweit dieser Widerstand auf prinzipieller Abneigung gegen staatliche Eingriffe fußt, gehört diese Frage zum „normalen" Geschäft der Gewerkschaften, in einer Welt von Konflikten zu versuchen, ihren Standpunkt möglichst tatkräftig zu vertreten und durchzusetzen. Ein nicht unwesentlicher Teil der Skepsis und des Widerstandes gegen größere Beschäftigungsinitiativen entspricht aber nicht so sehr einer prinzipiell ablehnenden Haltung, sondern der durch die Erfahrungen der sechziger und der frühen siebziger Jahre genährten Angst, solche Initiativen würden wieder einen größeren Inflationsschub auslösen. Aus diesem Grund, weil die Inflationsangst zu einem Haupthindernis bei den Bemühungen um eine aktivere Beschäftigungspolitik geworden ist, werden sich die Gewerkschaften trotz mancher nicht sehr ermutigender Erfahrungen immer wieder mit den Möglichkeiten einer Einkommenspolitik beschäftigen müssen.

Freilich kann man nicht erwarten, daß die Gewerkschaften für sich allein durch eine zurückhaltende Lohnpolitik die Inflationsproblematik abfangen. Selbst wenn dies möglich wäre, wäre es unzumutbar und für die gewerkschaftliche Organisation selbstmörderisch, wie es ja überhaupt bei einem derartig komplex-interdependenten Phänomen absurd ist, „Schuld" und Verantwortung einer einzigen Gruppe — seien es nun die Gewerkschaften, die preissetzenden

---

[9] In Regressionsmodellen zur Analyse von Änderungen der gewerkschaftlichen Organisationsdichte in den USA, Australien, England und Schweden erhalten *Bain* und *Elsheikh* (1976) signifikante Ergebnisse, die zeigen, daß diese Änderungen positiv mit der Inflationsrate (Preis- *und* Lohnsteigerungen) und negativ mit der Arbeitslosigkeit und dem schon erreichten Organisationsgrad korreliert sind.

[10] Verschiedene Gewerkschaftstheoretiker haben darauf hingewiesen, daß insbesondere in den Staaten, in denen die Gewerkschaften eine traditionell legalistische Ausrichtung haben — wie etwa in Deutschland und Österreich — die Möglichkeiten von kollektivvertraglichen Vorstößen auf neue — über Lohn und Arbeitsbedingungen hinausgehende — Zielsetzungen (Beschäftigung, Humanisierung der Arbeit, ökologische Ziele etc.) stärker ins Auge gefaßt werden könnten. Siehe z. B. *Gerfin* (1977), der unter anderem bemerkt, die deutschen Gewerkschaften hätten „bislang durchwegs auf staatliche Regelungen gesetzt und gedrängt, also wenig davon Gebrauch gemacht, daß funktional wie rechtlich ein weiter Bereich konkurrierender Kompetenz zwischen Staat und Tarifparteien besteht und daß sie Gestaltungskompetenz um so mehr besitzen, je weniger der Staat seine gesetzgeberische Kompetenz wahrnimmt, wie es zunehmend der Fall zu sein scheint".

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Unternehmen, die Nationalbank oder „die" Politiker — zuzuschieben. Aber einkommenspolitische Maßnahmen in einem weiten Sinn, in einer Art von Sozialkontrakt oder multilevel bargaining, wo Kompromisse auf mehreren Ebenen und in mehreren Bereichen getätigt werden, könnten Staat und Verbände in der globalen Aufgabe zusammenführen, einen günstigeren Rahmen zur Bewältigung der bereits erwähnten und noch anstehender Probleme zu schaffen.

Literatur

Bain, G. S., *Elsheikh*, F. (1976): Union Growth and the Business Cycle: An Econometric Analysis. Oxford.

Bergmann, J., *Jacobi*, O., *Müller-Jentsch*, W. (1979): Gewerkschaften in der Bundesrepublik. Bd. 1: Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliedinteressen und ökonomischen Sachzwängen. 2. Aufl. Frankfurt.

Blattner, N. (1986): „Technischer Wandel und Beschäftigung: Zum Stand der Diskussion" in Bombach, G., Gahlen, B., Ott, A. E. (Hrsg.), Technologischer Wandel — Analyse und Fakten. Tübingen.

Dunlop, J. T. (1944): Wage Determination under Trade Unions. New York.

Fürstenberg, F. (1984): „Recent Trends in Collective Bargaining in the Federal Republic of Germany", International Labour Review, Vol. 123, pp. 615–30.

Gerfin, H. (1977): „Funktionswandel der Tarifverträge", Hugo Sinzheimer Gedächtnisveranstaltung zum 100. Geburtstag. Schriftenreihe der Otto-Brenner Stiftung. Frankfurt. Wiederabgedruckt (leicht verändert) in Teichmann (1981).

Gill, C. (1985): Work, Unemployment and the New Technology. Cambridge.

Meidner, R., *Hedborg*, A. (1984): Modell Schweden. Erfahrungen einer Wohlfahrtsgesellschaft. Frankfurt.

Michels, R. (1957): Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie. 2. Aufl., Stuttgart.

Oswald, A. J. (1985): The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey", The Scandinavian Journal of Economics, Vo. 87, pp. 160–193.

Pfromm, H. A. (1982): Das neue DGB-Grundsatzprogramm. München.

Roberts, R. (1972): „Gewerkschaften in der Überflußgesellschaft" in Friedrichs, G., (Red.), Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland, 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen. Bd. 9: Zukunft der Gewerkschaften. Frankfurt.

Robinson, J. (1933): The Economics of Imperfect Competition, London.

Ross, A. M. (1948): Trade Union Wage Policy. Berkeley.

Sandberg, A. (1979): Computers Dividing Men and Work. Stockholm.

Teichmann, U. (1981): Gewerkschaften. Analysen, Theorie und Politik. Darmstadt.

Weber, M. (1956): Wirtschaft und Gesellschaft. 4. Aufl., Tübingen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Beschäftigungsprobleme auf Grund von Inflexibilitäten auf Arbeitsmärkten?

Von *Wolfgang Franz*, Stuttgart*

> When millions of people become unemployed, it is not because of their individual characteristics. They have not suddenly become lazy or unruly or unproductive or untrainable. The jobs are just not there.
>
> J. Tobin (1984)

> Hauptursache der Arbeitslosigkeit sind also Strukturprobleme und zu hohe Lohnkosten ... Die konjunkturelle Arbeitslosigkeit wird als Restgröße ermittelt und beträgt folglich 400 000 Personen ...
>
> Institut der deutschen Wirtschaft (1986)

I. Einführung

Erhebliche und zunehmende Inflexibilitäten auf Arbeitsmärkten werden unter Ökonomen und in der Öffentlichkeit in verstärktem Umfang für den dramatischen Anstieg der Beschäftigungslosigkeit insbesondere in den achtziger Jahren verantwortlich gemacht. Die teilweise imposanten Wortkompositionen reichen von „strukturellen Verwerfungen" bis zur „Eurosklerose", um nur zwei Beispiele zu nennen. Demgegenüber müssen Defizite im Hinblick auf wissenschaftliche Analysen konstatiert werden, die sich in einer quantitativ orientierten und zusammenfassenden Darstellung um Auskunft darüber bemühen, inwieweit diese Schuldzuweisungen zu Recht bestehen. Anliegen dieses Beitrages ist es zu versuchen, diese Lücke zu schließen.

Eine allgemeine und operationale Definition des angesprochenen Begriffs „Inflexibilität", die alle Facetten möglicher Rigiditäten einschließt, scheint kaum möglich. In seinem Kern spricht dieser Ausdruck die Notwendigkeit an, sich möglichst ohne Zeitverlust an veränderte wirtschaftliche Gegebenheiten anzupassen, wobei Hindernisse im Bereich institutioneller Regelungen und (in-) formeller Arrangements auf den Märkten identifiziert werden. Inflexibilitäten auf Arbeitsmärkten können somit beispielsweise eine fehlende oder mangelhafte

* Für wertvolle Unterstützung bei den Berechnungen danke ich W. Smolny und den Famulanten meines Lehrstuhls. Großzügige Hilfe erhielt ich auch von W. Krämer (Hannover), H. Birg (Bielefeld) und G. Ronning (Konstanz). Hilfreiche Kommentare gaben mir K. Kraft und Seminarteilnehmer der Universitäten Hannover und Konstanz.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Adjustierung der angebotenen und nachgefragten Arbeitsmenge in quantitativer und qualitativer Hinsicht bedeuten oder sich auf die Aufrechterhaltung nicht marktgerechter Löhne beziehen.

Der Verdacht, daß Inflexibilitäten in der Tat ein Problem für die deutsche Volkswirtschaft darstellen, wird zunächst gestützt, wenn empirische Resultate bezüglich etwaiger Lageveränderungen der Phillips- und der Beveridge-Kurve zu Rate gezogen werden. Im Hinblick auf die erstgenannte Relation ist für die Bundesrepublik Deutschland — ebenso wie für die meisten anderen westlichen Länder — zu beobachten, daß sich die inflationsstabile Arbeitslosenquote[1] nicht nur in der vergangenen Dekade, sondern auch in den achtziger Jahren erhöht hat. Schätzungen der OECD belaufen sich auf 3.5 v. H. (5 v. H.) für die Zeitperiode 1976/80 (1981/83).[2] Eine Beschäftigungslosigkeit, die ausschließlich auf ein gesamtwirtschaftliches Nachfragedefizit zurückzuführen ist, würde indessen eine konstante inflationsstabile Arbeitslosenquote nahelegen. Dasselbe gilt mutatis mutandis auch für die Beveridge-Kurve, die sich im Zeitablauf ebenfalls nach außen verlagert zu haben scheint und damit ein schwieriger gewordenes Zusammenspielen von angebotener und nachgefragter Arbeit andeutet.[3]

Als generelle Vorgehensweise dieses Beitrags bietet sich zunächst an, den zeitlichen Verlauf der quantitativen Größenordnung der noch näher zu erläuternden Rigiditäten in den siebziger und achtziger Jahren zu untersuchen. Wenn sie in ihrer Bedeutung zugenommen haben, dann ist der Erklärungsbeitrag zum Anstieg der Arbeitslosigkeit zu evaluieren. Falls sie in ihrer Größenordnung jedoch konstant geblieben oder gesunken sind, dann wäre zu fragen, ob (noch) weniger Inflexibilität zur Lösung der Beschäftigungsprobleme beigetragen hätte. Es ist offenkundig, daß aus methodischer Sicht die erste Frage am ehesten zu beantworten ist und daher im Mittelpunkt dieses Beitrages steht. Die Frage, was bei mehr Flexibilität geschehen wäre, kann dagegen nur ansatzweise behandelt werden — etwa im Vergleich zu den Ländern, in denen dieses Mehr an Flexibilität tatsächlich vorhanden war oder ist.

Ein weiterer Nachteil der Methodik dieser Studie liegt darin, daß ein Katalog von potentiell relevanten Rigiditäten in einer theoretischen und empirischen Analyse „abgearbeitet" wird. Die Forderung, alle untersuchten Rigiditäten aus einem einzigen theoretischen Ansatz herzuleiten, ist zwar berechtigt, jedoch erscheint ihre Realisierung beim gegenwärtigen Stand der theoretischen Diskussion aussichtslos.

---

[1] Der Begriff firmiert in der internationalen Literatur unter NAIRU („non-accelerating inflationary rate of unemployment") und gibt die Arbeitslosenquote an, die mit einer stabilen Inflationsrate vereinbar ist. Für eine Erläuterung des Konzepts vgl. *Franz* (1986b).

[2] *Coe* (1985), S. 113, Tabelle 8, Spalte 2. Vgl. auch *Assenmacher* (1986).

[3] Die Beveridge-Kurve setzt Arbeitslosigkeit und offene Stellen einander in Beziehung. Eine Erläuterung des Konzepts, seine theoretische Begründung und empirische Überprüfung findet sich in *Franz* (1987a).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Der vorliegende Beitrag ist wie folgt aufgebaut. Lohnrigiditäten sowohl auf makroökonomischer Ebene als auch auf inter- und intrasektoraler Grundlage sind Gegenstand der Untersuchungen der folgenden Kapitel II und III. Abschnitt IV beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit strukturelle Hemmnisse — z. B. in Form einer verringerten Mobilität des Faktors Arbeit — als Ursache der Beschäftigungslosigkeit in Frage kommen, während die Rolle institutioneller Regelungen — Kündigungsschutz und Arbeitslosenversicherung — in Kapitel V behandelt wird. Der Beitrag schließt mit einer Zusammenfassung und kritischen Würdigung der Hauptergebnisse.

II. Die Bedeutung makroökonomischer Lohnrigiditäten

Nach unten inflexible und daher bei Vorliegen von Angebotsschocks mit Vollbeschäftigung möglicherweise nicht (mehr) vereinbare Reallöhne werden als Hauptkandidaten zur Erklärung persistenter Arbeitslosigkeit genannt. Insbesondere in internationalen Vergleichen wird gewöhnlich auf die hohe Flexibilität amerikanischer und japanischer Reallöhne als Begründung für die geringeren Beschäftigungsprobleme dieser Länder hingewiesen.

Aus theoretischer Sicht kommen mehrere Ansätze zu dem Ergebnis, daß rigide Löhne (nicht aber deshalb auch notwendigerweise Arbeitslosigkeit) durchaus mit rationalem Verhalten der Vertragsparteien vereinbar sein können. Drei Beispiele mögen dies belegen.[4]

(i) Aus kontrakttheoretischer Sicht können risiko-neutrale Unternehmen ihre risiko-aversen Beschäftigten mit Hilfe rigider Löhne in einer optimalen Weise versichern, es sei denn, es liegt bei beiden Vertragsparteien eine asymmetrische Information über die Wahrscheinlichkeitsverteilung des für die Firma relevanten Outputpreises vor.

(ii) In Effizienzlohnmodellen kontrolliert der Lohnsatz in der Regel zwei Variable — Beschäftigung und Arbeitsanstrengungen („efforts"). Unter speziellen Annahmen bezüglich der Produktionsfunktion[5] kann gezeigt werden, daß das Prinzip der Gewinnmaximierung einen rigiden Nominallohn erfordert.[6]

(iii) Theoretische Ansätze optimalen Gewerkschaftsverhaltens können ebenfalls mit rigidem Nominallohn konsistent sein. Im Modell von McDonald und Solow (1981) ist dies dann gegeben, wenn die Lohnelastizität der

[4] Individuell rationales Verhalten kann natürlich zu gesamtgesellschaftlichen Verlusten führen. Die folgende Aufzählung ist nicht erschöpfend. Vgl. *Carruth* und *Oswald* (1986) und *Franz* (1986a).

[5] Die Produktionsfunktion muß konkav und vom Typ f(e*n) sein, mit e = Anstrengung und n = Anzahl der Beschäftigten, vgl. *Carruth* und *Oswald* (1986), S. 9.

[6] Für eine Übersicht über Effizienzlohnmodelle vgl. *Akerlof* und *Yellen* (1986) sowie *Gerlach* und *Hübler* (1985).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitsnachfrage sowie das Verhältnis: Arbeitseinkommen zu Umsatz konstante Größen sind. Auch Modelle gewerkschaftlichen Verhaltens, in denen die beschäftigten „Insider" und nicht die arbeitslosen „Outsider" die Lohnhöhe mit der Firma aushandeln, weisen in diese Richtung.[7]

In diesem Abschnitt wird das makroökonomische Konzept einer Lohnrigidität untersucht, während eine Analyse der Flexibilität der Lohnstruktur dem folgenden Kapitel vorbehalten bleibt.

Dieses Konzept erfordert zunächst eine Unterscheidung zwischen einer Anpassung der Reallöhne an eine im Konjunkturverlauf schwankende Produktivität und einer Reaktion der Reallöhne auf Angebotsschocks wie z. B. auf die exorbitant gestiegenen Rohstoffpreise. Wenn auch im Hinblick auf den erstgenannten Fall in der Regel ein zeitlicher Nachlauf der Reallohnentwicklung im Vergleich zum Produktivitätsfortschritt beobachtet werden kann — bedingt durch institutionelle Regelungen bezüglich der Lohnverhandlungen und als Ausdruck des Interesses an einem zeitlich geglätteten Einkommensprofil im Sinne kontrakttheoretischer Überlegungen —, so kann diese mangelnde Flexibilität mit einer geringen strukturellen Komponente der Arbeitslosigkeit einhergehen, solange Veränderungen der Relativpreise und der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage die konjunkturüblichen Bandbreiten nicht verlassen.[8]

Wesentlich problematischer sind hingegen Lohnrigiditäten bei Auftreten von größeren Angebotsschocks wie die Energiepreisschübe der letzten Dekade. Da Energie sowohl ein Konsumgut als auch einen Produktionsfaktor darstellt, bleiben die Produktionskosten trotz eines Energiepreisschocks nur dann konstant, wenn die Substitutionselastizitäten zwischen den Produktionsfaktoren unendlich sind und wenn die Nominallöhne nicht auf die gestiegenen Preise für Konsumgüter reagieren. Beide Voraussetzungen liegen in der Realität offenkundig nicht vor. Infolge kurzfristig niedriger Substitutionselastizitätswerte steigen die Produktionskosten, so daß eine entsprechende Adjustierung des Reallohns erforderlich wird, sei es, daß er sich an die gesunkene Arbeitsproduktivität anpassen muß, sei es, daß die Verschlechterung der Beschäftigung infolge des Angebotsschocks einen Druck auf den Anstieg der Nominallöhne ausübt.[9]

Mithin bestimmen vier Faktoren die Flexibilität des Reallohnes auf den genannten Angebotsschock — die Reaktion des Nominallohnes auf die veränderten Terms of Trade, die gestiegene Inflationsrate der Konsumgüterpreise, die gesunkene Fortschrittsrate der trendmäßigen Arbeitsproduktivität sowie auf die veränderte Arbeitsmarktsituation. Eine Meßziffer, die alle Determinan-

---

[7] Vgl. z. B. *Lindbeck* und *Snower* (1986) und *Franz* (1987b). Zusätzlich ist zu berücksichtigen, daß gesetzliche Rahmenbedingungen dafür verantwortlich sein können, daß es die „Insider-Outsider"-Problematik und gewerkschaftliche Macht überhaupt gibt.

[8] Vgl. *Klau* und *Mittelstädt* (1986).

[9] Die theoretische Analyse der hier verbal vorgetragenen, zusammenfassenden Argumente findet sich z. B. bei *Bruno* (1984), Bruno und *Sachs* (1982) und *Artus* (1984). Vgl. auch *Klau* und *Mittelstädt* (1986).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ten zusammenfaßt, ist schwierig zu konstruieren, nicht zuletzt auch deshalb, weil sie nicht unabhängig voneinander sind. Empirische Untersuchungen konzentrieren sich daher auch auf einzelne dieser Bestimmungsgründe.[10] Für die Fragestellung dieses Beitrags ist zudem von Relevanz, ob und inwieweit eine verringerte Flexibilität den Anstieg der Arbeitslosigkeit erklären kann.[11]

Folgendes Maß einer Reallohnflexibilität (RLF) bei Angebotsschocks bildet die Grundlage für die folgenden Berechnungen:

(1) $$RLF_t = |E(\hat{w}_t, AQ_t)| + |E(\hat{w}_t, \hat{x})| - |E(\hat{w}_t, \hat{p}_t)|$$

mit $E(\hat{w}, AQ)$ = Elastizität der Wachstumsrate des Nominallohnes w in bezug auf die Arbeitslosenquote AQ.

$E(\hat{w}, \hat{x})$ = Elastizität der Wachstumsrate des Nominallohnes w in bezug auf die Fortschrittsrate der trendmäßigen Arbeitsproduktivität x.

$E(\hat{w}, \hat{p})$ = Elastizität der Wachstumsrate des Nominallohnes w in bezug auf die Inflationsrate der Konsumgüterpreise p.

Ein im Zeitablauf steigender Wert von RLF bedeutet in diesem Kontext eine höhere Reallohnflexibilität, weil

(i) eine höhere Sensibilität der Nominallohnentwicklung auf die Arbeitslosenquote zu verzeichnen ist, so daß eine unzureichende Reaktion des Reallohnes auf den Angebotsschock mit einer geringeren Beschäftigungslosigkeit konterkariert zu werden braucht; und/oder

(ii) geringere Fortschrittsraten der trendmäßigen Arbeitsproduktivität als Folge des Angebotsschocks — insoweit nun Energie durch Arbeit substituiert wird und dieser mengenmäßige Mehreinsatz die Arbeitsproduktivität c. p. verringert — schneller in entsprechende Korrekturen der Nominallohnentwicklung nach unten umgesetzt werden, und/oder

(iii) in vermindertem Umfang höhere Inflationsraten zu gestiegenen Nominallohnzuwächsen führen; wobei zu beachten ist, daß letztere natürlich von der erwarteten Inflationsrate ($\hat{p}^*$) bestimmt werden; folglich berechnet sich die Elastizität als: $E(\hat{w}_t, \hat{p}_t) = E(\hat{w}_t, \hat{p}^*_t) * E(\hat{p}^*_t, \hat{p}_t)$, m. a. W. in je höherem Umfang Inflationserwartungen in Nominallohnerhöhungen und ein aktueller Anstieg der Inflationsrate in Inflationserwartungen umgesetzt werden, desto geringer ist die Reallohnflexibilität.[12]

---

[10] Vgl. *Coe* (1985), *Grubb* et. al. (1983) und *Branson* und *Rotemberg* (1980).

[11] Die in der Literatur berechneten Reallohnlücken [vgl. z. B. *Bruno* (1986) und *Artus* (1984)] bedeuten nicht notwendigerweise ein Maß für Lohnflexibilität. Eine fallende Reallohnlücke kann auch über eine Freisetzung von Arbeit und damit verbundene Produktivitätserhöhungen zustande kommen.

[12] Zur Vermeidung von Mißverständnissen sei darauf hingewiesen, daß sich Reallohn- und Nominallohnflexibilität gegenläufig verhalten: sinkt $E(\hat{w}, \hat{p})$ — weil $E(\hat{w}^*, \hat{p})$ oder $E(\hat{p}^*, \hat{p})$ geringer geworden sind —, so paßt sich der Nominallohn in vermindertem

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Angesichts des vorgetragenen komplexen Sachverhaltes muß nicht besonders betont werden, daß RLF als Meßziffer alles andere als perfekt ist, sondern allenfalls als Indikator für eine Tendenzaussage brauchbar ist.[13] Unter diesem Vorbehalt ergeben sich die in *Tabelle 1* zusammengefaßten empirischen Resultate. Prima facie legen die Ergebnisse die Vermutung nahe, daß die Reallohnflexibilität im Zeitablauf nicht abgenommen, sondern sich — wenn überhaupt — eher erhöht hat.[14] Dies dürfte in erster Linie darauf zurückzuführen sein, daß die Nominallohnentwicklung sensibler auf die Arbeitsmarktsituation reagiert. Die in diesselbe Richtung zielende Abnahme der Elastizität $E(\hat{w}, \hat{p})$ ist nach den im Anhang A dargestellten Resultaten das Ergebnis zweier gegenläufiger Effekte: zwar werden in der Zeitperiode 1979/85 Inflationserwartungen in geringerem Umfang in Nominallohnerhöhungen umgesetzt, dafür reagieren andererseits aber die Inflationserwartungen stärker auf Veränderungen der aktuellen Inflationsrate.[15]

Die Beurteilung des Ergebnisses bezüglich der Entwicklung von RLF ist insgesamt gesehen nicht einfach. Für den hier behandelten Fall positiver, d. h. preiserhöhender Angebotsschocks kann konstatiert werden, daß sich der Anstieg der Arbeitslosigkeit in dieser Dekade wohl kaum auf eine gesunkene Reallohnflexibilität zurückführen läßt. Wenn sie sich überhaupt verändert hat, dann hat sie eher zugenommen. Insoweit stehen diesbezügliche Schuldzuweisungen unter Beweiszwang.[16] Andererseits, dieselbe Entwicklung von RLF bedeutet für den Fall einer Disinflation — sei es auf Grund preissenkender Angebotsschocks, sei es auf Grund eines autonomen, kontraktiven Nachfrageschocks — eine gegenteilige Beurteilung, weil die Anpassung an niedrigere Inflationsraten nun ebenfalls weniger vollkommen ausfällt.

Was die Relevanz positiver Angebotsschocks anbelangt, so steht dieses Ergebnis in seiner Tendenz im Einklang mit den Resultaten anderer empirischer

---

Umfang an die gestiegene Inflationsrate an; es ist mithin eine geringere Nominallohnflexibilität zu verzeichnen. Andererseits verändert sich der Reallohn nun in höherem Ausmaß, d. h. die Reallohnflexibilität steigt.

[13] Nachdrücklich muß nochmals darauf aufmerksam gemacht werden, daß hier die Reallohnflexibilität bei Angebotsschocks behandelt wird. RLF ist beispielsweise als Maß nicht auf einen kontraktiven Nachfrageschock, z. B. im Rahmen einer Disinflationspolitik, anwendbar. In diesem Fall würde ein hoher Wert von $E(\hat{w}, \hat{p})$ eine größere Flexibilität anzeigen — im Gegensatz zum Angebotsschock.

[14] Die in Anhang A durchgeführten Tests lassen bei gegebener Irrtumswahrscheinlichkeit jedoch starke Zweifel daran aufkommen, ob die Unterschiede in den Regressionsparametern zwischen den Subperioden signifikant sind. Die Hypothese, daß die Unterschiede eher zufälliger Natur sind, läßt sich jedenfalls nicht verwerfen.

[15] Dieser für den Fall eines positiven Angebotsschocks günstige bzw. hinderliche Einfluß auf die Reallohnflexibilität wäre natürlich für den Fall einer Disinflation gerade entgegengesetzt zu beurteilen. Vgl. auch Fußnote 13.

[16] Darüber hinaus bliebe dann die Frage zu diskutieren, ob eine höhere Reallohnflexibilität auch dann wünschenswert ist, wenn sie — wie z. B. in den USA — über höhere Inflationsraten bzw. über langsamere Anpassung daran erreicht wird. Vgl. *Coe* (1985).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Studien, die mit einer anderen Methodik zu der Schlußfolgerung gelangen, daß etwa seit Beginn dieser Dekade das Ausmaß klassischer Arbeitslosigkeit bzw. der Wert der Reallohnlücke abgenommen haben.[17]

Tabelle 1:
Schätzwerte der Reallohnflexibilität[a)]

Beobachtungsperiode	E ($\hat{w}$, AQ)	E ($\hat{w}$, $\hat{x}$)	E ($\hat{w}$, $\hat{p}$)		RLF
			kurzfristig[c)]	langfristig[d)]	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1) + (2) - (3)
1972 I - 1978 IV	- 0.2260	0.1983	0.7879	0.5668	- 0.3636[b)]
1979 I - 1985 IV	- 0.5653	0.1190	0.6842	0.4303	0.00[b)]

a) Vgl. Text und Anhang A für Erläuterungen;
b) zur Berechnung von RLF wird der Absolutwert von Spalte 1 verwendet;
c) für unmittelbare Reaktion der Inflationserwartungen ($\hat{p}^*$) auf Veränderung der tatsächlichen Inflationsrate des Vorquartals ($\hat{p}_{t-1}$);
d) für E ($\hat{p}_t^*$, $\hat{p}_{t-1}$) = 1.

III. Rigiditäten in Form einer nivellierten Lohnstruktur?

1. Die Flexibilität der intersektoralen Lohnstruktur

In diesem Abschnitt wird ein Problem der Beurteilung von Lohnflexibilitäten wieder aufgegriffen, das bereits bei der Diskussion makroökonomischer Lohnrigiditäten eine wichtige Rolle gespielt hat, nämlich die Bedeutung einer asymmetrischen Lohnflexibilität. Wie aus der Literatur bekannt,[18] führt eine höhere intersektorale Lohnflexibilität nicht notwendigerweise zu mehr Beschäftigung. Zwei Aspekte sind für eine diesbezügliche Überprüfung zu unterscheiden:

(i) Im Fall kompetitiver Lohnflexibilität reagieren Löhne auf Änderungen der Arbeitsnachfrage bzw. des -angebots in bestimmten Sektoren. Eine solche Flexibilität schafft mehr Beschäftigung, weil — bei (kurzfristig) positiver Reallohnelastizität des Arbeitsangebotes — eine gestiegene Arbeitsnachfrage via Reallohnerhöhung das Arbeitsangebot in diesem Sektor vergrößert, während im umgekehrten Fall die Abwanderung der Arbeitskräfte aus diesem Sektor beschleunigt wird. Die Beschäftigungseffekte hängen mithin

[17] Vgl. *Horn* und *Möller* (1985) und *Bruno* (1986).

[18] Vgl. z. B. neuerdings Bell und *Freeman* (1985) und *Krueger* und *Summers* (1987).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

von sektorspezifischen Bedingungen — z. B. von der Höhe der Reallohnelastizitäten von Arbeitsangebot und -nachfrage — und von externen Gegebenheiten ab — z. B. von der Zahl der Arbeitslosen. Je höher die intersektorale Mobilität der Arbeitskräfte, desto kurzlebiger sind solche Lohndifferentiale indessen. Im Gleichgewicht sind Lohndifferentiale auf unterschiedliche (Qualitäts-)Strukturen der Beschäftigten respektive der Arbeitsplätze zurückzuführen.

(ii) Wenn hingegen sektorale Löhne auf sektorspezifische Produktivitätsänderungen, die nicht nachfragebedingt sind, reagieren, sind die Beschäftigungseffekte einer gestiegenen Lohnflexibilität nicht mehr eindeutig. Zwar mag eine Lohnflexibilität nach unten c. p. auch in diesem Fall beschäftigungsvermehrend wirken, jedoch kann die entsprechende aufwärtsgerichtete Lohnflexibilität Arbeitsplätze kosten, wenn bei rigiden Löhnen die dann gesunkenen Lohnstückkosten mehr Arbeitsplätze geschaffen hätten. Nur wenn die Löhne in Sektoren mit unterdurchschnittlichen Produktivitätsfortschritten flexibler sind als die in den anderen Sektoren, ergibt eine so definierte Lohnflexibilität positive Beschäftigungseffekte.

Um mit der empirischen Evidenz zu beginnen, so zeigt *Schaubild 1* die Verläufe dreier Variationskoeffizienten der interindustriellen Lohnstruktur. Die untere Kurve zeigt den Variationskoeffizienten A der Bruttostundenverdienste männlicher Arbeiter in der Leistungsgruppe 1 in 21 Sektoren des Produzierenden Gewerbes.[19] Diese enge Eingrenzung hat einen intersektoralen Vergleich möglichst homogener Lohnsätze zum Zweck, um die hier nicht interessierenden Veränderungen der intersektoralen Lohnstruktur auszugrenzen, die z. B. auf zeitlich variierende Anteile von Facharbeitern oder weiblicher Beschäftigter zurückzuführen sind. Dieser Heterogenität und ihrer Veränderung sind die in Schaubild 1 oberhalb eingezeichneten Variationskoeffizienten unterworfen. Hier werden die Stundenlöhne auf der Basis der Bruttolohn- und Gehaltssumme für 30 Sektoren des Verarbeitenden Gewerbes berechnet (Variationskoeffizient B).[20] Zum Vergleich ist zusätzlich noch der Verlauf des Variationskoeffizienten sektoraler Jahreslöhne für die Wirtschaftszweige: Industrie und Handel eingezeichnet (Variationskoeffizient C).[21]

Alle drei Variationskoeffizienten ergeben in ihrem zeitlichen Verlauf das im wesentlichen gleiche Bild eines leicht ansteigenden Differenzierungsprozesses der sektoralen Löhne. Wenn damit zwar noch nichts darüber ausgesagt ist, ob

---

[19] Die in die Untersuchung einbezogenen Sektoren umfassen etwa 90 v. H. des Produzierenden Gewerbes. Zur Leistungsgruppe 1 gehören durchschnittlich etwa 60 v. H. aller Arbeiter in den Sektoren. Zur genauen Berechnung und Quellenangabe vgl. *Franz* (1984), S. 90. Die Daten sind Quartalsanfangswerte.

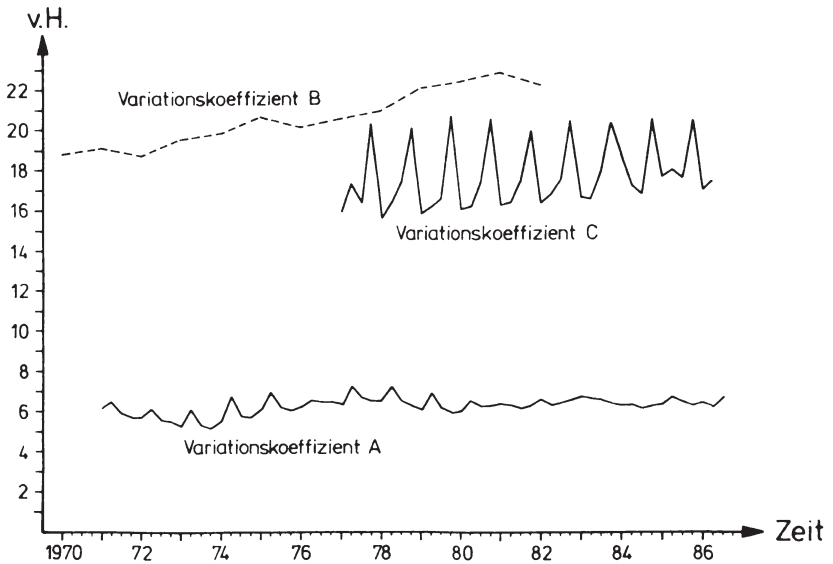
[20] Quelle: Statistisches Bundesamt, Monatsbericht für Unternehmen und Betriebe im Bergbau und im Verarbeitenden Gewerbe, Fachserie 4 (Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes). Die Daten sind Quartalsdurchschnittswerte.

[21] Quelle: *Klau* und *Mittelstädt* (1986), S. 31, Tabelle 4.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

die sektorale Lohnstruktur flexibel genug ist, um Vollbeschäftigung (wieder-) herzustellen, so liefern die Daten keinen Beleg für die These, Nivellierungstendenzen in der intersektoralen Lohnstruktur seien für den Anstieg der Arbeitslosigkeit seit 1973 (mit-)verantwortlich.

Schaubild 1: Variationskoeffizienten sektoraler Löhne [a)]



a) Vgl. Text für Definitionen

Dasselbe Ergebnis erhält man in seiner Tendenz, wenn man die Variationskoeffizienten der regionalen Lohnstruktur in die Betrachtung miteinbezieht. Nach einer Studie von Koller (1987) hat die diesbezügliche Streuung im Zeitraum 1976–1984 zugenommen.

Diese Feststellung provoziert indessen die Frage, ob eine stärkere Zunahme der sektoralen Lohndispersion beschäftigungsfördernd gewirkt hätte. Wie oben dargestellt, hängt dies aus theoretischer Sicht entscheidend davon ab, ob für eine solche Lohnflexibilität mehr das kompetitive oder das produktivitätsorientierte Modell relevant ist. Während Hof (1985) den Kontrast zwischen der amerikanischen und deutschen Beschäftigungsdynamik auf die stärkere sektorspezifische Orientierung der amerikanischen Lohnpolitik zurückführt, kommen Bell und Freeman (1985) in einer neueren empirischen Untersuchung für die USA 1970–1982 zu der Schlußfolgerung, daß dort die erhebliche Zunahme der interindustriellen Lohnflexibilität nicht zu dem beobachteten Beschäftigungsanstieg beigetragen hat, eben weil „the flexibility of industry wages to industry

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

value productivity has been harmful to employment" (S. 25). Im Lichte der Ergebnisse beider Studien scheint es somit voreilig zu sein, von einer stärkeren sektoralen Lohnflexibilität notwendigerweise auf eine höhere Beschäftigung zu schließen.

2. Die Flexibilität der internen Lohnstruktur

Trifft die Aussage des vorangegangenen Abschnitts, daß der Anstieg der Beschäftigungslosigkeit kaum auf Nivellierungstendenzen in der intersektoralen Lohnstruktur zurückzuführen ist, auch auf die interne Lohnstruktur zu?

Die hierfür zuständige theoretische Argumentation ist in den letzten Jahren durch Überlegungen erweitert worden, die nicht auf dem bisher v. a. von der Humankapitaltheorie hervorgehobenen Zusammenhang zwischen Nominallohn und Grenzwertprodukt beruhen. Vielmehr steht nunmehr die Schaffung von Anreizwirkungen mit Hilfe eines z. B. mit zunehmender Berufserfahrung steil ansteigenden Lohnprofils im Mittelpunkt, womit das Unternehmen die Kosten der Tests der Bewerber um einen Arbeitsplatz („Screening"), eine aufwendige Überwachung der Beschäftigten („Monitoring") sowie mögliche Drückebergerei („Shirking") vermeiden oder jedoch nachhaltig reduziert. Die grundlegende Idee ist, daß Firmen in der Regel an langfristigen Beschäftigungsverhältnissen interessiert sind. Jedoch sind Unternehmen oft weder in der Lage, die für sie relevanten Aspekte der Qualifikation der Arbeitsbewerber abzuschätzen, noch ist eine permanente Leistungskontrolle der Beschäftigten möglich. Wenn die Unternehmen daher nicht diesbezügliche hohe Kosten auf sich nehmen wollen, bietet sich als Alternative eine Entlohnung an, die nur von solchen Personen akzeptiert wird, die — rationales Handeln unterstellt — in der Tat ein stabiles Arbeitsverhältnis anstreben.[22] Dieser Anforderung entspricht eine Lohnstruktur, die den Betreffenden erst unterhalb und dann — mit größer werdender Berufserfahrung — oberhalb seines Wertgrenzproduktes entlohnt.[23] Anders formuliert, eine Nivellierung der internen Lohnstruktur führt dazu, daß Firmen mehr Ressourcen zur Identifikation der ihnen unbekannten Produktivität der Bewerber sowie der Leistungskontrolle der Beschäftigten aufwenden müssen, wodurch Neueinstellungen zumindest vorsichtiger vorgenommen, wenn nicht gar unterlassen werden.[24]

Wenn diese Hypothese als Kandidat zur Erklärung des hohen Anstiegs der Arbeitslosigkeit in Betracht kommen soll, müßte empirisch zu beobachten sein, daß die interne Lohnstruktur seit Anfang der siebziger Jahre bezüglich des

---

[22] Vgl. auch *Flanagan* (1986).

[23] Vgl. hierzu die theoretische und empirische Analyse von *Bellmann* (1986). Eine Darstellung der theoretischen Argumente findet sich auch in den Übersichtsbeiträgen von *Stiglitz* (1987) und *Franz* (1986a).

[24] Die Kompression der internen Lohnstruktur wird z. B. auch von *Dahrendorf* et. al. für den Prozeß einer nachlassenden Ausbildungsintensität („de-skilling") verantwortlich gemacht; vgl. OECD (1986a), S. 10.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Qualifikations- respektive Altersprofils starken Nivellierungstendenzen ausgesetzt war.

Um zunächst mit einer breiteren Sicht der empirischen Evidenz zu beginnen, zeigt *Tabelle 2*, wie sich die interne Lohnstruktur bezüglich Qualifikation und Geschlecht seit 1969 verändert hat. Den ausgewiesenen Kennzahlen WS liegt die Formel

$$WS = (a_i w_i - a_j w_j)/w \tag{2}$$

zugrunde, wobei w_i bzw. w_j zwei unterschiedliche Lohngruppen und w ihren gewichteten Durchschnitt darstellen und die Gewichte (a_i bzw. a_j) als der Anteil der Beschäftigten definiert sind, die die Löhne w_i bzw. w_j erhalten. Der Zeitpfad von WS wird mithin sowohl von Änderungen in der Lohnstruktur als auch von Variationen in den Anteilen der betreffenden Beschäftigten determiniert. Gerade zur Beurteilung der Beschäftigungswirkungen einer veränderten internen Lohnstruktur ist die Information darüber nützlich, wieviel Beschäftigte sich im Zeitablauf beispielsweise in überproportional angehobenen Lohngruppen (noch) befinden. Zusätzlich werden jedoch auch modifizierte Kennzahlen, in denen die Gewichte a_i bzw. a_j konstant gehalten werden, diskutiert.

Tabelle 2:
Kennzahlen zur Entwicklung der internen Lohnstruktur in der Industrie

Zeitperiode	WS 1	WS 2	WS 3	WS 4
1969-73	42.6	26,8	−40.5	31.3
1974-78	46.9	34.8	−41,3	37.7
1979-83	50.2	39.2	−41,0	40.5

Anmerkungen: WS 1 = Vergleich männliche Arbeiter, Lohngruppe I und II
WS 2 = Vergleich männliche Angestellte, Gehaltsgruppe II und IV
WS 3 = Vergleich weibliche Arbeiter, Lohngruppe I und III
WS 4 = Vergleich weibliche Angestellte, Gehaltsgruppe III und V

Die Statistik weist 3 Lohngruppen für Arbeiter und 5 Gehaltsgruppen für Angestellte aus, wobei I die jeweils höchste Kategorie darstellt. Die ausgewiesenen Kategorien umfassen jeweils den höchsten Anteil der Beschäftigten in jeder Kategorie. Vgl. Text für Erläuterungen.

Quelle: Franz und König (1986), S. S231

Die Kennzahlen in Tabelle 2 vermitteln den generellen Eindruck, daß mit Ausnahme der Arbeiterinnen die qualifikationsbedingte Dispersion der Lohnstruktur zugenommen hat, so daß allenfalls die unbewegliche Lohnstruktur der Arbeiterinnen zur Erklärung ihrer überdurchschnittlich großen Beschäftigungsprobleme beitragen könnte. Eine Analyse der Kennzahlen bei konstant gehaltenen Beschäftigungsanteilen ergibt bei den Löhnen der männlichen und weiblichen Arbeiter eine insbesondere im Zeitraum 1974-81 hohe Stabilität der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

qualifikationsspezifischen Lohnstrukturen sowohl bei Entlohnung nach Stunden als auch nach Wochen. Bei den weiblichen Angestellten und bei den männlichen Angestellten der Leistungsgruppen III und V ist eine leichte Nivellierung zu verzeichnen, während die Lohnstruktur der männlichen Angestellten der Gehaltsgruppen II und V wiederum konstant bleibt.[25]

Diese Einschätzung einer weitgehenden Konstanz der qualifikationsbedingten Lohnstrukturen wird auch bestätigt, wenn man die Entwicklung der Tariflöhne und -gehälter differenziert nach Leistungsgruppen zu Rate zieht, wie sie in Tabelle 3 ausgewiesen ist. Vergleicht man die Veränderungsraten innerhalb der zeitlichen Subperioden, so fällt die weitgehende Gleichläufigkeit der Entwicklung auf, mit der bereits erwähnten Ausnahme, daß im Zeitraum 1970/74 die Tariflöhne der Arbeiterinnen im Durchschnitt um 1-1,5 Prozentpunkte stärker als die der Arbeiter angehoben wurden. Daß sich der in der öffentlichen Diskussion oft betonte Struktureffekt der Anhebung unterer Lohngruppen kaum in den Daten niederschlägt, liegt vor allem daran, daß es sich dabei z.T. nur um Einmalzahlungen handelte und überdies zahlreiche Lohngruppen mit Niedrigsteinstufungen weggefallen sind.[26]

Tabelle 3:
Tariflohnentwicklung nach Leistungsgruppen und Geschlecht

Leistungsgruppe	Durchschnittliche Wachstumsraten (v. H.)			
	1970/74		1974/82	
	m	w	m	w
Arbeiter [a)]				
Facharbeiter	10.4	11.3	6.1	6.1
Angelernte Arbeiter	10.5	11.9	6.1	6.1
Hilfsarbeiter	10.3	11.4	6.1	6.2
Angestellte [b)]				
Qualifizierte Angestellte	10.4	10.5	5.9	6.0
Einfache Angestellte ohne Berufsausbildung	10.9	10.6	6.2	6.2

[a)] Wachstumsraten des Index' der tariflichen Wochenlöhne
[b)] Wachstumsraten des Index' der tariflichen Monatsgehälter

Quelle: Vogler-Ludwig (1983), S. 74

[25] Vgl. *Brasche* et. al (1984), S. 137ff.
[26] *Vogler — Ludwig* (1983), S. 73ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Es bleibt abschließend die empirische Evidenz des in der theoretischen Analyse diskutierten Alters-Einkommensprofils darzustellen. Leider liegen Daten über die Einkommensentwicklung differenziert nach Alter nur für den Zeitraum 1974-78 vor und dann auch nur nach wenigen Kategorien von Einkommensbeziehern unterschieden, so daß neben dem kurzen Betrachtungszeitraum auch der Nachteil einer möglichen Verfälschung des Ergebnisses auf Grund nicht kontrollierter Heterogenität besteht. Unter diesem gravierenden Vorbehalt sind die Resultate in *Tabelle 4* zu sehen, die jedoch keinen Anhaltspunkt für ein mit zunehmendem Alter flacher gewordenes Einkommensprofil liefern, da jüngere Altersgruppen im Vergleich zu älteren keine überproportionalen Veränderungsraten aufweisen.

Tabelle 4

Durchschnittliche Wachstumsrate des Bruttomonatsverdienstes der sozialversicherungspflichtigen deutschen Beschäftigten 1974-78 (in v. H.)

Altersgruppe	mit abschlossener Berufsausbildung		ohne Ausbildungsabschluß	
	m	w	m	w
20-24	5.28	5.45	4.23	4.15
25-29	6.00	7.40	5.53	8.13
30-34	6.33	8.00	5.83	8.90
35-39	7.33	8.43	6.50	9.20
40-44	7.28	8.63	6.58	8.70
45-49	6.53	7.20	6.50	8.48
50-54	7.08	7.80	6.78	8.63
55-59	7.48	8.78	6.90	9.25
alle[a)]	6.75	7.40	6.30	7.43

[a)] Durchschnitt aller Altersgruppen 20 bis über 75 Jahre.

Quelle: Eigene Berechnungen nach Clement, Tessaring und Weißhuhn (1983), S. 374-386.

IV. Strukturelle Hemmnisse als Ursache der Arbeitslosigkeit?

Bekundungen, daß strukturelle Hemmnisse die Ursache für den Anstieg der Arbeitslosigkeit seien, sind Legion und es erscheint aus Raumgründen aussichtslos, eine auch nur ansatzweise Zusammenfassung der Argumente und Belege für diese populäre These zu geben.

Einen aus theoretischer Sicht nicht von vornherein unbefriedigenden Analyserahmen für strukturelle Faktoren liefert die entscheidungstheoretische Fundierung der Beveridge-Kurve, d. h. der Relation zwischen der Arbeitslosenquo-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

te und den offenen Stellen (bezogen auf die Arbeitsnachfrage).[27] Im Sinne dieser Theorie werden strukturelle Faktoren als Variable identifiziert, die ein Zusammenspielen von Arbeitsangebot und Arbeitsplätzen erschweren respektive verhindern, und zwar im wesentlichen, weil

(i) regionale Inkongruenzen zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen zusammen mit unzureichender Mobilität der Arbeitslosen bestehen („regionaler Mismatch"),

(ii) die Vakanzen ein anderes Anforderungsprofil in qualitativer oder beruflicher Hinsicht aufweisen als die Arbeitslosen es anbieten („qualitativer Mismatch"),

(iii) die Suchintensität der Arbeitslosen zu gering ist, z. B. auf Grund einer generösen Arbeitslosenunterstützung oder als Folge enttäuschter Hoffnungen insbesondere bei Langzeitarbeitslosen.

Die folgenden Ausführungen versuchen, die empirische Relevanz dieser theoretischen Argumente herauszuarbeiten, wobei die Rolle der Arbeitslosenversicherung im nächsten Abschnitt gesondert mit weiteren institutionellen Regelungen diskutiert werden wird.

Schaubild 2 versucht, den in (i) und (ii) angesprochenen Mismatch mit Hilfe zweier Indikatoren zu quantifizieren, die nach der Formel:

$$MM = \Sigma_i |u_i - v_i| \tag{3}$$

berechnet wurden, wobei u_i (v_i) den Anteil der Arbeitslosen (Vakanzen) an der Gesamtzahl der Arbeitslosen (Vakanzen) darstellt, die in die Kategorie i fallen.[28] Die Indikatoren umfassen zum einen 141 Regionen (in Form der Arbeitsamtsbezirke), zum anderen 327 Berufe. Für $u_i = v_i$ nimmt MM den Wert Null an, d. h. z. B. in regionaler Sicht, daß der Mismatch nicht darin besteht, daß offene Stellen und Arbeitslose unterschiedlichen Regionen angehören. Natürlich sind diese Maße für den regionalen respektive beruflichen Mismatch problematisch, insbesondere was die Äquivalenz von Beruf und Qualifikation angeht.[29] Unter diesem Vorbehalt zeigt sich indessen, daß bestenfalls bei dem Anstieg regionaler Disproportionalitäten zwischen 1976 und 1979 von einer Zunahme struktureller Hemmnisse der beschriebenen Form die Rede sein kann.

Es wurde bereits erwähnt, daß — wie aus Schaubild 2 hervorgeht — ein gestiegener Mismatch bezüglich angebotener und nachgefragter Berufsprofile

[27] Vgl. dazu die Arbeiten von *Jackman* und *Roper* (1985), *Jackman*, *Layard* und *Pissarides* (1983), *Lockwood* (1986), *Pissarides* (1985) und *Franz* (1987a).

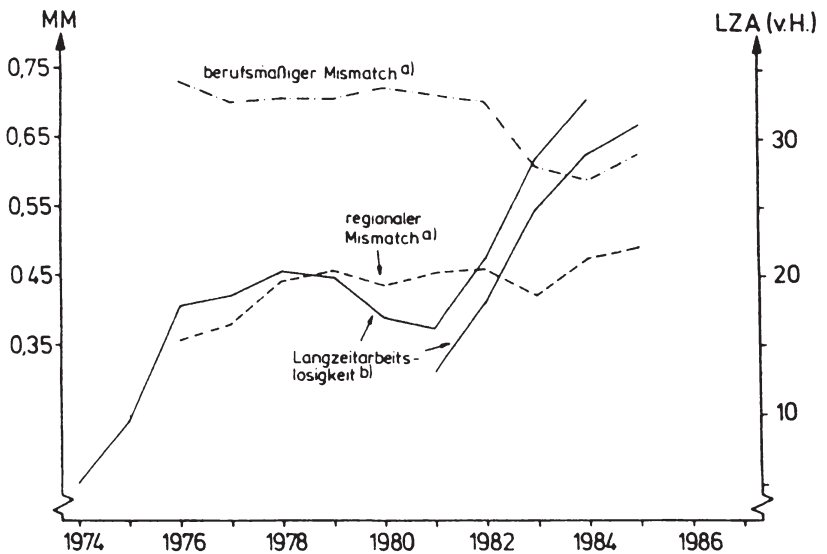
[28] Vgl. zu diesen Maßen auch *Jackman, Layard* und *Pissarides* (1983) sowie *Franz* und *König* (1986).

[29] Die Konstruktion eines Indikators, der gleichzeitigen regionalen und beruflichen Mismatch anzeigt, ist aus Datengründen derzeit noch nicht möglich. Die Berechnungen beginnen ab 1976, weil erst ab diesem Zeitpunkt Arbeitslose und offene Stellen in der gleichen tiefen Gliederung vorhanden sind.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nicht erkennbar ist. Allerdings gibt dieser Indikator nicht notwendigerweise auch Aufschluß über Inkongruenzen in bezug auf die Qualifikationsprofile. Da die Indikatoren darüberhinaus auf den dem Arbeitsamt gemeldeten offenen Stellen bzw. Arbeitslosen basieren, kann eine Unterschätzung des beruflich oder qualifikationsbedingten Mismatch schon allein aus der Überlegung nicht ausgeschlossen werden, daß Unternehmen es von vornherein als aussichtslos ansehen, einen „Mangelberuf" bzw. eine „Mangelqualifikation" über das Arbeitsamt akquirieren zu wollen. Dasselbe gilt mutatis mutandis auch für den Indikator eines regionalen Mismatch, so daß beide Maße unter diesem nicht unbeträchtlichen Vorbehalt zu sehen sind.

Schaubild 2: Mismatch und Langzeitarbeitslosigkeit



a) Vgl. Text für Definitionen.
b) Unterschiedliche Werte ab 1981 wegen Änderungen der in den Berichtskreis einbezogenen Arbeitslosen.

Schaubild 2 identifiziert jedoch einen weiteren Erklärungsgrund für einen möglichen Mismatch und zwar in Gestalt des exorbitant angestiegenen Anteils der Arbeitslosen, die bereits ein Jahr und länger arbeitslos sind.[30] Aus der Theorie ist bekannt, daß diese Zunahme auf eine nachlassende Suchintensität dieser Arbeitslosen und/oder auf das Einstellungsverhalten von Unternehmen zurückgeführt werden kann. Ein vereinfachtes Wahrscheinlichkeitsmodell der

[30] Vgl. auch *Budd*, *Levine* und *Smith* (1987) und *Franz* (1987a, b).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitsvermittlung zeigt bereits, daß sich selbst bei homogenen Arbeitslosen und einer zufallsgesteuerten Arbeitsplatzvermittlung ein Kern von Langzeitarbeitslosen herausbildet, sobald Heterogenität der Arbeitslosen in der Form eingeführt wird, daß Unternehmen die bisherige Arbeitslosigkeit als Testkriterium zur Ermittlung der unbekannten Produktivität des Bewerbers benutzen. Realistischerweise wird dieser Prozess dadurch forciert, daß es sich bei den Langzeitarbeitslosen um Personen mit ohnehin reduzierten Vermittlungschancen handelt.[31]

Die empirische Evidenz unterstützt außerdem die These, daß die regionale Mobilität in den siebziger Jahren stark zurückgegangen ist. *Schaubild 3* zeigt die jährliche Veränderungsrate der Zahl der Wanderungen der Erwerbspersonen zwischen den 11 Bundesländern bis 1983.[32] Als Gründe für diesen Rückgang der regionalen Mobilität werden in der Literatur hauptsächlich der Anstieg der Erwerbsquote verheirateter Frauen, der gestiegene Lebensstandard z. B. in Form von vermehrtem Bau von Eigenheimen und die Beschäftigungssituation genannt.[33] Im Hinblick auf die letztgenannte Variable interessiert in diesem Zusammenhang insbesondere die Kausalitätsrichtung: Hat der Rückgang der regionalen Mobilität zum Anstieg der Arbeitslosigkeit beigetragen oder ist umgekehrt die verschlechterte Beschäftigungssituation für das beobachtete Mobilitätsverhalten verantwortlich? Schaubild 3 vermittelt den visuellen Eindruck, daß eher die zweite Kausalitätsrichtung maßgeblich ist, weil in den siebziger Jahren ein etwa einjähriger zeitlicher Vorlauf der Veränderungsrate der Zahl der registrierten Arbeitslosen vor der des Wanderungsvolumens zu konstatieren ist.[34] Diese Vermutung wird durch die in *Anhang B* durchgeführten Kausalitätstests bestätigt: Die Hypothese, daß die Migration die Arbeitslosigkeit nicht kausal beeinflußt hat, läßt sich nicht verwerfen.

Abschließend ist zur regionalen Mobilität zu bedenken, daß — wie immer die Kausalitätsrichtung auch sein mag — an die Schaffung entvölkerter Einödregionen nicht gedacht ist: vielmehr favorisiert die für die Bundesrepublik Deutsch-

---

[31] Aus einer Strukturanalyse der Bestandszahlen über Arbeitslose im September 1985 ergibt sich eine bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit in Höhe von 10 (12) Monaten für Arbeitslose mit (ohne) abgeschlossene(r) Berufsausbildung und in Höhe von 10 (16) Monaten ohne (mit) gesundheitliche(n) Einschränkungen. Auf Grund der bekannten Längenverzerrung bei der Analyse von Bestandszahlen stimmen diese Angaben mit der tatsächlichen (vollendeten) Dauer nicht überein und sollen nur die Relationen angeben. Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), 3 (1986), S. 342 und 344; eigene Berechnungen (für das nach oben offene Klassenintervall: 2 Jahre und länger wurden 36 Monate eingesetzt).

[32] Wegen Änderungen des Melderechts sind Daten über das Wanderungsvolumen nach 1983 mit früheren Jahren nicht mehr vergleichbar.

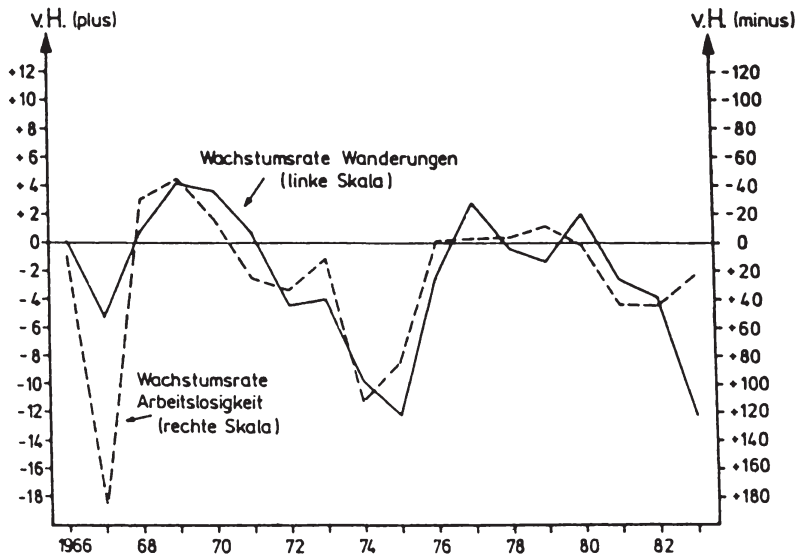
[33] Vgl. *Birg* (1985), *Genosko* (1987), *Weidlich* und *Haag* (1988) und zum Erwerbsverhalten verheirateter Frauen *Franz* (1985).

[34] Wie eine für die OECD angefertigte Studie von *McNabb* (1985) zeigt, ist es für die OECD-Staaten die höhere Arbeitslosigkeit, welche die regionale Mobilität verringert hat (zitiert nach *Metcalf* (1987)); vgl. auch OECD (1986b).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

land rechtlich verbindliche „Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur" eine „aktive" Sanierung von Regionen durch Arbeitsplatzschaffung und -erhaltung sowie einer Anpassung der Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung an eine veränderte Nachfrage.

Schaubild 3: Wanderungen und Arbeitslosigkeit



Quelle: Birg (1985), eigene Berechnungen.

Insbesondere im Vergleich mit den USA wird die mangelnde Flexibilität der Arbeitskräfte nicht nur in regionaler Hinsicht beklagt, sondern es wird auch auf die hohe Arbeitsplatzmobilität der amerikanischen Erwerbspersonen aufmerksam gemacht.[35]

Zunächst reicht ein Blick auf *Tabelle 5*, um darzulegen, daß erstens die Arbeitsplatzmobilität in Deutschland in den siebziger Jahren keine trendmäßige Entwicklung nach unten erkennen läßt,[36] und daß zweitens und wichtiger, der Vergleich zwischen USA und Japan zeigt, daß eine hohe und niedrige Fluktuationsrate der Arbeitskräfte gleichermaßen mit hohem Beschäftigungsstand vereinbar sind.[37]

---

[35] Vgl. dazu auch Abschnitt V.

[36] Die Werte für die Zugänge 1980 und 1974 sind nahezu identisch.

[37] Vgl. für die japanische Entwicklung auch *Tachibanaki* (1987).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle 5:
Arbeitsplatzwechsel in der Bundesrepublik, Japan und den USA[a)]

Zeitraum	Bundesrepublik		Japan		USA	
	Z	A	Z	A	Z	A
1971-75	28.6	30.7[b)]	18.0	18.2	50.6	53.4
1975-81	28.3	28.7	14.5	13.2	45.5	46.0

[a)] durchschnittliche Zugänge (Z) bzw. Abgänge (A) aus einem Beschäftigungsverhältnis im Verarbeitenden Gewerbe je 1000 Beschäftigte

[b)] wegen mangelnder Verfügbarkeit der Daten nur 1973-1975

Quelle: OECD (1986 b), S. 57, eigene Berechnungen.

Arbeitsplatzwechsel als solche mögen indessen nicht hinreichend für eine erforderliche Mobilität der Arbeitskräfte sein. Vielmehr wird angeführt, daß mindestens ebenso wichtig eine intersektorale Mobilität und/oder ein Wechsel in der Struktur der Beschäftigung im Hinblick auf Tätigkeitsfelder sei. Erinnert sei hier an die Diskussion über Möglichkeiten und Grenzen einer Expansion des Dienstleistungssektors.[38]

Um mit dem letztgenannten Argument zu beginnen, so zeigt das im *Anhang B* zusammengestellte Material,[39] daß in den USA im Vergleich zur Bundesrepublik in den Jahren 1982/83 zwar ein wesentlich höherer Anteil der Beschäftigten in den Tätigkeitsfeldern Kommerzielle Dienste, Konsumenten-Dienste und Human-Dienste zu finden ist — insoweit mögen in der Tat noch Arbeitsplatzpotentiale im Tertiärsektor vorhanden sein —, daß aber andererseits der Struktur*wandel* der Beschäftigungsanteile in allen Tätigkeitsfeldern zwischen 1970/72 und 1982/83 in der Bundesrepublik mit durchschnittlich 16.3 v. H. höher ausgefallen ist als in den USA mit 13.9 v. H.

Auch die in Anhang B dokumentierte Dispersion sektoraler Beschäftigungswachstumsraten legt — bei allen Vorbehalten bezüglich der Aussagekraft des Datenmaterials — nicht den Schluß nahe, daß die Bundesrepublik im Vergleich zu den USA in den siebziger Jahren durch größere Inflexibilität gekennzeichnet ist. Allerdings fällt die erhebliche Zunahme der Dispersion in den USA ab 1982 auf, jedoch liefert Japan mit einer gegenteiligen Entwicklung in diesen Jahren einen Hinweis darauf, daß eine mechanische Zuordnung von hohem Beschäftigungsstand und hoher Dispersion von Beschäftigungszuwachsraten unzulässig ist.[40]

---

[38] Vgl. dazu neuerdings *Krupp* (1986) sowie *Wohlers* und *Weinert* (1986).

[39] Vgl. Tabelle B. 2 im Anhang B.

[40] Vgl. *Flanagan* (1986), S. 9.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

V. Beschäftigungsprobleme auf Grund institutioneller Regelungen? Kündigungsschutz und Arbeitslosenversicherung

Institutionellen Regelungen, die — insbesondere in den siebziger Jahren — dazu geführt haben, daß Arbeit in vermehrtem Umfang zu einem „quasi-fixen" Produktionsfaktor geworden ist, wird in der Wissenschaft und in der Öffentlichkeit hohe Bedeutung zur Erklärung der Beschäftigungsprobleme beigemessen.[41] Als Beleg für die These diesbezüglicher Rigiditäten dient die — tatsächliche oder vermeintliche — höhere Flexibilität in den USA: „Das deutsche Beschäftigungssystem ist an Dynamik dem amerikanischen völlig unterlegen" (Handelsblatt v. 05. 06. 1984).

Aus theoretischer Sicht ist zunächst einmal zu konstatieren, daß erstens die Beschäftigungseffekte eines höheren Kündigungsschutzes — um mit dieser institutionellen Regelung zu beginnen — nicht eindeutig zu signieren sind und daß zweitens die Anpassung der Firmen an ein niedrigeres Arbeitsvolumen auch auf anderen Wegen als durch Entlassungen erfolgen kann. Zwar läßt sich in einem intertemporalen Gewinnmaximierungsmodell zeigen, daß „layoff restraints" in der Regel zu einer niedrigeren Arbeitsnachfrage (in Personen) führen,[42] jedoch weisen die neuerdings diskutierten Effizienzlohnmodelle auf die Abhängigkeit der Arbeitsproduktivität von dem Lohnniveau — oder allgemeiner: von der Arbeitszufriedenheit — hin,[43] so daß der Nettoeffekt unklar bleibt.

Auf Grund dieser theoretischen Überlegungen ist es abwegig, durch einen einfachen Vergleich von Daten über die Firmenzugehörigkeitsdauer deutscher und amerikanischer Erwerbstätiger schon den Beweis für die Unterlegenheit des deutschen Beschäftigungssystems — zumindest was die Flexibilität anbelangt — liefern zu wollen. Ebenso problematisch ist es, die Beschäftigungseffekte von Kündigungsschutzregeln an der Entwicklung des Arbeitslosen*bestandes* ablesen zu wollen. Einmal unterstellt, diese Gesetze führten zu geringeren Entlassungen und reduzierten Einstellungen, so bleibt im Extremfall der Arbeitslosenbestand ceteris paribus konstant.

Um daher zu einer testbaren Hypothese bezüglich der Wirkungen von Kündigungsschutzgesetzen auf die Arbeitsnachfrage zu gelangen, sei an den Kern der Argumentation erinnert, nämlich daß diese institutionellen Regelungen es den Firmen erschwert haben, den optimalen Beschäftigungsstand herzustellen, insbesondere dann, wenn dieser niedriger als der bisherige ist.[44]

---

[41] Vgl. dazu z. B. *Scherf* (1986, S. 113.) und *Soltwedel* (1984).

[42] Vgl. *Long* und *Siebert* (1983, 1985).

[43] Vgl. die Aufsatzsammlung bei *Akerlof* und *Yellen* (1986) sowie *Stiglitz* (1987) und *Spahn* (1986). Diese Ansätze müßten gemäß der obigen Argumentation um eine modellendogene Bestimmung der Arbeitszufriedenheit und ihrer Faktoren erweitert werden. Zur Effizienz von Kündigungsschutzregelungen vgl. auch *Bellmann* (1987).

[44] Für eine übersichtliche Darstellung dieser Regelungen vgl. z.. B. *Lampert* (1985), S. 136ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die folgenden drei empirischen Beobachtungen lassen indessen Zweifel an der These aufkommen, daß sich Firmen im Zeitablauf der siebziger und achtziger Jahre mit größeren Schwierigkeiten konfrontiert sahen, die optimale Faktornachfrage zu realisieren:

(i) Wie aus *Tabelle 6* hervorgeht, liefern Daten über den Anteil der Arbeitslosen, die aus einem vorigen Arbeitsverhältnis entlassen wurden, gemessen an den Arbeitslosen, die vorher beschäftigt waren, keinen Anhaltspunkt für eine trendmäßige Entwicklung, wenn auch sofort auf die Meßproblematik dieser Angaben hingewiesen werden muß, die mithin nur grobe Größenordnungen repräsentieren.

(ii) Unterstellt sei folgende vereinfachte Lehrbuchversion einer Arbeitsnachfragefunktion:

(4) $$\ln E_t = a_o + a_1 \ln w_t + a_2 \ln y_t + a_3 t + a_4 \ln E_{t-1}$$

mit E = Erwerbstätige (ohne Beschäftigte beim Staat)

w = reale Bruttolohnkosten (deflationiert mit dem Preisindex des BSP)
y = reales Bruttoinlandsprodukt (ohne Staat).

Tabelle 6:
Anteil der Arbeitslosen auf Grund von Entlassungen (in v. H.)[a)]

	1973	1975	1977	1979	1981	1985	Durchschnitt
BRD	28	62	42	32	42	44	42[b)]
USA	39	55	45	43	52	–	47[b)]

[a)] Bezogen auf die Arbeitslosen, die vorher beschäftigt waren; Zahlen für 1983 wären wegen Änderungen der Befragungsmethode mit den anderen Werten nicht vergleichbar;

[b)] BRD: 1973/85; USA: 1973/81.

Quelle: Flanagan (1986), Tabelle 9; Mitteilung von Eurostat v. 06. 02. 1987, AZ: EI/NB/YW/OS (87) D/866; eigene Berechnungen.

Wenn die oben diskutierte Hypothese eines sowohl im internationalen Vergleich als auch im Zeitablauf langsameren Anpassungsprozesses richtig ist, müßte sich dies in unterschiedlichen Größenordnungen des Koeffizienten a_4 niederschlagen. Wie aus den in *Anhang C* diskutierten Schätzergebnissen hervorgeht, nimmt für die Bundesrepublik dieser Koeffizient folgende Werte an (t-Werte in Klammern):

1972 I – 1978 IV : 0.8456 (9.4)
1979 I – 1985 III: 0.8285 (17.4)

Beide Koeffizienten sind statistisch nicht signifikant voneinander verschieden. Sie implizieren, daß die durchschnittliche Anpassungsgeschwindigkeit

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

[$= a_4/(1-a_4)$] für die gesamte Zeitperiode etwa 5 Quartale beträgt. Schätzungen von Hamermesh (1986) für die USA für die Zeitperiode 1973 IV – 1985 II ergaben für eine modifizierte Arbeitsnachfragefunktion einen Anpassungskoeffizienten in Höhe von 0.983 (23.3).[45] So gesehen kann kaum eine „Unterlegenheit" der Flexibilität des deutschen Beschäftigungssystems festgestellt werden. Nach den Schätzungen von Hamermesh dürfte eher das Gegenteil zutreffen: ersetzt man E_t bzw. E_{t-1} durch das Arbeitsvolumen (= Beschäftigte * Stunden), so ergibt sich für die genannte Zeitperiode 1973 IV – 1985 II für die USA ein im Vergleich zu 0.983 nur unwesentlich geringerer Anpassungskoeffizient in Höhe von 0.932, während für die Bundesrepublik der Vergleich 0.881 (für Personen nach Hamermeshs Schätzung, die sich nur auf das Verarbeitende Gewerbe bezieht) und 0.483 (für Arbeitsvolumen) liefert. Diese Werte unterstützen somit die z. B. von Sengenberger (1986) geäußerte These, daß der Anpassungsprozeß in der Bundesrepublik über eine im Vergleich zu den USA flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit bewerkstelligt wird.

(iii) Wenn somit die Schätzergebnisse Zweifel an der Hypothese aufkommen lassen, daß Kündigungsschutzgesetze es gesamtwirtschaftlich erschwert haben, den Arbeitseinsatz an ein niedrigeres Niveau anzupassen, so ist damit noch nichts darüber ausgesagt, ob und inwieweit Unternehmen auf Grund dieser institutionell bedingten Rigiditäten Neueinstellungen unterlassen, reduziert oder zumindest eine (zeit-)intensivere Suche nach geeigneten Arbeitskräften unternommen haben. Hauptsächlich betroffen dürften davon ältere Arbeitslose sein, deren Entlassung auf Grund von Sozialverträglichkeitsklauseln besonders schwierig ist. Wie aus den in *Anhang D* ausgewiesenen Daten hervorgeht, weisen „ältere Arbeitslose" eine im Vergleich zu anderen Altersgruppen wesentlich längere Dauer der Arbeitslosigkeit (und eine geringere Betroffenheit) auf. M. a. W. ihre Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, ist vergleichsweise niedrig, aber wenn sie arbeitslos werden, haben sie nahezu keine Chance, wieder eine Beschäftigung zu finden. Für die hier zu diskutierende Frage nach dem Erklärungsbeitrag dieser Rigiditäten für den *Anstieg* der Arbeitslosigkeit ist jedoch bemerkenswert, daß sich im Zeitablauf der siebziger und achtziger Jahre die Dauer der Arbeitslosigkeit sowohl der Altersgruppe der 45–55jährigen als auch die der 55–65jährigen Arbeitslosen im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen nicht stärker erhöht hat,[46] wie es der Fall hätte sein müssen, wenn die genannten institutionellen Regelungen die Abgangsquote der vor Kündigung in höherem Maße geschützten Altersgruppen überproportional reduziert hätten. Anders formuliert: zwar sind Firmen — aus welchen

[45] Die von *Hamermesh* (1986) für 12 OECD Staaten geschätzte Arbeitsnachfragefunktion enthält den Term y_t als Lag-Verteilung, läßt den Lohnsatz jedoch außer Ansatz.

[46] Die Angaben für die Altersgruppe 55–65 Jahre sind vorsichtig zu interpretieren, da sich auf Grund gesetzlicher Bestimmungen z. B. über die Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze der in die Berechnung eingehende Personenkreis geändert hat.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Gründen auch immer — sehr zurückhaltend bei Neueinstellungen älterer Arbeitsloser, jedoch ist dies kein Spezifikum der Arbeitsmarktentwicklung nach 1970, also seit Gültigkeit der genannten institutionellen Regelungen.

Neben gesetzlichen Hemmnissen, die Arbeit zum quasi-fixen Produktionsfaktor zu machen, steht die Rolle der Arbeitslosenversicherung im Mittelpunkt institutioneller Rigiditäten als Erklärungsgrund für die gesunkene Abgangsquote aus der Arbeitslosigkeit. Sieht man von einigen Spezialfällen ab, so kommt die theoretische Literatur unterschiedlicher Provenienz — seien es Such-, Kontrakt- oder Effizienzlohnmodelle — nahezu einhellig zu dem Urteil, daß eine höhere Arbeitslosenunterstützung zu häufigerer und längerdauernder Arbeitslosigkeit führt.[47] Im Hinblick auf die empirische Evidenz kann von einer solchen Einmütigkeit nicht die Rede sein. Die geschätzten Koeffizienten differieren nicht nur beträchtlich in ihrer Größenordnung, sondern weisen auch unterschiedliche Vorzeichen auf, und selbst „firmly established parameter" stellen sich unter Verwendung desselben Datensatzes bei Änderung der Spezifikationsform als wenig robust heraus.[48]

Eine Überprüfung auf aggregierter Ebene scheitert in der Regel schon daran, daß es äußerst schwierig ist, den relevanten Unterstützungssatz zu berechnen. Die gesetzlich verankerten Sätze sind zu vielfältig und der oft verwendete gesamtwirtschaftliche Quotient aus den Zahlungen seitens der Bundesanstalt für Arbeit und des Nettoeinkommens sagt wenig über den individuell maßgeblichen Unterstützungssatz aus; der erwähnte Quotient ist im Zeitablauf im übrigen gesunken und scheidet mithin als Kandidat zur Erklärung der gestiegenen Arbeitslosigkeit aus.[49] Verläßlichere Resultate erzielt man dann eher durch Schätzungen auf der Basis von Individualdaten, jedoch ist mir keine Schätzung einer Elastizität der Arbeitslosigkeitsdauer in bezug auf die Höhe der Unterstüzung auf einer solchen Datenbasis bekannt.[50]

---

[47] Entgegengesetzte Effekte — die Arbeitslosigkeitsdauer sinkt mit steigender Arbeitslosenunterstützung — können theoretisch begründet werden, wenn die Unterstützung selektiv für Arbeitsplatzsucher mit geringem Freizeitnutzen erhöht wird (*Albrecht* und *Axell* (1984)) oder wenn — bei Berufsanfängern — eine Steuerfinanzierung der Unterstützung in die Analyse einbezogen wird [*Barron, McAfee* und *Speaker* (1986)].

[48] Vgl. dazu *Atkinson* et. al. (1984).

[49] Nach Angaben der OECD verringerte sich dieser Quotient von 0.74 in 1972 auf 0.48 in 1983; vgl. *Klau* und *Mittelstädt* (1986), S. 33, Tabelle 6.

[50] Allerdings existieren für die Bundesrepublik Deutschland Studien, die den Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitslosigkeit und der Anspruchsberechtigung als solcher untersuchen. So kommen *Hujer* und *Schneider* (1986) auf Grund einer Analyse von Individualdaten zu dem Ergebnis, daß die Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosengeld die Wahrscheinlichkeit des Ausscheidens aus der Arbeitslosigkeit einerseits erhöht, wenn diese Personen anschließend eine Beschäftigung aufnehmen, andererseits verringert, wenn diese Personen den Arbeitsmarkt letztlich verlassen. *Franz* (1982a) ermittelt für die Dauer der Jugendarbeitslosigkeit einen nur schwachen, allerdings positiven Einfluß der Anspruchsberechtigung. Dies wird auch durch ökonometrische Untersuchungen des Anspruchslohnes arbeitsloser Personen gestützt [*Franz* (1982b)].

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Angesichts dieser unbefriedigenden Situation bleibt als naheliegender Ausweg zur Abschätzung der quantitativen Größenordnung der genannten Elastizität, auf eine neuere Untersuchung für Großbritannien auszuweichen.[51] Sie ermittelte für den Durchschnitt aller männlichen Arbeitslosen eine Elastizität von 0.28. Zur Illustration sei vermerkt, daß Simulationsergebnisse in dieser Studie zu einem Rückgang der Zahl männlicher Arbeitsloser in Höhe von maximal 58 000 führen, wenn die Unterstützung um 10 v. H. gesenkt würde, und in Höhe von maximal 140 000, wenn das gesamte britische „Earnings Related Supplement"-System einfach abgeschafft würde. Konfrontiert man diese Werte mit der zum Zeitpunkt der Datenerhebung (1978) vorhandenen Zahl von knapp 2 Millionen männlicher Arbeitsloser in Großbritannien, so wird bei allen Vorbehalten deutlich, wie begrenzt die Effekte einer Variation der Unterstützungszahlungen sein dürften.

Natürlich bleibt offen, ob und inwieweit diese Schätzwerte auf deutsche Verhältnisse übertragbar sind. Möglich ist auch, daß der Effekt für weibliche Arbeitslose höher zu veranschlagen ist, weil sie sich u. U. vor Unterbrechung oder Beendigung ihres Erwerbslebens (vor der Pensionierung) pro forma arbeitslos melden, um die Arbeitslosenunterstützung „mitzunehmen", oder weil sie aus eben diesem Grund überhaupt erst eine Erwerbstätigkeit begonnen haben. Allerdings liefern Schätzungen der Dauer der Arbeitslosigkeit dafür keinen Beleg: zwischen 1973 und 1983 lag der Erwartungswert der vollendeten Dauer der Arbeitslosigkeit weiblicher Anspruchsberechtigter z. T. erheblich niedriger als der der arbeitslosen Frauen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. -hilfe hatten.[52] Über die Anzahl der Frauen, die trotz Arbeitslosigkeitsmeldung „in Wirklichkeit" keine Arbeitsaufnahme anstreben, ist damit jedoch nichts gesagt.[53]

VI. Schlußfolgerungen

Gegenstand dieses Beitrages ist eine theoretische und empirische Analyse der Bedeutung von Rigiditäten zur Erklärung des Anstiegs der Beschäftigungslosigkeit seit Anfang der siebziger Jahre. Die Forschungsstrategie bestand erstens in der Beantwortung der Frage, ob im Zeitablauf *gestiegene* Inflexibilitäten die *Zunahme* der Arbeitslosigkeit erklären können, und zweitens — sofern die untersuchten Rigiditäten nicht größer geworden waren —, ob denn mehr Flexibilität zu mehr Beschäftigung geführt hätte.

---

[51] Vgl. *Narendranathan, Nickell* und *Stern* (1985). Die methodisch anspruchsvolle Studie basiert auf einer Kohortenanalyse von männlichen Arbeitslosen aus dem Jahr 1978 in Großbritannien.

[52] Vgl. dazu *Franz* und *König* (1986), S. S233f.

[53] Das Institut der deutschen Wirtschaft (1986, S. 24) beziffert die Bandbreite der „arbeitsunwilligen" Arbeitslosen auf der Basis anderer Untersuchungen mit 3.5 — 10 v. H. aller Arbeitslosen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Zur Behandlung der ersten Frage wurden folgende mögliche Rigiditäten einer theoretischen und empirischen Analyse unterzogen: eine inflexible Reaktion des Reallohnes auf Angebotsschocks, Inflexibilitäten der intersektoralen und internen Lohnstruktur, strukturelle Hemmnisse in Form eines regionalen und beruflichen Mismatch sowie eines Anstiegs der Langzeitarbeitslosigkeit, eine unzureichende Mobilität der Erwerbspersonen zwischen Regionen, Sektoren und Arbeitsplätzen, Kündigungsschutzgesetze und die Arbeitslosenunterstützung.

Mit Ausnahme der Langzeitarbeitslosigkeit und der regionalen Mobilität ergab der empirische Befund — bei allen Vorbehalten gegenüber den verwendeten Indikatoren — keinen nennenswerten Anstieg dieser Rigiditäten. Ökonometrische Tests lassen weiterhin den Schluß zu, daß die gesunkene regionale Mobilität *nicht* die Zunahme der Arbeitslosigkeit verursacht hat, sondern daß eher der umgekehrte Zusammenhang zu vermuten ist. Somit verbleibt der dramatisch gestiegene Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit und die tatsächliche oder vermeintliche Dequalifikation dieser Personen als Hemmnis, dessen Bedeutung hingegen deshalb nicht überschätzt werden sollte, weil sich bei einem nachhaltigen Konjunkturaufschwung, verbunden mit einer stark steigenden Arbeitsnachfrage, dieser Anteil erheblich zurückbilden dürfte.

Das zweite Problem — ob mehr Flexibilität zu mehr Beschäftigung geführt hätte —, ist bei weitgehender Konstanz der untersuchten Rigiditäten empirisch schwierig zu behandeln. Hilfsweise wurden zur Beantwortung dieser Frage Studien über andere Länder zu Rate gezogen, in denen die Flexibilität im Einzelfall höher war bzw. im Zeitablauf größer geworden ist. Fazit dieser Vergleiche ist, daß entweder die höhere Flexibilität eher als beschäftigungshemmend bezeichnet wurde (wie im Fall der höheren sektoralen Lohnstrukturflexibilität in den USA) oder daß zumindest eine höhere Beschäftigung nicht kausal durch geringere Rigiditäten erklärt werden konnte. Nochmals sei indessen auf die Problematik derartiger internationaler Vergleiche hingewiesen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die Befürworter der These, die Beschäftigungsprobleme in der Bundesrepublik Deutschland seien auf „verkrustete Strukturen", auf „strukturelle Verwerfungen" oder auf „Merkmalsarbeitslose" zurückzuführen, nach den Ergebnissen dieser Studie unter Beweiszwang, in Einzelfällen möglicherweise unter Beweisnot stehen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Anhang A

Schätzung der Lohnfunktionen

Den Schätzungen liegt die Lohnfunktion

$$\hat{w}_t = a_o + a_1 \hat{p}^*_t + a_2 \hat{x}_t + a_3 \, AQ_t \tag{A. 1}$$

zugrunde (vgl. Text zur Symbolik). Beobachtungsperioden sind 1972 I – 1985 IV, 1972 I – 1978 IV und 1979 I – 1985 IV. Die Zeitreihe $\hat{p}^*$ wurde unter Verwendung der tatsächlichen Inflationsraten $\hat{p}$ als AR (5) — Prozeß der ersten Differenzen von $\hat{p}$ geschätzt (p ist der Preisindex des privaten Verbrauchs; Quelle: DIW, Vierteljährliche Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung). Unter der Annahme einer einjährigen Laufzeit der Tarifverträge wurde unter Verwendung der geschätzten AR-Prozesse und durch sukzessives Einsetzen der Wert $\hat{p}_{j+4}$ für jedes Quartal j berechnet. Dies ist die Variable $\hat{p}^*_t$. Als kurzfristige Reaktion der Inflationserwartungen auf Veränderungen der aktuellen Inflationsrate d. h. $[d\hat{p}^*_t / d\hat{p}_{t-1}]$ ergab sich für die Zeitperiode 1972/78 (1979/85) ein Wert von 1.39 (1.59). Langfristig beläuft sich dieser Wert auf 1. Die Variable $\hat{x}$ bezeichnet die trendmäßige Fortschrittsrate der Arbeitsproduktivität, die als viergliedriger gleitender Durchschnitt aus den Wachstumsraten der Arbeitsproduktivität (= Bruttoinlandsprodukt dividiert durch Erwerbstätigenstunden, Quelle: DIW, Vierteljährliche Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung) berechnet wurde. AQ ist die Arbeitslosenquote (Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit).

Die den Schätzungen zugrundeliegenden Beobachtungsperioden beginnen 1972 I bzw. 1979 I. Die sechziger Jahre wurden nicht berücksichtigt, da eine Lohnfunktion mit der Arbeitslosenquote als eine der erklärenden Variablen angesichts ihrer geringen Variabilität in jener Dekade wenig sinnvoll ist. Das Startjahr 1972 erlaubt es zudem, das Problem der Modellierung der sehr hohen autonomen (?) Lohnzuwachsraten 1970/71 zu umgehen. Für 1979 als dem Startjahr der zweiten Subperiode spricht die Möglichkeit, unterschiedliche Reaktionen auf OPEC II im Vergleich zu OPEC I zu erkennen. Der Preis für diese Vorteile ist die Zahl der Freiheitsgrade, die mit 24 für jede Subperiode bestenfalls als ausreichend eingestuft werden kann.

Die Schätzungen der Lohnfunktion (A. 1) erbrachten folgende Resultate:

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle A.1
Lohnfunktionen

Beobachtungs-periode	a_0	a_1	a_2	a_3	$\bar{R}^2$ SEE DW
1972 I – 1985 IV	3.8106 (2.2)	0.7027 (3.6)	0.5755 (3.2)	– 0.4473 (3.6)	0.7793 1.2932 2.0442[a)]
1972 I – 1978 IV	3.6959 (1.6)	0.8895 (3.6)	0.4925 (2.2)	– 0.5544 (2.5)	0.6163 1.4303 1.4183[b)]
1979 I – 1985 IV	4.4289 (2.2)	0.4560 (1.8)	0.2965 (1.1)	– 0.3571 (2.8)	0.5443 1.1578 2.2553

a) Bereinigt um Autokorrelation 1. Ordnung; Autokorrelationskoeffizient = 0.2843 (2.0).

b) Bereinigung um Autokorrelation 1. Ordnung erbrachte einen insignifikanten Autokorrelationskoeffizienten.

Hieraus ergeben sich die im Text in Tabelle 1 ausgewiesenen Elastizitätswerte. Aus den obigen Schätzungen ist ersichtlich, daß sich mit Ausnahme des Absolutgliedes alle Regressionskoeffizienten in der Zeitperiode 1979/85 im Vergleich zur vorangegangenen Subperiode betragmäßig z. T. sehr stark verringert, allerdings auch teilweise an Signifikanz eingebüßt haben. Sind die Unterschiede signifikant? Zur Beantwortung dieser Frage wurden die Lohnfunktionen mehreren Tests unterworfen, deren hauptsächliche Ergebnisse in der folgenden Tabelle zusammengestellt sind:[54, 55]

[54] Die Berechnungen wurden mit dem ökonometrischen Softwarepaket IAS durchgeführt. Ich bin Walter Krämer (Universität Hannover) für die Durchführung dieser Berechnungen zu großem Dank verpflichtet.

[55] Eine Übersicht über Einzelheiten dieser Tests findet sich in *Krämer* und *Sonnberger* (1986).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle A.2
Testergebnisse

Tests auf Parameterstabilität[a)]	Ergebnis[b)]
Breusch-Pagan – Test auf Heteroskedastizität	H_0-Hypothese, daß Residuen homoskedastisch sind, kann nicht verworfen werden.
Chow-Test, CUSUM- und CUSUM-Quadrat – Test	H_0-Hypothese, daß Parameter im Zeitraum 1972-1985 stabil sind, kann nicht verworfen werden.
Tests auf Spezifikation der Funktionsform[a)]	
Harvey-Collier-Test auf lineare Form der Regressionsgleichung	H_0-Hypothese, daß die Regressionsgleichung linear in den Variablen ist, kann nur bezüglich der Variable $\hat{p}^*$ verworfen werden.
Ramsey-Test auf Spezifikationsfehler	H_0-Hypothese, daß die Regressionsgleichung linear ist, kann nicht verworfen werden (gegenüber quadratischen Termen).
Rainbow-Test	H_0-Hypothese, daß Gleichung korrekt spezifiziert ist, kann nicht verworfen werden.

a) Vgl. Krämer und Sonnberger (1986) für eine neuere Darstellung und Diskussion der Tests.

b) Irrtumswahrscheinlichkeit jeweils 5 v. H.

Wie aus den Testergebnissen erkennbar, schneidet die Lohnfunktion bezüglich der hier in erster Linie interessierenden Tests auf Strukturbruch recht gut in dem Sinn ab, daß die H_0-Hypothese der Strukturkonstanz nicht verworfen werden kann. Bezüglich der adäquaten Funktionalform kommen hingegen nicht alle Tests zu dem Ergebnis, daß die H_0-Hypothese einer korrekten (linearen) Spezifikation nicht verworfen werden kann. Unter diesem Vorbehalt lassen die Tests den Schluß zu, daß die Beobachtungen in den jeweiligen Subperioden zu einer gemeinsamen Grundgesamtheit gehören und die Unterschiede in den Regressionsparametern eher zufälliger Natur sind.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Anhang B

Empirische Resultate zur Mobilität

1. Granger-Kausalitätstests

Der Begriff der Granger-Kausalität stellt im wesentlichen auf die Prognostizierbarkeit ab. Eine Variable Z heißt im Hinblick auf eine andere Variable X „Granger-kausal", wenn die Prognose künftiger Werte von X dadurch verbessert werden kann, daß neben den zeitlich verzögerten Werten von X auch zusätzlich die Vergangenheitswerte von Z berücksichtigt werden. Wenn außerdem auch noch der gleichzeitige Wert von Z zur Verbesserung der Prognose beiträgt, nennt man Z „Granger-gleichzeitig-kausal".[56] Der Granger-Test basiert dann auf folgender autoregressiver Darstellung:

$$\text{(B.1)} \qquad \triangle MQ_t = a_0 + \sum_{k=1}^{m} a_k \triangle MQ_{t-k} + \sum_{j=1}^{n} b_j \triangle AQ_{t-j} + u_{1t}$$

$$\text{(B.2)} \qquad \triangle AQ_t = c_0 + \sum_{k=1}^{m} c_k \triangle AQ_{t-k} + \sum_{j=1}^{n} d_j \triangle MQ_{t-j} + u_{2t},$$

wobei MQ die Migrationsquote der Erwerbspersonen und AQ die Arbeitslosenquote bezeichnen. Die Variablen wurden durch Bildung 4. Differenzen transformiert, damit sie (schwach) stationär sind. Die Größen u_{1t} und u_{2t} sind zeitlich unkorrelierte, identisch normalverteilte Zufallsvariable. Es wird dann in (B. 1) bzw. (B. 2) getestet, ob die Gesamtheit der $\triangle$AQ-Variablen respektive der $\triangle$MQ-Variablen einen signifikanten Einfluß haben, d. h. (B. 1) bzw. (B. 2) werden jeweils mit und ohne Berücksichtigung der Nullrestriktion bezüglich der b_j bzw. der d_j geschätzt. Beim Test auf gleichzeitige Kausalität wird in den beiden Gleichungen der Startwert des Index' j auf Null gesetzt.

Die Überprüfung der Nullhypothese $b_j = O$ und $d_j = O$ ($j = 1, \ldots, n$) bzw. $b_O = d_O = O$ erfolgt dann mit Hilfe eines F- bzw. t-Testes. Die Lag-Länge kann natürlich bei beiden Variablen auch gleich sein, muß indessen vorgegeben werden. Zu kleine Werte verzerren die Schätzung, während bei zu großen Werten ein Verlust in der Effizienz der Schätzungen auftritt.[57]

Definition und Quellen der Variablen:

MQ = Wanderungen von Erwerbspersonen zwischen den Bundesländern dividiert durch Erwerbspersonen insgesamt; Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 2.3, lfd. Jahrgänge[58] (Wanderungen), Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Vierteljährliche Volkswirt-

---

[56] Für eine Darstellung dieser und anderer Verfahren vgl. *Kirchgässner* (1981) und *Wolters* (1984).

[57] Dieser Nachteil kann durch Verfahren vermieden werden, die die Lag-Länge mit Hilfe eines statistischen Kriteriums festlegen. Vgl. *Wolters* (1984).

[58] Daten über Migration von Erwerbspersonen sind nur bis 1980 IV erhältlich.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

schaftliche Gesamtrechnung (Erwerbstätige), Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (Arbeitslose)

AQ = Arbeitslosenquote; Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit.

Aus den Resultaten der *Tabelle B. 1* geht hervor, daß die Nullhypothese einer fehlenden Kausalität MQ→AQ nicht verworfen werden kann. Dieses Ergebnis ist im übrigen unabhängig von den Werten für m und n.[59] Andererseits reagiert der F-Wert beim Test auf die umgekehrte Kausalitätsrichtung AQ→MQ sehr sensitiv und liegt in der Nähe des Grenzbereiches, ab dessen Erreichen die Nullhypothese abgelehnt werden kann. Da eine Analyse der Bestimmungsfaktoren der Migration weit über das Thema dieses Beitrags hinausgeht, ist die letztgenannte Kausalitätsrichtung nicht eingehender untersucht worden.

Tabelle B.1
Ergebnisse des Granger-Tests[a)]

m	n	F (AQ→MQ)	F (MQ→AQ)	$F^{m}_{T-n-m-2}(0.95)$ [b)]
8	4	2.3540	0.6948	2.57
8	8	1.5256	0.5605	2.17

a) F (X→Y) ist der empirische F-Wert des Granger-Tests, ob die Variable X die Variable Y Granger-kausal beinflußt. Die Beobachtungsperiode erstreckt sich auf 1966 I-1980 IV.

b) B.1 und B.2 sind inhomogene Regressionsgleichungen.

2. *Sektorale Mobilität*

Daten über den Strukturwandel der Beschäftigung nach *Tätigkeitsfeldern* finden sich in *Tabelle B. 2.*

[59] Die Nullhypothese, daß MQ nicht Granger-gleichzeitig-kausal ist, kann ebenfalls nicht verworfen werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle B.2: **Struktur der Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland und den USA nach Tätigkeitsfeldern**

Tätigkeit	Anteil in den achtziger Jahren[a)]		Veränderungen in den sechziger Jahren[b)]		Veränderungen in den siebziger Jahren[b)]	
	BRD 1982	USA 1983	BRD 1970/61	USA 1972/62	BRD 1982/70	USA 1983/72
Landwirtschaft	5.1	3.5	−5.9	−3.1	−2.6	−0.9
Güterproduktion	43.6	26.8	+1.4	−1.7	−5.4	−4.7
Kommunale Dienste	15.0	11.6	+0.6	+0.2	+2.6	−0.5
Kommerzielle Dienste	12.8	16.7	+1.7	+1.8	+1.8	+3.8
Konsumenten Dienste	12.4	22.4	+1.0	−0.1	+0.3	+0.9
Haushaltsdienste	0.3	1.2	−1.3	−1.9	+0.3	−0.9
„Human-Dienste“	10.7	17.8	+2.0	+4.9	+3.3	+2.2
– Gesundheit	4.9	7.8	+0.8	+1.9	+1.8	+1.6
– Soziales	1.3	2.2	+0.1	+0.3	+0.1	+0.9
– Bildung	4.6	7.8	+1.0	+2.7	+1.6	−0.3
Gesamt[c)]	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

[a)] in v. H. aller Beschäftigten,

[b)] absolute Veränderungen der Anteilswerte,

[c)] Ungenauigkeiten durch Rundung

Quelle: Rein (1986), S. 155–158; eigene Berechungen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Der Strukturwandel *sektoraler* Beschäftigungswachstumsraten wird mit Hilfe der folgenden Variable berechnet (vgl. Lilien (1982), S. 787):

$$S_t = (\sum_i (\triangle \ln E_{it} - \triangle 1nE_t)^2 \cdot (E_{it}/E_t))^{1/2}, \tag{B.3}$$

wobei E_{it} bzw. E_t die Beschäftigten im Sektor i bzw. in allen in die Betrachtung einbezogenen Sektoren bezeichnet.

Tabelle B.3
Sektorale Dispersion in den Beschäftigungswachstumsraten[a)]

Zeitperiode	BRD	USA	Japan
1960-64	2.64	2.43	3.62
1965-69	3.21	2.08	3.21
1970-74	3.21	2.33	3.68
1975-79	2.29	2.18	3.67
1980-83	1.85	2.89	2.15
1980	1.43	2.37	2.65
1981	1.94	1.95	2.04
1982	2.31	3.94	1.79
1983	1.71	3.30	2.13

a) Erfaßt sind 8 Sektoren des verarbeitenden Gewerbes.

Quelle: Flanagan (1986), S. 8 a, Tabelle 2; eigene Berechnungen.

Anhang C

Schätzung der Arbeitsnachfragefunktion

Den Schätzungen liegt folgende Lehrbuchversion einer Arbeitsnachfragefunktion zugrunde:

$$\ln E_t = a_o + a_1 \ln w_t + a_2 \ln y_t + a_3 t + a_4 \ln E_{t-1} + \text{Saisondummies}. \tag{C. 1}$$

Definition und Quellen der Variablen:

E = beschäftigte Arbeitnehmer (ohne Staat);
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Vierteljährliche Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung; Statistisches Bundesamt, Fachserie 18, Reihe S. 8 (Revidierte Ergebnisse 1960–1984), Wirtschaft und Statistik. lfd. Jahrgänge.

w = reale Lohnkosten, berechnet als Bruttolohn- und Gehaltssumme plus Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit dividiert durch beschäftigte Arbeitnehmer; deflationiert mit dem Preisindex des BSP;
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Vierteljährliche Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

y = reales Bruttoinlandsprodukt (ohne Staat);
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Vierteljährliche Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung.

Da y und w endogene Variablen sind, wurden die Schätzungen alternativ als IV-Schätzung und mit $\ln w_{t-1}$ und $\ln y_{t-1}$ durchgeführt, jedoch ergaben sich keine wesentlichen Unterschiede bezüglich des hier interessierenden Koeffizienten a_4. Die folgenden Ergebnisse basieren der Einfachheit halber auf einer Schätzung mit $\ln w_{t-1}$ und $\ln y_{t-1}$. Grundzeitperiode sind Quartalswerte, die Koeffizienten der Saisondummies sind aus Platzgründen nicht ausgewiesen; h ist Durbins Teststatistik auf Autokorrelation 1. Ordnung bei verzögerten endogenen Variablen, t-Werte in Klammern.

Tabelle C.1
Arbeitsnachfragefunktion

Beobachtungsperiode	a_0	a_1	a_2	a_3*1000	a_4	$\bar{R}^2$ SEE h
1972 I – 1978 IV	−1.5183 (1.7)	−0.2226 (3.8)	0.1616 (2.9)	0.6457 (1.0)	0.8456 (9.4)	0.9741 0.004311 1.6114
1979 I – 1985 II	−1.8308 (1.8)	−0.2120 (3.2)	0.2727 (6.8)	−0.6464 (2.6)	0.8285 (17.4)	0.9904 0.002481 0.5942

Es muß nicht betont werden, daß die in der Tabelle ausgewiesenen Schätzungen eine sehr einfache Version darstellen, jedoch änderten sich bei anderen Spezifikationen die Koeffizienten a_4 nur unwesentlich. Die Produktionselastizität der Arbeit beträgt langfristig in der ersten (zweiten) Subperiode 0.96 (0.63) und weist damit in ihrer ungefähren Größenordnung für die zweite Teilperiode plausible Werte auf, während sie in der ersten Subperiode deutlich überschätzt wird. Tests mit anderen Spezifikationen legen die Vermutung nahe, daß dies auf die Vernachlässigung anderer Variable (z. B. anderer Faktorpreise) zurückzuführen ist, worauf auch die h-Statistik hindeutet, deren Wert jedoch ein Grenzfall ist (ein Autokorrelationskoeffizient 1. Ordnung erwies sich als insignifikant). Die Lohnkostenelastizität der Arbeitsnachfrage beläuft sich langfristig auf -1.4 bzw. -1.2. Sie liegt damit in der Größenordnung anderer Studien.[60]

[60] *Symons* und *Layard* (1984, S. 795, Tabelle 5) erhalten für die „parsimonious" Version ihres Modells (1956–1980) eine Elastizität der Arbeitsnachfrage (in Personen) von -1.8, während die OECD (1986c, S. 71, Tabelle 9) einen Wert von -1.2 berichtet (1963–1984).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Anhang D: **Entwicklung der altersspezifischen Dauer der Arbeitslosigkeit[a)]**

Altersgruppe	Dauer der Arbeitslosigkeit[b)]			Veränderung[c)]	
	1970	1980	1985	1980/70	1985/70
unter 25 Jahre	1.8	4.0	5.9	2.2	3.3
25 bis unter 35 Jahre	2.7	5.9	10.2	2.2	3.8
35 bis unter 45 Jahre	3.7	7.7	12.3	2.1	3.3
45 bis unter 55 Jahre	4.8	11.1	15.1	2.3	3.1
55 bis unter 65 Jahre	8.8	13.3	17.3	1.5	2.0

a) bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit; September

b) die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit veröffentlicht die Dauer in Form von Klassenintervallen von 0-1, 1-3, 3-6, 6-12, 12-24, 24 und mehr Monate mit den entsprechenden Arbeitslosen (in Personen) als Besetzungszahlen; für die Berechnung wurden die Mittelwerte der Klassenintervalle verwendet (mit 36 Monaten für das obere, offene Klassenintervall)

c) Vielfaches von 1970

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) 3/1986 (S. 334), 2/1981 (S. 164), 1/1976 (S. 76), 1/1971 (S. 59); eigene Berechnungen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Der Schätzwert des Parameters a_4 ist in der zweiten Subperiode etwas niedriger. Ein Signifikanztest erbrachte jedoch keine signifikanten Unterschiede.[61]

Literaturverzeichnis

Akerlof, G. A. und *Yellen*, J. L. (Hrsg.), (1986): Efficiency Wage Models of the Labor Market, Cambridge (Cambridge University Press).

Albrecht, J. W. und *Axell*, B. (1984): An Equilibrium Model of Search Unemployment, Journal of Political Economy 92, 824–840.

Amemiya, T. (1985): Advanced Econometrics, Oxford (Basil Blackwell).

Artus, J. A. (1985): The Disequilibrium Real Wage Hypothesis: An Empirical Evaluation, IMF Staff Papers 31, 249–302.

Assenmacher, W. (1986): Die Dynamik der Inflations- und Beschäftigungsentwicklung. Eine theoretische und ökonometrische Analyse, Kredit und Kapital 19, 540–568.

Atkinson, A. B., *Gomulka*, J. und *Micklewright*, J. (1984): Unemployment Benefits, Duration and Incentives in Britain. How Robust is the Evidence?, Journal of Public Economics 23, 3–26.

Barron, J. M., R. P. *McAfee* und P. J. *Speaker* (1986): Unemployment Insurance and the Entitlement Effect: A Tax Incidence Approach, International Economic Review 27, 175–185.

Bell, L. A. und *Freeman*, R. B. (1984): Does a Flexible Industry Wage Structure Increase Employment? The U. S. Experience, National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 1604, Cambridge (Mass.).

Bellmann, L. (1986): Senioritätsentlohnung, betriebliche Hierarchie und Arbeitsleistung. Eine theoretische und empirische Untersuchung zur Lohnstruktur, Frankfurt/M. (Campus).

— (1987): Zur Effizienz von Kündigungsschutzregelungen, Manuskript Hannover.

Birg, H. (1985): Der Bevölkerungstrend von den nördlichen nach den südlichen Bundesländern und der Bevölkerungsverlust von Berlin (W) an das Bundesgebiet, Jahrbuch für Regionalforschung 6, 5–27.

Branson, W. H. und *Rotemberg*, J. J. (1980): International Adjustment with Wage Rigidity, European Economic Review 13, 309–332.

Brasche, U., *Büchtemann*, C. F., *Jeschek*, W. und *Müller*, W. (1984): Auswirkungen des Strukturwandels auf den Arbeitsmarkt, Anforderungen des Strukturwandels an das Beschäftigungssystem, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Beiträge zur Strukturforschung 80, Berlin (Duncker und Humblot).

Bruno, M. (1986): Aggregate Supply and Demand Factors in OECD Unemployment: An Update, Economica 53 (Supplement), 35–52.

[61] Der Signifikanztest folgt dem in *Amemiya* (1985), S. 36f. dargestellten Verfahren. Unter der Nullhypothese, daß die Koeffizienten gleich sind, erhalten wir für die t-verteilte Prüfgröße (Gleichung (1.5.45) bei *Amemiya*, S. 36) einen Wert von 0.1682 mit 154 Freiheitsgraden. Mithin kann die Nullhypothese nicht verworfen werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

— (1984): Raw Materials, Profits, and the Productivity Slowdown, Quarterly Journal of Economics 99, 1–29.

Bruno, M. und *Sachs*, J. D. (1985): Economics of Worldwide Stagflation, Cambridge, Massachusetts (Harvard University Press).

Budd, A., *Levine*, P. und *Smith*, P. (1987): Long-term Unemployment and the Shifting U-V Curve: A Multi-Country Study, European Economic Review 31, 296–305.

Carruth, A. A. und *Oswald*, A. J. (1986): Wage Inflexibility in Britain, Centre for Labour Economics, London School of Economics, Discussion Paper No. 258, London.

Clement, W., *Tessaring*, M. und *Weißhuhn*, G. (1983): Ausbildung und Einkommen in der Bundesrepublik Deutschland, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 80, Nürnberg.

Coe, D. T. (1985): Nominal Wages, the NAIRU, and Wage Flexibility, OECD Economic Studies 5, 87–126.

Darby, M. R., *Haltiwanger*, J. C. und *Plant*, M. W. (1986): The Ins and Outs of Unemployment: The Ins Win, National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 1997, Cambridge (Mass.).

Flanagan, R. (1986): Labour Market Barriers to Economic Growth, Beitrag für den Macroeconomic Workshop des Centre for European Policy Studies (CEPS), Sept. 1986, Brüssel (Manuskript).

Franz, W. (1982a): Youth Unemployment in the Federal Republic of Germany: Theory, Emirical Results, and Policy Implications. An Economic Analysis, Tübingen.

— (1982b): The Reservation Wage of Unemployed Persons in the Federal Republic of Germany: Theory and Empirical Tests, Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 102, 29–51.

— (1984): Inflation und interindustrielle Lohnstruktur, IFO-Studien 30, 81–106.

— (1985): An Economic Analysis of Female Work Participation, Education, and Fertility: Therory and Empirical Evidence for the Federal Republic of Germany, Journal of Labor Economics 3, 218–234.

— (1986a): Neuere mikroökonomische Analysen des Arbeitsmarktgeschehens: Ein Überblick, in: H. Schelbert-Syfrig et. al. (Hrsg.), Mikroökonomik des Arbeitsmarktes, Bern (Paul Haupt), 7–70.

— (1986b): Die inflationsstabile Arbeitslosenquote. Ein Beitrag zur Phillipskurven-Diskussion, Wirtschaftswissenschaftliches Studium 9, 437–442.

— (1987a): Strukturelle und friktionelle Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland: Eine theoretische und empirische Analyse der Beveridge-Kurve, in: G. Bombach, B. Gahlen und A. E. Ott (Hrsg.), Arbeitsmärkte und Beschäftigung — Fakten, Analysen, Perspektiven, Schriftenreihe des Seminars Ottobeuren, Tübingen (Mohr und Siebeck), 301–323.

— (1987b): Hysteresis, Persistence, and the NAIRU: An Empirical Analysis for the Federal Republic of Germany, in: R. Layard und L. Calmfors (Hrsg.), The Fight Against Unemployment, Cambridge (MIT-Press), 91–122.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Franz, W. und *König*, H. (1986): The Nature and Causes of Unemployment in the Federal Republic of Germany since the 1970s: An Empirical Investigation, Economica 53 (Supplement), S219–S244.

Genosko, J. (1987): Regionale Arbeitsmarktanpassungsprozesse untersucht am Beispiel der deutschen Bundesländer (erscheint demnächst).

Gerlach, K. und *Hübler*, O. (1985): Lohnstruktur, Arbeitsmarktprozesse und Leistungsintensität in Effizienzlohnmodellen, in: F. Buttler, J. Kühl und B. Rahmann (Hrsg.), Staat und Beschäftigung. Angebots- und Nachfragepolitik in Theorie und Praxis. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Insitut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), Nr. 88, Nürnberg, 249–290.

Gordon, R. J. (1986): Productivity, Wages, and Prices Inside and Outside of Manufacturing in the U. S., Japan, and Europe, National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 2070, Cambridge (Mass.).

Grubb, D., *Jackman*, R. und *Layard*, R. (1983): Wage Rididity and Unemployment in OECD Countries, European Economic Review 21, 11–39.

Hamermesh, D. S. (1986): The Demand for Workers and Hours and the Effects ob Job Security Policies: Theory and Evidence, National Bureau of Economic Research, Discussion Paper No. 2056, Oktober 1986, Cambridge.

Hof, B. (1985): Löhne, Beschäftigung, Produktivität: Sektorale Beschäftigungstrends im deutsch-amerikanischen Vergleich, IW-Trends 2, Köln (Deutscher Instituts-Verlag).

Horn, G. und *Möller*, J. (1985): Keynesianische oder Klassische Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland? — Empirische Überprüfung eines Mengenrationierungsmodells mittels Kalman-Verfahren für den Zeitraum 1970–1982, IFO-Studien 31, 203–238.

Hujer, R. und *Schneider*, H. (1986): Unemployment Duration as a Function of Individual Characteristics and Economic Trends, Manuskript Frankfurt/Main.

Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.) (1986): Was wir über den Arbeitsmarkt wissen sollten, Köln (Deutscher Instituts Verlag).

Jackman, R., *Layard*, R. und *Pissarides*, C. (1983): On Vacancies, Centre for Labour Economics, London School of Economics, Discussion Paper No. 165, London.

Jackman, R. und *Roper*, S. (1985): Structural Unemployment, Centre for Labour Economics, London School of Economics, Discussion Paper No. 233, London.

Kirchgässner, G. (1981): Einige neuere statistische Verfahren zu Erfassung kausaler Beziehungen zwischen Zeitreihen. Darstellung und Kritik, Göttingen (Vandenhoeck und Ruprecht).

Klau, F. und *Mittelstädt*, A. (1986): Labour Market Flexibility, OECD Economic Studies 2, 7–45.

Koller, M. (1987): Regionale Lohnstrukturen, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 20, 30–44.

Krämer, W. und *Sonnberger*, H. (1986): The Linear Regression Model under Test, Heidelberg (Physica).

Krämer, W., *Sonnberger*, H., *Maurer*, J. und *Havlik*, P. (1985): Diagnostic Checking in Practice, Review of Economics and Statistics 67, 118–123.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Krueger, A. B. und *Summers*, L. H. (1987): Reflections on the Inter-Industry Wage Structure, in: K. Lang und J. S. Leonard (Hrsg.), Unemployment and the Structure of Labor Markets, New York (Basil Blackwell), 17–47.

Krupp, H. J. (1986): Die Erschließung von Arbeitsplatzreserven im Tertiärsektor als Beitrag zur Lösung struktureller Probleme, in: H. J. Krupp et. al. (Hrsg.), 235–252.

Krupp, H. J., *Rohwer*, B. und *Rothschild*, K. W. (Hrsg.) (1986): Wege zur Vollbeschäftigung. Konzepte einer aktiven Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Freiburg (Rombach).

Lampert, H. (1985): Lehrbuch der Sozialpolitik, Berlin (Springer).

Lilien, D. M. (1982): Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment, Journal of Political Economy 90, 777–793.

Lindbeck, A. und *Snower*, D. J. (1986): Wage Setting, Unemployment and Insider-Outsider Relations, American Economic Review (Papers and Proceedings) 76, 235–239.

Lockwood, B. (1986): Transferable Skills, Job Matching, and the Inefficiency of the „Natural" Rate of Unemployment, Economic Journal 96, 961–974.

Long, N. V. und *Siebert*, H. (1985): Lay-off Restraints, Employment Subsidies, and the Demand for Labour, in: G. Feichtinger (Hrsg.), Optimal Control Theory and Economic Analysis 2, Amsterdam (North-Holland), 293–312.

— (1983): Lay-off Restraints and the Demand for Labor, Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 139, 612–624.

Metcalf, D. (1987): Labour Market Flexibility and Jobs: Evidence from OECD Countries with Special Reference to Great Britain and Europe, in: R. Layard und L. Calmfors (Hrsg.), The Fight Against Unemployment, Cambridge (MIT-Press), 48–76..

McCallum, J. (1986): Unemployment in OECD Countries in the 1980s, Economic Journal 96, 942–960.

McDonald, I. M.. und *Solow*, R. M. (1981): Wage Bargaining and Employment, American Economic Review 71, 896–908.

McNabb, R. (1985): Regional Migration and Labour Market Flexibility, Studie für die OECD, University College, Cardiff (zitiert nach Metcalf (1987)).

Narendranathan, W., *Nickell*, S. und *Stern*, J. (1985): Unemployment Benefits Revisited, Economic Journal 95, 307–329.

OECD (1986a): Labour Market Flexibility. Report by a high-level group of experts to the Secretary-General, Paris.

OECD (1986b): Flexibility in the Labour Market. The Current Debate. A Technical Report, Paris.

OECD (1986c): Working Parly No. 1 of the Economic Policy Committee Wage Moderation and Labour Market Imbalances, Note by Secretariat, Annex to CPE/WP1(86)3, Paris.

Pissarides, C. A. (1985): Short-Run Equilibrium Dynamics of Unemployment, Vacancies and Real Wages, American Economic Review 75, 676–690.

— (1986): Unemployment and Vacancies in Britain, Economic Policy 3, 499–559.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Rein, M. (1986): Women in the Social Welfare Labor Market, Wissenschaftszentrum, Discussion Paper IIM/CMP85–18, Berlin.

Scherf, H. (1986): Enttäuschte Hoffnungen — vergebene Chancen. Die Wirtschaftspolitik der Sozial-Liberalen Koalition 1969–1982, Göttingen (Vandenhoeck).

Sengenberger, W. (1986): Mangelnde Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt als Ursache der Arbeitslosigkeit?, in: H. Krupp, B. Rohwer und K. W. Rothschild (Hrsg.), Wege zur Vollbeschäftigung, Freiburg (Rombach), 91–106.

Soltwedel, R. (1984): Mehr Markt am Arbeitsmarkt — Ein Plädoyer für weniger Arbeitsmarktpolitik, München.

Spahn, H.-P. (1986): Sind „effiziente" Löhne zu hoch für die Vollbeschäftigung? Zur Erklärung von unfreiwilliger Arbeitslosigkeit in der Effizienzlohntheorie, Wissenschaftszentrum Berlin, Diskussionspapier IIM/LMP86–1, Berlin.

Stiglitz, J. E. (1987): The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Price, Journal of Economic Literature 25, 1–48.

Symons, J. und *Layard*, R. (1984): Neoclassical Demand for Labour Functions for Six Major Economies, Economic Journal 94, 788–799.

Tachibanaki, T. (1987): Labour Market Flexibility in Japan in Comparison with Europe and the U. S., European Economic Review 31, 647–684.

Tobin, J. (1984): Unemployment in the 1980s: Macroeconomic Diagnosis and Prescription, in: A. J. Pierce (ed.), Unemployment and Growth in the Western Economies, Council on Foreign Relations, Series: Europe/America 2, New York, 79–112.

Vogler-Ludwig, K. (1983): Auswirkungen des Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt, Ergänzungsband zur Ifo-Strukturberichterstattung 1983, Ifo-Studien zur Strukturforschung 1, München.

Weidlich, W. und G. *Haag* (Hrsg.) (1988), International Migration, Berlin (Springer).

Wohlers, E. und G. *Weinert* (1986): Unterschiede in der Beschäftigungsentwicklung zwischen den USA, Japan und der EG, Hamburg (Verlag Weltarchiv).

Wolters, J. (1984): Preiserwartungen des Ifo-Konjunkturtestes und die tatsächliche Preisentwicklung, Ifo-Studien 30, 29–61.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitskreis 3

Leitung: Gerold Krause-Junk, Hamburg

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Abgabenpolitische Ideen zur Eindämmung der Schattenwirtschaft

Von *Hannelore Weck-Hannemann*, Konstanz und Zürich,
Werner W. Pommerehne, Berlin und Zürich, und *Gebhard Kirchgässner*,
Osnabrück und Zürich *

1. Einleitung

Daß in der Bundesrepublik Deutschland, aber auch in anderen westlichen Industrienationen heute Schattenwirtschaften von erheblichem Ausmaß bestehen, wird kaum mehr bestritten. Die Ergebnisse verschiedener Methoden zur Erfassung des Umfangs und der Entwicklung der Schattenwirtschaft deuten darauf hin, daß diese in allen Industrienationen seit Beginn der siebziger Jahre deutlich zugenommen hat.[1] Sie dürfte heute in der Bundesrepublik Deutschland etwa 10 Prozent, in Österreich zwischen 5 und 10 Prozent und in der Schweiz etwa 5 Prozent betragen, jeweils im Vergleich zum offiziellen Sozialprodukt.[2] Zwischen der Schattenwirtschaft und der offiziellen Wirtschaft werden wichtige Beziehungen vermutet. Wenn durch die Schattenwirtschaft Produktionsausfälle in der offiziellen Wirtschaft wettgemacht werden, kann aus Veränderungen der Produktion in der offiziellen Wirtschaft nicht unbedingt auf entsprechende Schwankungen der Gesamtproduktion geschlossen werden.[3] Damit aber entspricht die offiziell ausgewiesene nicht notwendigerweise der tatsächlichen Arbeitslosigkeit, weshalb die offizielle Arbeitslosenquote als Indikator für wirtschaftliche Entwicklung an Bedeutung verliert.[4] Außerdem werden erhebliche Ausfälle an Steuern und Sozialversicherungsabgaben vermutet.[5]

---

* Wir danken Herrn Prof. Dr. Harald Scherf (Universität Hamburg), Herrn Prof. Dr. Friedrich Schneider (Universität Linz), Herrn Lic. oec. publ. Beat Heggli (Universität Zürich) sowie den Diskussionsteilnehmern auf der Jahrestagung für kritische Anmerkungen und Hinweise. Der zweitgenannte Autor dankt außerdem der Fritz-Thyssen-Stiftung für die finanzielle Förderung dieser Forschung.

[1] Zu einer Gegenüberstellung der verschiedenen Verfahren siehe z. B. B. S. *Frey* / W. W. *Pommerehne* (1984), E. *Langfeldt* (1984) und H.-J. *Niessen* / R. *Ollmann* (1987).

[2] Zu den Schätzungen für die Bundesrepublik Deutschland siehe G. *Kirchgässner* (1983), für Österreich G. *Kirchgässner* / W. W. *Pommerehne* (1984) sowie M. F. *Hofreither* / F. *Schneider* (1987), und für die Schweiz H. *Weck-Hannemann* / W. W. *Pommerehne* / B. S. *Frey* (1986).

[3] Siehe hierzu F. *Schneider* / W. W. *Pommerehne* (1987).

[4] Darauf hat bereits P. *Gutmann* (1977) hingewiesen, der die Diskussion um die Schattenwirtschaft neu entfachte. Die Schattenwirtschaft kann damit auch erhebliche Auswirkungen auf die Möglichkeiten der Stabilisierungspolitik haben. Siehe hierzu z. B. D. *Cassel* (1984).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Als wichtigster Grund für die Existenz und Zunahme der Schattenwirtschaft wird allgemein die hohe und in den letzten Jahrzehnten stark gestiegene Belastung der Wirtschaftssubjekte durch Steuern und (Sozial-)Abgaben angesehen.[6] Daher beziehen sich die meisten Vorschläge zur Eindämmung der Schattenwirtschaft auf Veränderungen im Abgabensystem, soweit nicht einfach alleine von einer Verstärkung der staatlichen Kontrollen das Heil erwartet wird. Hierbei werden vor allem folgende Maßnahmen gefordert:

(i) Senkung der Grenzbelastung, insbesondere des Grenzsteuersatzes, für die Einkommen in der ‚Progressionszone'.[7]
(ii) Umgestaltung der Steuerstruktur, wobei vor allem eine Verlagerung von den direkten auf die indirekten Steuern gefordert wird.
(iii) Änderung in der Struktur der Sozialabgaben, wobei auch eine Verringerung der Höhe der gesamten Sozialabgaben intendiert ist.

In der Schweiz, weniger in der Bundesrepublik Deutschland, wird auch eine
(iv) Steuerindexierung zur Ausschaltung der ‚kalten Progression' gefordert.[8]

Mit diesen Maßnahmen wird die Hoffnung verbunden, daß dadurch die Schattenwirtschaft und insbesondere die Schwarzarbeit eingedämmt werden kann und daß es zu einer Zunahme der Beschäftigung im offiziellen Sektor und damit zu einer Reduktion der (offiziell ausgewiesenen) Arbeitslosenquote kommen wird.

Im Rahmen dieses Beitrags sollen die möglichen Auswirkungen dieser abgabenpolitischen Forderungen näher untersucht und möglichen anderen (ergänzenden) Maßnahmen gegenübergestellt werden. Zuvor sind jedoch einige theoretische Überlegungen anzustellen (Teil 2), und es wird zu fragen sein, wieweit die Abgabenbelastung tatsächlich zugenommen und die Entwicklung der Schattenwirtschaft beeinflußt hat. Letzteres soll vor allem am Beispiel der Bundesrepublik Deutschland aufgezeigt werden (Teil 3). Danach folgt eine Diskussion der vorgeschlagenen Maßnahmen (Teil 4). Im abschließenden Teil 5 werden alternative Möglichkeiten zur Eindämmung der Schattenwirtschaft skizziert.

---

[5] Siehe hierzu W. W. *Pommerehne* (1985).

[6] Empirische Studien zeigen übereinstimmend, daß die Höhe der Abgabenbelastung, insbesondere der direkten Steuern, den wichtigsten Einflußfaktor für die Entwicklung der Schattenwirtschaft darstellt.

[7] In der Bundesrepublik Deutschland hat sich die Diskussion in der letzten Zeit jedoch merkwürdigerweise weitgehend auf den Spitzensteuersatz beschränkt, obwohl gerade dieser in der Nachkriegszeit kaum Variation aufweist und auch nicht für die Entwicklung der Schattenwirtschaft verantwortlich gemacht werden kann.

[8] Vergleiche den Bericht über die Schattenwirtschaft des schweizerischen Bundesrates vom Mai 1987 als Antwort auf das Postulat *Schmid* 83.395 vom 16. März 1983 und die Interpellation *Villiger* 86.409 vom 20. März 1986. (Bundesblatt 1987).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

2. Einige theoretische Vorüberlegungen

Der Zusammenhang zwischen Abgabensystem, Schattenwirtschaft und Beschäftigung ist bei weitem nicht so einfach, wie dies in der Regel unterstellt wird. Zum einen ist es zwar a priori plausibel, aber theoretisch keineswegs eindeutig, daß eine Erhöhung des Grenzsteuersatzes zu einer Reduktion der im offiziellen Sektor angebotenen Arbeit und zur Erhöhung des Arbeitsangebots in der Schattenwirtschaft führt. Wie M. G. Allingham/A. Sandmo (1972) anhand eines einfachen Modells gezeigt haben, kann unter plausiblen Annahmen über das Risikoverhalten der Wirtschaftssubjekte eine Erhöhung des Steuersatzes sogar zu einer Reduktion der Schattenwirtschaft führen.[9] Allerdings stehen dem die Ergebnisse aller bisherigen empirischen Arbeiten entgegen.

Auch der Zusammenhang zwischen Schattenwirtschaft und Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit ist nicht so eindeutig, wie üblicherweise angenommen wird. In der Regel wird unterstellt, daß eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit mit einer Ausdehnung der Schwarzarbeit einhergeht. Diese Argumentation berücksichtigt jedoch nur die Angebotsseite. Offenkundig erhöht Arbeitslosigkeit für den einzelnen die Möglichkeit zur Schwarzarbeit und senkt seine Opportunitätskosten, was zu einer Verschiebung der Angebotsfunktion nach rechts führt. Bleibt die Nachfrage nach Leistungen der Schattenwirtschaft konstant, so führt das zu einer Verringerung des Preises und damit zu einer Ausweitung der erstellten Leistung. Berücksichtigt man jedoch, daß in Zeiten der Vollbeschäftigung viele Nachfrager deshalb auf das Angebot der Schattenwirtschaft ausweichen, weil bestimmte Leistungen in der offiziellen Wirtschaft nicht oder nicht innerhalb angemessener Frist erbracht werden können und daß diese Nachfrage bei zunehmender Arbeitslosigkeit immer mehr wegfallen dürfte, so ergibt sich dadurch eine Linksverschiebung der Nachfragefunktion nach Leistungen der Schattenwirtschaft. Dies führt zu einer weiteren Verringerung des Preises, aber auch zu einer Verringerung der erbrachten Leistung.

Bei entsprechend starker Reaktion der Nachfrage kann die insgesamt in der Schattenwirtschaft erstellte Leistung damit bei hoher Arbeitslosigkeit im Extremfall sogar geringer sein als bei Vollbeschäftigung. Ausmaß der Schattenwirtschaft und Arbeitslosigkeit wären dann negativ und nicht positiv miteinander korreliert. Voraussetzung einer solchen Argumentation ist jedoch, daß der Anstieg der Arbeitslosigkeit nicht durch eine (freiwillige) Veränderung der Aufteilung der Arbeitszeit in Arbeit in der Schattenwirtschaft und Arbeit in der offiziellen Wirtschaft verursacht ist. Es muß sich also um ‚unfreiwillige' Arbeitslosigkeit handeln. Auch in einer solchen Situation aber kann eine staatliche Politik, die eine Eindämmung der Schattenwirtschaft bewirkt, zur Reduktion der Arbeitslosigkeit beitragen, wenn sie Nachfrage nach Leistungen aus der Schattenwirtschaft hin zur Nachfrage nach Leistungen aus der offiziellen Wirtschaft verschiebt.

[9] Zu einer Darstellung dieser Ansätze siehe W. *Gaertner* (1987). W. *Wiegard* (1984) erhält dasselbe Ergebnis unter Einbezug des Arbeitsangebotsverhaltens der Individuen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Allerdings ist dann, wenn eine hohe Abgabenbelastung zu einer Abwanderung in die Schattenwirtschaft und damit zu Steuerausfällen führt, die Situation besonders prekär. Werden in einer solchen Situation die Abgaben zusätzlich erhöht, um die Einnahmenausfälle auszugleichen, kann dies zur verstärkten Abwanderung in die Schattenwirtschaft führen, wodurch die geplanten Mehreinnahmen wieder reduziert werden. Dies muß nicht bedeuten, daß man sich bereits im Bereich der fallenden Laffer-Kurve bewegt; nach allem, was an Erkenntnissen darüber vorliegt, dürften wir (in der Bundesrepublik) hiervon noch ein gutes Stück entfernt sein.[10] Aber zumindest sind dadurch die Möglichkeiten der fiskalischen Einnahmenerzielung stark eingeschränkt. Außerdem kommt ein Gerechtigkeitsproblem hinzu: Eine solche Situation kann dazu führen, daß einem immer kleineren Teil der Bevölkerung eine immer größere Belastung auferlegt wird, während ein anderer Teil der Bevölkerung zwar in den Genuß der staatlichen Leistungen kommt, sich aber nicht an deren Finanzierung beteiligt. Dies kann letztlich zur Aufkündigung des (impliziten) Grundkonsenses innerhalb einer Gesellschaft führen.

Es gibt somit gute Gründe, der wachsenden Schattenwirtschaft Einhalt zu gebieten, und dies auch mit Hilfe abgabenpolitischer Instrumente zu versuchen. Allerdings muß man sich bewußt sein, daß solche Maßnahmen kaum kurzfristige Wirkungen zeigen dürften, denn beim Aufbau der Schattenwirtschaft ist (materielles und immaterielles) Kapital gebildet worden, welches nur zu einem Teil in die offizielle Wirtschaft transferiert werden kann. Beim Eintritt in die Schattenwirtschaft spielen die gesamten (Grenz-)Kosten eine Rolle. Lohnt sich die Investition, so wird die Schattenproduktion aufgenommen. Eine unvorhergesehene Reduktion der Steuerbelastung kann nun dazu führen, daß zwar neue Investitionen nicht mehr rentabel sind, daß sich aber die Produktion mit den bisherigen Anlagen in der Schattenwirtschaft nach wie vor lohnt, weil jetzt nur noch die kurzfristigen Grenzkosten zählen. Eine Rückkehr in die offizielle Wirtschaft kommt erst dann in Frage, wenn die Anlagen abgeschrieben sind und durch neue Investitionen ersetzt werden müßten. Bestehen die Produktionsanlagen vor allem aus immateriellem Kapital mit geringer oder gar keiner Abschreibungsrate, so steht eine Rückkehr zur Legalität möglicherweise gar nicht mehr zur Diskussion. Vielmehr wird nach neuen illegalen Märkten gesucht.

3. Die Entwicklung der Schattenwirtschaft in Abhängigkeit von der Abgabenbelastung

Allgemein wird der wichtigste Grund für das Anwachsen der Schattenwirtschaft während der letzten Jahre in der zunehmenden Belastung der Bürger mit Steuern und Abgaben gesehen. Dabei wird gerne darauf verwiesen, daß Steuern und Sozialabgaben im Verhältnis zum Sozialprodukt zu hoch seien. Der

[10] Siehe hierzu F. *Schneider* (1985).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wesentliche Faktor ist jedoch nicht die Steuer- oder Abgabenquote, sondern der Grenzsteuer- bzw. Grenzabgabensatz, wobei es überdies nicht um die Sätze der Höchstverdiener, sondern vielmehr um die der durchschnittlichen Einkommensbezieher geht. Wie bedeutend der Anreiz der marginalen Steuerbelastung z. B. für das Ausmaß an Steuerhinterziehung ist, wurde kürzlich in mehreren ökonometrischen Studien für die Vereinigten Staaten und die Schweiz verdeutlicht.[11]

Wie in G. Kirchgässner (1985) gezeigt wurde, ist der Grenzsteuersatz in den siebziger Jahren für einen erheblichen Teil der Einkommensbezieher in der Bundesrepublik Deutschland deutlich angestiegen. So hat z. B. die effektive Grenzsteuerbelastung für den ‚4-Personen-Haushalt von Beamten und Angestellten mit höherem Einkommen und alleinverdienendem Haushaltsvorstand' von 1965 bis Mitte der achtziger Jahre von unter 20 auf über 35 Prozent zugenommen.[12] Ein derartiger Anstieg der Steuerbelastung gilt aber nicht nur für diesen Haushaltstyp; eine ähnliche oder vielleicht noch höhere Mehrbelastung ergibt sich z. B. auch für den unverheirateten Facharbeiter, ebenso für den Arbeitnehmerhaushalt von ‚Doppelverdienern' mit durchschnittlichem Einkommen.

Empirisch verläßliche Aussagen über die Größe und Entwicklung der Schattenwirtschaft zu machen, ist außerordentlich schwierig, da sich die in der Schattenwirtschaft Tätigen der Messung zu entziehen suchen und daher offizielle Statistiken nicht verfügbar sind. In den letzten zehn Jahren hat es jedoch eine ganze Reihe von Versuchen gegeben, Verfahren zu entwickeln, mit denen zumindest grobe Abschätzungen möglich sind.[13] Dabei ist zu unterscheiden zwischen ‚direkten' Verfahren, wie z. B. Umfragen, und ‚indirekten' Verfahren, bei denen anhand von bestimmten, in der Regel makroökonomischen Indikatoren auf die Entwicklung der Schattenwirtschaft zurückgeschlossen wird. Solche Indikatoren sind z. B. die Bargeldhaltung oder die Erwerbsquote. Im Rahmen der folgenden Ausführungen beziehen wir uns auf Ergebnisse des ‚Bargeldansatzes'[14] sowie des ‚Modellansatzes', wobei wir hier jedoch nur für den Bargeldansatz eigene empirische Ergebnisse vorlegen.

Im Rahmen dieser beiden Ansätze spielt die Entwicklung der (Grenz-) Steuerbelastung eine entscheidende Rolle. Beim Bargeldansatz wird davon ausgegangen, daß sich eine Zunahme der Schattenwirtschaft in einem (relativen)

---

[11] Vgl. C. T. *Clotfelter* (1983), A. *Witte*/D. *Woodbury* (1985), J. *Slemrod* (1985), S. E. *Crane*/F. *Nourzad* (1986) sowie H. *Weck-Hannemann*/W. W. *Pommerehne* (1988).

[12] Für diesen Haushaltstyp werden vom Statistischen Bundesamt seit 1964 repräsentative Zahlen veröffentlicht. Quelle: Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland, verschiedene Jahrgänge.

[13] Einen Überblick über diese Verfahren geben z. B. B. S. *Frey*/W. W. *Pommerehne* (1984).

[14] Zur kritischen Diskussion des Bargeldansatzes sowie auch der anderen monetären Ansätze zur Erfassung der Schattenwirtschaft siehe G. *Kirchgässner* (1984) und M. F. *Hofreither*/F. *Schneider* (1987).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Anstieg der Bargeldhaltung (des Nichtbankensektors) niederschlägt. Dabei ist der Anstieg der Steuerbelastung die (einzige) Variable, welche die Entwicklung der Schattenwirtschaft erklärt. Aber auch im Modellansatz, bei dem anhand der Einflußfaktoren und Indikatoren auf den (relativen) Umfang und die Entwicklung der unbeobachtbaren Variable ‚Schattenwirtschaft' geschlossen wird (B. S. Frey/H. Weck-Hannemann 1985), ist die Belastung der Bürger mit direkten Steuern (neben dem Ausmaß der Regulierung und der Steuermoral) eine wesentliche Determinante.

Die Beziehung zwischen Grenzsteuersatz und Kassenhaltung ist über die Zeit hinweg stabil. Schätzt man diese Beziehung für den Zeitraum von 1952 bis 1986, so ergibt sich folgendes Ergebnis:[15]

$$\begin{aligned} \ln(C/P)_t = & \underset{(-4{,}60)}{-1{,}408} + \underset{(17{,}56)}{0{,}768} \ln(C/P)_{t-1} + \underset{(1{,}71)}{0{,}072} \ln Y_t + \underset{(6{,}47)}{0{,}461} MTR_{t-1} \\ (1) \qquad & \underset{(-1{,}61)}{-0{,}296} IR_t - \underset{(-5{,}03)}{0{,}683} i_{T\cdot t} + \hat{u}_t - \underset{(-3{,}34)}{0{,}679} \hat{u}_{t-2}, \\ & \bar{R}^2 = 0{,}998, \quad \hat{h} = 1{,}29, \quad SER = 0{,}012, \quad FG = 28. \end{aligned}$$

Dabei ist C die Kassenhaltung pro Kopf, P der Sozialprodukts-Deflator, Y das reale pro Kopf-Einkommen, IR die Inflationsrate, i_T der Zinssatz auf Termineinlagen, und MTR der Grenzsteuersatz, berechnet nach der Einkommensteuer-Grundtabelle und bezogen auf das durchschnittliche Arbeitnehmer-Einkommen.

Schätzt man auf Basis dieser Gleichung die Entwicklung der Schattenwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland von 1980 bis 1986, so hat sich ihr Volumen (real, in Preisen von 1970) von 89,37 Milliarden DM auf 105,8 Milliarden DM erhöht; dies entspricht einer durchschnittlichen Wachstumsrate von 2,8 Prozent pro Jahr, während die offizielle Wirtschaft in diesem Zeitraum nur mit durchschnittlich 1,4 Prozent pro Jahr gewachsen ist. Verglichen mit dem offiziellen Sozialprodukt ist die Schattenwirtschaft damit von 10,19 auf 11,17 Prozent gestiegen. Gegenüber der Wachstumsphase in den siebziger Jahren (die Schattenwirtschaft nahm von 1970 bis 1980 um rund 8 Prozentpunkte zu) scheint die Schattenwirtschaft damit in den achtziger Jahren nur noch wenig gewachsen zu sein.[16]

---

[15] Die Klammern enthalten die $\hat{t}\hat{h}$-Werte der geschätzten Parameter, SER gibt den Standardfehler der Regression an, $\hat{h}$ den Wert der Durbin h-Statistik zur Überprüfung der Residuen auf Autokorrelation erster Ordnung, und FG die Zahl der Freiheitsgrade des t-Testes. Zur genaueren Definition und Quelle der Daten siehe G. *Kirchgässner* (1983). — Im Gegensatz zu den dort vorgenommenen Schätzungen wurde hier mit dem MA(2)-Term Autokorrelation 2. Ordnung in den Residuen berücksichtigt. Weitere Autokorrelation lag nach Überprüfung des Korrelogramms der Residuen nicht vor.

[16] Wie in G. *Kirchgässner* (1984) gezeigt wird, ergibt sich für die sechziger und siebziger Jahre bei der Anwendung des Modellansatzes eine ähnliche zeitliche Entwicklung der Schattenwirtschaft wie bei der Anwendung des Bargeldansatzes. (Für die Zeit der achtziger Jahre wurden mit dem Modellansatz bisher keine Schätzungen durchgeführt.)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

4. Abgabenpolitische Vorschläge zur Eindämmung der Schattenwirtschaft

Der erste und in diesem Zusammenhang wichtigste Vorschlag betrifft die Senkung des Grenzsteuersatzes für die in der ‚Progressionszone' befindlichen Einkommen. Akzeptiert man die Schätzungen für die Größe der Schattenwirtschaft mit Hilfe des Bargeld- und des Modellansatzes, so verspricht eine solche Maßnahme zwar durchaus Erfolg. Probleme ergeben sich jedoch bezüglich der Finanzierung, der sozialen Gerechtigkeit, des Ausmaßes der Wirkungsverzögerung sowie der Dauerhaftigkeit einer solchen Maßnahme.

Zunächst ist zu berücksichtigen, daß eine solche Maßnahme nur sehr langsam greift. Entsprechend Gleichung (1) geht sie nämlich mit einer Wirkungsverzögerung von einem Jahr in das Kalkül der Wirtschaftssubjekte ein. Noch wichtiger ist die durch den hohen Wert der verzögerten endogenen Variablen angezeigte Wirkungsverzögerung: Dieser Wert entspricht einer mittleren Verzögerung von 3 Jahren und drei Monaten: 90 Prozent der Wirkung werden erst nach 10 Jahren erreicht. Eine Regierung, welche die Schattenwirtschaft über eine Senkung der Grenzsteuerbelastung eindämmen will, muß sich also in Geduld üben.

In aller Regel wird mit solchen Maßnahmen allenfalls das Wachstum der Schattenwirtschaft gebremst, nicht aber ihr Umfang wirklich eingeschränkt. Wegen der in der deutschen Einkommensteuer eingebauten ‚kalten Progression' steigt nach einer Steuerreform der Grenzsteuersatz für die relevanten Einkommensgruppen bereits wieder an, bevor die Steuersenkung ihre Auswirkung auf die Schattenwirtschaft richtig entfaltet. Wie G. Kirchgässner (1985) gezeigt hat, hat gegenüber dem Tarif 1965 keine der später erfolgten Reformen ausgereicht, um die Auswirkungen der kalten Progression auch nur auszugleichen; zumindest bis zum Jahr 1985 wäre ein indexierter Tarif 1958 günstiger gewesen als der jeweils geltende Tarif. Eine Steuerreform, welche darauf abzielt, das Ansteigen der Grenzsteuersätze auf Dauer einzuschränken oder gar auszuschalten, muß entweder ein proportionales Steuersystem einführen oder, falls dies aus verteilungspolitischen Gründen nicht erwünscht und/oder nicht durchsetzbar ist, zumindest die Einkommensteuer so indexieren, daß die Folgen der kalten Progression ausgeschaltet werden. Während die Indexierung in der Bundesrepublik Deutschland heute noch als Tabu gilt, wird sie in der Schweiz offen diskutiert und ist auf kantonaler und Gemeinde-Ebene bereits teilweise durchgesetzt.[17]

Gegen eine Senkung des Grenzsteuersatzes wird in aller Regel eingewandt, daß sie der sozialen Gerechtigkeit widerspricht, da die Bezieher hoher Einkommen stärker entlastet werden als jene niedriger Einkommen. Dies gilt trivialerweise immer absolut und oft auch relativ. Dem kann und sollte man dadurch

[17] Dabei ist zu berücksichtigen, daß die (progressive) Einkommensteuer in der Schweiz eine Kantons- und Gemeindesteuer ist, während der Bundeshaushalt im wesentlichen über (proportionale) indirekte Steuern, insbesondere die Warenumsatzsteuer, finanziert wird.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

begegnen, daß die Schlupflöcher eingeschränkt werden, mit deren Hilfe die Bezieher hoher Einkommen erhebliche Teile ihres Einkommens an der Einkommensteuer vorbeischleusen können. Dies ermöglicht nicht nur, eine solche Reform ‚sozial ausgewogen' durchzuführen, sondern auch ihre Finanzierbarkeit zu gewährleisten. Sonst ist nämlich zu fragen, wie die (über ein bestimmtes Volumen hinausgehenden) Einnahmeausfälle auszugleichen sind. Da eine selektive Anhebung einzelner Verbrauchssteuern wie z. B. der Mineralölsteuer oder der Tabaksteuer, um nur die beliebtesten zu nennen, vermutlich nicht ausreicht, wird schließlich (neben Kürzungen auf der Ausgabenseite) die Umgestaltung des Systems in Richtung auf mehr indirekte Steuern zur Diskussion stehen, wobei wir beim zweiten der oben angesprochenen Vorschläge wären.

Solche Vorschläge gehen im allgemeinen von der Beobachtung aus, daß die Aktivitäten in der Schattenwirtschaft zwar nicht der Einkommensteuer unterliegen, daß aber zumindest für die in der offiziellen Wirtschaft erbrachten Vorleistungen Mehrwert- bzw. Umsatzsteuern entrichtet werden. Eine Verlagerung zugunsten mehr indirekter Steuern würde damit den durch die Schattenwirtschaft erfolgten Steuerausfall reduzieren. Dies aber bedeutet noch nicht, daß die Schattenwirtschaft selbst eingeschränkt wird. Tatsächlich wirkt eine indirekte Besteuerung anders auf die Schattenwirtschaft als eine direkte Besteuerung. Während die direkte Besteuerung vor allem Anreize zur Schwarzarbeit bietet, d. h. zur illegalen Ausführung an sich legaler Aktivitäten, schafft die indirekte Besteuerung vor allem Anreize zur Steuerhinterziehung, d. h. zur legalen Ausführung legaler Aktivitäten, aber ohne Meldung an die Finanzbehörden. Wie weit diese Strukturverschiebung innerhalb der Schattenwirtschaft insgesamt zu einer Reduktion des dort erzielten Einkommens führt, ist theoretisch offen und muß empirisch ermittelt werden.

Betrachtet man die erwähnten Schätzungen des Modellansatzes zur Erfassung der Schattenwirtschaft, so läßt sich kein signifikanter Einfluß der indirekten Steuern auf die Größe der Schattenwirtschaft nachweisen; der entsprechende Koeffizient hat zwar das erwartete (positive) Vorzeichen, er ist jedoch betragsmäßig sehr klein und mit einem $\hat{t}$-Wert von 1,1 statistisch in keiner Weise signifikant. Dies würde für die Möglichkeit sprechen, die Schattenwirtschaft durch Veränderung der Steuerstruktur einzudämmen.

Führen wir den Anteil der indirekten Steuern am Bruttosozialprodukt, TIN, in die Schätzgleichung (1) für die Kassenhaltung der privaten Wirtschaftssubjekte ein, so erhalten wir mit Daten von 1952 bis 1986

$$\begin{aligned}\ln(C/P)_t = & \underset{(-4{,}38)}{-1{,}443} + \underset{(16{,}61)}{0{,}770}\ln(C/P)_{t-1} + \underset{(1{,}36)}{0{,}062}\ln Y_t + \underset{(5{,}51)}{0{,}513}\,MTR_{t-1} \\ (2)\qquad & \underset{(0{,}76)}{+0{,}425}\,TIN_t - \underset{(-1{,}17)}{0{,}229}\,IR_t - \underset{(-4{,}64)}{0{,}675}\,i_{t\cdot T} \\ & + \hat{u}_t - \underset{(-2{,}72)}{0{,}570}\,\hat{u}_{t-2}, \\ & \bar{R}^2 = 0{,}998, \quad \hat{h} = 1{,}38, \quad SER = 0{,}013, \quad FG = 27.\end{aligned}$$

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Auch hier zeigen die indirekten Steuern keinen signifikanten Beitrag zur Erklärung der Bargeldhaltung. Wird der Anteil der indirekten Steuern (analog zum Grenzsteuersatz) mit einer Verzögerung von einer Periode in die Schätzgleichung eingeführt, so sinkt der $\bar{t}$-Wert noch weiter. Die geschätzten Werte sind überdies gegenüber Veränderungen des Stichprobenumfangs recht robust; für den Grenzsteuersatz wie für die indirekten Steuern erhalten wir nahezu die gleichen Koeffizienten, wenn wir die Gleichung nicht bis 1986 sondern nur bis 1975 schätzen.

Wie schon die Ergebnisse des Modellansatzes von B. S. Frey/H. Weck-Hannemann (1985), so sprechen auch diese Schätzungen dafür, daß es möglich ist, durch Veränderung der Steuerstruktur hin zu mehr indirekten Steuern die Schattenwirtschaft einzudämmen. Dies gilt selbst dann, wenn man von der fehlenden Signifikanz des Parameters absieht und nur die absolute Höhe betrachtet: Die geschätzten Parameter beider Steuervariablen sind etwa gleich groß. Da eine Erhöhung der Mehrwertsteuer um einen Prozentpunkt aber ein deutlich größeres zusätzliches Steueraufkommen mit sich bringt als eine Erhöhung des Grenzsteuersatzes der Einkommensteuer, könnte der Einnahmeausfall im Gefolge einer Reduktion des Grenzsteuersatzes durch eine Erhöhung der indirekten Steuern ausgeglichen werden und gleichzeitig die Schattenwirtschaft zurückgedrängt werden. Eine solche Politik der Eindämmung der Schattenwirtschaft wäre somit finanzierbar.

Als dritte mögliche abgabenpolitische Maßnahme wurde bereits oben eine Änderung in der Struktur der Sozialabgaben angeführt, wobei es auch um eine Verringerung der Höhe der gesamten Sozialabgaben geht. Schließlich ergibt sich die gesamte (Grenz-)Belastung des Einkommens aus Steuern und Sozialabgaben.

Zunächst muß zwischen zwei Typen von Sozialabgaben unterschieden werden. Zum einen gibt es Sozialabgaben, bei welchen die Beiträge zwar (proportional) vom Einkommen abhängen, bei welchen die Leistungen jedoch beitrags- und einkommensunabhängig sind. Dies gilt z. B. in der Bundesrepublik Deutschland für die gesetzliche Krankenversicherung. Hier besteht im Prinzip die gleiche Situation wie bei der Einkommensteuer; eine Änderung der Struktur, durch welche die Beiträge (wie auch die Leistungen) im wesentlichen einkommensunabhängig werden, könnte zu einer Eindämmung der Schattenwirtschaft beitragen. Dies ginge allerdings auf Kosten des hier zugrundegelegten ‚Solidaritätsprinzips'.[18] Ob dadurch ein nennenswerter Effekt erzielt wird, hängt von der Höhe dieser Abgaben ab. Traditionell waren sie eher unbedeutend und deshalb in diesem Zusammenhang nicht relevant; in den letzten Jahren hat die Beitragshöhe jedoch deutlich zugenommen, weshalb dieser Effekt heute nicht mehr vernachlässigt werden kann. Dies hat ja auch zu etlichen, wenn auch

[18] Allerdings verletzt der Staat selbst dieses Prinzip bereits dadurch, daß er seinen besser verdienenden Beschäftigten nicht nur die Möglichkeit gibt, aus der gesetzlichen Krankenversicherung auszuscheren, sondern daß er sie durch die Art seiner Unterstützungszahlungen (der ‚Beihilfe') förmlich dazu zwingt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bisher eher fruchtlosen Versuchen des Staates zur ‚Kostendämpfung im Gesundheitswesen' geführt.

Zum anderen gibt es Sozialabgaben, bei denen die später zu erwartenden Versicherungsleistungen an die Höhe der eingezahlten Beträge gekoppelt sind. Hierzu gehören die Beiträge für die Altersversicherung, die traditionell den wichtigsten Teil der Sozialabgaben ausmachen. Bei diesen Abgaben sind die Anreize zur Hinterziehung anders als bei den Steuern; eine Reduktion der marginalen Belastung mit Sozialabgaben dürfte geringere bremsende Auswirkungen auf die Schattenwirtschaft haben als eine Reduktion der marginalen Steuerbelastung. Möglicherweise sind Wirtschaftssubjekte, die sich in der Schattenwirtschaft der Besteuerung entziehen, sogar bereit, freiwillig diesen Teil der Sozialabgaben zu leisten. Dieser Unterschied in der Wirkung der Belastung mit Steuern und Sozialabgaben verschwindet jedoch, wenn die Bürger das Vertrauen in die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Versicherung verlieren. Die während der letzten Jahre anhaltenden Diskussionen über die ‚Sicherheit der Renten' dürften in der Bundesrepublik Deutschland dazu beigetragen haben, daß dieses Vertrauen erheblich abgenommen hat. Dann aber haben die Sozialabgaben die gleichen Auswirkungen wie Steuern und eine Reduktion dieser Abgaben dürfte ähnliche Auswirkungen auf die Schattenwirtschaft haben wie eine Einkommensteuerentlastung.

Es bleibt damit wieder eine empirisch zu klärende Frage, in welchem Ausmaß die Belastung mit Sozialabgaben zur Entwicklung der Schattenwirtschaft beigetragen hat. Verwenden wir — zunächst für die Jahre 1952 bis 1975 — neben dem Grenzsteuersatz und dem Anteil der indirekten Steuern am Sozialprodukt auch den Anteil der Sozialabgaben am durchschnittlichen Arbeitnehmereinkommen, SE, als erklärende Variable in der Gleichung für die Kassenhaltung, so erhalten wir

$$
\begin{aligned}
\ln(C/P)_t = & \underset{(-4{,}10)}{-1{,}885} + \underset{(10{,}25)}{0{,}708}\ln(C/P)_{t-1} + \underset{(1{,}75)}{0{,}130}\ln Y_t + \underset{(2{,}51)}{0{,}428}\,MTR_{t-1} \\
& \underset{(-0{,}66)}{-0{,}576}\,SE_{t-1} + \underset{(0{,}95)}{0{,}616}\,TIN_t - \underset{(-0{,}04)}{0{,}041}\,IR_t, \\
& \underset{(-3{,}40)}{-0{,}875}\,i_{T\cdot t} + \hat{u}_t - \underset{(-2{,}10)}{0{,}700}\,\hat{u}_{t-2}, \\
& \bar{R}^2 = 0{,}996, \quad \hat{h} = 0{,}15, \quad SER = 0{,}011, \quad FG = 15.
\end{aligned}
\tag{3}
$$

Für die meisten Koeffizienten ergeben sich ähnliche Werte wie in Beziehung (2), obwohl der Stichprobenumfang hier um 11 Jahre verringert wurde. Dies deutet auf die bereits mehrfach angesprochene Stabilität dieser Beziehung hin. Der Koeffizient für die Sozialabgaben hat ein negatives Vorzeichen, ist jedoch in keiner Weise signifikant von Null verschieden. Baut man auf dieser Gleichung eine Schätzung für die Entwicklung der Schattenwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland auf, so hat die Entwicklung der Sozialabgaben hierfür keinen Beitrag geliefert. Folglich kann durch eine Änderung der Struktur bzw. durch eine Reduktion der Sozialabgaben die Schattenwirtschaft auch nicht eingedämmt werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Verwendet man zur Schätzung dieser Beziehung jedoch den Zeitraum von 1952 bis 1980, so erhält man für den Anteil der Sozialabgaben am Einkommen einen positiven Koeffizienten von 0,383, der allerdings ebenfalls von jeder Signifikanz entfernt ist, wie der $\hat{t}$-Wert von 0,49 zeigt. Immerhin hat sich aber das Vorzeichen verändert. Bei den anderen Koeffizienten ändert sich kaum etwas. Verwenden wir schließlich zur Schätzung den Zeitraum von 1952 bis 1986, so erhalten wir

$$
\begin{aligned}
\ln(C/P)_t = & \underset{(-5{,}08)}{-1{,}507} + \underset{(18{,}22)}{0{,}762} \ln(C/P)_{t-1} + \underset{(0{,}88)}{0{,}038} \ln Y_t + \underset{(2{,}60)}{0{,}331} MTR_{t-1} \\
& + \underset{(1{,}97)}{1{,}049} SE_{t-1} + \underset{(0{,}98)}{0{,}498} TIN_t - \underset{(-1{,}16)}{0{,}207} IR_t, \\
(3') \quad & \underset{(-5{,}40)}{-0{,}708} i_{T \cdot t} + \hat{u}_t - \underset{(-3{,}42)}{0{,}738} \hat{u}_{t-2}, \\
& \bar{R}^2 = 0{,}998, \quad \hat{h} = 0{,}25, \quad SER = 0{,}012, \quad FG = 26.
\end{aligned}
$$

Jetzt ist der Koeffizient für die Sozialabgaben doppelt so groß wie jener für indirekte Steuern und dreimal so groß wie jener für die Grenzsteuerbelastung. Außerdem ist er immerhin auf dem 10 Prozent Niveau signifikant von Null verschieden. Diese ‚Instabilität' der Schätzungen über die Jahre hinweg kann damit zusammenhängen, daß die Belastung des durchschnittlichen Arbeitnehmereinkommens mit Sozialabgaben zwischen 1970 und 1986 von 10,9 Prozent auf 14,8 Prozent angestiegen ist. Dieser Anstieg ist etwas geringer als der Anstieg des Grenzsteuersatzes von 22,1 auf 32,5 Prozent während derselben Periode. Es muß also noch mehr geschehen sein. Diese Ergebnisse sprechen dafür, daß sich im Zuge der verschiedenen ‚Rentendebatten' die Einschätzung der Bevölkerung gegenüber der staatlichen Sozialversicherung geändert hat. Wurden die entsprechenden Abgaben in den siebziger Jahren noch im wesentlichen als Versicherungsbeiträge gesehen, von denen wenig Anreiz zur Abwanderung in die Schattenwirtschaft ausging, so scheinen sie heute mehr und mehr als Steuern angesehen zu werden, denen keine vergleichbare Gegenleistung mehr entspricht. Da die ‚Steuerkomponente' der Sozialabgaben durch die Variable SE repräsentiert wird, ist es auch nicht verwunderlich, daß der Koeffizient für den Grenzsteuersatz in dieser Gleichung um etwa ein Drittel kleiner ist als in allen anderen Schätzungen und daß er auch statistisch weniger signifikant ist, während sich bei den übrigen geschätzten (signifikanten) Parametern kaum etwas ändert. Auch der nicht signifikante Koeffizient der indirekten Steuern bleibt mehr oder weniger unverändert. Alles in allem deuten diese Ergebnisse darauf hin, daß durch eine Veränderung der Struktur und eine Reduktion der Höhe der Sozialabgaben ein Beitrag zur Eindämmung der Schattenwirtschaft geleistet werden könnte.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

5. Abschließende Bemerkungen: Andere Maßnahmen zur Eindämmung der Schattenwirtschaft

Im vorigen Abschnitt wurde aufgezeigt, daß es Möglichkeiten gibt, mit Hilfe abgabenpolitischer Maßnahmen die Schattenwirtschaft einzudämmen. Über das Ausmaß des Erfolgs solcher Maßnahmen sollte man sich jedoch keinen Illusionen hingeben. Zum einen wurde bereits darauf hingewiesen, daß solche Maßnahmen erhebliche Zeit benötigen, bis sie ihre volle Wirkung entfalten. Außerdem ist es derzeit kaum vorstellbar, daß in der Bundesrepublik Deutschland die direkten Steuern und vor allem die Sozialabgaben *drastisch* gesenkt werden. Soll das heutige Niveau der sozialen Sicherung aufrecht erhalten bleiben, werden wegen der demographischen Entwicklung in Zukunft vermutlich noch höhere Sozialabgaben auf uns zukommen. Allerdings stellt sich dann immer mehr die Frage nach einer sinnvollen Gestaltung der Struktur dieses Sicherungssystems. Es dürfte wohl kaum im Interesse der Mehrheit der Stimmbürger liegen, wenn wegen der Abwanderung in die Schattenwirtschaft die in der offiziellen Wirtschaft erzielten Einkommen zusätzlich belastet werden. Unter den gegebenen Umständen wäre es in der Bundesrepublik Deutschland schon ein gewaltiger Fortschritt, wenn in Zusammenhang mit der nächsten (oder vielleicht der übernächsten) ‚großen' Steuerreform eine Indexierung der Einkommensteuern erwogen würde, um so die ausschließlich inflationsbedingte kalte Progression zu verhindern.

Aber nicht nur die Höhe der Abgabenbelastung hat Auswirkungen auf die Entwicklung der Schattenwirtschaft. Vielleicht ebenso wichtig ist die Frage, ob die Stimmbürger und Steuerzahler das System der Abgaben noch als gerecht empfinden. Dabei wird das Steuersystem um so eher als ungerecht empfunden, je komplizierter es ist. Der einzelne Steuerzahler verliert die Übersicht, kommt ohne kostspielige fachliche Hilfe nicht mehr aus und fühlt sich zudem der Willkür der Behörden ausgeliefert. Dies nährt auch die Vermutung, daß die Reichen sich auf legale Weise dem Zugriff der Steuerbehörden eher entziehen können als der Normalverdienende.[19] Eine solche Situation hat wiederum einen negativen Einfluß auf die Steuermoral, da sie dem einzelnen Argumente an die Hand gibt, an und für sich ‚unmoralisches' Handeln vor sich selbst zu rechtfertigen. Neben der Abgabenbelastung aber ist die Steuermoral eine der wichtigen Determinanten der Schattenwirtschaft, wie B. S. Frey/H. Weck-Hannemann (1985) mit Hilfe des Modellansatzes gezeigt haben. In diesem Zusammenhang ist auch wichtig, ob die Steuerzahler die öffentlichen Leistungen als eine ‚faire' Gegenleistung für ihre Steuerzahlung ansehen, denn

[19] Siehe hierzu allgemein A. T. *Peacock* (1983) und M. W. *Spicer* (1986). Für die Bundesrepublik Deutschland vgl. bereits D. *Grunow*/F. *Hegner*/F.-X. *Kaufmann* (1975) und in neuerer Zeit GFE (1984) und R. *Borell*/L. *Schemmel* (1986, S. 40ff.). Siehe vor allem auch die Vorschläge des amerikanischen Schatzamtes (U. S. Government Printing Office 1984) und die Vorlage des amerikanischen Präsidenten an den Kongress zur Vereinfachung des Steuersystems und dessen faire Ausgestaltung (U. S. Government Printing Office 1985).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

schließlich kann auch das Empfinden, daß Steuergelder verschwendet werden, dazu führen, daß ein Steuersystem als ungerecht empfunden wird.[20]

Die Steuerzahler werden — ceteris paribus — ein Abgabensystem um so eher als gerecht/ungerecht empfinden, je mehr/weniger sie in der Lage sind, bei seiner Ausgestaltung mitzubestimmen. Die Einführung von Elementen der direkten Demokratie, wie sie z. B. in der Schweiz mit den Möglichkeiten der Initiative und des Referendums gegeben ist, kann einen wesentlichen Beitrag hierzu leisten.[21] Vermutlich ist ja die Schweiz nicht rein zufällig jenes Land unter den westlichen Industrienationen, welches die relativ kleinste Schattenwirtschaft aufweist.[22] In dieselbe Richtung wirkt auch ein verstärkter fiskalischer Föderalismus. In der Bundesrepublik Deutschland ist in den letzten Jahrzehnten jedoch die Entwicklung eher in Richtung auf eine fiskalische Zentralisierung und damit auf eine stärkere Abkoppelung der staatlichen Tätigkeiten von den Wünschen der Bürger ‚vor Ort' gelaufen. Dies hat sich nicht zuletzt in der Zunahme der Zahl der ‚Bürgerinitiativen' gezeigt, d. h. in den häufigeren Versuchen, politische Entscheidungen anders als über etablierte politische Institutionen zu beeinflussen.

Es sei abschließend nur am Rande erwähnt, daß neben der gestiegenen Abgabenbelastung auch eine zunehmende Belastung durch staatliche Regulierung einen Grund für das Anwachsen der Schattenwirtschaft darstellt. Auch hier geht es nicht allein um das Ausmaß der Regulierung, sondern ebenso darum, wie weit sie als gerecht oder als willkürlich empfunden wird. Und auch hier können die Einführung von Elementen der direkten Demokratie sowie eine stärkere fiskalische Dezentralisierung helfen, die Anreize zur Abwanderung in die Schattenwirtschaft abzubauen und diese damit einzudämmen.

Vorschläge zur Eindämmung der Schattenwirtschaft sind somit genügend vorhanden. Sie versprechen zwar keinen sofortigen Erfolg, erscheinen aber langfristig aussichtsreich. Einer Eindämmung der Schattenwirtschaft steht damit weniger ein Mangel an Instrumenten als vielmehr mangelnder politischer Wille der verantwortlichen Entscheidungsträger entgegen.

Literaturverzeichnis

Allingham, M. G., *Sandmo*, A. (1972): Income Tax Evasion: A Theoretical Analysis, Journal of Public Economics 1 (1972), S. 323–338.

Borell, R./*Schemmel*, L. (1986): Steuervereinfachung: Notwendigkeit, Grundlagen, Vorschläge, Karl-Bräuer-Institut, Wiesbaden 1986.

[20] Siehe hierzu für Frankreich D. *Borne* (1984) oder für die Vereinigten Staaten den Sonderband des National Tax Journal vom Juni 1979.

[21] Siehe für entsprechende empirische Evidenz H. *Weck-Hannemann* / W. W. *Pommerehne* (1988).

[22] Dies zeigt sich bei der vergleichenden Schätzung der Schattenwirtschaften in 17 OECD-Ländern mit Hilfe des Modellansatzes (B. S. *Frey*/H. *Weck-Hannemann* (1985)).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Borne, D. (1984): Vive le Roi sans gabelle: les révoltes contre l'impôt en France du XVIIe au XXe siècle, Revue Française de Finances Publiques 5 (1984), S. 9–20.

Cassel, D. (1984): Stabilitätspolitik und Schattenwirtschaft, in: W. Schäfer (ed.), Schattenökonomie, Vandenhoeck und Ruprecht, Göttingen 1984, S. 159–183.

Clotfelter, C. T. (1983): Tax Evasion and Tax Rates, An Analysis of Individual Returns, Review of Economics and Statistics 65 (1983), S. 363–373.

Crane, S. E. / *Nourzad*, F. (1986): Inflation and Tax Evasion: An Empirical Analysis, Review of Economics and Statistics 68 (1986), S. 217–233.

Frey, B. S. / *Pommerehne*, W. W. (1984): The Hidden Economy: State and Prospect for Measurement, Review of Income and Wealth 30 (1984), S. 1–23.

Frey, B.. S. / *Weck-Hannemann*, H. (1985): The Hidden Economy as an ‚Unobserved' Variable, European Economic Review 26 (1985), S. 33–53.

Gaertner, W. (1987): Untergrundwirtschaft, Steuerhinterziehung und Moral, in: H. Hesse (ed.), Ethik und Wirtschaftswissenschaft, Duncker und Humblot, Berlin 1987, S. 109–130.

GFE (Gesellschaft zur Förderung der Entbürokratisierung) (ed.) (1984): Steuerreform durch Steuervereinfachung, GFE, Bonn 1984.

Grunow, D. / *Hegner*, F. / *Kaufmann*, F.-X. (1975): Empirische Sozialforschung in der Verwaltung: Zum Verhältnis von Steuerzahler und Finanzamt, Verwaltungsarchiv 66 (1975), S. 1–33.

Gutmann, P. M. (1977): The Subterranean Economy, Financial Analysts Journal 6 (1977), S. 26–27, S. 34.

Hofreither, M. F. / *Schneider*, F. (1987): Die Erfassung der Schattenwirtschaft durch den Bargeldansatz. — Plausible Ergebnisse mittels unzulässiger Methode?, Wirtschaftspolitische Blätter 1 (1987), S. 99–118.

Kirchgässner, G. (1983): Size and Development of the West German Shadow Economy, 1955–1980, Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 139 (1983), S. 197–214.

— (1984): Verfahren zur Erfassung des in der Schattenwirtschaft erarbeiteten Sozialprodukts, Allgemeines Statistisches Archiv 68 (1984), S. 378–405.

— (1985): Die Entwicklung der Einkommensteuerprogression in der Bundesrepublik Deutschland, Finanzarchiv 43 (1985), S. 328–347.

Kirchgässner, G. / *Pommerehne*, W. W. (1984): Schattenwirtschaft: Eine Herausforderung für die Wirtschafts- und Finanzpolitik, Quartalshefte der Girozentrale Wien 19/20, Heft IV/1984 – I/1985, S. 165 – 177.

Langfeldt, E. (1984): Die Schattenwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland, Kieler Studien 191, Mohr(Siebeck), Tübingen 1984.

Niessen, H.-J. / *Ollmann*, R. (1987): Schattenwirtschaft in der Bundesrepublik, Leske und Budrich, Opladen 1987.

Peacock, A. T. (1983): The Disaffection of the Taxpayer, Atlantic Economic Journal 11 (1983), S. 7–15.

Pommerehne, W. W. (1985): Was wissen wir eigentlich über Steuerhinterziehung?, Rivista Internazionale di Scienze Economiche e Commerciali 32 (1985), S. 1155–1186.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schneider, F. (1985): Können durch Steuersatzsenkungen die Steuereinnahmen erhöht werden?, in: H. Milde / H. G. Monissen (eds.), Rationale Wirtschaftspolitik in komplexen Gesellschaften, Festschrift für Gérard Gäfgen, Kohlhammer, Stuttgart 1985, S. 206–217.

Schneider, F. / *Pommerehne*, W. W. (1987): The U. S. Productivity Slowdown: Just a Case of Statistical Myopia?, mimeo, Universität Linz und Freie Universität Berlin, November 1984.

Slemrod, J. (1985): An Empirical Test for Tax Evasion, Review of Economics and Statistics 67 (1985), S. 232–238.

Spicer, M. W. (1986): Civilization at a Discount: The Problem of Tax Evasion, National Tax Journal 39 (1986), S. 13–20.

U. S. Government Printing Office (1984): Tax Reform for Fairness, Simplicity and Growth: The Treasury Department Report, 3 Bände, U. S. Government Printing Office, Washington D. C., November 1984.

U. S. Government Printing Office (1985): The President's Tax Proposal to the Congress for Fairness, Growth, and Simplicity, U. S. Government Printing Office, Washington D. C., Mai 1985.

Weck-Hannemann, H. / *Pommerehne*, W. W. (1988): Steuerbelastung, Finanzkontrolle und Steuerhinterziehung: Eine empirische Analyse, mimeo, Universität Zürich und Freie Universität Berlin, Juni 1988.

Weck-Hannemann, H. / *Pommerehne*, W. W. / *Frey*, B. S. (1986): Die heimliche Wirtschaft: Struktur und Entwicklung der Schattenwirtschaft in der Schweiz, Haupt, Bern / Stuttgart 1986.

Wiegard, W. (1984): Schwarzarbeit und Besteuerung, in: W. Schäfer (ed.), Schattenökonomie, Vandenhoeck und Ruprecht, Göttingen 1984, S. 122–156.

Witte, A. / *Woodbury*, D. (1985): The Effect of Tax Laws and Tax Administration on Tax Compliance: The Case of the U. S. Individual Income Tax, National Tax Journal 38 (1985), S. 1–13.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Lohnnebenkosten und Beschäftigung

Von *Ernst-Moritz Lipp*, Frankfurt

Überblick

Art und Umfang der Lohnnebenkosten beeinflussen den Beschäftigungsstand und die Beschäftigungsmöglichkeiten bestimmter Gruppen von Erwerbspersonen auf unterschiedlichen Wegen. Wir bezeichnen diese Kosten in der Untersuchung angelehnt an die amtliche Statistik als Personalnebenkosten; gängig ist durchaus auch der Begriff „Personalzusatzkosten". Der Einfluß der Personalnebenkosten auf das Lohnniveau und die Lohnstückkosten ist der gesamtwirtschaftliche Aspekt des Themas. Höhere einzelbetriebliche Risiken mit einem negativen Einfluß auf Produktionsentscheidungen und Beschäftigungsentscheidungen der Unternehmen sind einer der mikroökonomischen Aspekte des Themas. Der andere mikroökonomische Aspekt sind die Anreizstörungen bei Erwerbspersonen, deren Wahlmöglichkeit zwischen höherem Einkommen und höherer sozialer Sicherheit eingeschränkt ist; für sie besteht ein Anreiz, ihr aktuelles Einkommen dadurch zu erhöhen, daß sie — bei weniger sozialer Sicherheit — mehr Einkommen außerhalb der unselbständigen Beschäftigung verdienen. Die Untersuchung beginnt mit Konzepten zur Messung der Personalkosten und mit der empirischen Entwicklung von deren Umfang und Struktur in der Bundesrepublik von 1965 bis 1985.

I. Meßkonzepte

Je nach Untersuchungsziel gibt es engere und weitere Konzepte zur Erfassung von Personalnebenkosten. Wir unterscheiden

— leistungsbezogene und
— einkommensbezogene Meßkonzepte.

Das leistungsbezogene Meßkonzept geht vom „Entgelt für geleistete Arbeit" aus. Es rechnet Sonderzahlungen — wie Gratifikationen, 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen — sowie die Vergütung arbeitsfreier Tage — wie Feiertage, Urlaub, Krankheitstage — den Personalnebenkosten zu (Tabelle 1). Das leistungsbezogene Konzept wird international von der amtlichen Statistik verwendet. Diese Konvention wurde 1966 auf der 11. Internationalen Arbeitskonferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vereinbart. Das einkommensbezogene Meßkonzept geht von denjenigen Zahlungen aus, die dem Arbeitnehmer gegenwärtig und regelmäßig zufließen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle 1:
Komponenten der Personalnebenkosten (Anteile im Jahre 1984)

Sonderzahlungen 22 %	⇨	– Gratifikationen 13. Monatsgehalt	12,7 %
		– Urlaubsgeld	7,0 %
		– Vermögenswirksame Leistungen	2,3 %
Vergütung arbeitsfreier Tage 32,5 %	⇨	– Urlaub	19,0 %
		– Krankheit	6,5 %
		– Feiertage	7,0 %
Vorsorgeaufwendungen 36,7 %	⇨	– Arbeitgeberpflichtbeiträge	31,1 %
		– Betriebliche Aufwendungen	5,6 %
Sonstige 8,8 %	⇨	– Ausbildung und Weiterbildung	3,4 %
		– Entlassungsentschädigungen	1,7 %
		– Belegschaftseinrichtungen	1,3 %
		– andere	2,4 %

Dieses Konzept definiert als Lohnnebenkosten nur die Vorsorgeaufwendungen für künftige Einkommen sowie unregelmäßig geleistete Zahlungen und Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer in Form von betrieblichen Einrichtungen zugute kommen. Es liegt beispielsweise der Argumentation des Deutschen Gewerkschaftsbundes zugrunde. Als grober quantitativer Anhaltspunkt kann gelten, daß die Personalnebenkosten im einkommensbezogenen Meßkonzept nur halb so hoch ausgewiesen werden wie im leistungsbezogenen Konzept.

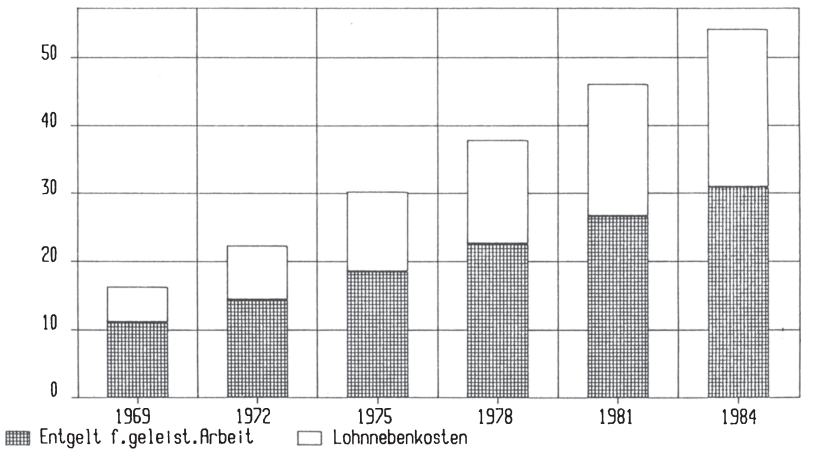
Gewisse Besonderheiten weisen wiederum die Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen auf. Diese kennen bei den Brutto-Einkommen der unselbständig Beschäftigten nur die Kategorien „Bruttolohn- und -gehaltssumme“ sowie „Einkommen aus unselbständiger Arbeit“; letztere enthalten außer der Bruttolohn- und -gehaltssumme noch die Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer. Da unter den Arbeitgeberbeiträgen ausschließlich Vorsorgeaufwendungen verbucht werden, müssen alle den Arbeitnehmern zufließenden Geldleistungen und Sachleistungen ohne Unterscheidung in Personalnebenkosten und Kosten der Arbeitsleistung in der „Bruttolohn- und -gehaltssumme“ erfaßt werden. Als Meßkonzept zur Erfassung von Personalnebenkosten eignet sich diese Einteilung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung daher nicht.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schaubild 1:

PERSONALKOSTEN UND PERSONALNEBENKOSTEN JE ARBEITNEHMER

(in Tausend DM pro Jahr)



Quelle: Statistisches Bundesamt

Für die empirische Untersuchung sind drei Sortierungsmerkmale der Personalnebenkosten von besonderem Interesse:

1. nach der Art der Rechtsgrundlage
   — gesetzlich festgelegte Personalaufwendungen
   — tarifvertraglich vereinbarte Personalaufwendungen
   — betrieblich vereinbarte Personalaufwendungen
2. nach der Bezugsgröße des Personalaufwandes
   — geleistete Stundenzahl
   — Monatsgehalt
   — Kopfzahl im Betrieb
3. nach der Art des dem Arbeitnehmer zufließenden Einkommens
   — aktuelles Einkommen
   — zukünftiges Einkommen (Vorsorgeaufwand)

II. Was bestimmt den Anstieg der Personalnebenkosten?

Die Auswertung der Personalkostenstatistik des Statistischen Bundesamtes für die Jahre 1969 bis 1984 zeigt folgende Ergebnisse:

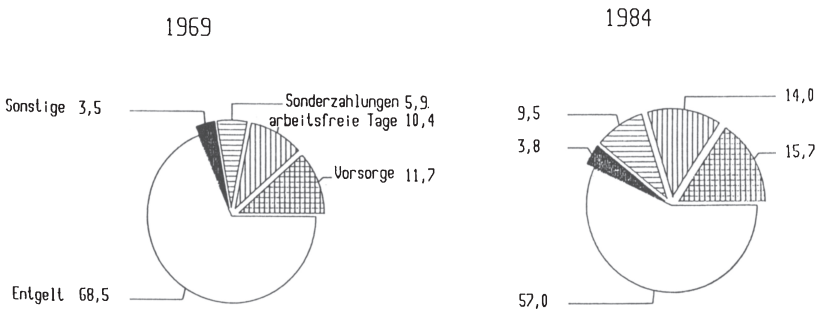
1. Die Personalnebenkosten haben sehr viel stärker zugenommen als das Entgelt für geleistete Arbeit (Schaubilder 1 und 2). Letzteres erhöhte sich von

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schaubild 2:

ENTGELT FÜR GELEIST. ARBEIT UND PERSONALNEBENKOSTEN

-Anteile in Prozent an den gesamten Personalkosten je Arbeitnehmer-



11 115 DM je Arbeitnehmer im Jahre 1969 auf 30 865 DM in 1984. Demgegenüber haben die Personalnebenkosten um das 4 ½-fache zugenommen, von 5 108 DM auf 23 292 DM. Nicht ganz so groß fällt der Unterschied aus, wenn man das Entgelt, die Sonderzahlungen und die Vergütung arbeitsfreier Tage zusammenfaßt und den Vorsorgeaufwendungen sowie den anderen Lohnnebenkosten gegenüberstellt.

2. Zum Anstieg der Personalnebenkosten haben am stärksten die Sonderzahlungen beigetragen (Schaubild 3). Sie wurden von 1969 bis 1984 um das 5-fache gesteigert, entsprechen mittlerweile rund einem Drittel des Entgelts für geleistete Arbeit und 9,4 % der gesamten Personalkosten. Die Vorsorgeaufwendungen nahmen in dem genannten Zeitraum um etwa das 4-fache zu; seit 1981 schwächte sich ihr Anstieg ab. Sie nahmen danach zwar nicht mehr überproportional zum Entgelt zu, erreichten aber mittlerweile über ein Viertel des Direktentgelts (27,7 %) und 15,7 % der gesamten Personalkosten.

3. Die Dynamik der Vorsorgeaufwendungen ist sowohl von den gesetzlich festgelegten Beiträgen zur Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung verursacht worden, als auch von den Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung. Die Struktur der Vorsorgeaufwendungen hat sich von 1965 bis 1984 nicht nennenswert geändert.

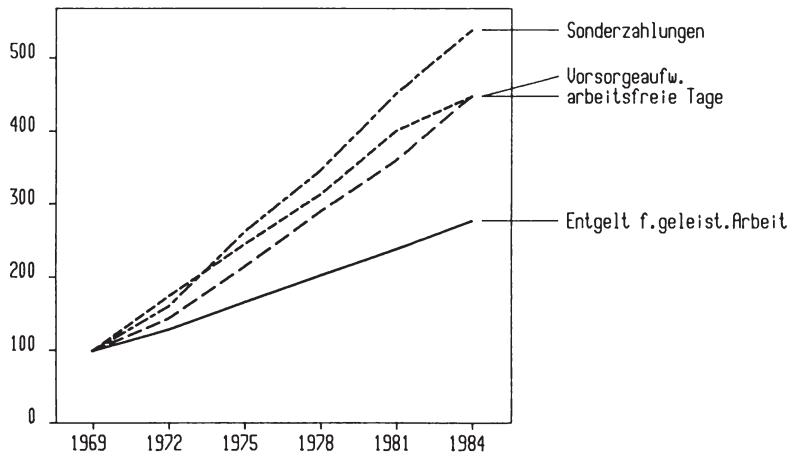
   Ihr Anstieg spiegelt nicht zuletzt die Kosten der Arbeitslosigkeit, insoweit sie sich in der Verschlechterung des Verhältnisses zwischen Beitragszahlern und Leistungsempfängern in allen Versicherungssparten niederschlägt. Diese Tendenz dürfte sich mittelfristig — aus Gründen der Verschlechterung der Altersstruktur — fortsetzen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schaubild 3:

Expansive Komponenten der Personalnebenkosten

(1969=100)



Quelle: Statistisches Bundesamt

4. Auf die gesamten Personalkosten bezogen haben aber nicht die gesetzlichen (+ 437,3 %), sondern die tarifvertraglich bestimmten (+ 506,4 %) am stärksten zugenommen (Schaubild 4). Das gilt für den langen Zeitraum von 1969 bis 1984 und liegt in erster Linie daran, daß die Tarifparteien die Urlaubsvergütungen und Sonderzahlungen stark erhöht haben.

   In der jüngsten Vergangenheit von 1978 bis 1984 haben die betrieblich bedingten Personalnebenkosten am stärksten expandiert, und zwar in erster Linie wegen der hohen Aufwendungen für Entlassungsentschädigungen, insbesondere für Sozialpläne. Deren Kosten sind in den genannten sechs Jahren um das 5-fache ausgeweitet worden, während die gesamten Personalnebenkosten um das 1 ½-fache stiegen.

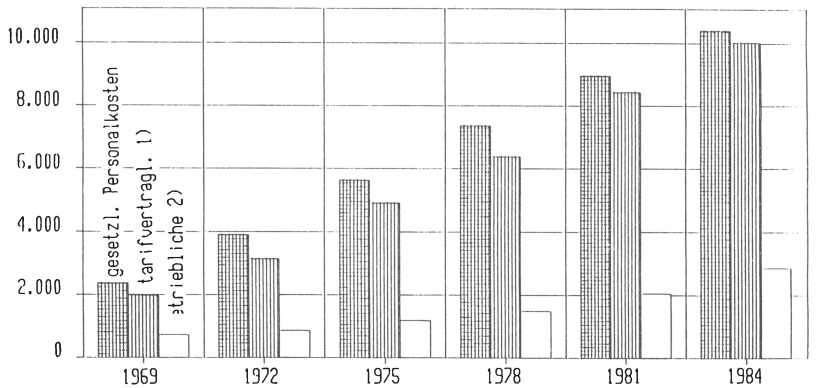
5. Interessant ist schließlich noch ein Blick auf das Verhältnis von Aufwendungen, die den Arbeitnehmern in der Gegenwart zufließen, zu solchen, die ihr Zukunftseinkommen steigern. 41,5 % der gesamten Personalnebenkosten dienen heute der Finanzierung von Zukunftseinkommen in der einen oder anderen Form (Schaubild 5). Anders gewendet: von den gesamten Personalaufwendungen je Arbeitnehmer im Jahre 1984 von 54 158 DM flossen dem Arbeitnehmer als aktuelles Einkommen außer dem Entgelt für geleistete Arbeit (30 865 DM) noch weitere 13 634 DM zu, was 58,5 % der Personalnebenkosten ausmacht. Die Aufwendungen für die Sicherung seines zukünfti-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schaubild 4:

Personalnebenkosten nach Entscheidungsebene

(DM pro Jahr)



1) einschl. Gratifikationen und 13. Monatsgehalt
2) einschl. betriebliche Altersversorgung

Quelle: Statistisches Bundesamt

gen Einkommens betrugen zusätzliche 9 659 DM; das sind noch einmal 31,3 % des Entgelts und 41,5 % der gesamten Lohnnebenkosten von 23 293 DM.

III. Lohnnebenkosten und gesamtwirtschaftliches Lohnniveau

Untersuchungen über Änderungen des Kostenniveaus und deren Wirkungen auf die Rentabilität von Sachkapital sowie auf Investitions- und Beschäftigungspläne verwenden meist Indikatoren der Lohnstückkosten und Erlös-Kosten-Relationen. Solche Meßzahlen bilden die gesamten Personalkosten der Unternehmen einschließlich aller Personalnebenkosten ab.

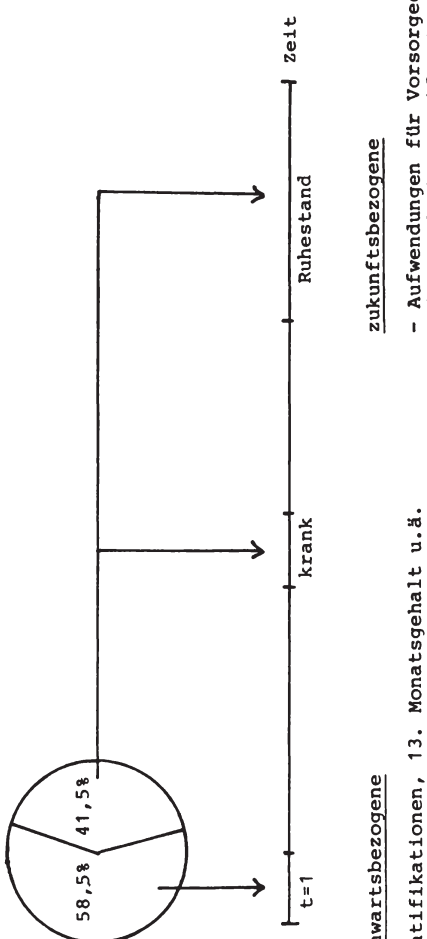
Als Beispiel soll das Konzept der Reallohnposition dienen, wie es bis 1986 in den Gutachten des Sachverständigenrates verwendet wurde.

Ausgangspunkt sind die Veränderungen der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer zuzüglich der Veränderungen der Arbeitgeberbeiträge. Damit werden bis auf wenige Ausnahmen alle Personalkostenveränderungen erfaßt, ohne sie freilich — wie erwähnt — in sinnvoller Weise in Entgelt für geleistete Arbeit und Personalnebenkosten aufzuteilen. Unberücksichtigt bleiben im übrigen solche Aufwendungen, die in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen nicht der Lohnsumme, sondern den Vorleistungen der Unternehmen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schaubild 5:

GEGENWARTSBEZOGENE UND ZUKUNFTSBEZOGENE PERSONALNEBENKOSTEN



gegenwartsbezogene

- Gratifikationen, 13. Monatsgehalt u.ä.
- Urlaubsgeld
- Vergütung arbeitsfreier Tage
- Vergütung von Feiertagen und Ausfalltagen
- Entlassungsentschädigungen
- Familienunterstützung
- Ausbildungsvergütung

zukunftsbezogene

- Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen (gesetzliche, tarifvertragliche und betriebliche)
- Vermögenswirksame Leistungen

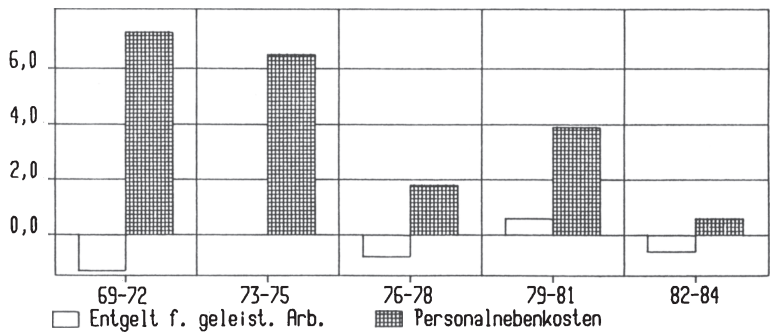
Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schaubild 6:

PERSONALNEBENKOSTEN, DIREKTENTGELT UND VERTEILUNGSSPIELRAUM

-Durchschnittliche jaehrliche Abweichungen von der Veraenderung des Verteilungsspielraums 1)-



1) + (-) : Erhoehung staerker (schwaecher) als Verteilungsspielraum

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sachverstaendigenrat, eigene Berechnungen

zugeordnet werden: Zuschüsse zur Betriebskrankenkasse; Aufwendungen aufgrund des Schwerbeschädigtengesetzes; Aufwendungen, die allen Arbeitnehmern eines Unternehmens gemeinsam zugute kommen (z. B. Personalbeförderung, Gemeinschaftseinrichtungen).

Lohnnebenkosten und Verteilungsspielraum

Ein Anstieg der Lohnnebenkosten wirft im Hinblick auf das durchschnittliche Lohnkosten-Niveau und dessen Bedeutung für Investitionen und Beschäftigung kein Problem auf, soweit diese Erhöhung durch einen Minderanstieg der Lohnsätze ausgeglichen wird. Ein überproportionaler Anstieg der Lohnnebenkosten müßte nicht auf das Lohnkosten-Niveau durchschlagen, wenn das Entgelt für geleistete Arbeit entsprechend weniger gesteigert würde. Die Lohnnebenkosten haben sich in den letzten 10 Jahren nahezu ständig stärker als der Verteilungsspielraum erhöht.

Diesen gesamtwirtschaftlichen Verteilungsspielraum haben wir mit Hilfe des Konzepts des Sachverständigenrates für die Reallohnposition der Arbeitnehmer bestimmt.

In die Berechnung des Verteilungsspielraums gehen ein:

— die Veränderung des Produktionsergebnisses je Beschäftigten (Produktivitätszuwachs),

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

— die jährliche Veränderung der Terms-of-Trade (außenwirtschaftlich bestimmter Teil des Verteilungsspielraums),
— die von den Unternehmen realisierte Erhöhung der Absatzpreise für Güter des privaten Verbrauchs und für Verkäufe an den Staat,
— die von den Unternehmen abzuführenden indirekten Steuern abzüglich der erhaltenen Subventionen,
— die Abschreibungen auf das Anlagevermögen der Unternehmen.

Die Reallohnposition der Arbeitnehmer bleibt gerade konstant und — von Unternehmensseite betrachtet — die Erlös-Kosten-Relation der Unternehmen verändert sich gerade dann nicht, wenn die Personalkosten insgesamt nicht stärker erhöht werden, als es der Erhöhung des so berechneten Verteilungsspielraums entspricht.

Um den tarifpolitischen und gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang zwischen der Steigerung der Lohnnebenkosten einerseits und des Entgelts für geleistete Arbeit andererseits, die beide den Personalkostenanstieg bestimmen, deutlich zu machen, haben wir den Einfluß beider Komponenten auf die Erlös-Kosten-Relation des Unternehmenssektors je für sich geprüft.

Das Ergebnis:
Die Personalnebenkosten sind im Zeitraum von 1969 bis 1984 durchweg wesentlich stärker gestiegen, als es der Erhöhung des gesamtwirtschaftlichen Verteilungsspielraums entsprochen hat. Die stärksten Abweichungen nach oben hat es in den Jahren 1969 bis 1975 — jahresdurchschnittlich 7 Prozentpunkte — und 1979 bis 1981 — jahresdurchschnittlich 3,9 Prozentpunkte — gegeben (Schaubild 6). Die Erlös-Kosten-Relation hätte sich von daher deutlich verschlechtert, wenn die Steigerung des Entgelts für geleistete Arbeit nicht unterhalb der gesamtwirtschaftlich möglichen Linie geblieben wäre. So sahen sich die Tarifparteien gezwungen, das Entgelt für geleistete Arbeit fast über den gesamten Zeitraum mit geringeren Raten zu steigern, sei es weil ihre eigenen Verabredungen sehr lohnnebenkostenintensiv waren, sei es weil der Gesetzgeber ihnen hohe gesetzliche Lohnnebenkosten aufbürdete, insbesondere in Form von höheren Sozialbeiträgen. Zu berücksichtigen ist dabei, daß das Entgelt im Zeitraum 1969 bis 1972 noch rund zwei Drittel der gesamten Personalkosten ausmachte. Gleichwohl reichte die zurückhaltende Steigerung des Direktentgelts nicht aus, die Expansion der Lohnnebenkosten zu kompensieren. Die Erlös-Kosten-Relation verschlechterte sich in dieser Zeit, wie auch im nachfolgenden Zeitraum von 1973 bis 1975. Anders war das in den Jahren 1982 bis 1984. In dieser Zeit machte das Entgelt zwar nur noch gut die Hälfte der gesamten Personalkosten aus, der Minderanstieg reichte aber aus, die überproportionale Steigerung der Lohnnebenkosten auszugleichen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle 2: **Lohnänderungen und Komponenten des Verteilungsspielraums**
Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in vH

	Lohnänderungen				Verteilungsspielraum				
Jahr	Brutto-lohn- und -gehalts-summe je Arbeit-nehmer	Lohn-kosten effekt der Arbeit-geber-beiträge[c)]	Produk-tivitäts-effekt[d)]	Terms-of-Trade Effekt[e)]	Realwert des Brutto-sozial produkts je Erwerbs-tätigen (3) + (4)	Kosten-effekt von indirekten Steuern und Subven-tionen	Preis-effekt (privater Verbrauch und staat-liche Käufe)	Abschrei-bungs-effekt	Reallohn-position ohne Zins-kosten (1) + (2) minus (5) bis (8)
1969	+ 9,0	+0,2	+6,4	+0,4	+6,8	−2,5	+2,5	−0,2	+2,6
1970	+15,7	+0,7	+4,1	+0,9	+5,0	+2,5	+4,9	−0,1	+3,3
1971	+10,5	+0,4	+2,6	+0,7	+3,2	+0,0	+6,4	−0,2	+1,1
1972	+ 9,5	+0,7	+5,1	−0,0	+5,1	+0,0	+5,7	−0,2	−0,4
1973	+11,0	+0,8	+4,3	−0,3	+4,0	+0,2	+6,5	−0,3	+1,1
1974	+10,4	+0,6	+1,8	−1,0	+0,7	+1,0	+7,8	−0,4	+1,7
1975	+ 6,3	+0,8	+1,5	+0.1	+1,6	+1,1	+6,2	−0,2	−1,5
1976	+ 7,9	+0,9	+7,3	−0,3	+7,1	−0,3	+4,1	−0,1	−1,9
1977	+ 7,1	−0,3	+3,5	−0,1	+3,4	+0,1	+3,6	−0,1	−0,3
1978	+ 5,6	+0,3	+2,5	+0,9	+3,4	−0,1	+3,0	−0,0	−0,5
1979	+ 5,9	+0,2	+3,1	−0,6	+2,4	−0,4	+4,4	−0,3	−0,0
1980	+ 6,8	+0,2	+0,2	−1,4	−1,2	+0,1	+6,1	−0,4	+2,4
1981	+ 5,0	+0,2	+1,0	−1,5	−0,5	+0,2	+6,0	−0,4	−0,0
1982	+ 4,5	+0,1	+1,3	+0,3	+1,6	+0,1	+4,6	−0,1	−1,6
1983	+ 3,4	+0,6	+3,6	+0,3	+3,9	−0,3	+3,2	−0,2	−2,5
1984	+ 3,4	+0,4	+2,9	−0,4	+2,5	+0,1	+2,5	−0,2	−1,1
1985[g)]	+ 3,0	+0,1	+2,1	+0,2	+2,3	+0,4	+2,1	−0,1	−1,6
1986[g)]	+ 4,0	+0,0	+1,7	+3,0	+4,7	+0,5	−0,2	+0,3	−1,3

a) Gesamtwirtschaft ohne Staat.
b) Inland.
c) Tatsächliche und unterstellte Sozialbeiträge der Arbeitgeber.
d) Bruttoinlandsprodukt in Preisen von 1980 je Erwerbstätigen.
e) Gesamtwirtschaft.
f) Erhöhung der Abschreibungskosten.
g) Vorläufige Ergebnisse.

Quelle: Sachverständigenrat, Statistisches Bundesamt

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Kosten der sozialen Sicherung und Lohnniveau

Ein wichtiger Einflußfaktor für die Erhöhung der Lohnnebenkosten, insbesondere der Vorsorgeaufwendungen, waren die Kosten der Arbeitslosigkeit, die größtenteils direkt von Unternehmen und Arbeitnehmern zu tragen waren, und zwar über erhöhte Beiträge zu den Haushalten der Sozialversicherungen. Die Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen sind von 1969 bis 1984 von 11,7% der Personalkosten auf 15,7% gestiegen. Hierin schlägt sich nicht nur eine Erhöhung der Gesamtkosten der sozialen Sicherung bei höherer Arbeitslosigkeit nieder, sondern auch eine Verschiebung von betrieblich vereinbarten Personalaufwendungen hin zu den gesetzlich festgelegten, und auch zu den tarifvertraglichen. Ein Beispiel dafür, daß die Tarifparteien soziale Aufwendungen infolge der Verminderung des Beschäftigungsstandes tarifvertraglich regeln, ist die Bauwirtschaft. Hierbei handelt es sich um eine Branche, die zu einem dauerhaften Kapazitätsabbau gezwungen ist und nicht nur mit zyklischen Schwankungen des Beschäftigtenstandes fertigzuwerden hat. Die Verminderung des Beschäftigungsstandes in der Bauwirtschaft führte für einen Teil der Arbeitnehmer zu Entlassungen. Das Arbeitslosengeld wurde über die Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit finanziert (gesetzliche Personalnebenkosten). Für ältere Arbeitnehmer wurde daneben eine tarifvertragliche Vorruhestandsregelung vereinbart, die zum größten Teil aus einem Fonds der Bauwirtschaft finanziert wurde (tarifvertragliche Personalnebenkosten). Als die Regelung in Kraft trat, wurde ein Abschlag auf die Lohnerhöhung vereinbart.

Bei tarifvertraglichen Personalnebenkosten gibt es noch am ehesten einen Zusammenhang mit den von den Tarifparteien zu vereinbarenden Lohnsteigerungen. Einen solchen Zusammenhang gibt es bei betrieblichen Vereinbarungen praktisch nicht. Am deutlichsten wird das bei Aufwendungen für Sozialpläne. Diejenigen Unternehmen einer Branche, die ihren Beschäftigtenstand senken müssen, tragen einzeln die Aufwendungen für Entlassungsentschädigungen. Wie noch zu zeigen sein wird, ist die betriebsindividuelle Bedrohung mit dem Sozialplanrisiko für das unternehmerische Kalkül wesentlich gravierender, als die Erhöhung von gesetzlichen oder tarifvertraglichen Personalnebenkosten, bei denen sie damit rechnen können, daß die Tarifparteien mittelfristig das Niveau der Personalkosten insgesamt durch eine Mindersteigerung der Lohnsätze unter Kontrolle halten.

Der Zwang für die Tarifparteien, bei einer überproportionalen Erhöhung der Lohnnebenkosten diese durch eine unterdurchschnittliche Steigerung der Lohnsätze auszugleichen, wird aber geringer, wenn Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen von der privaten Wirtschaft auf den Steuerhaushalt verlagert werden. Die Vorschläge für einen Ersatz von lohnbezogenen Sozialbeiträgen durch eine sogenannte „Maschinensteuer" mag als Beispiel dafür dienen:

Die Erhöhung der Sozialbeiträge ist im heutigen System das Signal dafür, daß das Sozialsystem teurer wird, sei es weil die Leistungen pro Kopf stärker steigen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

als die Grundlohnsumme, sei es weil die Anzahl der Leistungsempfänger im Verhältnis zu den Beitragszahlern steigt. Wenn die Kürzung des Ausgabenanstiegs nicht gewünscht wird, müssen die Arbeitnehmer auf Lohnsteigerungen verzichten. Nur so wird es möglich, daß die gesetzlichen Personalnebenkosten kostenniveauneutral steigen können. Anders sieht die Sache aus, wenn der Staat die Leistungssteigerungen aus Steuererhöhungen finanziert. Sofern es sich um Einkommensteuererhöhungen handelt, wird unmittelbar das verfügbare Einkommen der Arbeitnehmer beschnitten. Zugleich vermindert sich wegen der Steuererhöhung auch die Netto-Rendite von Sachkapital. Im Falle der Erhöhung von Verbrauchsteuern oder von Produktionssteuern der Unternehmen — wie im Vorschlag für eine „Maschinensteuer" — läßt sich an der Reallohnposition analytisch leicht zeigen, daß dies nur dann neutral im Hinblick auf die Erlös-Kosten-Relation der Unternehmen ist, wenn die Löhne — alle anderen Komponenten gegeben — entsprechend weniger steigen bzw. ihre Anpassung an die verbrauchsteuerbedingt gestiegenen Preise unterbleibt (Tabelle 2). Es macht also für die Anpassungslast, die auf den Arbeitnehmern als Gruppe liegt, keinen Unterschied, ob die Ausgaben des Sozialsystems über Sozialbeiträge oder über Produktionssteuern der Unternehmen (Spalte „indirekte Steuern abzüglich Subventionen") finanziert werden.

Wer den Zwang für die Tarifparteien lockert, die Lohnnebenkosteneffekte der sozialen Sicherung in den Tarifverhandlungen zu berücksichtigen, und die Steuerlösung wählt, riskiert, daß die Verteilungsauseinandersetzungen bei steigenden Soziallasten in der Zukunft unübersichtlicher, friktionsreicher und beschäftigungsschädlicher werden, als wenn Entscheidungskompetenz und Haftung eng beieinander liegen.

Lohnniveau und Beschäftigung

Ein Anstieg des Direktentgelts und der Lohnnebenkosten, der in der Summe über den Verteilungsspielraum hinausgeht, wirkt in zweifacher Hinsicht negativ auf die Investitionspläne und das Beschäftigungsniveau in der Volkswirtschaft:

— Ein Wirkungskanal ist der unmittelbare Einfluß auf die Gewinnerwartungen und die Kapitalverwertungschancen durch die Unternehmen.
— Der andere Wirkungskanal: Bei einer stabilitätsorientierten Geldpolitik werden die Gewinn-Margen komprimiert, und dies bewirkt zusammen mit steigenden Zinsen eine Verminderung der Kapitalbildung und der Beschäftigung.

Bei steigenden Lohnstückkosten versuchen die Unternehmen ihre Produktpreise anzuheben, um ihre Stückgewinne zu stabilisieren. Verhält sich die Geldpolitik nicht nachgiebig gegenüber einem solchen inflatorischen Impuls, wird der Beschäftigungsstand bei steigenden Zinsen, nachgebender Produktion und abnehmenden Investitionen, also langsamerem Wachstum des Kapitalstocks, sinken. Ein Konflikt könnte nur dadurch vermieden werden, daß die Zentralbank mit ihrem Geldangebot der Kostenentwicklung folgt. Dies wäre

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

aber nur zeitweilig ein Ausweg. Über kurz oder lang sähe sich die Notenbank gezwungen, dem Preisauftrieb mit einer strengeren Geldmengenkontrolle entgegenzutreten. Spätestens dann würden sich die negativen Beschäftigungsfolgen des früheren Kostenauftriebs zeigen.

Letztlich kommt es für den Beschäftigungsstand auf Umfang und Struktur des Kapitalstocks an. In einer Volkswirtschaft, in der fast keine Produktion mehr ohne Kapitaleinsatz auskommt, sind Investitionen die Voraussetzung fast jeder Erhöhung des Arbeitsplatzpotentials. Aber auch eine intensivere Nutzung der Maschinen und Gebäude durch längere Laufzeiten und Öffnungszeiten sowie die Beseitigung von Barrieren, wo das Marktwachstum besonders beschäftigungsintensiv ist, können die Beschäftigung steigern. Jede Einschränkung des Investitionsvolumens — des Wachstums und der beschäftigungsintensiven Nutzung des Kapitalstocks — beeinträchtigt das Ziel, den Beschäftigungsstand so zu erhöhen, daß das Arbeitsangebot auch voll ausgeschöpft werden kann. Insoweit kommt den Lohnnebenkosten im Hinblick auf eine moderate Kostenniveau-Entwicklung, die Konflikte mit einer stabilitätsorientierten Geldpolitik vermeidet, große Bedeutung zu.

IV. Ausweichreaktionen wegen einzelbetrieblicher Kostenrisiken

In den Gesamtzahlen für die Volkswirtschaft und für unterschiedliche Größenklassen von Unternehmen kommt nicht zum Ausdruck, daß einige Arten von Personalnebenkosten zu beschäftigungsschädlichen Verhaltensänderungen führen, die bei anderer Ausgestaltung vermieden werden können. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn Unternehmen nicht wegen der allgemeinen Kostenentwicklung, sondern wegen der Besonderheiten ihrer Produkte, ihrer Unternehmensgröße, der Struktur ihrer Beschäftigten nach Alter und Geschlecht mit besonderen Kostenrisiken konfrontiert sind.

Solche Sonderbelastungen erwachsen beispielsweise aus der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. In Unternehmen mit großen Belegschaften treten Krankheitsrisiken mit einer Wahrscheinlichkeit wie im Durchschnitt aller Beschäftigten ein. Die Belastung mit der Lohnfortzahlung fällt praktisch so an, als ob das Unternehmen sich dagegen versichert hätte und eine Prämie zahlt, wie sie zur Abdeckung des Lohnfortzahlungsrisikos in der Gesamtwirtschaft zu entrichten wäre. Anders stellt sich die Situation für ein kleines oder mittleres Unternehmen dar. Hier sind die individuellen Krankheitsrisiken nicht breit gestreut. Beschäftigt es viele Arbeitnehmer mit überdurchschnittlichem Krankheitsrisiko oder kommt es in der Region zu einer Grippewelle, sind die Lohnnebenkosten überdurchschnittlich hoch oder schwanken im Zeitablauf stark. Für kleine und mittlere Unternehmen kann auch die Betroffenheit von den Kosten des Mutterschaftsurlaubs höher sein. Im Falle eines Unternehmens mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Frauen an der Belegschaft ist das eindeutig. Aber auch bei einem durchschnittlichen Anteil von Frauen an der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Belegschaft kann alleine die Altersstruktur der beschäftigten Frauen (mehr junge als ältere Frauen) zu größeren Kostenrisiken führen. In kleinen und mittleren Unternehmen ist überdies ein personeller Ausgleich durch Besetzung des zeitweilig freigewordenen Arbeitsplatzes aus der Belegschaft, etwa durch Umschichtungen des Arbeitsanfalls und durch einen optimalen Einsatz von Zeit-Arbeitskräften sehr viel schwieriger als in Großunternehmen und mit höheren Kosten verbunden.

Ein weiteres Beispiel für höhere Kostenrisiken aufgrund von Personalnebenkosten sind Unternehmen, die in schrumpfenden Märkten tätig sind. Hier ist in erster Linie an betrieblich finanzierte Vorruhestandsregelungen und Sozialpläne zu denken. Solche Unternehmen stehen vor dem Problem,

— ihren Beschäftigungsstand an die veränderte Marktsituation anzupassen,
— einer Überalterung ihrer Beschäftigten entgegenzuwirken und Finanzierungsmittel für zusätzliche Investitionen in neue Märkte und neue Produkte zu beschaffen.

Auch hier sind es wieder kleine und mittlere Unternehmen, für die sich das Problem schärfer stellt als für große, die meist eine so stark diversifizierte Palette von Produkten und Tochterunternehmen in wachsenden und schrumpfenden Märkten aufweisen, daß sie mit Umschichtungen reagieren können. Die Einführung neuen Wissens und neuer Fertigkeiten durch junge Mitarbeiter ist bei schrumpfendem Beschäftigungsstand und unverändertem Pensionierungstempo nicht mehr in dem Maße möglich wie bei expandierender Beschäftigung. Der vorzeitige Eintritt in den Ruhestand und damit die Beschleunigung des Pensionierungstempos kann dieses Problem mildern. Zugleich bedeutet es gesamtwirtschaftlich eine Verminderung des Arbeitsangebots. Insoweit das einzelne Unternehmen die Kosten der Vorruhestandsregelung trägt — einen Teil finanzieren die Rentenversicherung und die Arbeitslosenversicherung —, übernimmt es Aufwendungen, die im Falle von Entlassungen als Kosten der Arbeitslosigkeit voll durch die Beitragszahler der Arbeitslosenversicherung hätten getragen werden müssen. Allerdings hätte das Unternehmen dann wegen der Kündigungsschutzgesetze in erster Linie jüngere Arbeitnehmer mit kurzer Betriebszugehörigkeit entlassen müssen, was zu einer ungünstigen Altersstruktur geführt hätte. In der Bauwirtschaft haben die Tarifvertragsparteien eine Individualisierung von solchen Kostenrisiken — wie erwähnt — dadurch vermieden, daß sie nicht nur Vorruhestandsregelungen zu einem Bestandteil der Tarifverträge gemacht haben, sondern auch deren Finanzierung über eine branchenweite Umlage geregelt haben.

Außer den Vorruhestandsregelungen belasten auch die Sozialplanregelungen die Unternehmen mit hohen *betriebsindividuellen* Kostenrisiken. Ob die sozialen Folgekosten von Entlassungen vom einzelnen Unternehmen oder von der Solidargemeinschaft der Beitragszahler getragen werden, ist für das einzelne Unternehmen nicht anhand von eindeutig definierbaren Kriterien zu prognostizieren. Sozialplanpflichtig sind Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten im Falle von Massenentlassungen, konkret dann, wenn mehr als 10% der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Betriebsangehörigen betroffen sind. Die betroffenen Arbeitnehmer sollen Abfindungen nach Maßgabe der ihnen im Einzelfall entstehenden wirtschaftlichen Nachteile erhalten. Wird eine zumutbare Beschäftigung auf einer anderen Stelle im Unternehmen oder im Konzern abgelehnt, geht der Anspruch auf Leistungen aus dem Sozialplan indessen verloren. Problematisch ist die dem Sozialplan zugrunde liegende Idee, daß ein Unternehmen die sozialen Folgekosten tragen soll, die es im Falle einer Einschränkung seiner Produktion und Beschäftigung „verursacht". Was ist hier die „Ursache" der sozialen Folgekosten: die vorangegangene Produktion, die Schrumpfung des Gesamtmarktes, individueller wirtschaftlicher Mißerfolg? Für die gesamte Volkswirtschaft bietet die Arbeitslosenversicherung eine kollektiv finanzierte Einrichtung zum Auffangen sozialer Folgekosten von Entlassungen. Alle beschäftigten Arbeitnehmer finanzieren die Leistungen an die Arbeitslosen. Insoweit stellen die Sozialplanvereinbarungen eine betriebsindividuelle Erweiterung der allgemeinen Arbeitslosenversicherung dar, die eine Sondersicherung für bestimmte Arbeitnehmergruppen begründet. In deren Genuß kommen nur Arbeitnehmer aus Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern. Der Umfang der einzelnen Abfindungen richtet sich nach der Wirtschaftskraft des betroffenen Unternehmens, kann also innerhalb der Arbeitnehmerschaft mit Sonderrecht wiederum sehr unterschiedlich ausfallen.

Ein einzelnes Unternehmen muß unter diesen Bedingungen in jedem Fall damit rechnen, daß seine Investitionen mit wesentlich höheren Risiken belastet sind, als wenn die wirtschaftlichen Nachteile für entlassene Arbeitnehmer ausschließlich aus der Arbeitslosenversicherung abgedeckt würden. Im Verlustfalle kommen zur vorzeitigen Abschreibung der Wirtschaftsgüter erhebliche Aufwendungen für die Abfindung der nicht mehr beschäftigbaren Arbeitnehmer hinzu. Hier haben größere Unternehmen wiederum wesentlich mehr Handlungsmöglichkeiten als kleinere. Sie können den Arbeitnehmern innerhalb großer Produktionsstätten andere Arbeitsplätze anbieten oder sie in eine andere Produktionsstätte des Unternehmens oder in ein Tochterunternehmen versetzen. Es ist auch bekannt, daß große Unternehmen bei der Schließung und bei der Verkleinerung von Betrieben untereinander Belegschaften tauschen. Diese Möglichkeiten stehen kleineren Unternehmen meist nicht offen. Ökonomisch läßt sich weder bei großen noch bei kleinen Unternehmen begründen, warum ein Teil der Unternehmen bei Verminderung ihres Beschäftigungsstandes hohe betriebliche Personalnebenkosten in Form von Abfindungen tragen soll, während ein anderer (größerer) Teil Arbeitnehmer entlassen kann, für deren Unterhalt die Solidargemeinschaft aufkommt. Diese Regelung schafft unnötige Risiken für Investoren. Deren Ausmaß läßt sich nicht an der Gesamtsumme der Aufwendungen für Sozialpläne ablesen, die schätzungsweise 2 % der Personalnebenkosten beträgt. Wenn das Risiko für das einzelne Unternehmen tatsächlich eintritt, sind rasch Größenordnungen erreicht, die eine Fortführung oder eine erfolgreiche Neuorientierung auf andere Märkte gefährden. Größenordnungen von bis zu 10 % des Eigenkapitals sind durchaus keine Seltenheit.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Unternehmen versuchen den Risiken, die mit der Lohnfortzahlung, dem Mutterschaftsurlaub, Vorruhestandsregelungen, Sozialplänen auf sie verlagert sind, auszuweichen. So werden nur befristete Arbeitsverträge abgeschlossen oder aber Werkverträge, die die Bindung an das Unternehmen weniger eng werden lassen. Ältere Arbeitnehmer und Frauen werden in geringerem Umfang eingestellt als ohne die genannten Regelungen. Zusatzschichten und Überstunden werden einer Ausweitung des Personals vorgezogen, denn sie sind einschließlich der zu kalkulierenden Personalnebenkosten deutlich billiger, als wenn diese Stunden durch zusätzliche Arbeitnehmer geleistet werden.

Teilweise können die Risiken durch Versicherungslösungen vermindert werden. Die Bauwirtschaft hat mit der Fondsfinanzierung des Vorruhestands einen Schritt in diese Richtung unternommen. Auch Reformen der Lohnfortzahlung könnten in diese Richtung gehen. Wenig Sinn ist in einer Versicherung von Sozialplanrisiken zu sehen. Abgesehen von der einer solchen Regelung innewohnenden Moral-Hazard-Probleme, wird an einem solchen Vorschlag die Privilegierung bestimmter Arbeitnehmergruppen deutlich: Denn letztlich handelt es sich um eine Aufstockung der allgemeinen Arbeitslosenversicherung zugunsten bestimmter Arbeitnehmer, die weder ordnungspolitisch noch sozialpolitisch ohne weiteres zu begründen ist.

Letztlich geht es um zweierlei: Erstens um die optimale Größe der Versicherungsgemeinschaft bei sozialen Risiken und zweitens um den Gesamtaufwand für die soziale Sicherung. Auch wenn für die genannten Risiken eine Versicherungslösung gefunden werden kann, ist der Gesamtaufwand dafür unter beschäftigungspolitischem Aspekt nicht etwa gleichgültig. Je höher die Personalnebenkosten deswegen sind, desto geringer ist der Spielraum für Lohnsteigerungen als Direktentgelt für geleistete Arbeit oder aber das Niveau der Lohnstückkosten steigt, mit den beschriebenen Konsequenzen für Stabilität und Beschäftigung.

Auf eine weitere Konsequenz von Sozialplanregelungen und ausgebauten Kündigungsschutzregelungen macht H. SIEBERT in diesem Tagungsband aufmerksam: Bei expandierenden Märkten stellen die Unternehmen — betriebswirtschaftlich folgerichtig — weniger Arbeitskräfte ein, als sie es von der Marktsituation her könnten. Denn sie müssen die Kosten eines späteren Belegschaftsabbaus in ihre Entscheidung einbeziehen. Die Prognose, ein kräftiger, beschäftigungspolitisch angetriebener Aufschwung könne zumindest zeitweilig Arbeitslose in Arbeit bringen und so Langzeitarbeitslosigkeit und Dequalifikation vermindern, ist für Länder mit weitgehenden Reglementierungen im Arbeitsrecht insoweit besonders wenig wahrscheinlich.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

V. Beschäftigungsschädliche Anreizstörungen bei Arbeitnehmern

Im Jahre 1984 erhielt
— ein verheirateter Arbeitnehmer mit 2 Kindern
— in einem Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes
— für seine Arbeitsleistung nach Steuern
durchschnittlich 22 248 DM (einschließlich Sonderzahlungen: 25 934 DM); das waren nur noch 40% der gesamten Personalaufwendungen (einschließlich Sonderzahlungen: 46,7%), die das Unternehmen insgesamt zu kalkulieren hatte. Rechnet man je nach Personalintensität anteilig hinzu, daß ein Produkt im Verkauf noch mit Mehrwertsteuer belastet ist, und daß das Unternehmen auch die Gewerbesteuer — als Entgelt für die Inanspruchnahme kommunaler Infrastrukturleistungen bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern — am Markt verdienen muß, so wird das Verhältnis noch ungünstiger. Das Verhältnis von kalkulatorischem Produktpreis zum Nettoarbeitsentgelt beträgt dann einschließlich aller Sonderzahlungen rund 3:1. Besonders augenfällig wird das, wenn ein Arbeitnehmer Dienstleistungen kauft und dafür aus seinem Nettoeinkommen ein Preis zu bezahlen hat, der um ein Vielfaches über den Alternativkosten seiner eigenen Arbeitsleistung liegt.

Es sind nicht nur die Kosten der Staatstätigkeit in Form von Abgaben und Regulierungen, die das arbeitsteilige Wirtschaften in vielen Bereichen unattraktiv gemacht haben. Sie haben Marktdienstleistungen im Verhältnis zu Eigenleistungen stark verteuert und die Suche nach Wegen angespornt, mit Hilfe von vermehrtem Kapitaleinsatz im privaten Haushalt und in privaten Organisationen auf Marktdienstleistungen zu verzichten oder sie haben einfach die Steuerhinterziehung durch Schwarzarbeit beschleunigt. Es sind nicht nur die Kosten der Staatstätigkeit, sondern auch die Ausweitung der zwangsweisen sozialen Sicherung und die Tatsache, daß das für die Arbeitnehmer als kaufkräftiges Einkommen erfahrbare Leistungsentgelt weniger gestiegen ist als der Verteilungsspielraum und im Verhältnis zu den vielfältigen Zusatzleistungen stark gesenkt worden ist. Der Verzicht auf vermehrte Einkommen und Aufstiegschancen im Angestelltenverhältnis zugunsten selbständiger Nebenverdienste — seien sie offiziell oder als Schwarzarbeit — zeigt dem Einzelnen wieviel mehr an Leistungseinkommen verdient werden kann, wenn er auf die soziale Sicherung teilweise verzichtet, die heute einen Umfang von durchschnittlich 54% seines gesamten Nettoeinkommens erreicht hat und ein Drittel der gesamten Personalkosten je Arbeitnehmer ausmacht.

Es geht hier nicht um die verteilungspolitische Besserstellung oder Schlechterstellung von Arbeitnehmern, sondern um die Formen, in denen ihnen Einkommen heute oder in späteren Perioden ihres Lebens zufließen. Jede einzelne sozialpolitische und tarifpolitische Entscheidung in der Vergangenheit mag je für sich gut begründbar gewesen sein. In der Summe haben sie dazu geführt, daß die Arbeitsteilung behindert wird und weniger Arbeitsverträge zustande kommen, als wenn es die Kluft zwischen Leistungsentgelt und Personalkosten nicht

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gäbe. Eine weitere beschäftigungspolitisch negative Konsequenz ist, daß dem einzelnen Arbeitnehmer kaum Freiheit gegeben ist, nach seinen Präferenzen zwischen höherem Leistungseinkommen und weniger umfassendem Versicherungsschutz bei Krankheit beziehungsweise gesetzlicher Alterssicherung zu wählen. Die strenge Kopplung zwischen den Arbeitseinkommen und einem geschlossenen Sicherungssystem hat im Beispiel der gesetzlichen Krankenversicherung die weitere Folge, daß Wachstumschancen und Beschäftigungsexpansion behindert werden. Denn die Zwangssicherung macht es erforderlich, die Entwicklung eines solchen Sicherungssystems mit Rücksicht auf die Höhe der Zwangsbeiträge administrativ zu steuern. Das wäre anders, wenn unterhalb einer Versicherung gegen größere Krankheitsrisiken jeder für sich entscheiden könnte, wieviel er für Gesundheit und Regeneration ausgeben möchte und einen wie großen Teil der kleinen Gesundheitsrisiken er zusätzlich versichern möchte.

Literatur

Bartel, E.: Kosten einer Urlaubsverlängerung in der Metallindustrie. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 12, 1979, S. 355–361.

Friede-Mohr, C.: Die Entwicklung der Personalkosten in den Jahren 1975, 1979, 1982 und 1984. Institut für Mittelstandsforschung (Hrsg.), IfM-Materialien Nr. 38, Bonn 1986.

Giebel, U. J.: Unternehmensgröße und Belastung durch Sozialleistungen. In: Wirtschaftsdienst, 1985, S. 244–252.

Hemmer, E.: Personalzusatzkosten. Entwicklung und Methodentechnik, Köln 1981.

Kaukenwitsch, P.: Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe 1984. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wirtschaft und Statistik, 1986, S. 651–660.

Knüller, H. D.: Personalnebenkostenrechnungen — Information oder Manipulation? In: WSI-Mitteilungen, 1979, S. 688ff.

Lipp, E. M.: Neues Umfeld für die Lohnpolitik. In: Festschrift für B. Filusch, Berlin 1986.

Sachverständigenrat: Jahresgutachten 1983 „Ein Schritt voran", Stuttgart und Mainz 1983, S. 91–94.

Sachverständigenrat: Jahresgutachten 1985, „Chancen für einen langen Aufschwung", Stuttgart und Mainz 1985, S. 157–161.

Schellhaß, H.-M.: Chancen und Gefahren von Sozialplänen. In: Wirtschaftsdienst, 1984, S. 287–290.

Sozialbudget 1986 (Materialband). Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Bonn, 1986.

Vogt, R.: Sozialpläne in der betrieblichen Praxis, Köln 1980.

Zimmerer, C.: Belastungen der Betriebe durch Sozialabfindungen. In: Fels, G., Seffen, A und Vogel, O. (Hrsg.), Soziale Sicherung — Von der Finanzkrise zur Strukturreform, Köln 1984, S. 140–147.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Steuer- und Verschuldungspolitik bei Effizienzlöhnen *

Von *Johannes Schneider* und *Wolfgang Wiegard*, Regensburg

1. Einleitung

In der wirtschaftspolitischen Auseinandersetzung wird allenthalben die Forderung nach einer beschäftigungsfördernden Neugestaltung des Steuersystems erhoben. Dabei wird zum einen die Ansicht vertreten, daß eine zu hohe Steuerquote die dynamischen Kräfte der Wirtschaft an ihrer Entfaltung hindere; zum anderen finden sich eine Reihe von Vorschlägen, die auf eine beschäftigungswirksame Umgestaltung des staatlichen Einnahmensystems bei Konstanz der Staatsquote abzielen. Im Hinblick auf wünschenswerte Wachstums- und Beschäftigungswirkungen werden dabei insbesondere gefordert: eine Verringerung der öffentlichen Kreditaufnahme, eine geringere Belastung mit Kapitaleinkommensteuern sowie eine Substitution der direkten durch indirekte Steuern. Im folgenden überprüfen wir diese Wirkungsbehauptungen im Rahmen eines einfachen, totalanalytischen Modells; wir beschränken uns auf die Analyse **differentieller Einnahmeninzidenzen**.

Die theoretische Literatur zu den Beschäftigungswirkungen von Steuerpolitiken ist in gewisser Weise unbefriedigend. Zwar werden die allokativen Wirkungen aufkommensneutraler Umgestaltungen des Steuersystems in zahlreichen älteren und neueren finanzwissenschaftlichen Arbeiten behandelt; bei den entsprechenden theoretischen Modellen handelt es sich jedoch (fast) durchweg um Vollbeschäftigungsmodelle mit flexiblen Lohnsätzen und voll funktionsfähigen Arbeitsmärkten. Bei variablem Arbeitsangebot lassen sich dann lediglich steuerlich induzierte Änderungen der **gleichgewichtigen** Beschäftigung untersuchen. Ob diese Modelle, die in der Tradition der klassischen Orthodoxie stehen, den Kern des Beschäftigungsproblems treffen, ist umstritten. Demgegenüber gibt es in der Literatur eine Reihe von Versuchen, anhaltend ungeräumte Märkte durch das Auftreten von Marktfehlern zu erklären. Sofern derartige Nicht-Walrasianische Gleichgewichte auf Transaktionskosten, unkoordinierte Rationierungserwartungen, Marktmacht auf Arbeits- und Gütermärkten sowie Informationsmängel zurückgeführt werden, können die meisten Begründungen von Arbeitslosigkeit über die genannten Marktfehler bei näherer Betrachtung jedoch nicht überzeugen (vgl. Schneider, 1987).

* Für kritische Anmerkungen zu einer früheren Fassung danken wir vor allem Johannes Hackmann, Reinar Lüdeke, Wolfram Richter, Winfried Vogt und Thomas Ziesemer. Für die Mängel der vorliegenden Fassung sind wir allein verantwortlich.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Am ehesten scheinen noch diejenigen Varianten der Effizienzlohnmodelle Aussicht auf weitgehende Akzeptanz zu haben, die man in Anspielung auf das Verhalten der Arbeitnehmer als **Shirking**-Modelle bezeichnet. Arbeitslosigkeit wird in diesen Ansätzen auf Effizienzlöhne zurückgeführt, mit denen die Unternehmer einem moralischen Risiko (moral hazard) begegnen wollen, das auf einer Asymmetrie der Informationen über die Arbeitsleistung beruht. Unter diesen Umständen kann die Arbeitsleistung nicht einfach auf Märkten bestimmt werden, auf welchen vollständig spezifizierte Kontrakte gehandelt werden. Das moralische Risiko läßt sich normalerweise auch nicht durch Kontrakte überwinden, die das Arbeitsentgelt direkt an das Produktionsergebnis binden, weil man davon ausgeht, daß auch letzteres irgendwelchen Zufallseinflüssen unterliegt, über die ebenfalls asymmetrische Informationen bestehen. In dieser Situation werden die Unternehmen versuchen, die Arbeitsleistung durch bestimmte anreizkompatible Kontrakte sicherzustellen, welche z. B. stichprobenartige Kontrollen der Arbeitsleistungen und für den Fall von Vertragsverletzungen bzw. niedrigen Arbeitsleistungen Entlassungen vorsehen. Die Wirksamkeit der Entlassungsdrohung hängt von den Kosten ab, die für die Arbeitnehmer mit der Entlassung verbunden sind. Auf jeden Fall könnte man ihr durch solche Arbeitsverträge ein entsprechendes Gewicht verleihen, die eine zeitliche Umschichtung der Lebenseinkommen ins Alter, z. B. in Form von Senioritätsentlohnungen bzw. Betriebsrenten vorsehen. Allerdings können Senioritätsentlohnungen, vor allem aber Betriebsrenten, diese Funktion hierzulande kaum übernehmen, da die Ansprüche im Falle von Entlassungen nicht verfallen. Dieser Umstand beeinträchtigt — wie immer man sich seine Entstehung erklären mag — die Anreizkompatibilität derartiger Arbeitsverträge entscheidend. Unstrittig ist hingegen, daß Arbeitslosigkeit und der damit verbundene Einkommensverlust der Entlassungsdrohung den nötigen Nachdruck verleiht. Diese Arbeitslosigkeit wird auf sog. Effizienzlöhne zurückgeführt. Dabei handelt es sich um anreizkompatible Löhne, die die Arbeiter bei der Abwägung gegen das Arbeitsleid, das die Vertragserfüllung impliziert, nicht aufs Spiel setzen wollen. Eine ausführliche Darstellung derartiger Überlegungen findet sich u. a. bei Shapiro/Stiglitz (1984).

Bei Lektüre dieser und einiger anderer Arbeiten, insbesondere Calvo (1985), wird aber auch deutlich, daß die explizite Formulierung der asymmetrischen Informationsstruktur mit stark vereinfachenden Annahmen bei anderen Modellbestandteilen verbunden ist, die gerade für Besteuerungsanalysen von Bedeutung wären. In allen Shirking-Modellen wird nämlich unterstellt, daß Kapital- und Gütermärkte auf den Arbeitsmarkt und die betrachtete Problematik keinen Einfluß haben, wobei allerdings die Charakteristika der Präferenzen und der Entscheidungssituation im dunkeln bleiben, die ein solches Vorgehen letztlich ermöglichen. Zur Untersuchung der differentiellen Steuerwirkungen benötigen wir jedoch ein Modell des allgemeinen Gleichgewichts mit der vollen Struktur der Märkte. Als theoretisches Referenzmodell wählen wir deshalb ein intertemporales allgemeines Gleichgewichtsmodell, das um eine (einfache) Effizienzlohnhypothese erweitert wird.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Im zweiten Teil entwickeln wir die Grundlagen des theoretischen Modells; im dritten Teil untersuchen wir einige Steuerpolitiken auf ihre Beschäftigungswirksamkeit; der vierte Teil enthält einige Überlegungen zu den Wohlfahrtswirkungen beschäftigungswirksamer Steuerpolitiken.

2. Das Gleichgewichtsmodell

Im folgenden werden wir ein einfaches makroökonomisches Gleichgewichtsmodell derart entwickeln, daß die zu behandelnden Steuern gerade noch sinnvoll untersucht werden können. Das Lebenszyklus-Modell einer wachsenden Wirtschaft mit überlappenden Generationen stellt ein solches Modell dar. Dabei betrachten wir nur steady-state-Zustände.

In seiner ursprünglichen Form — vgl. etwa Diamond (1965) — enthält dieses Modell drei perfekt funktionierende Märkte: einen Gütermarkt, einen Kapitalmarkt und einen Arbeitsmarkt und ermöglicht damit die Untersuchung von verbrauchsabhängigen, von gewinnabhängigen und gewinnunabhängigen Steuern. (Wir skizzieren die Modellgrundlagen allerdings zunächst ohne die Einbeziehung steuerpolitischer Aktivitäten.) Der Lebenszyklus von N identischen Individuen (oder einem repräsentativen Haushalt) ist in nur zwei Perioden unterteilt. In jungen Jahren arbeitet ein Individuum und verwendet das zu Beginn der ersten Periode ausbezahlte Arbeitseinkommen für Konsum und Ersparnisbildung. Die Ersparnisse werden in Firmenanteilen angelegt und verzinst; die Zinszahlung erfolgt dabei zu Beginn der zweiten Periode. Im zweiten Lebensabschnitt verkauft die alte Generation ihre Firmenanteile an die in der gleichen Periode lebenden jungen Mitglieder der nachfolgenden Generation. Dabei entspricht der Wert der Firmenanteile der Summe aus Kapitalstock und Verzinsung der Ersparnisse. Der gesamte Verkaufserlös wird konsumiert. Von Vermögensanfangsbeständen und Erbschaftsmotiven wird abstrahiert. Aufeinanderfolgende Generationen wachsen mit der exogenen Rate n. Die übliche Annahme eines perfekt funktionierenden Arbeitsmarktes wird im folgenden fallengelassen. An ihre Stelle tritt die Effizienzlohnhypothese. Wir unterscheiden zwei Dimensionen des Arbeitsangebots: die Arbeitszeit und die Arbeitsleistung. Die Arbeitszeit pro Periode soll institutionell fixiert sein und kann o. B. d. A. auf Eins normiert werden. Die Arbeitsleistung ist variabel und ergibt sich aus dem Entscheidungskalkül der Haushalte.

Bei der Bestimmung der optimalen Arbeitsleistung ist der oben skizzierte Zusammenhang der Effizienzlohntheorie zu berücksichtigen, der die Arbeitnehmer daran hindert, die Arbeitsleistung auf ein Minimum zu senken. Man kann diesen Zusammenhang am einfachsten in einem Modell erfassen, in welchem dem einzelnen Haushalt ex ante unbekannt ist, ob er beschäftigt oder arbeitslos sein wird. Bekannt ist ihm allerdings, welches Einkommen er in den alternativ eintretenden Situationen beziehen wird: einen Lohn w abzüglich einer für ihn gegebenen Pro-Kopf-Umlage T als Beitrag zur Arbeitslosenversicherung im

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Fall einer Beschäftigung und eine Arbeitslosenunterstützung w^A im Fall der Arbeitslosigkeit. Ebenso soll er die Wahrscheinlichkeiten für die beiden Zustände kennen. Die Wahrscheinlichkeit π, eine Beschäftigung zu finden, soll für jeden Haushalt von zwei Bestimmungsgründen abhängen: von der **gesamtwirtschaftlichen** Arbeitsnachfrage L und der **individuellen** Arbeitsleistung e. Dabei steht die aggregierte Arbeitsnachfrage für den gesamtwirtschaftlichen Einfluß auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit, der allenfalls über die Interdependenz des Modells vom Verhalten der einzelnen Haushalte abhängt. Demgegenüber gibt die Effizienz den subjektiven Einfluß auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit an. Man kann sich dies beispielsweise so vorstellen, daß die Beschäftigungswahrscheinlichkeit zunimmt, wenn die individuelle Arbeitsleistung oberhalb der durchschnittlichen Arbeitsleistung liegt und umgekehrt. Die subjektive Beschäftigungswahrscheinlichkeit fällt dann mit der objektiven L/N zusammen, wenn die individuelle Arbeitsleistung der durchschnittlichen entspricht. Die durchschnittliche Anstrengung ist für den einzelnen parametrisch vorgegeben. Die subjektive Beschäftigungswahrscheinlichkeit läßt sich dann auf eine Funktion $\pi(e, L)$ mit den partiellen Ableitungen π_e, $\pi_L > O$ reduzieren. Daneben unterstellen wir der Einfachheit halber $\pi_{eL} = O$; die Effizienz der Kontrolltätigkeit sei also unabhängig vom Beschäftigungsniveau.

Da in diesem Modell identische Haushalte unterstellt werden, müssen die subjektive und die durchschnittliche Anstrengung übereinstimmen. Demzufolge reduziert sich im anreizkompatiblen Gleichgewicht die Beschäftigungswahrscheinlichkeit auf die objektive Komponente, die sich allein durch die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung des Modells (im Verhältnis zum Arbeitspotential) bestimmt.

Wenn man annimmt, daß die Präferenzen eines Haushalts durch eine von Neumann-Morgenstern Nutzenfunktion repräsentiert werden können, wird der Haushalt diese durch geeignete Wahl von gegenwärtigem und zukünftigem Konsum für jeden der beiden Zustände sowie der Arbeitsleistung für den Fall der Beschäftigung maximieren. Als Nebenbedingungen sind die in den beiden Situationen relevanten intertemporalen Budgetbeschränkungen zu berücksichtigen. Bei Nullhomogenität der Nachfragefunktionen kann der Gegenwartskonsum als Numeraire gewählt werden. Der normierte Preis des Zukunftskonsums beträgt dann gerade $p = 1/(1+r)$. Bezeichnet man gegenwärtigen bzw. zukünftigen Konsum mit c_1 bzw. c_2 und indexiert die relevanten Variablen bei Beschäftigung mit B, bei Arbeitslosigkeit mit A, läßt sich das Entscheidungskalkül eines repräsentativen Haushalts durch das folgende Optimierungskalkül abbilden:

$$\text{(1)} \qquad \max EU = (1-\pi(e, L))U(c^A{}_1, c^A{}_2) + \pi(e, L)U(c^B{}_1, c^B{}_2, e)$$

$$\text{u. d. N.} \quad c^A{}_1 + pc^A{}_2 = w^A$$

$$c^B{}_1 + pc^B{}_2 = w - T.$$

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Arbeitsleistung geht nicht in die Budgetbeschränkung in Situation B ein, weil für sie annahmegemäß kein funktionierender Markt existiert und damit kein zugehöriger Preis gebildet wird. Zur Vereinfachung unterstellen wir, daß die Nutzenfunktion schwach separabel zwischen der Arbeitsleistung und den nachgefragten Konsumgütermengen sowie homothetisch in den letzteren ist. Schwache Separabilität bedeutet, daß die Grenzrate der Substitution zwischen heutigem und morgigem Konsum unabhängig von der Arbeitsleistung e ist. Konsequenz dieser Annahme ist, daß die Spar- bzw. Konsumfunktionen einerseits von der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung unabhängig sind, andererseits aber (neben p) nur von w^A im Fall der Arbeitslosigkeit bzw. von (w-T) im Fall der Beschäftigung abhängen. Unter diesen Voraussetzungen lassen sich aus den notwendigen Bedingungen erster Ordnung für ein Nutzenmaximum die folgenden Verhaltensfunktionen ableiten:

$$(2) \qquad e = e(w-T, w^A, p, L) \qquad \text{mit } e_L < O,\ e_w > O,\ e_{wA} < O$$
$$s^A = s^A(w^A, p)$$
$$s^B = s^B(w-T, p).$$

Zur Bestimmung des Vorzeichens von e_{ww} wären Informationen über die dritten Ableitungen der Nutzenfunktion erforderlich. Da darüber keinerlei Informationen existieren, nehmen wir einfach an, daß $e_{ww} < O$ gilt. Diese Annahme stimmt mit den Bedingungen 2-ter Ordnung für ein Gewinnmaximum überein. Im Hinblick auf e_{wL} unterstellen wir $e_{wL} \geq O$.

Bei der komparativen Statik im nächsten Teil unseres Beitrags stört die Abhängigkeit der Arbeitsleistung vom Zinssatz erheblich; qualitativ eindeutige Aussagen sind dann kaum möglich. Wir vernachlässigen diesen Zusammenhang deshalb im folgenden, unterdrücken also den Zinssatz im Argumentbereich der Anreizfunktion. Für eine Zwei-Klassengesellschaft mit klassischen Sparfunktionen ließe sich diese Annahme rigoros begründen, hier wird sie einfach ad hoc getroffen.

Die Unternehmer sollen nun die Anreizfunktion $e(w-T, w^A, L)$ kennen und bei ihren Entscheidungen berücksichtigen. Sie wissen also um den Zusammenhang von Arbeitsleistung und Entlohnung und werden nur Arbeitskontrakte mit effizienten Löhnen akzeptieren. Dies bedeutet, daß die Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr als reine Mengenanpasser, sondern als monopsonistische Konkurrenten auftreten. Um so nahe wie möglich am Modell der vollkommenen Konkurrenz zu bleiben, unterstellen wir allerdings Mengenanpasserverhalten auf Güter- und Kapitalmarkt. Außerdem soll die Produktionsfunktion $F(K, eL)$ linear homogen im Kapitaleinsatz K und dem effektiven Arbeitseinsatz eL sein. Diese Annahme gestattet es, von einer repräsentativen Unternehmung und von Nullprofiten auszugehen. Wenn Y den Output bezeichnet, gilt der Zusammenhang $y := Y/L = ef(k/e)$, mit $e = e(w-T^o, w^{Ao}, L^o)$ und $k := K/L$. Der Index „o" soll dabei andeuten, daß diese Variablen parametrisch in das Entscheidungskalkül der Unternehmung eingehen. L^o stellt

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

also die **gesamtwirtschaftliche** Beschäftigungshöhe dar, auf die die Unternehmung keinen direkten Einfluß hat. Sie wird dann den Gewinn pro Beschäftigtem

$$ef\left(\frac{k}{e}\right) - rk - w$$

durch geeignete Wahl der Kapitalintensität k und des Lohnsatzes w maximieren. Ein Unternehmensgleichgewicht wird durch die Marginalbedingungen (3), (5) und die Nullprofitbedingung (4) beschrieben, wobei letztere das Niveau der Beschäftigungsnachfrage determiniert:

$$f'\left(\frac{k}{e}\right) = r \tag{3}$$

$$ef\left(\frac{k}{e}\right) - w - rk = O \tag{4}$$

$$e_w w = e. \tag{5}$$

Gleichung (5) ist die aus der Literatur bekannte Effizienzlohnbedingung; (3) stellt die Grenzproduktivitätsbedingung dar.

Während im üblichen Mengenanpassermodell beide Faktormärkte durch Variationen der Faktorpreise geräumt werden, trifft dies hier nur für den Kapitalmarkt zu. Die Mengenanpassung auf dem Arbeitsmarkt erfolgt über Rationierung. Da alle Arbeitsanbieter annahmegemäß identisch sind — auch hinsichtlich ihres Leistungsangebots — bestimmt die Unternehmung die Beschäftigten über einen Zufallsmechanismus. Dieser Zufallsgenerator bewirkt die Unsicherheit, von der wir bei der Entscheidung der Haushalte ausgegangen sind. Ex post gibt es (N − L) arbeitslose und L beschäftigte Haushalte.

Definiert man alle Variablen pro Kopf der Beschäftigten, impliziert Marktträumung auf dem Güter- und Kapitalmarkt:

$$ef\left(\frac{k}{e}\right) = (uc^A{}_1 + c^B{}_1) + \frac{1}{1+n}(uc^A{}_2 + c^B{}_2) + nk \tag{6}$$

$$(1+n)k = us^A + s^B \tag{7}$$

mit $u := \frac{N-L}{L}$ und s^A, s^B wie in (2) angegeben.

Das Güterangebot pro Kopf der Beschäftigten wird über die effektive Produktion bestimmt, während sich die Güternachfrage aus dem Konsum der in einer Periode lebenden Mitglieder zweier verschiedener Generationen — zum Teil (ehemals) beschäftigt, zum Teil (ehemals) arbeitslos — und den Nettoinvestitionen zusammensetzt. Das Kapitalangebot pro Kopf entspricht den aggregierten Periodenersparnissen von Arbeitslosen und Beschäftigten; die Kapitalnachfrage ist durch die Höhe des Kapitalstocks bestimmt.

Zu berücksichtigen ist schließlich noch die Budgetgleichung des Staates, die hier einfach die Form

$$T = uw^A \tag{8}$$

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

annimmt. Die Ausgaben für die Arbeitslosenversicherung stimmen mit den bei den Beschäftigten erhobenen Abgaben überein.

Wie man ohne weiteres nachprüft, implizieren die Budgetbeschränkungen der privaten Haushalte, des Staates und der Unternehmen im Aggregat gemeinsam mit der Gleichgewichtsbedingung für den Kapitalmarkt, daß sich auch der Gütermarkt im Gleichgewicht befindet. Entgegen verbreiteter Ansicht gilt das Walras-Gesetz also auch für Gleichgewichte mit ungeräumten Märkten, wenn die rationierten Größen durchgängig in die Budgetbeschränkungen eingehen. Ein Gleichgewicht mit rationiertem Arbeitsmarkt läßt sich demzufolge vollständig durch die Gleichungen (3)-(5), (7), (8) beschreiben. Als endogene Variable wählen wir k, r, w, L und T; exogen ist die Arbeitslosenunterstützung pro unbeschäftigtem Haushalt. Die übrigen Variablen werden über die Verhaltensfunktionen wie in (2) bestimmt.

Daß dieser Zustand ein Gleichgewicht bildet, erkennt man daran, daß er sich reproduziert. Für die Unternehmer gibt es keinen Grund von ihren Entscheidungen abzugehen, da sie anreizkompatibel, effizient und gleichgewichtig sind. Die Haushalte können sich unter den gegebenen Umständen ebenfalls nicht verbessern. Die Beschäftigten befinden sich ohnedies in der bestmöglichen Situation. Die Arbeitslosen können sich nicht in die Beschäftigung hineinkonkurrieren, da eine Lohnunterbietung als Anreizmechanismus unter den getroffenen Annahmen nicht zur Verfügung steht. Die Unternehmer werden aus Effizienzgründen nämlich nicht bereit sein, ein geringeres Lohnangebot zu akzeptieren. Ob die Arbeiter freiwillig oder unfreiwillig arbeitslos sind, kann man in diesem Modell nur entscheiden, wenn die konkreten Funktionen und die Gleichgewichtswerte der Variablen bekannt sind. Unfreiwillige Arbeitslosigkeit liegt vor, wenn $U(c^A{}_1{}^*, c^A{}_2{}^*) < U(c^B{}_1{}^*, c^B{}_2{}^*, c^B{}_2{}^*, e^*)$ gilt, wobei „*“ die Gleichgewichtswerte indiziert. Die Arbeitslosigkeit ist freiwillig, wenn der Nutzen der Arbeitslosen dem der Beschäftigten entspricht. Ersterer bildet einen Reservierungsnutzen, der auf jeden Fall gesichert werden muß.

3. Steuerpolitiken bei Unterbeschäftigung

Das zuvor skizzierte Grundmodell wird jetzt um einige steuerpolitische Instrumente erweitert. Grundsätzlich könnte man berücksichtigen: eine Kapitaleinkommensteuer (als gewinnabhängige Steuer), eine allgemeine Umsatzsteuer (als verbrauchsabhängige Steuer) sowie Lohnsteuern (als gewinnunabhängige Steuern). Nach wie vor werden die Beschäftigten zur Finanzierung des Arbeitslosengeldes mit einer für alle gleich hohen Lump-sum-Steuer belegt. Bei identischen Individuen stellt die Einbeziehung von Kopfsteuern keine wesentliche Einschränkung dar.

Bemessungsgrundlage der „Lohn“steuer sollen alle Nicht-Kapitaleinkommen sein, also die ausbezahlten Löhne und die von den Arbeitslosen bezogenen Transfereinkommen. Die Effizienz des Arbeitseinsatzes ist vom Fiskus nicht

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

beobachtbar (ebensowenig wie vom Unternehmer) und scheidet daher als potentielle Besteuerungs- bzw. Bemessungsgrundlage aus. Man beachte, daß die Lohnsteuer bei konstantem individuellen Arbeitsangebot wie eine Lump-sum Steuer wirkt, d. h. keinerlei Substiutionseffekte im Konsumbereich auslöst. Die analytische Trennung von Lohn- und Kopfsteuern könnte also im Prinzip aufgehoben werden, erleichtert aber die Wirkungsanalyse. Aus der Besteuerungstheorie ist auch bekannt, daß aufkommensgleiche proportionale Lohnsteuern und allgemeine Umsatz- oder Verbrauchsteuern zu identischen ökonomischen Wirkungen führen. Ähnlich kann gezeigt werden, daß die realen Wirkungen einer Besteuerung der Kapitaleinkommen mit denjenigen einer speziellen Verbrauchsteuer auf den zukünftigen Konsum äquivalent sind. Streng genommen muß dazu im intertemporalen Kontext allerdings sichergestellt sein, daß unterschiedliche Zeitpfade der kassenmäßigen Steuereinnahmen durch geeignete staatliche Verschuldungsoperationen synchronisiert werden können. O. B. d. A. kann dann im theoretischen Modell auf eine **explizite** Berücksichtigung von Umsatzsteuern verzichtet werden; sie sind allerdings implizit enthalten. Obwohl das folgende Modell also nur eine Kapital- und eine Lohneinkommensteuer enthält, erlaubt es **inhaltliche** Aussagen über die Wirkungen einer Substitution von direkten durch indirekte Steuern.

Zusätzlich zu den Lohn- und Kapitaleinkommensteuern sollen explizit auch Einnahmen aus öffentlicher Nettokreditaufnahme in Form von einperiodischen Bonds berücksichtigt werden. Wenn B den Bestand an öffentlichen Schuldtiteln in einer beliebigen Periode bezeichnet, ist die öffentliche Nettokreditaufnahme im steady state durch nB gegeben. Der Schuldenstand pro Beschäftigtem wird durch b angegeben. Die Bedienung der öffentlichen Schuld erfordert Zinsausgaben in Höhe von rb. Per saldo stehen dem Fiskus also Mehreinnahmen in Höhe von (n-r)b zur Verfügung. Unter Einbeziehung von Verschuldungsoperationen sowie von Lohn- und Kapitaleinkommensteuern wird die staatliche Budgetgleichung (pro Beschäftigtem) dann zu

$$(8\,a) \qquad (n-r)b + \tau_w(uw^A + w) + \tau_r \frac{r}{1+n}(us^A + s^B) + T = uw^A.$$

τ_w bzw. τ_r sind die proportionalen Steuersätze der Lohn- bzw. Kapitaleinkommensteuer.

Der Term $(1+n)$ im dritten Summanden auf der linken Seite dieser Gleichung bringt zum Ausdruck, daß die Kapitaleinkommensteuern von der in einer bestimmten Periode lebenden „alten" Generation zu zahlen sind; ihre Anzahl ist um $1/(1+n)$ geringer als die der in der gleichen Periode lebenden „jungen" Generation.

Neben der staatlichen Budgetgleichung ist noch die Gleichgewichtsbedingung für den Kapitalmarkt zu modifizieren. Bei Einbeziehung öffentlicher Nettokreditaufnahme wird diese zu

$$(7\,a) \qquad (1+n)\,(k+b) = us^A + s^b.$$

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Aufgrund der steuerpolitischen Aktivitäten sind die individuellen Sparfunktionen eines arbeitslosen bzw. beschäftigten Haushalts jetzt gegeben durch s^A $(w^A$ $(1-\tau_w)$, p) bzw. s^B (w $(1-\tau_w)-T$, p), wobei nun allerdings $p=1/(1+r_n)$ und $r_n=r(1-\tau_r)$.

Von staatlichen Ausgaben für Güter und Dienste wird abgesehen; wir betrachten ausschließlich differentiale Einnahmeninzidenzen. Im Ausgangsgleichgewicht sollen weder Lohn- noch Kapitaleinkommensteuern erhoben werden. Wir bewerten (8a) also an der Stelle $\tau_w=\tau_r=O$. Anders ausgedrückt: abgesehen von öffentlicher Verschuldung ist (8) die relevante staatliche Budgetgleichung in der Ausgangssituation, (8a) diejenige im neuen Gleichgewicht nach Implementierung beschäftigungswirksamer Steuerpolitiken.. Zur Vereinfachung der Schreibweise definieren wir $I^A=w^A(1-\tau_w)$, $I^B=w(1-\tau_w)-T$.

Bei Einbeziehung von Lohn- und Kapitaleinkommensteuern ist auch die Anreizfunktion insofern zu modifizieren, als jetzt der Nettolohnsatz $[w(1-\tau_w)-T]$ in den Argumentbereich eingeht. Entsprechendes gilt für die Gleichungen (3)-(5), wobei die Effizienzlohnbedingung jetzt ausführlich zu

$$e_w w(1-\tau_w)=e \tag{5a}$$

wird.

Der staatliche Entscheidungsträger sieht sich der folgenden Aufgabe gegenüber: Ausgehend von einem Ausgangsgleichgewicht mit $\tau_w=\tau_r=O$, sind solche Steuer- bzw. Verschuldungspolitiken zu wählen, die zu einem Abbau der Arbeitslosigkeit führen ($dL>O$).

Wir behandeln diese Problemstellung in zwei Abschnitten. Zunächst werden die Beschäftigungseffekte einer Veränderung der öffentlichen Nettokreditaufnahme untersucht, wobei der Budgetausgleich über eine Anpassung des Kapitaleinkommensteuersatzes sichergestellt wird. Dieser Abschnitt erleichtert das ökonomische Verständnis der Funktionsweise des theoretischen Modells. Im zweiten Abschnitt werden dann direkte und indirekte Steuern substituiert, d. h. solche Steuerpolitiken $d\tau_w\neq O$ und $d\tau_r\neq O$ gesucht, die ein $dL>O$ sicherstellen. Dabei soll zunächst die Kopfsteuer pro arbeitslosem Haushalt konstant gehalten werden. Bei einer Beschäftigungserhöhung treten in diesem Fall Überschüsse im „Sozialversicherungsbudget" auf, die zur Senkung anderer Steuern (ggf. auch zur Subventionierung) verwendet werden können. In einem zweiten Schritt passen wir die zur Finanzierung des Arbeitslosengeldes erhobenen Lump-sum-Steuern so an, daß das „Sozialversicherungsbudget" ständig ausgeglichen ist ($T=uw^A$).

Das für unsere Besteuerungsanalysen relevante Gleichungssystem besteht dann aus den wie angegeben modifizierten Gleichungen (3), (4), (5a), (7a), (8a). Die komparative Statik ist das zentrale methodische Instrument. Wir differenzieren also das genannte Ausgangsgleichgewicht total und bewerten an der Stelle $\tau_w=\tau_r=O$. Die genauen mathematischen Manipulationen können angesichts

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der begrenzten Seitenzahl nicht wiedergegeben werden, sind aber auch unproblematisch. Auf Anforderung werden sie zur Verfügung gestellt.

3.1 Kapitaleinkommensteuern versus Nettokreditaufnahme

In diesem Abschnitt soll die öffentliche Nettokreditaufnahme als finanzpolitischer Handlungsparameter gewählt werden. Die Änderung des Kapitaleinkommensteuersatzes ergebe sich endogen so, daß das staatliche Budget wieder ausgeglichen ist. Wir setzen $d\tau_w = dw^A = O$. Der Vorteil dieser Annahmen besteht darin, daß die betrachteten einnahmenpolitischen Maßnahmen die Anreizfunktion nicht unmittelbar betreffen. Auf diese Weise läßt sich ein Teilaspekt des Modells isoliert verdeutlichen.

Durch totales Differenzieren des Ausgangssystems erhält man ein linearisiertes Gleichungssystem in den endogenen Variablen dk, dr, dw, $d\tau_r$, dL und der exogenen Variablen db. Bezeichnet man die Systemmatrix mit A, ihre Determinante mit $|A|$ und die Determinante der Matrix, in der die L-Spalte durch den Vektor der Koeffizienten der exogenen Variablen ersetzt wurde mit $|A_b|$, ergibt sich

$$\frac{dL}{db} = \frac{|A_b}{|A|}$$

mit

$$|A_b| = \underbrace{-rkwe_{ww}\frac{f''}{e}}_{<0}[(n-r)\left(u\frac{\partial s^A}{\partial r_n} + \frac{\partial s^B}{\partial r_n}\right) - us^A - s^B] \tag{9}$$

Das Vorzeichen von $|A|$ ist a priori nicht eindeutig bestimmt. Bei hinreichend kleinen Werten von e_L ist es negativ. Alternativ könnte der folgende Anpassungsprozeß formuliert (und ökonomisch begründet) werden

$$\dot{k} = \alpha[f'(\frac{k}{e}) - r]$$

$$\dot{r} = \beta[(1+n)(k+b) - us^A - s^B]$$

$$\dot{w} = \gamma[e_w(1-\tau_w)w - e]$$

$$\dot{\tau}_r = \delta[uw^A - T - \tau_w(uw^A + w) - \tau_r\frac{r}{1+n}(us^A + s^B) - (n-r)b]$$

$$\dot{L} = \varepsilon[ef(\frac{k}{e}) - rk - w]$$

mit positiven Reaktionsgeschwindigkeiten $\alpha, \ldots, \varepsilon$. Unterstellt man, daß der Anpassungsprozeß stabil ist, gilt notwendigerweise $|A| < O$, wobei die Systemmatrix A mit der Koeffizientenmatrix des linearistierten Differentialgleichungssystems übereinstimmt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Das Vorzeichen des ersten Faktors auf der rechten Seite von (9) ergibt sich bei $e_{ww} < O$. Zur Vorzeichenbestimmung des zweiten Faktors (in der eckigen Klammer) formen wir diesen wie folgt um:

$$[(\frac{n-r}{r}\varepsilon^A - 1)us^A + (\frac{n-r}{r}\varepsilon^B - 1)s^B]. \tag{10}$$

Dabei ist ε^i für $i = A, B$ die Elastizität des Sparens in bezug auf den Nettozins. Diese Elastizität bestimmt sich durch

$$\varepsilon^i = \frac{r_n}{1+r_n}(1-\frac{s^i}{I^i})(\sigma-\eta) \qquad i = A, B, \tag{11}$$

(vgl. etwa Atkinson/Stiglitz, 1980, 77).

In dieser Gleichung ist σ die Substitutionselastizität zwischen heutigem und morgigem Konsum und η die Einkommenselastizität des heutigen Konsums. Bei homothetischen Nutzenfunktionen nimmt letztere den Wert 1 an. Die Substitutionselastizität σ ist damit das zentrale Bestimmungselement der Zinselastizität des Sparens.

Betrachten wir zur Vereinfachung zunächst den Spezialfall $\sigma = 1$, also den einer Cobb-Douglas-Nutzenfunktion. Die privaten Ersparnisse sind dann zinsunelastisch, ändern sich also nicht mit $d\tau_r$; Einkommens- und Substitutionseffekt einer zinsinduzierten Änderung des Gegenwartskonsums sind absolut betrachtet gleich groß. In diesem Fall gilt eindeutig $dL/db < O$. Eine Verminderung der Nettokreditaufnahme führt zu einer erhöhten Beschäftigungsnachfrage. Ökonomisch läßt sich dieses Ergebnis wie folgt plausibel machen: Wir hatten schon darauf hingewiesen, daß die Variation der einnahmenpolitischen Instrumente db, $d\tau_r$ die Anreizfunktion nicht unmittelbar, sondern nur über ein verändertes gesamtwirtschaftliches Beschäftigungsvolumen beeinflussen. Die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung stellt im unternehmerischen Entscheidungskalkül aber einen Parameter dar. Für gegebenes L° wollen die Unternehmer dann gemäß (5) einen bestimmten Lohnsatz realisieren, dem ein Zinssatz r und eine Kapitalintensität k entsprechen. Diese Werte werden bei **zunächst** gegebener gesamtwirtschaftlicher Beschäftigung von den finanzpolitischen Maßnahmen $db \neq O$, $d\tau_r \neq O$ nicht beeinflußt. Eine höhere **einzelwirtschaftliche** Beschäftigungsnachfrage kann bei (vorerst) gegebener Kapitalintensität nur bei einem höheren Kapitalstock zustande kommen. Da die Höhe der privaten Ersparnisse annahmegemäß nicht auf die Änderung der finanzpolitischen Instrumente reagiert, können höhere Investitionen unter den getroffenen Annahmen nur über eine Absenkung der öffentlichen Nettokreditaufnahme erzeugt werden. Umgekehrt würde die Erhöhung staatlicher Nettoneuverschuldung zu einem vollständigen „crowding out" privater Investitionen und einem damit verbundenen Beschäftigungsrückgang führen.

Bei $\sigma \neq 1$, d. h. $\varepsilon^i \neq O$, bleibt diese Schlußfolgerung nur dann eindeutig gültig, wenn entweder $n = r$ gilt oder aber die Faktoren (n-r) und ε^i in (10) unterschiedliche Vorzeichen haben. Die Vermutung liegt nahe, daß die ökonomische

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Interpretation auf die Swan-Phelps „golden rule" Bedingung Bezug nehmen sollte. Danach wäre etwa bei $n < r$ die steady state Kapitalintensität geringer als die für einen konsummaximalen Wachstumspfad erforderliche. Tatsächlich ist aber unklar, inwieweit der „golden rule" Charakterisierung $n = r$ in unserem Wachstumsmodell mit überlappenden Generationen und Effizienzlöhnen noch eine normative Bedeutung zukommt, so daß die angedeutete Argumentationslinie eher zweifelhaft wäre. Auch wenn für $\sigma \neq 1$ eine theoretisch überzeugende und allgemein geltende Begründung fehlt, kann doch davon ausgegangen werden, daß für empirisch plausible Parameterwerte das Ergebnis $dL/db < O$ erhalten bleibt. Der Absolutwert des Terms $(n - r)/r$ dürfte in jedem Fall kleiner Eins sein. Auch für die Zinselastizität des Sparens werden in nahezu allen empirischen Untersuchungen Werte von (absolut) kleiner Eins ausgewiesen. Man vgl. etwa die Arbeiten von Wright (1969), Howrey/Hymans (1978), Boskin (1978); lediglich Summers (1981) bildet eine — viel kritisierte — Ausnahme; vgl. auch Evans (1983). Dann ist auch das Produkt dieser Terme absolut kleiner Eins und der in (10) angegebene Ausdruck negativ. Ohne allzu große Einschränkung kann also davon ausgegangen werden, daß eine Verringerung der Nettokreditaufnahme unter den angegebenen Voraussetzungen zu einer Beschäftigungszunahme führt.

Aufgrund der veränderten Beschäftigungslage sind allerdings Folgewirkungen zu berücksichtigen. Einerseits wird die geringere Arbeitslosigkeit die Beschäftigten veranlassen, weniger effizient zu arbeiten; andererseits tritt ein Selbstfinanzierungseffekt in dem Sinne ein, daß jetzt mehr Haushalte die (unveränderten) Kopfsteuern T zahlen. Die Kapitaleinkommensteuer muß also nur in entsprechend geringerem Umfang erhöht werden.

Kurz zurück zu den Auswirkungen der veränderten gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung auf die einzelwirtschaftliche Effizienz. Durch diese Rückwirkung wird ein Multiplikatorprozeß ausgelöst, der wie folgt ablaufen könnte: Die Arbeiter werden wegen $e_L < O$ tendenziell weniger effizient arbeiten. Um diesen Effekt zu kompensieren, müßten die Löhne steigen, was c. p. zu einer Absenkung der Beschäftigung führt, die dem ursprünglichen Beschäftigungseffekt entgegenwirkt. Wenn e_L hinreichend schwach bzw. der Anpassungsprozeß stabil ist, wird sich per saldo eine Beschäftigungszunahme ergeben.

3.2 Lohnsteuern versus Kapitaleinkommensteuern

Wir betrachten jetzt den Fall, daß als steuerpolitische Instrumente zur Regulierung des Beschäftigungsvolumens nur Lohn- und Kapitaleinkommensteuern zur Verfügung stehen. Wie zuvor sollen die von den Beschäftigten zu zahlenden Kopfsteuern T zunächst unverändert bleiben. Später lassen wir allerdings auch ein variables T zu. Zur Vereinfachung wird $b = O$ gesetzt.

Der gesuchte Multiplikator berechnet sich dann zu

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

$$\frac{dL}{d_{\tau_w}} = \frac{|A\tau_w|}{|A|}$$

mit

(12) $$|A_{\tau_w}| = \underbrace{-rkwe_{ww}\frac{f''}{e}}_{<0}\left[\underbrace{(1+n)w\frac{e}{f''}}_{<0}\underbrace{-kuw^A\frac{\partial s^A}{\partial I^A}}_{<0}+\underbrace{uw^A\left(u\frac{\partial S^A}{\partial r_n}+\frac{\partial s^B}{\partial r_n}\right)}_{\lessgtr 0 \text{ wenn } \sigma \lessgtr 1}\right]$$

Analoge Überlegungen wie im ersten Abschnitt führen wieder zur Annahme $|A| < O$.

Die angegebenen Vorzeichen von $|A_{\tau_w}|$ sind klar, wenn man den letzten Ausdruck in der eckigen Klammer zu

$$\frac{uw^A}{r_n}(\varepsilon^A us^A + \varepsilon^B s^B)$$

umformt und (11) berücksichtigt.

Die formale Analyse führt also zu folgendem Ergebnis:

Ist die Substitutionselastizität zwischen heutigem und morgigem Konsum kleiner oder gleich Eins, bewirkt eine Subventionierung der Nicht-Kapitaleinkommen (hier äquivalent mit einer Subventionierung des Verbrauchs) eine Zunahme der Beschäftigung, wenn der Budgetausgleich über eine Anpassung der Kapitaleinkommensbesteuerung vorgenommen wird. Bei $\sigma > 1$ ist eine allgemeingültige Aussage nicht möglich. Es ergeben sich dann nämlich entgegenwirkende Effekte, deren Ausmaß u. a. von der quantitativ unbekannten Arbeitslosenquote abhängt.

Bei der ökonomischen Interpretation ist zu beachten, daß die Steuerpolitik über die Veränderung des Lohnsteuersatzes jetzt einen direkten Einfluß auf die Anreizfunktion und damit auf die Effizienz des Arbeitseinsatzes hat. Dieser Effekt wird durch den ersten Summanden in der eckigen Klammer von (12) repräsentiert. Wir lassen ihn zunächst außer acht (indem etwa unterstellt wird, daß die Effizienzlohnbedingung (5a) nur vom Brutto-, nicht aber vom Nettolohnsatz abhängt) und erklären Vorzeichen und Wirkungsweise der beiden anderen Summanden. Dabei beginnen wir wieder mit dem Spezialfall zinsunelastischer Ersparnisse, also $\sigma = 1$, so daß vorerst auch der letzte Summand in (12) wegfällt. Wie im ersten Abschnitt ist eine Beschäftigungszunahme bei gegebener Kapitalintensität nur über einen höheren Kapitalstock möglich. Bei unveränderter Nettokreditaufnahme erfordert dies eine höhere einzelwirtschaftliche Ersparnisbildung. Eine Erhöhung des Kapitaleinkommensteuersatzes hat zwar bei $\sigma = 1$ keinen direkten Einfluß auf die Ersparnishöhe. Das resultierende Steueraufkommen wird allerdings annahmegemäß zu einer Subventionierung der Nicht-Kapitaleinkommen verwendet. Der dadurch ausgelöste Einkommenseffekt bewirkt dann das erhöhte Ersparnisangebot, das sich

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

auf perfektem Kapitalmarkt in einen höheren Kapitalstock umsetzt. (Weiter unten wird deutlich, warum in (12) nur der Einkommenseffekt der **arbeitslosen** Haushalte erscheint.) Die Unternehmen wollen aber die ursprüngliche Kapitalintensität realisieren und werden deshalb zusätzliche Arbeitskräfte einstellen.

Im Fall $\sigma \neq 1$ treten zusätzliche Wirkungen auf, die durch den letzten Summanden in der eckigen Klammer von (12) erfaßt werden. Bei $\sigma < 1$ führt schon die Besteuerung der Kapitaleinkommen zu einer Ersparniszunahme, so daß sich die angegebenen Effekte bei etwas veränderter Argumentation noch verstärken. Bei $\sigma > 1$ nimmt das Ersparnisangebot durch die Besteuerung der Kapitaleinkommen ab, durch die Subventionierung der Lohneinkommen zu; der Gesamteffekt ist unbestimmt.

Berücksichtigen wir jetzt noch den bislang ausgeklammerten Einfluß einer Veränderung des Nettolohnsatzes auf die Effizienz des Arbeitseinsatzes. Gleichung (5a) zeigt, daß der gewinnmaximale Effizienzlohn (bei gegebener gesamtwirtschaftlicher Beschäftigung) durch einen konstanten **Netto**lohnsatz charakterisiert ist. Die Unternehmer werden steuerlich bedingte Variationen des Nettolohnsatzes und die dadurch ausgelöste Wirkung auf die Effizienz durch geeignete Wahl des Bruttolohnsatzes kompensieren. Speziell werden sie auf eine Subventionierung der Lohneinkommen mit einer Senkung des Lohnsatzes reagieren. Die Effizienz des Arbeitseinsatzes bleibt somit unverändert. Die relative Verbilligung des Faktors Arbeit führt dann zu einer höheren einzelwirtschaftlichen Beschäftigungsnachfrage. Der erste Summand in der eckigen Klammer von (12) beschreibt diesen durch die Änderung der (Brutto-) Faktorpreisrelation ausgelösten Beschäftigungseffekt. Da der Nettolohnsatz $w(1-\tau_w)$ (vorerst noch) konstant bleibt, tritt bei den Beschäftigten kein Einkommenseffekt auf. Bei konstantem w^A nehmen jedoch die Einkommen der Arbeitslosen zu; der damit einhergehende Einkommenseffekt wirkt tendenziell in Richtung eines höheren Kapitalangebots und damit einer Beschäftigungszunahme. Damit ist klar, warum im zweiten Summanden des Klammerausdrucks in (12) nur die Ersparnisänderung der arbeitslosen Haushalte eingeht.

Bei einer vollständigen Gleichgewichtsanalyse sind schließlich noch die Rückwirkungen der veränderten gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung auf die Anreizfunktion und darüber auf das temporäre Gleichgewicht zu berücksichtigen. Die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung geht aber wieder parametrisch in das unternehmerische Optimierungskalkül ein. Die daraus resultierenden Anpassungen beeinflussen das Ausmaß des Multiplikatorprozesses, lassen die obige Argumentation aber qualitativ unverändert.

Die Subventionierung der Löhne muß nicht in vollem Umfang über eine Besteuerung der Kapitaleinkommen finanziert werden. Wie in Abschnitt 1, tritt auch hier wieder ein Selbstfinanzierungseffekt auf. Bei konstanten Kopfsteuern pro Beschäftigtenhaushalt ergeben sich Steuermehreinnahmen in Höhe von TdL; außerdem sinken die Ausgaben für Arbeitslosengeld im Umfang $w^A dL$. Übersteigt die Summe $(T + w^A)\, dL$ die Ausgaben für die Lohnsubventionen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

$[(uw^A + w)d\tau_w]$, können neben den Lohneinkommen sogar noch die Kapitaleinkommen subventioniert werden. Dieser Fall dürfte aber nicht nur unwahrscheinlich sein; nach den Ausführungen des vorigen Abschnitts könnte der Fiskus dann sogar noch zusätzliche Beschäftigungseffekte erzielen, wenn er die Subventionen auf Kapitaleinkommen bei gleichzeitiger Verringerung der Nettokreditaufnahme abbauen würde.

Die Notwendigkeit einer Besteuerung der Kapitaleinkommen als Ausgleich für die Lohnsubvention würde sich zwangsläufig dann ergeben, wenn zusätzlich zu $d\tau_w \neq O$, $d\tau_r \neq O$ angenommen wird, daß die Kopfsteuern gerade in Höhe der Überschüsse $(T + w^A)$ gesenkt werden, also $LdT = -(T + w^A)dL$. In diesem Fall könnte man aus der staatlichen Budgetgleichung (8a) das „Sozialversicherungsbudget" $(T = uw^A)$ herauslösen, das durch endogene Variation von T ständig ausgeglichen wird. Der restliche öffentliche Haushalt bestünde dann nur noch aus Lohn- und Kapitaleinkommensteuern, wobei das eine Aufkommen positiv, das andere negativ sein müßte. Allerdings würden die oben angegebenen qualitativen Schlußfolgerungen davon nicht berührt. Die Zählerdeterminante des zu (12) analogen Ausdrucks bliebe nämlich unverändert; zu ändern wäre lediglich eine Spalte in der Systemmatrix; das Vorzeichen ihrer Determinante wäre bei stabilem Anpassungsprozeß aber weiterhin negativ. Ökonomisch erklärt sich dieses Ergebnis dadurch, daß die Unternehmer die von einer Änderung der Kopfsteuer T ausgehenden Anreizwirkungen ebenfalls über eine geeignete Anpassung des Bruttolohnsatzes kompensieren können. Man kann sogar davon ausgehen, daß der Multiplikatorprozeß gegenüber dem zuvor beschriebenen stärker ausfällt. Die bei niedrigerer Arbeitslosigkeit mögliche Senkung von T dürfte die Unternehmer nämlich zu weiteren Absenkungen des Bruttolohnsatzes veranlassen. Dies hätte keinen Einfluß auf die Effizienz des Arbeitseinsatzes, würde aber eine zusätzliche Nachfrage nach Arbeitskräften nach sich ziehen.

4. Wohlfahrtswirkungen beschäftigungswirksamer Steuerpolitiken

Es erscheint naheliegend, neben den Wirkungen einer (aufkommensneutralen) Umgestaltung des Steuersystems auf die Beschäftigungshöhe auch die gesamtwirtschaftlichen Wohlfahrtseffekte dieser Maßnahme zu untersuchen. Klar ist, daß diese Wohlfahrtswirkungen von der expliziten Form der sozialen Wohlfahrtsfunktion abhängen. Durch entsprechende Gewichtung der arbeitslosen Haushalte kann immer erreicht werden, daß eine Beschäftigungszunahme zugleich auch positive Wohlfahrtswirkungen aufweist. Wir gehen deshalb im folgenden von vergleichsweise ungünstigen Bedingungen aus, wenn wir eine utilitaristische Wohlfahrtsfunktion unterstellen. Eine solche Wohlfahrtsfunktion erscheint auch plausibel, wenn — wie oben ausgeführt — die subjektive Beschäftigungswahrscheinlichkeit mit der objektiven zusammenfällt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die formalen Ableitungen vereinfachen sich drastisch, wenn man mit den indirekten statt den direkten Nutzenfunktionen arbeitet. Die gesamtwirtschaftliche Wohlfahrt ergibt sich dann als Funktion

$$W = (N-L)V^A(p, I^A) + L\,V^B(p, I^B) \tag{13}$$

Gesucht sind jetzt solche finanzpolitischen Instrumenteinsätze, die ein $dW > O$ bei Einhaltung der Modellgleichung (3), (4), (5a), (7a), (8a) gewährleisten.

In den beiden folgenden Abschnitten nehmen wir die im dritten Kapital behandelten Problemstellungen auf.

4.1 Kapitaleinkommensteuern versus Nettokreditaufnahme

Finanzpolitische Handlungsparameter sind die öffentliche (Netto-) Neuverschuldung b und der Satz der Kapitaleinkommensteuer τ_r.

Die Wohlfahrtswirkungen ergeben sich aus dem Differential

$$\frac{dW}{db} = \left[(N-L)\frac{\partial V^B}{\partial r} + L\frac{\partial V^B}{\partial r}\right]\left(\frac{dr}{db} - r\frac{d\tau_r}{db}\right) + L\frac{\partial V^B}{\partial I^B}\frac{\partial w}{\partial I^B} + (V^B - V^A)\frac{dL}{db}.$$

über die indirekte Nutzenfunktion erhält man

$$\frac{\partial V^i}{\partial r} = -\lambda^i c^i{}_2\, p^2 = -\lambda^i s^i/(1+r); \quad \frac{\partial V^i}{\partial I^i} = \lambda^i \qquad i = A, B$$

mit λ^i als Grenznutzen des Einkommens von Haushalt i.

Die Veränderung der Faktorpreise als Reaktion auf (kompensierte) Änderungen des Lohnsteuersatzes erhält man aus dem totalen Differential der das Ausgangsgleichgewicht charakterisierenden Systemgleichungen; und zwar gilt:

$$\frac{dW}{db} = \frac{e_L - we_{wL}}{we_{ww}}\frac{dL}{db};\ \frac{dr}{db} - r\frac{d\tau_r}{db} = \frac{1+n}{us^A + s^B}\left[(n-r) + \left(w^A\frac{N}{L^2} + \frac{e_L w}{e}\right)\frac{dL}{db}\right].$$

Eingesetzt, ergibt sich nach Zusammenfassung für den Fall $e_{wL} \geqslant O$:

$$\frac{dW}{db} = -\underbrace{\frac{(1+n)}{(1+r)(us^A + s^B)}}_{>0}\underbrace{\left[(N-L)\lambda^A s^B + L\lambda^B s^B\right]}_{>0}\left[\underbrace{(n-r)}_{\gtrless 0} + \underbrace{\left(w^A\frac{N}{L^2} + \frac{e_L w}{e}\right)}_{>0}\underbrace{\frac{dL}{db}}_{>0}\right]$$

(14)

$$+ L\lambda^B\underbrace{\frac{e_L - we_{wL}}{we_{ww}}}_{>0}\frac{dL}{db} + \underbrace{(V^B - V^A)}_{>0}\frac{dL}{db}$$

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Im ersten Abschnitt hatten wir für fast alle plausiblen Parameterkonstellationen gezeigt, daß eine Verminderung der staatlichen Nettokreditaufnahme bei aufkommensneutraler Anpassung des Kapitaleinkommensteuersatzes positive Beschäftigungseffekte hat, d. h. $dL/db < O$ gilt. Die Wohlfahrtswirkungen dieser Maßnahme sind nicht ganz so eindeutig. Zwei entgegenwirkende, ökonomisch durchaus einleuchtende Wirkungszusammenhänge sind möglich. Zur Verdeutlichung behandeln wir sie isoliert und gehen deshalb zunächst von $n = r$ aus. Dann „stört" nur der Summand $w^A (N/L^2) (dL/db) < O$ im ersten Term auf der rechten Seite. Die folgende Gleichungskette liefert die ökonomische Erklärung:

$$w^A \frac{N}{L^2} \frac{dL}{db} = - \frac{d(uw^A)}{db} = \frac{r}{1+n} (us^A + s^B) \frac{d\tau_r}{db} < O.$$

Die erste Gleichheitsbeziehung folgt einfach aus der Definition $u := (N - L)/L$, die letzte aus der staatlichen Budgetgleichung (8 a) für $n = r$ und $\tau_w = d\tau_w = O$. Eine Verminderung der staatlichen Kreditaufnahme erfordert also eine Erhöhung des Kapitaleinkommensteuersatzes. Von der allokationsverzerrenden Besteuerung der Kapitaleinkommen gehen aber Wohlfahrtsverluste aus, die umso größer sind, je größer τ_r (bzw. $d\tau_r$) ist. Als „Daumenregel" gilt dabei, daß die Wohlfahrtsverluste proportional mit dem Quadrat des Steuersatzes wachsen (vgl. etwa Feldstein, 1978). Ist umgekehrt die zur Kompensation der verringerten Nettoneuverschuldung erforderliche Erhöhung von τ_r nur „gering", fallen auch die entsprechenden Wohlfahrtsverluste nur „niedrig" aus und man kann insgesamt von $dW/db < O$ ausgehen: ein Abbau der staatlichen Neuverschuldung wirkt dann nicht nur beschäftigungs-, sondern auch wohlfahrtserhöhend.

Zu erklären bleibt noch ein negativer Wohlfahrtseffekt, der von einer Verringerung der Nettokreditaufnahme dann ausgeht, wenn die natürliche Wachstumsrate den Zinssatz übersteigt ($n > r$). In diesem Fall könnte der Fiskus das sog. Ponzi-Spiel betreiben und ohne Einengung des Budgetspielraums Schuldentilgung sowie Zinsausgaben ständig über neue, erhöhte Kreditaufnahme finanzieren. Verzichtet der Fiskus auf diese Möglichkeit und senkt die Nettoneuverschuldung sogar, muß er stattdessen den Kapitaleinkommensteuersatz erhöhen, was aber mit Wohlfahrtsverlusten verbunden ist.

Auch wenn die Wohlfahrtswirkungen der betrachteten Differentialinzidenz auf der Einnahmeseite des Budgets insgesamt nicht eindeutig sind, ist tendenziell wohl eher von positiven Wohlfahrtseffekten eines Abbaus der staatlichen Neuverschuldung auszugehen. Unabhängig davon konnten die möglichen entgegenlaufenden Wirkungen auf plausibel erscheinende ökonomische Ursachenzusammenhänge zurückgeführt werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

4.2 Lohnsteuern versus Kapitaleinkommensteuern

Gegenstand dieses Abschnitts sind die Wohlfahrtswirkungen einer aufkommensneutralen Substitution von Lohn- durch Kapitaleinkommensteuern. Zur Vereinfachung setzen wir wieder $b = O$. Die Wohlfahrtswirkungen von Änderungen des Kapitaleinkommensteuersatzes in Modellen mit überlappenden Generationen wurden für ein konstantes Arbeitsangebot von Svensson (1986) und für variables Arbeitsangebot von Ihori (1984) untersucht. Beide Autoren kommen zu dem Ergebnis, daß eine aufkommensneutrale Erhöhung des Satzes der Kapitaleinkommensteuer unter bestimmten Bedingungen wohlfahrtserhöhend wirkt. Aufgrund der von uns oben abgeleiteten positiven Beschäftigungswirkungen dieser Maßnahme ist zu vermuten, daß diese Wohlfahrtseffekte in unserem Effizienzlohnmodell verstärkt auftreten.

Die gesuchte Nutzenänderung einer Lohnsubventionierung bei aufkommensneutraler Anpassung der Kapitaleinkommensteuern ergibt sich unter Berücksichtigung der oben angegebenen Eigenschaften der indirekten Nutzenfunktion als

$$\frac{dW}{d\tau_w} = -\frac{1}{1+r}[(N-L)\lambda^A s^A + L\lambda^B s^B]\left(\frac{dr}{d\tau_w} - r\frac{d\tau_r}{d\tau_w}\right) - (N-L)\lambda^A w^A$$
$$+ L\lambda^B\left[\frac{dw}{d\tau_w} - w\right] + (V^B - V^A)\frac{dL}{d\tau_w}.$$

Die Gleichgewichtswerte der Systemvariablen ändern sich wie folgt:

$$\left(\frac{dr}{d\tau_w} - r\frac{d\tau_r}{d\tau_w}\right) = \frac{1+n}{us^A + s^B}\left[uw^A + \left(w^A\frac{N}{L^2} + \frac{e_L w}{e}\right)\frac{dL}{d\tau_w}\right]$$
$$\frac{dw}{d\tau_w} - w = \frac{e_L - e_{wL}}{we_{ww}}\frac{dL}{d\tau_w}.$$

Eingesetzt, ergibt sich

$$\text{(15)}\quad \frac{dW}{d\tau_w} = -\frac{(1+n)}{(1+r)(us^A + s^B)}[(N-L)\lambda^A s^A + L\lambda^B s^B]\left[uw^A + \left(w^A\frac{N}{L^2} + \frac{e_L w}{e}\right)\frac{dL}{d\tau_w}\right]$$
$$-(N-L)\lambda^A w^A + L\lambda^B\frac{e_L - e_{wL}}{we_{ww}}\frac{dL}{d\tau_w} + (V^B - V^A)\frac{dL}{d\tau_w}.$$

Die jeweils rechten Seiten der Gleichungen (14) und (15) unterscheiden sich zum einen dadurch, daß in (15) zusätzlich der Summand $(N-L)\lambda^A w^A > O$ zu berücksichtigen ist; zum anderen ist $(n-r) \gtrless O$ durch $uw^A > O$ zu ersetzen. Damit verbleibt in (15) nur noch ein entgegenwirkender Effekt.

Eine beschäftigungserhöhende Subventionierung der Löhne, $dL/d\tau_w < O$, hat somit dann auch wohlfahrtserhöhende Wirkungen, wenn dieser von $w^A\,(N/L^2)\,(dL/d\tau_w)$ ausgehende entgegenwirkende Effekt quantitativ nicht allzu bedeutend ist. Ökonomisch erklärt sich dieser gegenlaufende Wirkungszu-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sammenhang analog zu oben mit den durch einen höheren Kapitaleinkommensteuersatz verbundenen Nutzenverlusten.

Insgesamt kann festgehalten werden, daß — nicht allzu überraschend — beschäftigungserhöhende Steuer- und Verschuldungspolitiken im allgemeinen auch wohlfahrtserhöhende Wirkungen haben.

5. Schlußbemerkungen

Arbeitslosigkeit wurde in unserem Modell dadurch erzeugt, daß — wie in Effizienzlohnmodellen üblich — eine Anreizfunktion in einen intertemporalen Gleichgewichtsansatz eingebaut wurde. Auf diese Weise konnten einige Aspekte des Zusammenhangs zwischen Beschäftigungshöhe und Steuer- bzw. Verschuldungspolitik untersucht werden. So wurde gezeigt, daß ein über die Anpassung der Kapitaleinkommensteuer finanzierter Abbau der öffentlichen Nettokreditaufnahme für alle plausiblen Parameterkonstellationen beschäftigungs- und — mit gewissen Einschränkungen — wohlfahrtserhöhend wirkt. Diese Wirkungen ergeben sich auch bei einer (aufkommensneutralen) Umgestaltung des Steuersystems weg von den Lohn- hin zu den Kapitaleinkommensteuern, wenn die Substitutionselastizität zwischen heutigem und morgigem Konsum den Wert Eins nicht allzu sehr übersteigt. Welchen Wert die Substitutionselastizität letztlich annimmt, ist eine empirisch durchaus offene Frage.

Beim Versuch der Übertragung unserer modelltheoretischen Überlegungen in die steuerpolitische Praxis ist eine gewisse Vorsicht angebracht. Tatsächlich belegen ja nicht zuletzt auch die Beiträge in diesem Band, daß nicht einmal eine überzeugende und weitgehend akzeptierte **theoretische** Erklärung von Arbeitslosigkeit existiert; umso weniger können positive steuerpolitische Empfehlungen abgegeben werden. Den möglichen Stellenwert unseres Beitrages würden wir eher darin sehen, daß er einige geläufige finanzpolitische Vorschläge zur Bewältigung des Beschäftigungsproblems theoretisch fundiert bzw. relativiert. So stellt sich die in der öffentlichen Diskussion vermutete beschäftigungserhöhende Wirkung eines Abbaus der Staatsverschuldung unter ganz bestimmten Bedingungen auch in unserem Modell ein. Dagegen konnte die immer wieder behauptete wachstums- und beschäftigungshemmende Funktion der Kapitaleinkommensbesteuerung in unserer Untersuchung nicht bestätigt werden. Auch der unter wachstums- und arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten geforderte Übergang von den direkten zu den indirekten Steuern erweist sich in unserem Modell als nur bedingt richtig. Jedenfalls konnten plausible hinreichende Bedingungen angegeben werden, unter denen die genannte steuerpolitische Forderung sogar zu einer Zunahme der Arbeitslosigkeit führen würde.

Die Modellanalyse kann und sollte vielleicht um einige ergänzende Betrachtungen erweitert werden: interessant erscheint z. B. die Frage nach einem unter beschäftigungspolitischen Aspekten optimalen Steuersystem; auch könnten schon in der Ausgangssituation existierende steuerpolitische Aktivitäten be-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

rücksichtigt werden. Nicht näher kann hier auf die in der Literatur erhobenen Einwände eingegangen werden, die sich gegen das Lebenszyklusmodell mit überlappenden Generationen einerseits, die Effizienzlohnhypothese andererseits richten. Bei Zugrundelegung anderer theoretischer Ansätze zur Erklärung von Arbeitslosigkeit würden sich vermutlich auch die steuerpolitischen Schlußfolgerungen ändern. Die Bedeutung finanztheoretischer Analysen dürfte angesichts der Ungewißheit über die Ursachen der Arbeitslosigkeit wohl in erster Linie darin bestehen, vor allzu pauschalen und vereinfachenden steuerpolitischen Vorschlägen zu warnen.

Literatur

Atkinson, A. B., *Stiglitz*, J. E. (1980): Lectures on public economics, London, McGraw Hill.

Boskin, M. J. (1978): Taxation, Saving, and the Rate of Interest, Journal of Political Economy, vol. 86, 3–27.

Calvo, G. A. (1985): The Inefficiency of Unemployment: The Supervision Perspective, Quarterly Journal of Economics, vol. 100, 373–387.

Diamond, P. A. (1965): National Debt in a Neoclassical Growth Model, American Economic Review, vol. 55, 1126–1150.

Evans, O. J. (1983): Tax Policy, the Interest Elasticity of Saving, and Capital Accumulation, American Economic Review, vol. 73, 398–410.

Feldstein, M. (1978): The Welfare Cost of Capital Income Taxation, Journal of Political Economy, vol. 86, 29–51.

Howrey, E. P., *Hymans*, S. H. (1978): The Measurement and Determination of Loanable — Funds Saving, Brookings Papers on Economic Activity, 655–685.

Ihori, T. (1984): Partial Welfare Improvements and Capital Income Taxation, Journal of Public Economics, vol. 24, 101–109.

Schneider, J. (1987): Marktfehler und Arbeitslosigkeit, Volkswirtschaftliche Schriften der Universität Regensburg, Bd. 2, Regensburg, Transfer-Verlag.

Shapiro, C., *Stiglitz*, J. E. (1984): Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Devise, American Economic Review, vol. 74, 433–444.

Summers, L. H. (1981): Capital Taxation and Accumulation in a Life Cycle Growth Model, American Economic Review, vol. 71, 533–544.

Svensson, L.-G. (1986): Taxation of Savings, Journal of Economics (Zeitschrift für Nationalökonomie), vol. 46, 421–426.

Wright, C. (1969): Saving and the Rate of Interest. In: *Harberger*, A. C., *Bailey*, J. (Hrsg.): The Taxation of Income from Capital. Washington, 275–300.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Bruttowertschöpfung als Bemessungsgrundlage von Sozialabgaben-beschäftigungspolitische Aspekte

Von *Ewald Nowotny*, Wien

1. Einführung

Dieser Beitrag konzentriert sich auf die beschäftigungspolitischen Aspekte einer Umstellung der Sozialabgaben von lohnbezogenen auf wertschöpfungsbezogene Bemessungsgrundlagen. Ausgangspunkt ist dabei eine umfangreiche Diskussion hinsichtlich einer Neugestaltung der Finanzierung des Systems der sozialen Sicherheit[1].

Dabei sind zwei Fragestellungen zu unterscheiden, die zwar vielfach miteinander verbunden, analytisch aber doch deutlich abgrenzbar sind:

a) Die Wirkungen von Entwicklungstendenzen des Beschäftigungssystems auf die Finanzierung des Systems der Sozialversicherung und
b) Wirkungen des Finanzierungssystems der Sozialversicherung auf die Beschäftigungsentwicklung.

Als institutionelle Alternative werden dabei gegenübergestellt:

a) Das derzeitige System lohnbezogener Sozialabgaben und
b) eine Wertschöpfungsabgabe auf Basis der Bruttowertschöpfung.

Entsprechend dem bisherigen Verlauf der wissenschaftlichen und wirtschaftspolitischen Diskussion wird eine Umbasierung von lohn- auf wertschöpfungsbezogene Sozialabgaben im speziellen für die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung diskutiert. Es sei jedoch darauf hingewiesen, daß das Problem der allokativen, produktionsbezogenen Nicht-Neutralität selbstverständlich für jede Form einer partiellen Produktionssteuer (Faktorsteuer) bzw. „Faktorbelastung" gilt[2]. Neben lohnbezogenen Sozialversicherungsabgaben sind bzw. waren hier die Probleme der übrigen „Lohnnebenkosten" und der Lohnsummensteuer von Bedeutung. In bezug auf partielle, kapitalbezogene Faktorsteuern ist im Zusammenhang mit diesem Beitrag vor allem die Diskussion um

---

[1] Als wichtige Beiträge im Rahmen einer schon fast unübersehbaren Diskussion siehe G. *Busch*, S. *Hellmer* u. a. (1984); D. *Elixmann* u. a. (1985); R. *Hujer*, R. *Schulte* zur *Surlage* (1980); B. *Rürup* (1983, 1986); W. *Scherf* (1987); W. *Schmähl* u. a. (1984, 1987); E. *Schulz* (1986).

[2] Bei Abstellen auf Allgemeine Gleichgewichts-Ansätze wird diese Problematik der „Nicht-Neutralität" darüber hinaus für sämtliche Formen einer (auch unter Berücksichtigung der Freizeit/Arbeit-Entscheidung) partiellen Besteuerung bestehen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

den Ersatz der Gewerbesteuer durch eine kommunale Wertschöpfungssteuer von Interesse[3].

2. Beschäftigungssystem und die Entwicklung der Sozialabgaben

In diesem Abschnitt sollen die Aspekte der erstgenannten „Wirkungsschleife" — die Wirkungen vom Beschäftigungssystem auf die Finanzierung der Sozialversicherung diskutiert werden. Dabei beschränkt sich diese Diskussion zunächst auf langfristige, „technologisch" bestimmte Zusammenhänge. Andere Einflußgrößen auf Beschäftigungs- und Sozialabgabensystem, wie demographische Entwicklungen, weltwirtschaftliche Strukturwandlungen etc. bleiben unberücksichtigt.

Die zentrale Argumentationslinie geht davon aus, daß der — hier zunächst als autonom gesehene — technische Fortschritt zu einer zunehmenden Substitution von Arbeit durch Kapital führt (arbeitssparender technischer Fortschritt). Eine solche Entwicklung ist für die Vergangenheit empirisch belegt[4] und kann auch für die Zukunft angenommen werden, wenn auch möglicherweise mit für die Gesamtwirtschaft abnehmender Dynamik (Übergang zu einer Entwicklung von arbeits- zu kapitalsparendem technischem Fortschritt).

Hinsichtlich der Wirkung eines arbeitssparenden technischen Fortschritts ist jedoch zu unterscheiden zwischen der Entwicklung des realen Einsatzverhältnisses der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital und der Entwicklung des Verhältnisses der auf die jeweiligen Produktionsfaktoren entfallenden Wertschöpfungskomponenten. Nur die letztgenannte Beziehung ist für die Finanzierungsentwicklung des Systems der sozialen Sicherheit von Relevanz. Hier zeigt sich nun, daß, trotz langfristig steigender Kapitalintensität der Produktion der Lohnanteil an der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung langfristig nicht gesunken ist. Die unbereinigte Lohnquote ist gestiegen, die bereinigte Lohnquote ist annähernd konstant geblieben[5]. Hinsichtlich der unmittelbaren Finanzie-

---

[3] Dabei ist darauf hinzuweisen, daß das Konzept einer kommunalen Wertschöpfungssteuer, wie es vom Wissenschaftlichen Beirat beim Bundesministerium der Finanzen (1982) entwickelt wurde, auf die (örtliche) Nettowertschöpfung (einschließlich öffentlicher Sektor) abstellt, während sich die Vorschläge hinsichtlich einer Wertschöpfungsabgabe meist auf die Bruttowertschöpfung unter Ausschluß des öffentlichen Sektors beziehen.

[4] So erhöhte sich in Österreich von 1964–1980 der reale Kapitalstock (zu Preisen 1976) um 74%, die Zahl der Beschäftigten um knapp 2%. Die reale Kapitalintensität (Verhältnis von Kapital- zu Arbeitseinsatz in der Gesamtwirtschaft) stieg um 71% (Vgl. F. *Hahn*, I. *Schmoranz*, Schätzung des österreichischen Kapitalstocks nach Wirtschaftsbereichen, WIFO-Monatsberichte 1/1983, S. 40ff.).

[5] Entwicklung der unbereinigten Lohnquote (Bruttolohnsumme/Volkseinkommen) in der Bundesrepublik Deutschland, Durchschnittswerte Prozent: 1960/65:63,5; 1966/70:66,2; 1971/75:71,2; 1976/80:70,0; 1981/85:72,0. Die entsprechenden Werte für die bereinigte Lohnquote lauten: 1960/65:68,4; 1966/70:68,9; 1971/75:71,5; 1976/80:70,9; 1980/85:70,4. Analoge Entwicklungen sind auch für Österreich feststellbar.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

rungseffekte für die Sozialversicherung ist dabei die Entwicklung der unbereinigten Lohnquote von Bedeutung. Da Lohnquotensteigerungen, die durch Veränderungen in der Struktur der Erwerbstätigen hervorgerufen werden, zumindest längerfristig auch entsprechende Veränderungen auf der Ausgabenseite der Sozialversicherung bewirken, ist für langfristige Fragestellungen dagegen die Entwicklung der bereinigten Lohnquoten relevanter.

Eine Konstanz der Lohnquote bedeutet jedenfalls, daß eine Finanzierung auf der Basis lohnbezogener Bemessungsgrundlagen dieselbe Dynamik aufweist wie eine Finanzierung auf der Basis der gesamtwirtschaftlichen Nettowertschöpfung (Volkseinkommen). Stellt man ab — wie dies in konkreten Vorschlägen meist geschieht — auf eine Wertschöpfungsabgabe auf Basis der Bruttowertschöpfung, ist die relevante Beziehung freilich die zwischen Bruttolohnsumme und Bruttosozialprodukt. Hier ist vor allem von Bedeutung, daß eine Beschleunigung des technischen Fortschrittes zu höheren Werten einer „volkswirtschaftlich richtigen" Abschreibung führt. Eine solche Entwicklung, für die es empirische Anhaltspunkte gibt,[6] würde zu einer relativen Ausweitung einer Bemessungsgrundlage „Bruttowertschöpfung" führen.

Entgegen den aufgezeigten langfristigen Trends zeigt sich nun in den 80er-Jahren eine Entwicklung sinkender Lohnquoten[7]. In dieser Situation hätten (Netto-, wie Brutto-) Wertschöpfungs-bezogene Bemessungsgrundlagen zu einer dynamischeren Einnahmeentwicklung geführt als die bestehende lohnbezogene Regelung. Projektionen über die weitere Entwicklung der Lohnquote sind naturgemäß mit erheblichen Unsicherheiten behaftet. Mittelfristig ist unter einer Perspektive weiterhin hoher Arbeitslosenraten, eines tendenziell restriktiven „bias" der Geldpolitik und einer Verringerung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften durch einen sinkenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad eine Fortsetzung des Trends sinkender Lohnquoten nicht auszuschließen. Als langfristige Tendenz ist eine solche Entwicklung dagegen nicht denkbar. Die wenigen Studien, die sich empirisch mit der künftigen Entwicklung der Lohnquote befassen, kommen, auf das Jahr 2000 bezogen, zur Annahme einer langfristigen Konstanz, wobei die Problematik solcher Studien evident ist.[8]

---

[6] Zur Frage der Problem-adäquaten Erfassung der Abschreibungen im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung siehe W. *Schmähl* (1987), S. 12f. Die unbereinigte Lohnquote hat sich, bezogen auf das Bruttosozialprodukt, zwischen 1960 und 1985 um 5,9, bezogen auf das Volkseinkommen um 9,4 Prozentpunkte erhöht.

[7] Hinsichtlich der unbereinigten Lohnquote zeigt sich zwischen 1981 und 1985 eine Reduktion von 74,4 % auf 69,5 %, im Fall der bereinigten Lohnquote im selben Zeitraum: von 72,5 % auf 68,1 %. Auch hier zeigen sich analoge Entwicklungen in Österreich (und auch in anderen Staaten).

[8] Siehe Prognos A. G.; Die Bundesrepublik Deutschland 1985, 1990, 2000, prognos report Nr. 11, Basel 1982; Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Unterlagen für die Studiengruppe Sozialversicherungssystem beim Bundesministerium für Soziale Verwaltung, Wien 1987.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Von besonderer Bedeutung für die längerfristige Entwicklung der Lohnquote wird Ausmaß und Durchführung von Arbeitszeitverkürzungen sein (Schmähl 1985). Eine Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich und — bei Annahme einer entsprechenden Substitutionselastizität kleiner Eins — voller positiver Beschäftigungswirkung würde zu einem Anstieg der Lohnquote führen. Umgekehrt würde — als anderer Extremfall — eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich und — z. B. wegen zusätzlicher Produktivitätssteigerungen — nur unvollkommener Beschäftigungskompensation zu einem Rückgang der Lohnquote führen. Dabei ist angesichts der mittelfristig erwartbaren Entwicklungen der Nachfrage- und Marktverhältnisse auf den Arbeitsmärkten eine Tendenz in Richtung des zweitgenannten Falles wohl die wahrscheinlichere.

Weitere Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsystem und Sozialabgabensystem ergeben sich, wenn auch auf die Entwicklung der Struktur der Lohnquote und nicht nur auf ihre Gesamtgröße abgestellt wird. Dies gilt insbesondere für die Verknüpfung von Einnahmen- und Ausgabenseite im Rahmen eines — im wesentlichen — auf dem Umlageprinzip aufgebauten Systems der Sozialversicherung. Geht man etwa davon aus, daß am Arbeitsmarkt der Anteil von Beschäftigten mit längerer Ausbildungszeit ansteigt, wird sich dies in einem lohnbezogenen Sozialversicherungssystem in kürzeren Beitragszeiten und bei (teilweiser) Anrechnung von Ausbildungszeiten als beitragsloser Ersatzzeit auch unter diesem Aspekt einnahmemindernd auswirken. Die mit einer solchen Tendenz zu höheren Qualifikationsanteilen möglicherweise verbundene stärkere Einkommensentwicklung wird dagegen dann für die Sozialversicherung nicht einnahmerelevant, wenn es sich um Entwicklungen jenseits der Beitragsbemessungsgrenze handelt[9]. Am unteren Ende der Einkommenspyramide kann dagegen etwa eine verstärkte Entwicklung in Richtung Teilzeitbeschäftigung für ein System der sozialen Sicherheit bedeuten, daß in zunehmendem Maß Beschäftigungsverhältnisse entstehen, die überhaupt nicht sozialversicherungspflichtig sind, daß aber andererseits auf der Leistungsseite mangels ausreichender Eigenversicherung in zunehmendem Maß von anderen öffentlichen Haushalten ergänzende Zahlungen der allgemeinen Sozialhilfe geleistet werden müssen.

Generell gilt, daß bei der gegebenen Konstruktion des Systems der sozialen Sicherheit nicht nur die Entwicklung der Lohnquote insgesamt, sondern auch Strukturveränderungen innerhalb der Lohnquote erhebliche Wirkungen auf der Finanzierungsseite hervorrufen können. Ein Ansatz, um zu einer größeren Finanzierungsstabilität zu gelangen, wäre eine stärkere Fiskalisierung, sei es durch bewußte ex ante abgesicherte (und nicht nachträglich „erzwungene") Ausweitung der staatlichen Finanzierungskomponente, sei es im Rahmen eines

[9] Zwar ist diese Entwicklung auch nicht ausgabenrelevant, es können sich aber jedenfalls — entsprechend dem Wirken der Rentenformeln — Anpassungsprobleme, wie auch — bei Anerkennen von Ersatzzeiten — endgültige Finanzierungsverschlechterungen ergeben.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Systems lohnbezogener Sozialversicherungsbeiträge. Ansatzpunkte für eine solche „Fiskalisierungstendenz" innerhalb des bestehenden Systems wären etwa die Streichung der Beitragsbemessungsgrenze bei gleichzeitigem Beibehalten von Leistungsobergrenzen[10], ein Wegfall bestimmter beitragsloser Ersatzzeiten sowie der Geringfügigkeitsgrenze in der Sozialversicherung (wobei allerdings eine beträchtliche Gefahr eines Ausweichens in die Schattenwirtschaft zu sehen ist).

Die Konzeption der Wertschöpfungsabgabe stellt demgegenüber den Versuch dar, durch Abstellen auf eine breitere Bemessungsgrundlage die Finanzierung der sozialen Sicherheit unabhängiger zu machen sowohl gegenüber Entwicklungen der Höhe, wie der Struktur der Lohnquote. Dies gilt auch gegenüber Tendenzen einer — aus den verschiedensten Gründen — steigenden Bedeutung der „Schattenwirtschaft". Denn hinsichtlich der „Kapitalkomponenten" der Bemessungsgrundlage einer Wertschöpfungsabgabe (Abschreibungen, Fremdkapitalzinsen) besteht ja im Rahmen der Gewinnbesteuerung ein Eigeninteresse der Unternehmen, diese Aufwandspositionen anzugeben, so daß eine Hinterziehungsgefahr kaum gegeben ist. Hinsichtlich der „Lohnkomponente" kann angenommen werden, daß der Anreiz, in die „Schattenwirtschaft" abzuwandern, durch die mit einer Wertschöpfungsabgabe verbundene Reduzierung der lohnbezogenen Nebenkosten sowohl für die Arbeitsgeber- wie die Arbeitnehmerseite geringer wird.

Ist also eine breitere Bemessungsgrundlage zweifellos resistenter gegenüber „Schattenwirtschaftseffekten", so können dennoch je nach konkreter Konstruktion auch im Fall einer Wertschöpfungsabgabe Struktureinflüsse auftreten. Denn zunächst wird gemäß allen vorliegenden Vorstellungen einer Wertschöpfungsabgabe diese ja nicht auf die gesamte Wertschöpfung einer Wirtschaft, sondern nur auf Teile derselben bezogen. Ausgenommen werden in der Regel die Land- und Forstwirtschaft und der öffentliche Dienst, teilweise auch die Vermögensverwaltung, weiters wird die Tätigkeit der selbständig Erwerbstätigen durch Einräumung eines Wertschöpfungsfreibetrages berücksichtigt. Strukturverschiebungen innerhalb dieser Komponenten, z. B. ein Anstieg des Anteils der Selbständigen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen, würden damit die Aufkommensentwicklung einer Wertschöpfungsabgabe beeinflussen.

Innerhalb des von einer Wertschöpfungsabgabe erfaßten Bereiches ist es wieder von Bedeutung, welche Komponenten der Wertschöpfung tatsächlich einbezogen werden. Entscheidend ist hier die Frage der Berücksichtigung der Zinszahlung. Denn die zur Lohnquote komplementäre gesamtwirtschaftliche Gewinnquote enthält zu einem erheblichen Teil nicht auf unternehmerischer Tätigkeit beruhende „Rentier-", insbesondere Zinseinkommen. Nur wenn — zumindest — Zinszahlungen der Unternehmen auch in die Berechnungsgrundlage einer Wertschöpfungsabgabe einbezogen werden, wird eine Wertschöp-

[10] Dies entspräche etwa dem System der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) in der Schweiz.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

fungsabgabe bei sinkender Lohnquote tatsächlich eine dynamischere Aufkommensentwicklung aufweisen als lohnbezogene Abgaben. Diese Qualifikation ist deshalb von erheblicher praktischer Bedeutung, weil die letzten Jahre vielfach eben durch eine Tendenz gekennzeichnet waren, daß der Anstieg der Gewinnquote nicht auf die Entwicklung der Unternehmensgewinne, sondern vor allem auf die Entwicklung der Zinseinkommen zurückzuführen war.

Versucht man eine Gesamtbewertung der vom Beschäftigungssystem auf das Sozialabgabensystem ausgehenden Einflüsse, so ist unter Finanzierungsaspekten das herkömmliche System lohnbezogener Sozialabgaben wegen seiner Sensibilität gegenüber Änderungen in Höhe und Struktur der (ausgewiesenen) Lohnquote nicht unproblematisch. Aber auch eine Wertschöpfungsabgabe kann, je nach konkreter Konstruktion, gegenüber Strukturänderungen des Sozialproduktes aufkommensreagibel sein. In bezug auf Unterschiede in der Aufkommensdynamik hätte für die bisherige Entwicklung in langfristiger Betrachtung eine Wertschöpfungsabgabe jedenfalls keinen Mehrertrag gegenüber lohnbezogenen Abgaben gebracht. Für die mittelfristige Vergangenheit und wohl auch Zukunft weist eine Wertschöpfungabgabe nur dann eine vergleichsweise höhere Dynamik auf, wenn sie unter Einbeziehung der Fremdkapitalzinsen konzipiert ist.

Für die praktische politische Diskussion dürfte freilich die Frage einer „aufkommensneutralen Umbasierung" nur von beschränkter Relevanz sein. Hier wird es wohl eher um die Erschließung zusätzlicher Einnahmen gehen, um die aus verschiedenen Gründen wachsenden Anforderungen an das System der sozialen Sicherheit, insbesondere das der Pensionsversicherung, abdecken zu können. Unter diesem Aspekt der zusätzlichen Finanzierung erscheinen die „Ausweitungsmöglichkeiten" eines lohnbezogenen Umlagesystems bisheriger Art tatsächlich begrenzt.

Als Alternative bietet sich, wie oben ausgeführt, hier zum einen eine Strategie einer stärkeren Fiskalisierung an. Die andere Strategierichtung ginge in Richtung eines zusätzlichen Heranziehens weiterer Komponenten der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung zur Finanzierung der sozialen Sicherheit — sei es durch Ausweitung zu einer allgemeinen Wertschöpfungsabgabe, sei es durch zusätzliches Einbeziehen einzelner Komponenten der Bruttowertschöpfung. Unter den Aspekten der längerfristigen wie auch der konjunkturellen Stabilität der Aufkommensentwicklung ist hier vor allem die zusätzliche Einbeziehung der Abschreibung in die Bemessungsgrundlage der Sozialabgaben von Interesse.

3. Zur Inzidenz einer Wertschöpfungsabgabe

Von zentraler Bedeutung für die Analyse unterschiedlicher Allokations- (und auch der — hier nicht behandelten — Verteilungs-)Effekte von lohn- und wertschöpfungsbezogenen Sozialabgaben ist die Frage ihrer jeweiligen Inzidenz.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Hinsichtlich der Überwälzungsmöglichkeiten von Sozialabgaben stellen sich vor allem folgende Alternativen:

— Rückwälzung (Reduzierung der Nettolöhne),
— Vorwälzung (Erhöhung der Güterpreise),
— Gewinnreduktion.

Die konventionelle Annahme (wie sie auch in der Zurechnung in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung zum Ausdruck kommt) geht dahin, Sozialabgaben insgesamt den Arbeitnehmerentgelten zuzurechnen (Rückwälzung). Ohne hier näher auf die entsprechende umfangreiche Diskussion eingehen zu können, dürfte unter realistischen Verhaltensannahmen für die Arbeits- und Gütermärkte für lohnbezogene Sozialabgaben (und hier insbesondere für den Arbeitgeberanteil) dagegen eine Tendenz zur Vorwälzung zu erwarten sein[11].

Die Inzidenz einer wertschöpfungsbezogenen Sozialabgabe wird meist analog zur Inzidenz einer Mehrwertsteuer diskutiert[12]. Bei partialanalytischer Betrachtung ergibt sich dabei für den Extremfall einer völlig unelastischen Nachfrage bzw. eines völlig unelastischen Angebotes eine vollständige Überwälzung. Stellt man diesem Extremfall den Extremfall einer völligen Rückwälzung von lohnbezogenen Arbeitgeberbeiträgen gegenüber, so würde dies bedeuten, daß die Sozialversicherungsbeiträge im einen Fall von den Arbeitnehmern, im anderen Fall von den Konsumenten zu tragen sind, bei weitgehender Überschneidung der personellen Inzidenz[13]. Die Gewinneinkommen als solche würden letztlich in keinem der Fälle berührt, wohl aber die unmittelbaren relativen Kosten von Arbeit und Kapital.

Geht man realistischerweise aus von Formen einer — von den jeweiligen Elastizitäten abhängigen — unvollständigen Überwälzung, so ist zu berücksichtigen, daß nun nicht nur die Verwendungs- sondern auch die Entstehungsseite der Einkommen zu beachten ist. Es kann nun nicht das gesamte Abgabenaufkommen auf die Nachfrager überwälzt werden. Der von den Anbietern zu tragende Teil des Abgabenaufkommens reduziert die Einkommen der eingesetzten Produktionsfaktoren. Im Rahmen von allgemeinen Gleichgewichtsmodellen wäre dann zu untersuchen, ob und in welchem Ausmaß es in Abhängigkeit von den ursprünglichen Faktoreinsatzverhältnissen und den Substitutionselastizitäten zu Faktorsubstitution kommt.

---

[11] Vgl. dazu u. a. die Diskussion zwischen J. A. *Brittain* und M. *Feldstein* (1972), sowie B. *Holmlund* (1983).

[12] Es seien allerdings an dieser Stelle die wichtigsten Unterschiede zwischen einer Abgabe auf Basis der Bruttowertschöpfung (B) und einer Mehrwertsteuer (M) aufgezeigt:

B: Abstellen auf Bruttowertschöpfung (Einbeziehen der Abschreibungen), Belastung der gesamten inländischen Produktion (einschließlich Exporte) auf sämtlichen Stufen (einschließlich Vorleistungen).

M: Abstellen auf Nettowertschöpfung, Belastung des inländischen Konsums (einschließlich der Importe), Entlastung der Exporte.

[13] Bei aggregierter Betrachtung ergibt sich jedenfalls eine Reallohnsenkung.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ohne auf diese Aspekte hier näher eingehen zu können, kann per Saldo erwartet werden, daß wertschöpfungsbezogene Sozialabgaben als „allgemeine Kostensteuer" eher weitergewälzt werden als lohnbezogene Sozialabgaben. Von Bedeutung ist dabei weiters, daß für den Fall eines Ersatzes einer lohn- durch eine wertschöpfungsbezogene Abgabe zumindest bei kurz- bis mittelfristiger Betrachtung mit asymmetrischen Be- und Entlastungsreaktionen zu rechnen ist. Geht man davon aus, daß das Preissetzungsverhalten in den meisten Bereichen der Wirtschaft von Strukturen des Oligopols bzw. der monopolistischen Konkurrenz gekennzeichnet ist und nimmt man an, daß Unterschiede in den Faktoreinsatzverhältnissen eher zwischen den Branchen als innerhalb einer Branche von Bedeutung sind, so wird eine entsprechende Änderung als annähernd brancheneinheitliche Kostenänderung im Fall der Belastung, nicht aber im Fall der Entlastung überwälzt werden[14]. Es kann sich damit ein gesamtwirtschaftlicher Preissteigerungsanstoß ergeben, wobei Tempo und Ausmaß der entsprechenden Überwälzungsprozesse freilich stark von der jeweiligen konjunkturellen Lage beeinflußt sind[15].

Die mit diesen Verhaltensweisen verbundenen Preis-Struktur-Effekte werden von der Input-Output-Verflechtung einer Volkswirtschaft abhängen. Generell kann davon ausgegangen werden, daß kapitalintensive Bereiche durch die Umstellung auf wertschöpfungsbezogene Abgaben auch dann, wenn ihnen eine unmittelbare Weiterwälzung möglich ist, indirekt durch eine Verteuerung der Vorleistungen tendenziell stärker betroffen sein werden. Bei arbeitsintensiven Bereichen wird sich dagegen als wahrscheinlichstes „Szenario" ein unverändertes Niveau von Preisen, Löhnen und Vorleistungskosten ergeben, so daß sich die Entlastung von „Lohnnebenkosten" in höheren Gewinnen auswirken würde. Ob und in welchem Ausmaß damit Beschäftigungseffekte verbunden sein können, wird im nächsten Abschnitt diskutiert.

4. Beschäftigungseffekte eines Überganges auf eine Wertschöpfungsabgabe

Grundlegend für die Analyse von Beschäftigungseffekten eines Ersatzes lohnbezogener durch wertschöpfungsbezogene Bemessungsgrundlagen von Sozialabgaben sind selbstverständlich die Annahmen hinsichtlich der Inzidenz der jeweiligen Abgabenform. Wie im vorhergehenden Abschnitt gezeigt, sind entsprechende Inzidenz-Aussagen nicht eindeutig zu treffen. Im folgenden soll aber jedenfalls aufbauend auf jeweils „plausiblen" Annahmen eine grobe Übersicht über einige wichtige Fragestellungen hinsichtlich des Wirkens des

---

[14] Vgl. E. *Nowotny*, H. *Walther*, The Kinked Demand Curve — Some Empirical Observations, Kyklos, Vol. 31 (1978), S. 53ff.

[15] Für empirische Anhaltspunkte siehe D. *Teichmann*, R. *Zwiener*, Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen von Mehrwertsteuererhöhungen, in: Steuersystem und wirtschaftliche Entwicklung, Beihefte zur Konjunkturpolitik, Heft 33, Berlin 1987, S. 137ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Finanzierungssystems der Sozialen Sicherheit auf das Beschäftigungsvolumen gegeben werden.

4.1 Faktorsubstitutionseffekte

Unmittelbar bedeutet eine Umbasierung von einer lohnbezogenen auf eine wertschöpfungsbezogene Bemessungsgrundlage eine relative Verbilligung des Faktors Arbeit gegenüber dem Faktor Kapital. Entsprechend der neo-klassischen Grenzproduktivitätstheorie führt diese Änderung im Lohnkosten-/Kapitalkosten-Verhältnis zu einer Substitution von Kapital durch Arbeit. Dies ist die wesentliche Argumentationslinie, aus der ein beschäftigungssenkender Effekt lohnbezogener Sozialabgaben (und darüberhinaus sämtlicher „Lohnnebenkosten") und umgekehrt ein beschäftigungssteigender Effekt einer Wertschöpfungsabgabe abgeleitet wird. Ausgegangen wird dabei von einer Arbeitskraftnachfragefunktion in der die Lohnvariable eine große Rolle spielt und einer Investitionsfunktion, in der den Kapitalkosten große Bedeutung zukommt.

Bei der Einschätzung der beschäftigungspolitischen Relevanz dieser Position ist — neben Inzidenz-Fragen und der Problematik der generellen Einschätzung des zugrundeliegenden neoklassischen Ansatzes — zunächst darauf hinzuweisen, daß jedenfalls die Annahme einer kontinuierlichen Substituierbarkeit nicht aufrecht erhalten werden kann. Wirkungen können sich daher — vom Fall der gänzlichen Produktionsstillegung abgesehen — im wesentlichen nur im Rahmen der Investitionsentscheidungen der Unternehmen ergeben. Positive Arbeitsmarkteffekte einer Umbasierung können hier eintreten, wenn es zu einer Verlangsamung von (nachfrageunabhängigen) Rationalisierungsinvestitionen und/oder zu einer anderen Faktorrelation als Reaktion auf Nachfrageausweitungen, also zu geringeren Erweiterungsinvestitionen und höherer Arbeitsintensität kommt. Konkret sind freilich die beiden Formen von Investitionen kaum zu trennen, ebenso wie es schwierig ist, das relative Gewicht der einzelnen Komponenten der Investitionsfunktion generell festzulegen. Die umfangreiche theoretische und empirische Diskussion über Investitionsfunktionen gibt aber jedenfalls Anhaltspunkte dafür, daß Nachfrageentwicklungen und Reaktionen auf „autonomen" technischen Fortschritt für die Investitionsentscheidung insgesamt von quantitativ größerer Bedeutung sein dürften als Änderungen der Faktorpreisrelationen.

Aber auch die Einflüsse einer „Umbasierung" auf die Änderung der Faktorpreisrelationen bedürfen noch näherer Betrachtung. Denn es gilt nicht nur, die Entwicklung der Lohnkostenkomponente, sondern auch die der Kapitalkostenkomponente näher zu analysieren. Von Bedeutung ist hier zunächst die Frage, ob in die Basis einer Wertschöpfungsabgabe auch die Fremdkapitalkosten eingehen (was z. B. bei Konzepten eines nur ergänzenden Abstellens auf die Abschreibung nicht der Fall wäre). Unterliegen die Fremdkapitalzinsen einer Wertschöpfungsabgabe, hat dies einen zusätzlichen Effekt höherer Kapitalkosten, wobei das Ausmaß allfälliger Erhöhungen freilich von

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Konkurrenzverhältnissen auf den Kreditmärkten (Möglichkeiten der Rückwälzung) und der Geldpolitik der Notenbank abhängt.

Wichtigste Komponente auf der Kapitalseite ist die Einbeziehung der Abschreibungen. Da die Höhe der Abschreibungen — und der damit verbundenen Komponente einer Wertschöpfungsabgabe — abhängig ist von der im Zeitpunkt der Einführung einer Wertschöpfungsabgabe vorgegebenen Bestandsgröße Kapitalstock, die durch die Stromgröße Investitionen nur in geringerem Maß verändert wird, ist speziell bei kapitalintensiven Unternehmen nur eine geringere Reaktion hinsichtlich der laufenden Investitionstätigkeit zu erwarten[16].

Schließlich ist noch denkbar, daß eine Veränderung der Faktorpreisrelationen durch eine Verteuerung der Kosten der Investitionsgüter erfolgt. Dies könnte — entsprechende Überwälzungsmaßnahmen vorausgesetzt — der Fall sein, wenn es sich bei der Investitionsgüterindustrie um einen besonders kapitalintensiven Produktionsbereich handelt — wofür es allerdings keinen eindeutigen empirischen Beleg gibt. Geht man freilich von der — wenig realistischen — Annahme aus, es würde als Folge einer Wertschöpfungsabgabe zu einem deutlichen Rückgang der Investitionsgüternachfrage kommen, ist die Möglichkeit zu bedenken, daß dies wieder zu einem Preisverfall auf den Investitionsgütermärkten und damit wieder zu einer Senkung der Kapitalkostenkomponente führen könnte.

Insgesamt kann hinsichtlich der Bedeutung von Faktorsubstitutionseffekten durch eine Wertschöpfungsabgabe in kurz- und mittelfristiger Sicht geschlossen werden, daß diese, wenn überhaupt, eher über eine Verbilligung des Faktors Arbeitskraft zu erwarten sind, während die „gegenläufige" Verteuerung des Kapitaleinsatzes kaum eine Rolle spielen dürfte. Struktureffekte können sich ergeben, wenn man annimmt, daß die Cash-flow-Entwicklung eine wichtige Bestimmungsgröße der Investitionstätigkeit ist. In diesem Fall würden investitionsdämpfenden Einflüssen bei kapitalintensiven, investitionsanregende Einflüsse bei arbeitsintensiven Wirtschaftsbereichen gegenüberstehen. Die Gesamteffekte dürften auf jeden Fall gering einzuschätzen sein.[17]

Von gewisser Bedeutung könnten dagegen Einzeleffekte in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes sein. Als ein Beispiel entsprechender Effekte sei angeführt, daß — außer im Fall einer unmittelbaren, auf den einzelnen Arbeitnehmer bezogenen Rückwälzung — die Existenz einer Beitragsbemes-

[16] Die Wertschöpfungsabgabe als eine — in dieser Hinsicht — indirekt auf den bestehenden Kapitalstock bezogene Abgabe wirkt dabei nicht unähnlich wie eine auf Kapitalbestandsgrößen bezogene betriebliche Vermögensteuer (weist allerdings auch eine Gewinn-abhängige Komponente auf).

[17] Dies ergibt sich als übereinstimmendes Ergebnis aller verfügbaren empirischen Studien: Das gilt sowohl für Untersuchungen, die Veränderungen in den Faktorpreis-Relationen bedeutsame Wirkungen auf die Faktornachfrage beimessen (z. B. B. *Elixmann*, u. a., 1985) wie auch für Untersuchungen, die diese Annahme als empirisch nicht bestätigt betrachten (z. B. R. *Schulte zur Surlage*, 1985).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sungsgrenze bedeutet, daß die relative „Verteuerung" der Arbeitskosten durch Beiträge zur Sozialversicherung für den Arbeitgeber bei Arbeitskräften mit Einkommen unter der Höchstbemessungsgrenze größer ist als bei Arbeitskräften über dieser Grenze. Dies kann — ceteris paribus — zu Diskriminierungseffekten zu Lasten von Beziehern niedrigerer Einkommen führen. Im Falle einer Wertschöpfungsabgabe würden diese Diskriminierungseffekte zumindest wesentlich schwächer, was auch deshalb von Bedeutung ist, weil die niedrigsten Einkommensgruppen vielfach in besonderem Maß den Wirkungen eines arbeitssparenden technischen Fortschrittes ausgesetzt sind.

4.2 Wertschöpfungsabgabe und technischer Fortschritt

Unter langfristigen Aspekten wichtig ist die Fragestellung, ob von einer Umbasierung Auswirkungen auf die Rate des technischen Fortschrittes in einer Wirtschaft ausgehen können. Eine Befürchtung geht dabei dahin, daß eine durch eine Wertschöpfungsabgabe induzierte Verringerung der Investitionstätigkeit bedeutet, daß sich das mit Neuinvestitionen verbundene Ausbreitungstempo von Innovationen verlangsame. Wie im vorhergehenden Abschnitt gezeigt, dürften von einer Wertschöpfungsabgabe freilich keine wesentlichen Wirkungen auf das Investitionsverhalten zu erwarten sein, so daß diesem Argument keine große Bedeutung zuzurechnen ist.

Darüber hinaus dürfte das Ausmaß von Entstehen und Implementierung von technischem Fortschritt generell nur in geringem Maß von der Struktur der relativen Faktorpreise abhängen, sondern überwiegend „autonom" sein[18]. Das gilt insbesondere bei Innovationen, wie etwa im Bereich der Mikroelektronik, deren technische Effizienz so groß ist, daß Veränderungen der relativen Faktorpreisstrukturen gegenüber dem gesamten erzielbaren Kostensenkungseffekt ohne wesentliche Bedeutung sind. Speziell unter den Bedingungen internationaler Konkurrenz werden diese Innovationen auf jeden Fall durchgeführt werden müssen, wobei das Tempo der Durchführung durch die Nachfrage- und Gewinnentwicklung der jeweiligen Bereiche bestimmt wird.

Wohl ist aber unter Umständen denkbar, daß die Richtung des technischen Fortschritts, d. h., die Wahl zwischen verschiedenen möglichen technologischen Alternativen, durch Änderungen der relativen Faktorpreise beeinflußt wird. Wenn es durch eine Wertschöpfungsabgabe zu einer Erhöhung der realen Kapitalkosten kommt, könnte dies bewirken, daß für technische und (z. B. die Kapazitätsnutzung betreffende) organisatorische Innovationen der Aspekt der Kapitalkosten-Einsparung stärkeres Gewicht bekommt.

---

[18] Vgl. OECD, Technical change and economic policy, Paris 1980, p. 29ff. Für allgemeine Modelle zum Zusammenhang zwischen der Richtung des technischen Fortschrittes und der Entwicklung der Faktorpreise, die an die Pionierarbeit Weizsäckers (C. C. *v. Weizsäcker*, Tentative notes on a two sector model with induced technical progress, Review of Economic Studies, 1966, pp. 245) anknüpfen, siehe: A. B. *Atkinson*, J. E. *Stiglitz*, Lectures on Public Economics, Maidenhead, 1980, pp. 235.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ein gewisser Einfluß auf die Entwicklung des technischen Fortschrittes könnte sich in bezug auf die unmittelbare Inventionsphase, d. h. unmittelbare Forschungsaktivitäten, ergeben. Hier handelt es sich um sehr personalintensive Bereiche, die durch den Übergang zu einer Wertschöpfungsabgabe eine deutliche kostenmäßige Entlastung erfahren würden (soweit es sich um Personal mit Bezügen unter der Bemessungsgrenze handelt). Dieser Entlastungseffekt könnte zu einem verstärkten Einsatz personeller Forschungskapazitäten und damit zu einem positiven Effekt auf die Entwicklung des technischen Fortschrittes führen. Allerdings dürfen auch hier die quantitativen Wirkungen gegenüber den „autonomen" Faktoren des technischen Fortschrittes nicht sehr bedeutend sein. Darüberhinaus sind die entsprechenden Entlastungseffekte wohl direkter durch Personal-bezogene Ansätze der Technologiepolitik als durch allgemeine Maßnahmen, wie eine Wertschöpfungsabgabe zu erreichen.

4.3 Makroökonomische Aspekte der Umbasierung

Auch für die makroökonomischen Aspekte einer Umbasierung der Sozialabgaben sind die Fragen der Überwälzungsverläufe von zentraler Bedeutung. Geht man etwa aus von der empirisch plausiblen Hypothese, daß es als Reaktion auf die Einführung einer Wertschöpfungsabgabe zu einer Kostenüberwälzung, d. h. zu Preiserhöhungen in den kapitalintensiven, aber zu keinen Preisreduzierungen in den arbeitsintensiven Bereichen kommt, kann dies zu einem — einmaligen — inflationären Schub führen. Das Ausmaß dieser Entwicklung und der damit verbundenen Beschäftigungseffekte wird wieder wesentlich vom Verhalten der Notenbank abhängen. Bei unelastischem Geldmengenangebot besteht die Gefahr, daß — jedenfalls in der Einführungsphase einer Wertschöpfungsabgabe — negative Beschäftigungseffekte ausgelöst werden. Besonders betroffen wäre dabei die Investitionsgüterindustrie, da neben den Kapitalkosteneffekten der Wertschöpfungsabgabe noch — und vor allem — die Effekte der monetären Restriktion wirken. Die makroökonomische Restriktionspolitik würde (eher als die vorher diskutierten Substitutionseffekte) zu einer Reduktion der Investitionsnachfrage führen, was wieder die Überwälzungsmöglichkeit der entsprechenden Industrie reduziert. Die daraus resultierende Gewinnreduktion könnte unter Umständen angesichts der schwachen Substitutionswirkung der Veränderung der Faktorpreisrelationen zu einer weiteren Verlagerung von Erweiterungs- zu Rationalisierungsinvestitionen mit entsprechenden negativen Beschäftigungseffekten führen.

Wird demgegenüber von einem elastischen Geldangebot ausgegangen, sind Preisüberwälzungen bzw. Preisstarrheit demnach möglich, würde dies Gewinnsteigerungen bei den arbeitsintensiven Bereichen bedeuten. Mittelfristig wird das Ausmaß der Gewinnsteigerungen dabei davon abhängen, wie sich entsprechend den Input-Output-Zusammenhängen die Preise für Vorleistungen entwickeln und wie insbesondere die Lohnentwicklung auf einen Wertschöpfungsabgabe-induzierten gesamtwirtschaftlichen Preisanstieg reagiert.[19] In dem

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ausmaß, in dem es bei arbeitsintensiven Unternehmen tatsächlich zu Gewinnsteigerungen kommt, kann dies unter Umständen zur Bereitschaft zu Erweiterungsinvestitionen und damit zu erhöhter Nachfrage nach Arbeit und Kapital führen. Es ist freilich darauf hinzuweisen, daß die Zusammenhänge zwischen öffentlichen Einnahmen, Gewinnentwicklung und Umfang und Art der Investitionen empirisch nicht eindeutig sind (vgl. E. Nowotny, 1987, S. 348ff.). Den abgeleiteten Effekten dürfte daher — angesichts der geringen Größenordnung der ursprünglichen Kostenveränderungen — keine allzugroße praktische Bedeutung zukommen. Makroökonomisch und insbesondere auch beschäftigungspolitisch bedeutsamer dürfte die Frage nach der Bewältigung von Finanzierungsproblemen im System der sozialen Sicherheit sein. Führen diese Probleme z. B. zu einer Tendenz von Leistungsverkürzungen, so dürften angesichts der hohen Konsumquote der davon Betroffenen die (negativen) Kreislaufeffekte jedenfalls deutlich höher sein als dies bei einer Erhöhung der Einnahmen, sei es im Rahmen lohnbezogener Beiträge, sei es im Rahmen einer Wertschöpfungsabgabe, der Fall wäre.

4.4 Wertschöpfungsabgabe und Außenwirtschaft

Für mittlere und kleine Industriestaaten sind makroökonomische Analysen ohne direkte Berücksichtigung der außenwirtschaftlichen Zusammenhänge heute nur von geringer Bedeutung. Analysiert man unter diesem Aspekt die Wirkungen einer Umbasierung, so ist wieder zwischen Niveau- und Struktureffekten zu unterscheiden. Niveaueffekte können sich ergeben aus einer allgemeinen Erhöhung des Preisniveaus als Folge einer Umbasierung. Allfällige negative Leistungsbilanz- und Beschäftigungseffekte stellen für ein Land mit strukturellem Leistungsbilanzüberschuß wie z. B. die Bundesrepublik Deutschland allerdings kein wesentliches Problem dar und können generell durch entsprechende Wechselkursänderungen kompensiert werden. Für den Strukturaspekt entscheidend ist die Frage, ob es durch die Umbasierung zu Belastungsverschiebungen zwischen dem exponierten und dem geschützten Sektor einer Volkswirtschaft kommt. Im konkreten wird dies von der jeweiligen Produkt- und Produktionsstruktur abhängen.

Wenn etwa die Export-intensiven Industrien auch Kapital-intensiver produzieren, würde eine Umbasierung unter diesem Aspekt für sie zu einer Mehrbelastung führen. Wenn gleichzeitig Export-intensive Industrien tendenziell aber auch ein überdurchschnittlich hohes Lohnniveau aufweisen, kann diese Mehrbelastung aus dem zuletzt angeführten Aspekt wieder kompensiert werden. Für die Dienstleistungen wieder kann gerade für die exponierten Bereiche (v. a.

[19] Gewinnsteigerungen bei arbeitsintensiven Unternehmen können sich auch bei Preissenkungen ergeben, wenn bei unterausgelasteten Kapazitäten ein entsprechender Nachfrageanstieg zu einer Senkung der Lohnstückkosten führt. Zum Zusammenhang zwischen Nachfrage-, Produktivitäts- und Beschäftigungseffekten einer Umbasierung siehe generell H. D. *Löffelholz* (1983, S. 244ff.).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Fremdenverkehr) mit einer Kostenentlastung durch eine Umbasierung gerechnet werden. Insgesamt ist demnach festzuhalten, daß die Gesamteffekte einer Umbasierung auf den exponierten Sektor einer Volkswirtschaft nicht eindeutig feststellbar sind und nur durch konkrete empirische Untersuchungen abzuschätzen sind[20].

5. Schlußfolgerungen

Ehe ein Resumé der angestellten Überlegungen gezogen wird, soll noch auf einige empirische Grundlagen hingewiesen werden. So zeigt sich seit 1970 in fast allen Industriestaaten ein deutlich wachsendes Gewicht der vom Arbeitgeber zu leistenden Sozialabgaben im Verhältnis zu den direkten Lohnzahlungen[21]. Gleichwohl läßt sich im internationalen Vergleich aber keinerlei eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Anstieg der Quoten der Sozialabgaben am Bruttoinlandsprodukt der einzelnen Staaten und der jeweilgen Beschäftigungsentwicklung feststellen (P. Saunders, F. Klau, 1985, S. 176f.). Auch hinsichtlich der Effekte einer Umbasierung der Arbeitgerbeiträge zur Sozialversicherung von der Lohnsumme auf die betriebliche Bruttowertschöpfung ist es wichtig, die empirischen Größenordnungen zu berücksichtigen. Es handelt sich hier um Kostenentlastungen bzw. Verschiebungen, die zwar nicht vernachlässigbar sind[22], die aber, wie die makroökonomischen Angaben und die angestellten theoretischen Überlegungen zeigen, in ihrer konkreten Größenordnung von einer Vielzahl von Faktoren modifiziert und hinsichtlich ihrer Beschäftigungswirkungen überlagert werden.

Insgesamt ist abzuleiten, daß der beschäftigungspolitische Effekt einer Umbasierung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung als zu gering und zu unsicher einzuschätzen ist, um eine solche Maßnahme als wirkungsvolles

---

[20] Für Österreich ergaben entsprechende Untersuchungen, daß der exponierte Sektor insgesamt (d. h. einschließlich Fremdenverkehr) durch eine Umbasierung kostenmäßig entlastet würde. Aber auch bei alleinigem Abstellen auf die Sachgüterproduktion zeigte sich (bei Ausklammerung des Sektors Energie) ein — kleinerer — Entlastungseffekt. (G. *Busch*, S. *Hellmer*, 1984, S. 181ff.).

[21] Die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sind als Prozentsatz der gesamtwirtschaftlichen Lohnsumme von 1970–1982 in der Bundesrepublik Deutschland von 10,3% auf 13,8%, in Österreich (einschließlich Beiträgen zu privaten Versicherungen) von 14,4% auf 17,0% und in der Schweiz von 3,7% auf 5,3% gestiegen (P. *Saunders*, F. *Klau*, 1985, S. 176).

[22] Wegen unterschiedlicher Berechnungsgrundlagen und Bezugsgrößen sind einheitliche Aussagen nicht möglich. Als Beispiel seien die Ergebnisse einer österreichischen Studie (Umbasierung auf Bruttowertschöpfung, ohne Einbeziehung von Staat und Landwirtschaft) angeführt: Die Entlastung von „Lohnnebenkosten" entspricht etwa 4% der privaten Brutto-Lohn- und Gehaltssumme. Die durch eine Umbasierung ausgelösten Gesamtkostenveränderungen durch Be- bzw. Entlastung mit Sozialabgaben liegen nach Branchen bezogen meist im Rahmen von (+ / −) 0 bis 2% des jeweiligen Nettoproduktionswertes, bei Extremwerten zwischen +3% und −4% (G. *Busch*, S. *Hellmer*, 1984, S. 13, 89f.).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Instrument der allgemeinen Beschäftigungspolitik empfehlen zu können (positive Effekte können sich unter Umständen für niedrigere Lohngruppen ergeben). Aber auch umgekehrt sind sowohl unter kurz- wie langfristiger Betrachtung keine negativen beschäftigungspolitischen Effekte zu erwarten.

Wichtiger sind demgegenüber die Einflüsse, die von Entwicklungen des Beschäftigungssystems auf die Finanzierung der sozialen Sicherheit ausgehen. Obwohl auch hier keine eindeutigen theoretischen wie empirischen Aussagen möglich sind, zeigen sich doch Hinweise, daß das bisherige Finanzierungssystem über lohnbezogene Abgaben in bezug auf langfristige Ergiebigkeit und Strukturneutralität erhebliche Probleme aufweist. Dies gilt insbesondere auch, wenn man auf zunehmende Finanzierungserfordernisse abstellt. Allerdings wurde gezeigt, daß auch eine Wertschöpfungsabgabe in der Praxis nicht strukturneutral wirken wird. Unter dem Aspekt zusätzlicher bzw. ergänzender Finanzierungsformen sind daher auch andere Reformkonzeptionen zu diskutieren. Von besonderem Interesse[23] sind dabei einerseits Ansätze einer partiellen zusätzlichen Erfassung einzelner Komponenten der Bruttowertschöpfung (z. B. Abschreibungen, Fremdkapitalzinsen). Die andere Alternative wäre eine stärkere Fiskalisierung der Finanzierung des Sozialversicherungssystems, sei es durch Auflockerung der Beitragsäquivalenz, sei es durch eine stärkere Integration mit dem Steuersystem.

Für die Wahl zwischen diesen genannten Alternativen werden dabei nicht nur die Frage der ökonomischen Wirksamkeit im engeren Sinn von Bedeutung sein, sondern auch politisch-psychologische Aspekte, wie z. B. Vereinbarkeit mit bestehenden institutionellen Regelungen und politische „Merkbarkeit"[24] von Änderungen. Unter den Aspekten der administrativen Durchführbarkeit und der distributiven Effekte sind dabei Reformen in Richtung einer stärkeren Fiskalisierung durch Lockerung der Beitragsäquivalenz (z. B. durch einnahmeseitigen Wegfall der Beitragsbemessungsgrenze) von besonderem Interesse.

Von Bedeutung ist speziell auch die Frage der Verknüpfung zwischen Finanzierungs- und Leistungsseite. Sieht man — wie dies in der konkreten Diskussion überwiegend der Fall ist — eine Wertschöpfungsabgabe als Ersatz für die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (insbesondere Rentenversicherung), so ist eine (tendenzielle) Äquivalenz zwischen Beitrags- und Leistungsseite jedenfalls der Struktur nach weiterhin über die Arbeitnehmerbeiträge herstellbar. Hinsichtlich der Niveau-Effekte besteht von Arbeitgeberseite zum Teil die Befürchtung, daß ein Auseinanderfallen der Beitragsgrundlagen im Zeitablauf aus politischen Gründen zu einer Belastungsverschiebung zu den

---

[23] Auch unter den — hier nicht behandelten — administrativen Gesichtspunkten. Für eine Diskussion der administrativen Durchführbarkeit einer Wertschöpfungsabgabe, insbesondere am Beispiel der (additiven) Ermittlung der betrieblichen Wertschöpfung nach § 6a, Abs. 2, Berlin-Förderungs-Gesetz, siehe: G. *Busch*, S. *Hellmer* u. a. S. 216ff.).

[24] Tendenziell wird dabei die Merkbarkeit „fiskalischer Ansätze" höher einzuschätzen sein als die von „Wertschöpfungsabgabe-Ansätzen".

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Unternehmen führen könnte. Dem steht allerdings die Erfahrung gegenüber, daß — nicht zuletzt auf Grund der höheren internationalen Mobilität des Faktors Kapital im Vergleich zum Faktor Arbeit — die Entwicklung der jüngeren Vergangenheit keine Verschiebung der Steuerstruktur zu Lasten der (direkt) unternehmensbezogenen Steuern, sondern eher das Gegenteil zeigt, wobei freilich zwischen den einzelnen Staaten erhebliche Unterschiede bestehen können (wenn man etwa die Tendenz der Steuerreformen in der Bundesrepublik Deutschland und in den USA vergleicht).

Geht man aus von Strategien einer Fiskalisierung der sozialen Sicherheit, so bedeutet dies — etwa bei einem System entsprechend der Schweizerischen Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) — eine Lockerung bzw. — bei Systemen einer beitragsunabhängigen „Volkspension" — einen völligen Entfall der Äquivalenzbeziehung zwischen Finanzierungs- und Leistungsseite. In der Regel wird dies zu einer stärker egalitären Leistungsstruktur führen. Allerdings sind auch hier wieder Struktur- und Niveaueffekte zu unterscheiden. Denn die Einkommensersatzfunktion solcher Systeme wird in der Regel vergleichsweise geringer sein und daher für die Mehrzahl der Beschäftigten einer Ergänzung durch Formen einer strikt nach dem Versicherungsprinzip organisierten — privaten oder öffentlichen — Altersvorsorge bedürfen.

Insgesamt zeigt sich demnach, daß die Fragen einer Wertschöpfungsabgabe und der damit verbundenen Beschäftigungseffekte nicht unabhängig diskutiert werden können vom Gesamtproblem der künftigen Stellung und Organisation des Systems der sozialen Sicherheit. Aus der Sicht des Verfassers dieses Beitrages ist dabei aber jedenfalls davon auszugehen, daß eine im wesentlichen unveränderte Fortschreibung des gegenwärtigen Sozialversicherungssystems, wie es sich in der Bundesrepublik Deutschland und in Österreich, nicht zuletzt unter dem Einfluß des Vereins für Socialpolitik historisch entwickelt hat, aus ökonomischen und soziologischen Gründen nur mehr beschränkt möglich sein dürfte.

Literaturverzeichnis

Busch, G., *Hellmer*, S. u. a.: Wertschöpfungsbezogene Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Pensionsversicherung. L. Boltzmann-Institut für Wachstumsforschung im Auftrage des Bundesministeriums für Soziale Verwaltung, Wien 1984.

Commission of the European Communities, Social Security Financing: A Study by a Group of Independent Experts, Brüssel 1986.

Elixmann et al.: Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen alternativer Bemessungsgrundlagen für die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Tübingen 1985.

Euzéby, A.: Modalitäten der Finanzierung der sozialen Sicherheit und die Beschäftigung, in: Die Finanzierung der sozialen Sicherheit und ihre Wirkungen auf die Beschäftigung, Kommission der Europäischen Gemeinschaft, Brüssel 1983.

Feldstein, M. S.: The Incidence of Social Security Payroll Tax: Comment, in: American Economic Review, 62, 1972, p. 735ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Holmlund, B.: Payroll Taxes and Wage Inflation. Scandinavian Journal of Economics, 1/1983, pp. 1–15.

Hujer, R., R. *Schulte zur Surlage*: Wertschöpfung als Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Frankfurt a. M. 1980.

von Löffelholz, H. D.: Struktureffekte einer Maschinensteuer — Eine Modellanalyse zur Umbasierung des Arbeitgeberanteils an den Sozialversicherungsbeiträgen, in: Mitteilungen des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, 34. Jahrgang, Heft 3/1983.

Mackscheidt, K.: Alternative Bemessungsgrundlagen für die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, In: Hansmeyer, K. H. (Hrsg.) Staats-Finanzierung im Wandel, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N. F., Band 134, Berlin 1983.

Maynard, A.: Die Auswirkungen der Modalitäten der Finanzierung der sozialen Sicherheit auf die Beschäftigung, in: Die Finanzierung der sozialen Sicherheit und ihre Wirkungen auf die Beschäftigung, Kommission der Europäischen Gemeinschaft, Brüssel 1983.

Nowotny, E.: Der öffentliche Sektor — Einführung in die Finanzwissenschaft, Berlin-Heidelberg 1987.

Rürup, B.: Alternative Beitragsbemessungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung in einnahmentheoretischer Sicht, in: Hansmeyer, K. H. (Hrsg.): Staatsfinanzierung im Wandel, Schriftenreihe des Vereins für Socialpolitik, N. F., Band 134, Berlin 1983.

— (unter Mitarbeit v. R. Hujer): Strukturpolitische Aspekte eines Wertschöpfungsbeitrages, (Gutachten für die SPD-Fraktion des Deutschen Bundestages), Darmstadt, 1986.

Saunders, P., *Klau*, F.: The Role of the Public Sector. OECD Economic Studies, 4/1985, Paris 1985.

Scherf, W.: Die beschäftigungspolitische und fiskalische Problematik der Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung, Frankfurt a. M. u. a. O. 1987.

Schmähl, W., *Henke*, K. D., *Schellhaaß*, H. M.: Änderung der Beitragsfinanzierung in der Rentenversicherung? — Ökonomische Wirkungen des Maschinenbeitrags, Baden-Baden 1984.

Schmähl, W.: Zur finanziellen Ergiebigkeit von Wertschöpfungsabgaben und lohnbezogenen Beiträgen in der Sozialversicherung bei ökonomischen und demographischen Strukturwandlungen. Fachbereich Wirtschaftswissenschaft FU Berlin, 4/1987.

Schulte zur Surlage, R.: Qualifikationsstruktur der Arbeitsnachfrage, Frankfurt 1985.

Schulz, E.: Potentielle Beschäftigungseffekte der Maschinensteuer, Frankfurt a. M. u. a. O. 1986.

Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium der Finanzen: Gutachten zur Reform der Gemeindesteuern in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1982.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitskreis 4

Leitung: Eduard Gaugler, Mannheim

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Unternehmensübergreifende Normierung des Ausbildungssystems Ursache für ungenügende Anpassung an die technisch-ökonomische Entwicklung?

Von *Peter Meyer-Dohm*, Wolfsburg

1. Einleitung

Die Beschäftigung mit Fragen der Ausbildung hat eine lange Tradition im Verein für Socialpolitik. Bereits 1875 befaßte man sich auf einer Tagung mit Problemen der Lehrlingsausbildung. Im Mittelpunkt der Kritik stand damals der Einsatz der Auszubildenden als billige Arbeitskraft: Der Lehrling ist „nur Lauf- und Arbeitsbursche, zuweilen Küchenmagd und Kindermädchen, nur in der Zwischenzeit, oft wenn bereits Feierabend sein sollte, werden ihm die ersten Handgriffe beigebracht".[1] Nicht zuletzt wegen des häufigen vorzeitigen Verlassens der Lehre erfolgte eine Ausbildung für „begrenzte Hantierung", um möglichst bald aus dem Lehrling Gewinn zu ziehen.[2]

Die Konsequenzen dieser unzureichenden Qualifizierung für die Wirtschaft wurden ebenfalls erkannt. So stellten viele Tagungsredner fest, daß die deutschen Waren auch wegen der schlechten Ausbildung eine mangelnde Qualität aufwiesen und damit nicht international konkurrenzfähig seien.[3] Zur Regelung bestimmter Mindestanforderungen wurden daher damals „Normativvorschriften" gefordert.[4]

Während man 1875 noch einen Regelungsbedarf im Bildungsbereich zu erkennen glaubte, stellt sich heute im Rahmen der allgemeinen Deregulierungsdiskussion die Frage nach einem Abbau staatlicher Regeln.[5] Die Einengung der betrieblichen Handlungsfreiheit durch Vorschriften und Normen wird vor allem wegen der vermuteten wettbewerbsverzerrenden Wirkungen sowie der zu

[1] Franz *Bujarski*: Gutachten, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. X, Die Reform des Lehrlingswesens, Leipzig 1875, S. 148.

[2] Vgl. Rolf *Schöfer*: Berufsausbildung und Gewerbepolitik: Geschichte der Ausbildung in Deutschland, Frankfurt, New York 1981, S. 103 und S. 106.

[3] Vgl. ebenda, S. 107. Siehe auch Franz *Reuteaux*: Briefe aus Philadelphia, Braunschweig 1877. Auf den Zusammenhang von Ausbildung und Wirtschaftsentwicklung geht auch Karl *Bücher* ein. Vgl. Karl *Bücher*: Die gewerbliche Bildungsfrage und der industrielle Rückgang, Eisenach 1877.

[4] Vgl. Rolf *Schöfer*, a. a. O., S. 107.

[5] Vgl. Carl Christian *von Weizsäcker*: Staatliche Regulierung — positive und normative Theorie, in: Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, Heft 3/1982, S. 325 und Egon *Tuchtfeldt*: Soziale Marktwirtschaft als wirtschafts- und gesellschaftspolitische Aufgabe, in: Politische Studien, Jg. 37 (1986), S. 639f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

beobachtenden Senkung der Innovations- und Investitionstätigkeit in den regulierten Bereichen kritisiert.[6]

Die Deregulierungsbewegung setzte Ende der 70er Jahre in den USA ein: Der Lockerung von Preisvorschriften und Zulassungsbeschränkungen im Flugverkehr folgte der Abbau staatlicher Vorschriften im Fernmeldewesen, im Bank- und Börsengewerbe, auf dem Energiesektor und im Transportwesen.[7]

Ob eine solche Deregulierung auch für das Ausbildungssystem gefordert werden muß, soll im folgenden geprüft werden. Wir leben in einer dynamischen, durch ständigen Wandel gekennzeichneten Gesellschaft. Überall zeigen sich merkbare Veränderungen — in unseren Denk- und Verhaltensweisen, den politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, der technischen Ausrüstung, den Produktions- und Organisationsmethoden und anderen Bereichen mehr. Diese Veränderungen vollziehen sich in unterschiedlicher Geschwindigkeit, treten auch schubweise auf und fordern Neuorientierungen heraus. Die Unternehmung ist in einer sich vielfältig wandelnden Umwelt ebenfalls zu — teilweise tiefgreifenden — Wandlungen genötigt. Gleichzeitig erweist sie sich auch als innovativer Akteur im Prozeß der Veränderungen.

Die Aufgabe des betrieblichen Bildungswesens besteht dabei vornehmlich in der qualitativen Anpassung der Humanressourcen an die Erfordernisse des Unternehmens.[8] Die betriebliche Ausbildung muß daher unter Berücksichtigung des ökonomisch-technischen Wandels erfolgen. Angesichts der Geschwindigkeit des sich in der Umwelt und der Unternehmung vollziehenden Wandels stellt sich die Frage, ob dieser Anspruch sich vereinbaren läßt mit den Rigiditäten, die zwangsläufig mit Normierungen verbunden sind.

Zur Klärung dieser Frage bedarf es in einem ersten Schritt der Darstellung des Ausbildungssystems und der wesentlichen staatlichen Regeln. In einem zweiten Schritt werden die Auswirkungen dieser Normierung beschrieben und aus Sicht der jeweiligen Interessengruppen beurteilt — insbesondere im Hinblick auf die Anpassungsfähigkeit der Ausbildung an den technisch-ökonomischen Wandel. Im letzten Teil des Beitrages soll auf die neuen Ausbildungsordnungen für Metall- und Elektroberufe eingegangen und ein Ausblick auf die geplante Umsetzung der Neuordnung gegeben werden.

2. Das duale System der Berufsausbildung

Die Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland wird in einem dualen System kooperativ von den i. d. R. privaten Betrieben und den

---

[6] Vgl. zur Kritik an der öffentlichen Regulierung Gerhard *Aschinger*: Regulierung und Deregulierung, in: WiSt, Heft 11, November 1985, S. 549.

[7] Vgl. ebenda.

[8] Vgl. Peter *Meyer-Dohm*: Betriebliche Bildungsarbeit im technischen und strukturellen Wandel, in: Franz *Coester* (Hrsg.): Bildung, Beruf, Beschäftigung — Zukunftsperspektiven der jungen Generation, Bad Honnef 1987, S. 115ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

öffentlichen Berufsschulen durchgeführt. Die Betriebe der Wirtschaft übernehmen in diesem System die stärker praxisorientierte Seite der Berufsausbildung, während in den staatlichen Berufsschulen die dazugehörigen theoretischen Kenntnisse vermittelt werden. Der Auszubildende hat somit eine Doppelrolle: Er ist Schüler und — auf der Grundlage des mit dem Unternehmen geschlossenen Ausbildungsvertrages — Auszubildender zugleich (vgl. Abb. 1).

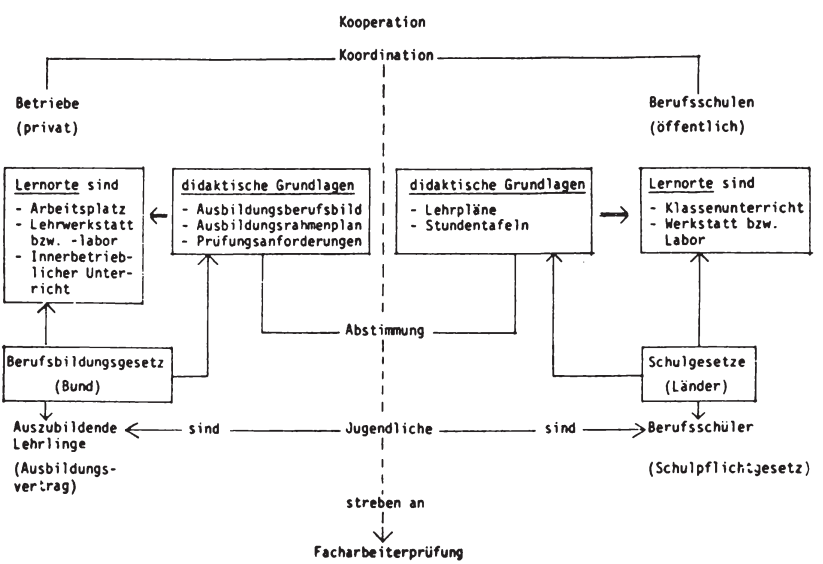
Die Berufsausbildung erfolgt in einem föderativen System mit unterschiedlichen Kompetenzen von Bund und Ländern. Während ein Bundesgesetz die betriebliche Ausbildung regelt, sind die Länder für die Gestaltung des Berufsschulunterrichts verantwortlich.

Diese verteilten Zuständigkeiten müssen nicht zwangsläufig zu unterschiedlichen, miteinander nicht zu vereinbarenden Lösungen für Bildungsaufgaben führen. Die Ständige Konferenz der Kultusminister nimmt die notwendige Abstimmungsaufgabe wahr und bemüht sich um die Verfolgung gemeinsamer Ziele.

3. Die unternehmensübergreifende Normierung des Ausbildungssystems

Die wichtigste Rechtsgrundlage für die Berufsausbildung ist das 1969 vom Bundestag beschlossene Berufsbildungsgesetz (BBiG), das die Rahmenbedingungen für die betriebliche Berufsausbildung fixiert. Es regelt im wesentlichen:

Die pädagogische Struktur des dualen Systems



DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

— das Berufsausbildungsverhältnis (Abschluß und Inhalt des Ausbildungsvertrages, Beginn und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses);
— die Zuständigkeiten der Berufsbildungsausschüsse und des Bundesinstituts für Berufsbildung;
— die Ordnung der Berufsbildung (Berechtigung zum Einstellen und Ausbilden, Erlaß von Ausbildungsordnungen, Prüfungswesen, Regelung und Überwachung der Berufsausbildung).[9]

Eine unternehmensübergreifende Normierung der Berufsausbildung erfolgt vor allem durch
— den Erlaß von Mindestanforderungen an die Eignung der Ausbildungsstätte sowie des Ausbildenden und
— die Festlegung von Mindestausbildungsinhalten mittels der Ausbildungsrahmenpläne der Ausbildungsordnungen.

3.1 Öffentlich-normative Eignungsvoraussetzungen

Ein Unternehmen ist nur dann berechtigt — nicht verpflichtet — auszubilden, wenn
— Art und Umfang der produzierten und abgesetzten Güter und Dienstleistungen sowie die angewandten Produktions- und Arbeitsverfahren eine Vermittlung der Kenntnisse und Fertigkeiten entsprechend der Ausbildungsordnung gewährleisten;
— die für die Vermittlung der Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlichen Einrichtungen und Ausbildungsplätze vorhanden sind;
— das Ausbildungspersonal die notwendige persönliche und fachliche Eignung besitzt, die (gemäß der 1982 erlassenen Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft/Ausbilder-Eignungsverordnung) durch eine Prüfung nachzuweisen ist;
— die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zu der Zahl der Ausbildungsplätze bzw. der beschäftigten Fachkräfte steht.

Diese öffentlich-normativen Eignungsvoraussetzungen, die eine gewisse Mindestqualität der betrieblichen Berufsausbildung gewährleisten sollen, bewirken keine entscheidende Einschränkung des betrieblichen Handlungsspielraums.

3.2 Unternehmensübergreifende Normierung der Ausbildung(sinhalte) durch Ausbildungsordnungen

Ein unmittelbar wirkender und gewichtiger Einfluß auf die Ausbildung wird durch die als Rechtsverordnung vom jeweils verantwortlichen Fachminister im

[9] Vgl. Wolfgang *Stratenwerth*: Betriebliche Berufsausbildung, in: Udo *Müllges* (Hrsg.): Handbuch der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bd. 2, Düsseldorf 1979, S. 384ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft erlassene Ausbildungsordnung[10] ausgeübt. Die Zuständigkeit für Berufe in Industrie, Handel und Handwerk liegt beim Wirtschaftsminister.

Ausbildungsordnungen enthalten Angaben über
— das Ausbildungsberufsbild (Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der Berufsausbildung sind),
— den Ausbildungsrahmenplan (Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse),
— die Prüfungsanforderungen.[11]

Der Auszubildende besitzt einen einklagbaren Anspruch auf die Vermittlung der in der Ausbildungsordnung festgelegten Fertigkeiten und Kenntnisse.

Ausbildungsordnungen können auf Initiative von Fachverbänden, Unternehmerorganisationen, Gewerkschaften, Spitzenverbänden der zuständigen Stellen, dem Bundesinstitut für Berufsbildung oder den zuständigen Bundesministern erstellt oder überarbeitet werden. Dazu bedarf es eines mehrstufigen Entwicklungs- und Abstimmungsprozesses, der sich wegen der zu lösenden Sachprobleme und vor allem auch wegen der Vielzahl der zu beteiligenden Stellen kompliziert[12] und sehr zeitaufwendig gestaltet (siehe Abb. 2). So wurden bereits 1978 Eckdaten für die Neuordnung der industriellen Metallberufe zwischen den zuständigen Sozialparteien verabschiedet; der Erlaß der Ausbildungsordnung erfolgte allerdings erst 1987, also nach 9 Jahren.

In Anbetracht solch langwieriger Verfahren und der Geschwindigkeit des Wandels der Umwelt wie auch der Unternehmung — ein Wandel, der sich nicht nur kontinuierlich und damit vorhersehbar, sondern auch in Sprüngen vollzieht — erweist sich eine ständige Modernisierung der Berufsbilder und Ausbildungsordnungen in Abhängigkeit vom technisch-ökonomischen Fortschritt als nicht in ausreichendem Umfang durchführbar. Die im Ausbildungsrahmenplan festgeschriebenen Inhalte müssen daher so allgemein formuliert werden, daß sie eine Anpassung an den jeweiligen Wissenstand erlauben. Diese Notwendigkeit wurde erkannt und bereits 1974 — vom ehemaligen Bundesausschuß für Berufsbildung — die Empfehlung ausgesprochen, Ausbildungsberufe nur dann anzuerkennen, wenn ein hinreichender Bedarf an entsprechenden Qualifikationen, der zeitlich unbegrenzt und einzelbetriebsunabhängig ist, besteht.[13]

[10] Die erste staatliche, d. h. nicht durch die Zünfte bestimmte Ausbildungsordnung wurde 1802 für das Manufakturwesen erlassen. Vgl. Rolf *Schöfer*, a. a. O., S. 33.

[11] Vgl. Joachim *Münch*: Das berufliche Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland, Luxemburg 1982, S. 112 und Hermann *Benner*: Ordnung der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe, Heft 48 der Berichte zur beruflichen Bildung, Berlin 1982, S. 37ff.

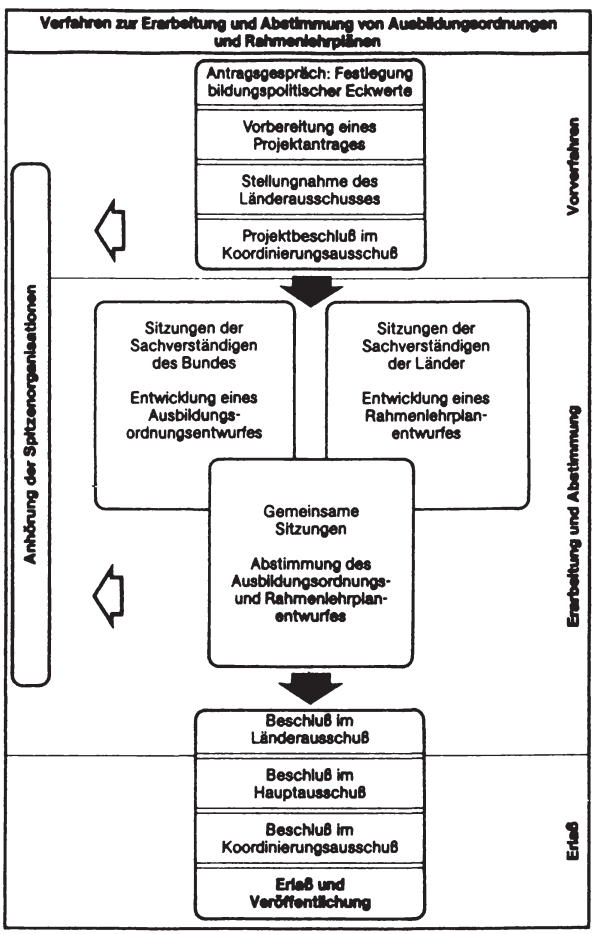
[12] Zu den wissenschaftlichen Verfahren zur Er-/Überarbeitung von Berufsinhalten siehe Armin *Hegelheimer*: Berufsanalyse und Ausbildungsordnung — Eine Problemstudie über die Bedeutung von Arbeits- und Berufsanalysen für die Entwicklung von Ausbildungsberufen, Bd. 49 der Schriften zur Berufsbildungsforschung, Berlin 1977, S. 20ff.

[13] Vgl. Hermann *Benner*, a. a. O., S. 54 und Joachim *Münch*: Politik und Reform der beruflichen Bildung, in: Udo *Müllges*, a. a. O., S. 456.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Bei einer diesbezüglichen Untersuchung der Ausbildungsordnungen stellt man fest, daß die Berufsbilder nur sehr grob umrissen werden und die Ausbildungsrahmenpläne, die heute noch nicht für jeden Ausbildungsberuf existieren, ebenfalls keinen hohen Detaillierungsgrad aufweisen. Die Art der zu verwendenden Anlagen und Hilfsmittel wurde jedoch entsprechend dem zum Zeitpunkt des Erlasses üblichen Stand der Technik fixiert.

Die neuen Ausbildungsrahmenpläne für die Elektro- und Metallberufe enthalten für die ersten beiden Ausbildungsjahre einerseits sehr viel genauere Vorschriften, besitzen aber andererseits eine weitaus größere Flexibilität hinsichtlich der einzusetzenden Werkzeuge und Betriebsmittel.



DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

3.3 Der Einfluß der (Abschluß-)Prüfungen auf die Gestaltung der Ausbildung

Eine deutlich stärkere Regulierung als durch Berufsbilder und Ausbildungsrahmenpläne erfährt das Ausbildungssystem durch die (Abschluß-)Prüfungen. Es handelt sich dabei um eine pragmatische Interpretation der Ausbildungsordnung[14] und ein „wichtiges Steuerungsinstrument der Berufsausbildung"[15]. Durch die inhaltliche Vorgabe des in Prüfungen abgefragten Stoffes werden die Lehrenden — und dies gilt für jeden so normierten Ausbildungsgang — zur Vermittlung der für den erfolgreichen Abschluß der Prüfungen erforderlichen Qualifikationen gezwungen. Die Prüfungsfragen werden auf Basis der sog. Prüfungsparagraphen der Ausbildungsordnung zu jedem Prüfungstermin erstellt, so daß bei dieser die Autonomie privater Ausbildung am stärksten einengenden Regulierung also die Möglichkeit einer laufenden Anpassung an den technisch-ökonomischen Wandel besteht.

a) Das Verfahren zur Erstellung der Prüfungsaufgaben

Die Kompetenz für die Gestaltung der Abschlußprüfungen — dazu zählt auch die Erstellung der Prüfungsaufgaben und die Abnahme der Prüfung — liegt bei den „zuständigen Stellen", den Kammern.[16]

Das entscheidende Mitwirkungs- und Beschlußorgan der zuständigen Stelle ist der Berufsbildungsausschuß[17], dem je sechs Beauftragte der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sowie sechs Lehrer von berufsbildenden Schulen angehören, letztere nur mit beratender Stimme.[18] Damit besteht prinzipiell die Möglichkeit, durch die als Rechtsvorschrift vom Berufsbildungsausschuß zu jedem Prüfungstermin beschlossene und damit dem jeweiligen Wissens- und Technikstand weitgehend anpaßbare Prüfungsordnung die Ausbildung zwar nicht entsprechend den Bedürfnissen des einzelnen Betriebes, so doch gemäß den Erfordernissen der Gesamtheit der in der Region ansässigen Betriebe zu beeinflussen.

Laut § 14 der vom Bundesausschuß für Berufsbildung einstimmig beschlossenen Musterprüfungsordnung ist der Prüfungsausschuß der zuständigen Stelle jedoch „gehalten, überregional erstellte Prüfungsaufgaben zu übernehmen".

---

[14] Vgl. Erich *Dauenhauer*: Berufsbildungspolitik, Berlin, Heidelberg, New York 1981, S. 331.

[15] Wolfgang D. *Winterhager*: Reform der Berufsbildung, Berlin, New York 1974, S. 189.

[16] Für die Berufsausbildung in Gewerbebetrieben (ohne Handwerksbetriebe) ist die Industrie- und Handelskammer zuständig. Zu den Zuständigkeiten der einzelnen Kammern siehe Joachim *Münch*, a. a. O., S. 63f.

[17] Zu den Kompetenzen des Berufsbildungsausschusses siehe ebenda, S. 66.

[18] Zu dem Verfahren der Benennung der Ausschußmitglieder vgl. Wolfgang *Stratenwerth*, a. a. O., S. 389f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Da die Formulierung von Prüfungsaufgaben sehr zeitaufwendig und kostenintensiv ist, folgen die Prüfungsausschüsse der zuständigen Stelle in der Regel dieser Empfehlung und übernehmen die zentral von der Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle der Arbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg (abgekürzt: PAL, angesiedelt bei der IHK Stuttgart)[19] angefertigten und regionale Besonderheiten nicht berücksichtigenden Aufgaben. Durch die Mitarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeauftragten in den PAL-Fachausschüssen besteht aber auch bei zentral erstellten Aufgaben die Möglichkeit, diese den sich im Zeitablauf wandelnden Belangen der Praxis anzupassen. Ein umfangreicheres Set von Prüfungsaufgaben, aus denen in Abhängigkeit von den regionalen und betrieblichen Eigenheiten ausgewählt werden könnte, wäre ein wichtiger und auch in baldiger Zukunft zu realisierender Beitrag zu einer stärkeren Orientierung der gestellten Prüfungsaufgaben an den betrieblichen Erfordernissen.

b) Geringe Beschäftigungsbezogenheit der Prüfungen

In scheinbarem Widerspruch dazu stehen die häufig geäußerten Klagen über die geringe Beschäftigungsbezogenheit von Prüfungen.[20] Diese Praxisferne hat — so wird in der Literatur gefolgert — eine „Ausbildungsverstellung" der Betriebe zur Folge. „Sie bilden, um die Durchfallquote gering zu halten, prüfungsgerecht statt produktionsgerecht aus ..."[21] bzw. „fahren ein Doppelprogramm: hier gezielte Prüfungsvorbereitung, dort arbeitsplatzverwertbare Qualifikationsvermittlung"[22].

Die z. T. fehlende Praxisrelevanz der Prüfungen wird vor allem auf drei Faktoren zurückgeführt:
— die Dominanz programmierter Prüfungsverfahren;
— die zur Verabschiedung von Prüfungen notwendige Zustimmung jeder Interessengruppe;
— die Verschulung an betrieblichen Lernorten und Loslösung der Ausbildung vom Betrieb.[23]

Programmierte Prüfungen, die wegen ihrer Bearbeitungs- und Auswertungseinfachheit allgemein Anwendung finden, eignen sich z. Z. bestenfalls für die Beurteilung des Faktenkenntnisstandes; Schlüsselqualifikationen allerdings können auf diese Weise kaum bewertet werden. Im Bemühen um eine gerechte

---

[19] Für die Entwicklung und Verabschiedung der Prüfungsaufgaben bestehen Fachausschüsse, in denen in der Regel 9–12 von den Industrie- und Handelskammern der einzelnen Bundesländer benannte Fachleute tätig sind. Zur Zusammensetzung dieser Ausschüsse siehe „Die Fachausschüsse der PAL", in: PAL aktuell, Heft 1/1979, S. 6ff.

[20] Vgl. Erich *Dauenhauer*, a. a. O., S. 332.

[21] Ebenda, S. 72.

[22] Ebenda, S. 335.

[23] Vgl. ebenda, S. 170ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Bewertung werden zudem nur solche Inhalte für prüfungsfähig erklärt, die exakt zu messen sind; dies begünstigt die Beibehaltung programmierter Prüfungen.

Gegenstand der Prüfung wird zudem nur, was die Zustimmung aller Beteiligten findet. „Worüber sich die Interessenträger nicht einig werden (Strukturqualifikationen, soziale Qualifikationen), dies kann auch nicht in Prüfungen eingehen"[24]. Die Folge dieser „Vermeidungsstrategie" sei — so die Behauptung in der Fachliteratur — eine ausschnitthafte, Mängel aufweisende Berufsausbildung. Untersuchungen, die diese These belegen, existieren jedoch nicht, und zumindest für die Berufsausbildung in Großunternehmen — und dies kann ich aus meiner Kenntnis vieler Unternehmen mit Gewißheit sagen — trifft sie nicht zu. Die für das Berufsleben erforderlichen und in der Ausbildung zu vermittelnden Qualifikationen können auch aus Gründen der Prüfungsökonomie und der Prüfungstechnik — manches entzieht sich der Überprüfung — weder quantitativ noch qualitativ umfassend in der Prüfung abgefragt werden. Die Tendenz, die Prüfungsinhalte an konsensfähigen, allgemeinverbindlichen und betriebsunabhängigen Standards auszurichten, kann allerdings zu einer Festlegung von Qualifikationszielen in Form von Minimalstandards und damit zu einer Abwertung des Abschlußzeugnisses als Qualifikationsnachweis führen.[25]

Fast alle Großunternehmen und viele Mittelbetriebe praktizieren bislang noch ein schulisch organisiertes betriebliches Ausbildungssystem, das gekennzeichnet ist durch

— die zeitweise Ausbildung in von der Produktion (räumlich) getrennten Lehrwerkstätten,
— die Zunahme des innerbetrieblichen Unterrichts und
— theoriesystematische Organisation der Kenntnisvermittlung.[26]

Die Ausbildung in der Produktion[27] fördert zwar den Erwerb einer „Arbeitsplatzqualifikation", kann allerdings, da vom Arbeitsanfall und den jeweiligen Aufträgen abhängig, weniger planmäßig und systematisch sowie — aufgrund der hohen Spezialisierung in Industriebetrieben — nicht in jedem Fall umfassend genug erfolgen. Die Pädagogisierung der Ausbildung, die eher dem Ziel einer „theoriegerechten Qualifikation und Verrichtungspraxis" dient, ermöglicht zudem die Vermittlung einer größeren Stoffülle. Es sprechen also durchaus

---

[24] Ebenda, S. 332.

[25] Vgl. Wolfgang *Stratenwerth*, a. a. O., S. 417. Eine einheitliche Qualität der Berufsausbildung auf einem hohen Niveau kann dadurch nicht sichergestellt werden. So Heinrich *Mäding*: Effizienz und Effektivität — Kriterien zur Beurteilung des beruflichen Ausbildungssystems und der Ausbildungspolitik, in: Bernhard *Külp*, Heinz-Dieter *Haas* (Hrsg.): Soziale Probleme der modernen Industriegesellschaft, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 92/II, Berlin 1977, S. 744.

[26] Vgl. Wolfgang *Stratenwerth*, a. a. O., S. 172.

[27] Zu dem Vergleich von produktionsgebundenem und schulischem Lernen siehe ebenda, S. 170.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gewichtige Gründe für die Einrichtung von betrieblichen Lehrwerkstätten — die im übrigen bereits auf der erwähnten Tagung des Vereins für Socialpolitik im Jahre 1875 gefordert wurde[28] — und der Berücksichtigung pädagogischer Erkenntnisse bei der Ausbildung. Erfolgt die Ausbildung jedoch überwiegend in Lehrwerkstätten durch bereits seit Jahren im Bildungswesen tätige Ausbilder, die kaum noch Kontakt zum Betrieb haben, so besteht die Gefahr einer nicht in ausreichendem Maße an den Erfordernissen der Praxis orientierten Ausbildung. Diese Tendenz wird gefördert durch die Dominanz des berufsschulischen Stoffes bei den Prüfungen[29] und die Vorgabe umfassender theorieüberlasteter Kenntniskataloge[30].

4. Auswirkungen der unternehmensübergreifenden Normierung auf das Ausbildungssystem

Welche Auswirkungen haben die dargestellten unternehmensübergreifenden Normierungen auf das Ausbildungssystem?[31] Behindern diese Regulierungen, die — wie gezeigt wurde — weniger durch den Staat selbst fixiert als vielmehr von den Interessengruppen — allerdings auf staatliche Veranlassung — vereinbart wurden, die erforderliche Anpassung an die durch den technisch-ökonomischen Wandel geprägten Strukturen im Unternehmen?

Die unternehmensübergreifende Festlegung der Ausbildungsinhalte zwingt die Unternehmen, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, die in der Regel, d. h. in der Mehrzahl der Unternehmen, benötigt werden. Diese prüfungsrelevanten Anforderungen können in zweifacher Hinsicht von den betriebsnotwendigen Erfordernissen abweichen. Zum einen muß der Ausbildungsbetrieb im Unternehmen nicht einsetzbare Qualifikationen vermitteln — es handelt sich damit aus Unternehmenssicht um eine (verordnete) Fehlinvestition. Zum anderen kann die Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb Kenntnisse erfordern,

---

[28] Vgl. Rolf *Schöfer*, a. a. O., S. 110.

[29] „Die ‚betrieblichen' Prüfungen der zuständigen Stellen (Kammern) haben nachweislich bis zu 90 % berufsschulischen Stoff zum alleinigen Gegenstand." Erich *Dauenhauer*, a. a. O., S. 330.

[30] Vgl. ebenda, S. 331.

[31] Binkelmann/Schneller untersuchen vier mögliche Reaktionsformen der Unternehmen auf öffentlich-normative Regelungen der Berufsausbildung:

1. Verzicht auf eigene Berufsausbildung und Einstellung ausreichend qualifizierter Mitarbeiter.
2. Nutzung überbetrieblicher Ausbildungsleistungen.
3. Konzentration auf weniger stark geregelte Bildungsaktivitäten (Ausbau der Fort- und Weiterbildung zu Lasten der Ausbildung).
4. Auslegung und Einsatz der normativen Regelungen zur Absicherung der betrieblichen Interessen.

Vgl. Peter *Binkelmann*, Irmtraut *Schneller*: Berufsbildungsreform in der betrieblichen Praxis — Eine empirische Untersuchung zur Wirksamkeit öffentlich-normativer Regelungen, Frankfurt, München 1975.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

deren Vermittlung zwar nicht vorgeschrieben ist, aber dennoch — in der Ausbildungszeit, falls die prüfungsrelevante Stoffmenge dieses erlaubt, oder nach der Ausbildung — erfolgen muß.[32]

Bei den prüfungsrelevanten, nicht betriebsnotwendigen Fähigkeiten und Kenntnissen lassen sich verschiedene Typen unterscheiden:
— veraltete, generell nicht mehr verwertbare Fähigkeiten und Kenntnisse,
— in der Zukunft im Unternehmen erforderliche Fähigkeiten und
— Qualifikationen, die in anderen Unternehmen benötigt werden.

Die Festschreibung von Ausbildungsinhalten, die nur in einzelnen Betrieben — z. B. aufgrund der noch verwandten rückständigen Produktionsverfahren — verwertbar sind, ist sowohl aus Sicht der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer eindeutig negativ zu beurteilen und volkswirtschaftlich als Fehlinvestition abzulehnen.

Bei den in Zukunft einsetzbaren, nicht betriebsspezifischen Qualifikationen kann es sich einerseits um Fähigkeiten und Kenntnisse handeln, die in dem Unternehmen zwar bereits an einzelnen Arbeitsplätzen, nicht aber an dem für den Auszubildenden vorgesehenen Arbeitsplatz/-bereich erforderlich sind; andererseits zählen dazu auch Qualifikationen, die z. B. erst bei Einführung neuer Produktionsmethoden nutzbar sind. Werden die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten innerhalb eines vertretbaren Zeitraums, solange sie noch nicht in Vergessenheit geraten sind, abgerufen, so ist diese Qualifikationsvermittlung aus betrieblicher Sicht durchaus als eine — wenngleich erst langfristig wirksam werdende — Investition anzusehen. Eine breite Ausbildung der Mitarbeiter erhöht wesentlich ihre Einsatzfähigkeit und erleichtert daher die Personaleinsatzplanung, während ein im Unternehmen bislang nicht ausgeschöpftes Qualifikationspotential der beschriebenen Art die Einführung neuer Techniken zumindest stark erleichtert (keine weiteren Humankapitalinvestitionen mehr erforderlich, kein Widerstand der Betroffenen abzubauen), u. U. sogar initiiert, wenn — wie zunehmend gefordert wird — bei der Planung und Beschaffung von Anlagen[33] die vorhandenen Qualifikationen Berücksichtigung finden. Die Fixierung der Ausbildungsordnungen sowie die Erarbeitung von Prüfungsaufgaben erfolgt zudem durch Fachleute, die möglicherweise genauere Kenntnisse als ein Mitarbeiter eines Klein- oder Mittelbetriebes über Techniken der Zukunft und die sich daraus ergebenden Ausbildungsnotwendigkeiten besitzen. Auch die Lern- und Partizipationsfähigkeit und -bereitschaft sowie die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen[34] wird durch die umfassende Ausbildung gefördert.

---

[32] Bei kurzfristiger Orientierung der Auszubildenden an den Prüfungsanforderungen fehlt u. U. ein gewisser Lernanreiz.

[33] Zur Notwendigkeit eines dualen Entwurfs von Mensch-Maschine-Systemen siehe Klaus *Henning*/Burkhard *Ochterbeck*: Dualer Entwurf von Mensch-Maschine-Systemen, in: Der Mensch im Unternehmen, hrsg. von Peter *Meyer-Dohm*, Egon *Tuchtfeldt*, Ekkehardt *Wesner*, Bern, Stuttgart 1988, S. 225ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Aus Sicht des Unternehmens ist somit eine durch die betriebsübergreifende Normierung erzwungene breite Ausbildung eine langfristig sinnvolle, die Anpassung an den technisch-ökonomischen Wandel nicht hemmende Investition, selbst wenn bestimmte, während der Ausbildung erworbene Fähigkeiten der Auszubildenden im späteren Arbeitsleben nicht zum Einsatz gelangen sollten. In einer nur an kurzfristigen Zielen orientierten und nicht an überbetrieblichen Normen gebundenen Ausbildung würden diese positiven, erst in Zukunft — und damit auch nicht sicher — auftretenden Effekte unterbewertet und vernachlässigt — mit der Konsequenz, daß gerade in Zeiten hoher Kapazitätsauslastung u. U. lediglich eine mehr oder minder intensive arbeitsplatz(-bereich)bezogene Anlernung erfolgen würde.

Die vorangegangenen Ausführungen zeigen, daß die Vermittlung nicht unmittelbar im Betrieb umsetzbarer Kenntnisse nicht in jedem Fall als Ressourcenverschwendung abgelehnt werden sollte.

Die Vermittlung von Kenntnissen, die in vielen Unternehmen einsetzbar sind, bedeutet für ein Unternehmen, in dem diese Qualifikation nicht zum Einsatz gelangen kann, einen nicht sinnvollen Einsatz von Ressourcen, der noch weitere Folgekosten nach sich zieht. Der Erwerb dieser Qualifikation erhöht nämlich die Mobilität des Arbeitnehmers (Fluktuationskosten: Kosten der Suche und Einarbeitung neuer Mitarbeiter) und vermindert seine Abhängigkeit vom auszubildenden Betrieb. Die damit verbundene Stärkung seiner Position ermöglicht zudem unter bestimmten Bedingungen die Durchsetzung höherer Lohnforderungen. Eine betriebsspezifische Ausbildung ist daher in mehrfacher Hinsicht ertragswirksam: Die Ausbildungserträge besonders in der Anfangszeit der Erwerbstätigkeit werden erhöht und gleichzeitig die zu erwartende Dauer des Ertragsstromes durch die Senkung der Fluktuationswahrscheinlichkeit verlängert.[35]

Den einzelbetrieblichen Kosten des Aufbaus von Qualifikationen, die weder zum Zeitpunkt der Ausbildung noch innerhalb eines angemessenem Zeitraumes direkt eingesetzt werden können, stehen positive volkswirtschaftliche Effekte sowie Vorteile für den einzelnen Arbeitnehmer gegenüber.[36]

So garantieren betriebsübergreifend fixierte Ausbildungsinhalte eine (relativ) einheitliche Berufsausbildung. Damit erhält jeder Auszubildende die gleichen Ausbildungschancen und es entstehen keine z. B. von der Vorbildung abhängige Klassen mehr oder weniger intensiv ausgebildeter Jugendlicher. Eine solide Ausbildung besitzt einen hohen Wert für jeden Mitarbeiter, denn die Qualifika-

---

[34] Vgl. Dieter *Sadowski*: Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget, Stuttgart 1980, S. 24ff. und S. 31ff.

[35] Vgl. Heinrich *Mäding*, a. a. O., S. 777.

[36] Zu den möglichen Zielkonflikten vgl. Horst *Albach*: Zielkonflikte zwischen einzelwirtschaftlichen Entscheidungen und gesamtwirtschaftlichen (-gesellschaftlichen) Erfordernissen im Bildungssystem, in: Bernhard *Külp*, Heinz-Dieter *Haas*, a. a. O., S. 731ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tion entscheidet mit über hierarchische Position, Einkommen, Beschäftigungssicherheit und Aufstiegschancen.[37]

Die aufgrund des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung vergebenen Zeugnisse stellen einen Nachweis über bestimmte Mindestqualifikationen dar und beinhalten so wichtige Informationen, die umfangreiche Tests von Bewerbern unnötig machen und daher die Einstellung erleichtern. Es handelt sich hierbei um positive externe Effekte[38], von denen die Gesamtheit der Unternehmen, nicht jedoch der ausbildende Betrieb profitiert.[39]

Mit der zunehmenden Mobilität der Arbeitnehmer steigt auch die in einer dynamischen Gesellschaft so wichtige Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft. Von einer breiten Ausbildung erhofft man sich auch positive Auswirkungen auf die Partizipationsfähigkeit und -bereitschaft der Bürger an politischen und gesellschaftlichen Prozessen.[40]

Diese positiven Effekte einer betriebsübergreifenden Ausbildung sind es, die die Vertreter der Arbeitnehmer für eine (noch stärkere) Einbeziehung der betrieblichen Ausbildung in das öffentliche Bildungssystem und in die öffentliche Verantwortung plädieren lassen, während die Arbeitgeber eine Minimierung der gesetzlichen Regelungen präferieren.[41]

5. Maßnahmen zur Erhöhung der Anpassungsfähigkeit des Ausbildungssystems

Will man die Anpassungsfähigkeit des Ausbildungssystems erhöhen, die wesentlichen betriebsübergreifenden Regulierungen jedoch beibehalten, so gibt es dafür verschiedene Ansatzpunkte:

a) Die Aktualisierung und Flexibilisierung der Ausbildungsordnungen

Es bedarf nicht nur der Streichung nicht mehr notwendiger Ausbildungsinhalte, sondern auch eines weniger an den jeweiligen Stand der Technik gebundenen Qualifikationskataloges, der überdies mehr Spielraum für die Vermittlung betriebsspezifischer Inhalte beläßt.

---

[37] Zu den Funktionen von formalisierten Ausbildungsgängen, Prüfungen und Zertifikaten siehe Klaus *Schweikert*, Dorothea *Grieger*: Die Steuerungsfunktion von Zertifikaten und formalisierten Ausbildungsgängen für das Beschäftigungssystem, Göttingen 1975, S. 27ff.

[38] Zu den positiven externen Effekten als Grund für staatliche Eingriffe siehe Rüdiger *Soltwedel* et al.: Deregulierungspotentiale in der Bundesrepublik, Tübingen 1986, S. 13ff.

[39] Das langfristige Rekrutierungsinteresse steht damit in Konflikt mit dem kurzfristigen Verwertungsinteresse der Unternehmung. Vgl. Reinhard *Franzke*: Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, Funktionen und Probleme des „dualen Systems", Studien und Berichte des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Bd. 39, Berlin 1978, S. 17.

[40] Zu dem Beitrag der Bildung für die Stärkung der politischen, sozialen und kulturellen Kompetenz siehe Wolfgang *Stratenwerth*, a. a. O., S. 380.

[41] Vgl. Joachim *Münch*, a. a. O., S. 36.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

b) Die Ausrichtung der Prüfungsaufgaben an den jeweils vorherrschenden neuen Technologien

Die Besetzung der PAL-Fachausschüsse mit Mitarbeitern aus (technisch) fortschrittlichen Unternehmen könnte einen Beitrag zur Erreichung dieses Ziels leisten.

c) Die Einbeziehung von sozialen Qualifikationen und Schlüsselqualifikationen

Die Förderung von sozialen und Schlüsselqualifikationen sollte Bestandteil der Ausbildungsrahmenpläne werden und auch Berücksichtigung finden bei der inhaltlichen und der formalen Gestaltung der Prüfungen.

d) Förderung der Arbeitsplatzqualifikation

Die Förderung der Arbeitsplatzqualifikation erfordert zum einen die Verminderung des Anteils verschulter theoretischer Ausbildungsinhalte in den Ausbildungsordnungen und den Prüfungsanforderungen, zum anderen eine stärkere Bindung der Ausbildung an den Betrieb. Diese könnte z. B. erzielt werden durch

— enge Zusammenarbeit der in der Lehrwerkstatt ausbildenden Mitarbeiter mit den betrieblichen Ausbildern;
— Information der Ausbilder über den technischen Fortschritt (im Unternehmen);
— gemeinsame Workshops von Ausbildern und Mitarbeitern aus Produktions- sowie Planungsabteilungen;
— temporäre Mitarbeiter der Ausbilder im Betrieb.

6. Zur Bedeutung und Gestaltung der Ausbildung in einer sich wandelnden Gesellschaft

Die dargestellten Maßnahmen können zwar helfen, die Anpassungsfähigkeit des Ausbildungssystems zu erhöhen, der Grundwiderspruch zwischen dem sich beschleunigenden Wandel und der Notwendigkeit, die Ausbildungsinhalte langfristig zu planen, kann jedoch dadurch nicht gelöst werden. Für die Planung der Ausbildungsinhalte, die Beschaffung der erforderlichen technischen Ausrüstung sowie die Ausbildung sind z. Z. etwa 5 Jahre anzusetzen, d. h. man muß heute schon den innerhalb von 5 Jahren erreichten Technikstand erkennen bzw. abschätzen. Angesichts der Geschwindigkeit und Sprunghaftigkeit, mit der sich die Änderungen vielfach vollziehen, kann eine befriedigende Lösung dieses Prognoseproblems nicht erwartet werden.[42] Der technisch-ökonomische Wandel führt überdies im Zeitablauf stets zu einer Veralterung der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse.

[42] So wurden in einem Großunternehmen der Chemie (BASF) aus personalplanerischer Sicht „Prognosezeiträume, die über 5 Jahre hinausgehen, ... als unseriös verworfen". Jürgen *Maasch*: Neue Technologien — Folgerungen für die quantitative und qualitative Personalplanung, in: Klaus *Lompe* (Hrsg.): Techniktheorie — Technikforschung — Technikgestaltung, Opladen 1987, S.. 312.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Verliert die Ausbildung aus diesem Grund an Bedeutung zugunsten der Fortbildung? Diese Frage kann verneint werden. Angesichts der Unsicherheit über die zukünftige Entwicklung empfiehlt sich — statt einer auf eine bestimmte Technik zugeschnittenen Ausbildung — die Vermittlung flexibel einsetzbarer, berufsfeldbreiter Qualifikationen und die Förderung der Fundamental- oder Schlüsselqualifikationen, die so allgemeiner Natur sind, daß sie einerseits praktisch nicht durch den technisch-ökonomischen Wandel entwertet werden und andererseits die Bewältigung der notwendigen Anpassungsvorgänge erleichtern.

Einmal erworben, bleiben sie „wie feste Inseln in den unruhigen Wissens- und Könnensgezeiten erhalten."[43]

Durch die Ausbildung wird die entscheidende Lernbereitschaft und -fähigkeit erzeugt, und damit das Fundament gelegt für ein lebenslanges Lernen.[44]

7. Anforderungen an eine zukunftsorientierte Ausbildung(sordnung)

Das Fazit der bisherigen Ausführungen läßt sich in vier Thesen festhalten:

a) Das bisher übliche, sehr langwierige Verfahren zur Erarbeitung und Abstimmung von Ausbildungsordnungen erlaubt nicht die ständige Anpassung der in den Ausbildungsrahmenplänen festgeschriebenen Ausbildungsinhalte an den technisch-ökonomischen Wandel. Die Formulierung der zu vermittelnden Qualifikationen muß daher so allgemein gehalten sein, daß die Betriebe flexibel auf Veränderungen reagieren können. Die neuen Ausbildungsordnungen für die Metall- und Elektroberufe erfüllen diese Anforderung. Eine deutliche Kürzung des Verfahrens dergestalt, daß eine ständige Überarbeitung durch eine begrenzte Zahl von Experten möglich wird, sollte ebenfalls in Erwägung gezogen werden.

b) Die Prüfungsaufgaben, die im gegebenen System faktisch die Ausbildung am stärksten beeinflussen, werden zu jedem Prüfungstermin neu erstellt, so daß aktuellen Entwicklungen Rechnung getragen werden kann. Damit diese Möglichkeit genutzt wird, muß eine sorgfältige Auswahl der Prüfungsausschußmitglieder erfolgen. Nachdrücklich plädiert werden soll auch für die Erarbeitung eines umfangreichen, unterschiedliche Technikstände berücksichtigenden Aufgabenkataloges, aus dem die jeweils gestellten Prüfungsaufgaben in Abhängigkeit von den regionalen Erfordernissen ausgewählt werden können.

---

[43] Vgl. Erich *Dauenhauer*, a. a. O., S. 341.

[44] Vgl. Peter *Meyer-Dohm*: Gestaltung berufsbezogener Ausbildung, in: Gerd *Bösken* (Hrsg.): Menschliche Arbeit unter veränderten Bedingungen, Bad Honnef 1985, S. 118 ff. sowie ders.: Konzepte industrieller Aus- und Weiterbildung am Beispiel der Volkswagen AG, in: Hellmut *Lamszus*, Horst *Sanmann*: Neue Technologien, Arbeitsmarkt und Berufsqualifikation, Bern, Stuttgart 1987, S. 241 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

c) Einer (weitgehenden) Anpassung der Qualifizierungsinhalte an die Bedürfnisse des einzelnen Unternehmens — und damit einer betriebsspezifischen Ausbildung — werden durch die unternehmensübergreifende Normierung des Ausbildungssystems jedoch stets Grenzen gesetzt. Eine breite, allgemein — und nicht nur im Ausbildungsbetrieb — verwertbare Ausbildung liegt allerdings im Interesse der Auszubildenden. Die Ausbildungsordnungen stellen somit einen Kompromiß dar zwischen betrieblichen, individuellen und auch gesellschaftlichen Zielen.

d) Die Ausbildung als Abschluß des individuellen Qualifizierungsprozesses zu betrachten, wäre, selbst wenn sie sich an dem jeweils neuesten Stand der Technik orientiert, angesichts des sich ständig vollziehenden Wandels der Umwelt und der Unternehmung fatal. Der berufliche Bildungsprozeß wird nicht mit der Berufsausbildung abgeschlossen, sondern vielmehr dadurch erst eingeleitet.[45]

Viele dieser Erkenntnisse und Forderungen wurden z. B. bei der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe berücksichtigt. Die Streichung überalteter und die Hinzunahme zukunftsorientierter Ausbildungsinhalte, eine neue Strukturierung der Berufe und eine berufsfeldbreite Grundqualifizierung sind wesentliche Kennzeichen der neuen Ausbildungsordnungen.

Bei Volkswagen haben wir den Erlaß dieser neuen Ausbildungsordnungen zum Anlaß genommen, ein neues Qualifizierungskonzept zu erarbeiten und auch umzusetzen — Stichtag war der 1. September 1987 —, das unsere Berufsausbildung deutlich verändern wird.[46] Unserem neuen Ausbildungskonzept liegt ein ganzheitliches Kompetenzmodell zugrunde, das der Personal- und Sozialkompetenz neben der bislang dominierenden Fachkompetenz gleichrangige Bedeutung einräumt. Durch die Verknüpfung von methodischen, didaktischen und inhaltlichen Konzeptionen wird eine selbständige, kreative Handlungsfähigkeit der Facharbeiter zu erreichen versucht. Unser Ziel ist ein neuer Typ von Mitarbeiter, der nicht Spezialist für eine bestimmte Technik ist, sondern der vielmehr die Fähigkeit hat, sich immer wieder neu zu spezialisieren. Neben der Lernfähigkeit wird besonderer Wert gelegt auf die Entwicklung der für die Lösung der komplexen Probleme immer wichtiger werdenden Teamfähigkeit. Mit diesem neuartigen, die Erfahrungen aus vielen Modellversuchen berücksichtigenden Qualifizierungskonzept hoffen wir, mündige Mitarbeiter auszubilden, die sich nicht nur flexibel an den technisch-ökonomischen Wandel anpassen, sondern an dessen Gestaltung mitzuwirken in der Lage sind.

---

[45] Vgl. Peter *Meyer-Dohm*: Betriebliche Bildungsarbeit im technischen und strukturellen Wandel, in: Franz *Coester* (Hrsg.): Bildung, Beruf, Beschäftigung — Zukunftsperspektiven der jungen Generation, Bad Honnef 1987, S. 142ff.

[46] Vgl. Harald W. *Bongard*, Günther *Litzenberg*, Peter *Schneider*: Lebenslanges Lernen als Schlüssel für die Zukunft, in: Lernfeld Betrieb, Heft 6, August 1987, S. 12ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Literaturverzeichnis

Albach, Horst: Zielkonflikte zwischen einzelwirtschafltichen Entscheidungen und gesamtwirtschaftlichen (-gesellschaftlichen) Erfordernissen im Bildungssystem, in: Bernhard Külp, Heinz-Dieter Haas (Hrsg.): Soziale Probleme der modernen Industriegesellschaft, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 92/II, Berlin 1977, S. 731 ff.

Aschinger, Gerhard: Regulierung und Deregulierung, in: WiSt, Heft 11, November 1985, S. 545 ff.

Benner, Hermann: Ordnung der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe, Heft 48 der Berichte zur beruflichen Bildung, Berlin 1982.

Binkelmann, Peter / *Schneller*, Irmtraut: Berufsbildungsreform in der betrieblichen Praxis — Eine empirische Untersuchung zur Wirksamkeit öffentlich-normativer Regelungen, Frankfurt, München 1975.

Bongard, Harald W. / *Litzenberg*, Günther / *Schneider*, Peter: Lebenslanges Lernen als Schlüssel für die Zukunft, in: Lernfeld Betrieb, Heft 6, August 1987, S. 12 ff.

Bücher, Karl: Die gewerbliche Bildungsfrage und der industrielle Rückgang, Eisenach 1877.

Bujarski, Franz: Gutachten, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. X, Die Reform des Lehrlingswesens, Leipzig 1875.

Dauenhauer, Erich: Berufsbildungspolitik, Berlin, Heidelberg, New York 1981.

Franzke, Reinhard: Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, Funktionen und Probleme des „dualen Systems", Studien und Berichte des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Bd. 39, Berlin 1978.

Hegelmeier, Armin: Berufsanalyse und Ausbildungsordnung — Eine Problemstudie über die Bedeutung von Arbeits- und Berufsanalysen für die Entwicklung von Ausbildungsberufen, Bd. 4 der Schriften zur Berufsbildungsforschung, Berlin 1977.

Henning, Klaus / *Ochterbeck*, Burkhard: Dualer Entwurf von Mensch-Maschine-Systemen, in: Der Mensch im Unternehmen, hrsg. von Peter Meyer-Dohm, Egon Tuchtfeldt, Ekkehardt Wesner, Bern, Stuttgart 1988, S. 225 ff.

Maasch, Jürgen: Neue Technologien — Folgerungen für die quantitative und qualitative Personalplanung, in: Klaus Lompe (Hrsg.): Technikthеorie — Technikforschung — Technikgestaltung, Opladen 1987, S. 308 ff.

Mäding, Heinrich: Effizienz und Effektivität — Kriterien zur Beurteilung des beruflichen Ausbildungssystems und der Ausbildungspolitik, in: Bernhard Külp, Heinz-Dieter Hass, a. a. O., S. 759 ff.

Meyer-Dohm, Peter: Betriebliche Bildungsarbeit im technischen und strukturellen Wandel, in: Franz Coester (Hrsg.): Bildung, Beruf, Beschäftigung — Zukunftsperspektiven der jungen Generation, Bad Honnef 1987, S. 115 ff.

— Gestaltung berufsbezogener Ausbildung, in: Gerd Bösken (Hrsg.): Menschliche Arbeit unter veränderten Bedingungen, Bad Honnef 1985, S. 118 ff.

— Konzepte industrieller Aus- und Weiterbildung am Beispiel der Volkswagen AG, in: Hellmut Lamszus / Horst Sanmann: Neue Technologien, Arbeitsmarkt und Berufsqualifikation, Bern, Stuttgart 1987, S. 241 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Münch, Joachim: Das berufliche Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland, Luxemburg 1982.

O. V.: Die Fachausschüsse, in: PAL aktuell, Heft 1/1979.

Reuteaux, Franz: Briefe aus Philadelphia, Braunschweig 1877.

Sadowski, Dieter: Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget, Stuttgart 1980.

Schöfer, Rolf: Berufsausbildung und Gewerbepolitik: Geschichte der Ausbildung in Deutschland, Frankfurt, New York 1981.

Schweikert, Klaus/*Grieger*, Dorothea: Die Steuerungsfunktion von Zertifikaten und formalisierten Ausbildungsgängen für das Beschäftigungssystem, Göttingen 1975.

Soltwedel, Rüdiger et al.: Deregulierungspotentiale in der Bundesrepublik, Tübingen 1986.

Stratenwerth, Wolfgang: Betriebliche Berufsausbildung, in: Udo Müllges (Hrsg.): Handbuch der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bd. 2, Düsseldorf 1979, S. 377ff.

Tuchtfeldt, Egon: Soziale Marktwirtschaft als wirtschafts- und gesellschaftspolitische Aufgabe, in: Politische Studien, Jg. 37 (1986), S. 635ff.

von Weizsäcker, Carl Christian: Staatliche Regulierung — positive und normative Theorie, in: Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, Heft 3/1982, S. 325ff.

Winterhager, Wolfgang D.: Reform der Berufsbildung, Berlin, New York 1974.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Qualifikationsveränderungen im technischen und wirtschaftlichen Wandel. Professionalisierungs- und Deprofessionalisierungstendenzen auf deutschen Arbeitsmärkten

Von *Martin Baethge*, Göttingen

1. Zum Hintergrund: zwei Jahrzehnte sozialwissenschaftlicher Qualifikationsdebatte

Wer heute nach Entwicklungstendenzen der Qualifikationsstruktur fragt, wird wenigstens doppelt so viele Antworten erhalten, wie er Vertreter unterschiedlicher gesellschaftswissenschaftlicher Disziplinen befragt. Diese lapidare Vorhersage ist zugleich eine der am wenigsten gefährdeten und läßt sich aus der jüngeren Wissenschaftsgeschichte des Themas mühelos belegen. Seit im Kontext von Bildungsreformdiskussion und Bildungsexpansion ab Mitte der 60er Jahre die Frage der Qualifikationsstruktur in der doppelten Perspektive von erwerbswirtschaftlich begründetem Qualifikationsbedarf und vorhandenen oder herstellbaren individuellen Qualifikationspotentialen auf die Tagesordnung gesetzt war, ist die Qualifikationsdebatte mit heftigen Kontroversen als ein interdisziplinäres Projekt abgelaufen, an dem sich Ökonomen — vor allem Arbeitsmarkttheoretiker, Bildungsökonomen und politische Ökonomen —, Soziologen (insbesondere Industrie- und Arbeitssoziologen), Psychologen, Pädagogen, Politikwissenschaftler, in neuerer Zeit auch Informatiker beteiligt haben.[1] In jeder Disziplin treffen wir auf konkurrierende Methodenkonzepte und Interpretationskategorien, die nicht frei von politisch relevanten Bewertungen sind.

Die hohe Aufmerksamkeit, die der Qualifikationsfrage nicht nur in den Sozialwissenschaften in der Bundesrepublik während der letzten beiden Dekaden gezollt worden ist, und die Heftigkeit der Kontroversen erklärt sich aus

[1] Zu Geschichte der Qualifikationsdebatte und zu zentralen bildungsökonomischen, beschäftigungstheoretischen und industriesoziologischen Positionen *Baethge*, M. u. a.: Produktion und Qualifikation, Hannover 1974; Ders. / H. *Oberbeck*, Berufs- und Qualifikationsforschung — Kurseinheit 3, Fernuniversität-Gesamthochschule Hagen 1984; Ders. / U. *Teichler*, Bildungssystem und Beschäftigungssystem, in: *Baethge*, M. / K. *Nevermann* (Hg.), Organisation, Recht und Ökonomie des Bildungswesens, Stuttgart 1984 (Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Bd. 5); *Edding*, F., Bildungsökonomie, in: *Baethge*, M. / K. *Nevermann*, Hg.), a. a. O.; *Beck*, U. u. a. (Hg.), Bildungsexpansion und betriebliche Beschäftigungspolitik, Frankfurt / New York 1980; *Lutz*, B., Die Interdependenz von Bildung und Beschäftigung und das Problem der Erklärung der Bildungsexpansion, in: *Matthes*, J. (Hg.), Sozialer Wandel an Westeuropa, Frankfurt / New York 1979; *Roth*, H. / D. *Friedrich* (Hg.), Bildungsforschung. Probleme, Perspektiven, Prioritäten, Stuttgart 1975; *Scherer*, F., Ökonomische Beiträge zur wissenschaftlichen Begründung der Bildungspolitik, Berlin 1969.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dem Gegenstand und seiner politischen Bedeutung. Begreift man die Qualifikationsstruktur als die vertikal geschichtete und horizontal differenzierte Gesamtheit aller qualitativen individuellen Arbeitsvermögen in einer Gesellschaft, die zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses erforderlich sind, dann wird schnell deutlich, daß es bei der Qualifikationsdebatte nicht nur um die für die Personalplanung von Unternehmen fraglos bedeutungsvolle Frage geht, welche funktionalen Anforderungen sich künftig ihren Mitarbeitern stellen werden, und auch nicht allein um Steuerungsinformationen für eine bessere Abstimmung des öffentlichen und privaten Bildungswesens mit dem Beschäftigungssystem, die am Beginn der neueren Qualifikationsdiskussion (ab Mitte der 60er Jahre) im Vordergrund gestanden haben. Wegen des engen Zusammenhangs zwischen der wesentlich nach Qualifikationskriterien differenzierten Beschäftigtenstruktur und der Sozialstruktur insgesamt war und ist die Qualifikationsdebatte immer auch mit vielfältigen und gewichtigen Legitimationsinteressen befrachtet: Ob die ökonomische und technische Entwicklung zur Vernichtung von Qualifikationen oder zu deren Ausweitung und Verbesserung führe, daran scheint in nicht unwesentlichem Maße die Akzeptanz des technischen Fortschritts und des ihn steuernden Wirtschaftssystems zu hängen. Ob bis dato relativ exklusive Qualifikationen eine größere Verbreitung erfahren oder Seltenheitswert behalten, scheint für den Marktwert und in der Regel auch für den gesellschaftlichen Status des Inhabers solcher Qualifikationen von ausschlaggebender Bedeutung zu sein, wie der Streit um die Schul- und Hochschulreform uns bis heute eindrucksvoll vor Augen führt.[2]

Ihre soziale und politische Brisanz und die disziplinäre Heterogenität ihrer Teilnehmer mögen Breite, Intensität und die Schwierigkeit der Versachlichung der Qualifikationsdebatte verständlich machen. Sie verbieten uns auf jeden Fall, so zu tun, als beträten wir hier unbefangen ein unbestelltes Feld, das wir erstmals neu zu vermessen hätten. Die Frage nach den Qualifikationsveränderungen im technischen und wirtschaftlichen Wandel steht — wie skizziert — in einer wissenschaftlichen Diskussion und ihre Beantwortung ist m. E. angemessen nur über einen doppelten Zugriff zu leisten: über die Deskription von Trends mit Hilfe neuer empirischer Daten und über deren Interpretation im Lichte der wissenschaftlichen Kontroversen, um ihre Klärung ein Stück näher zu kommen und entscheiden zu können, welche generalisierenden Annahmen noch welches Gewicht haben können. Es geht also nicht allein um empirische Evidenzen, sondern auch um deren Ursachen und die Triebkräfte für Entwicklungen. Insofern setzt die Beantwortung der Qualifikationsfrage zugleich die Offenlegung des methodischen und theoretischen Konzepts voraus, von dem man

[2] Diese Debatte spiegelt sich vor allem in den Auseinandersetzungen über die Frage nach weiterer Öffnung oder Drosselung der Hochschulausbildung. Vgl. dazu *Teichler*, U. u. a., Hochschulexpansion und Bedarf der Gesellschaft, Stuttgart 1976; Ders., Berufs- und Qualifikationsforschung — Kurseinheit 2 Fernuniversität Hagen, Hagen 1984.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ausgeht. In meinem Fall ist das die empirische Arbeits- und Industriesoziologie, die sich einer kritischen Gesellschaftstheorie verpflichtet weiß.[3]

Die Qualifikationsdebatte, deren zentrale Argumente heute in modifizierter Form weiterwirken, läßt sich entlang zweier Hauptprobleme und Brennpunkte zusammenfassen. Der erste bezieht sich auf die Richtung, welche die Qualifikationsstruktur im technischen und sozialen Wandel nimmt, ob sie eher zur Anhebung der Durchschnittsqualifikation, also zur Höherqualifizierung, oder zu ihrer Absenkung, also zur Dequalifizierung, tendiere. Die zweite Fragestellung gilt der Genese und den Bewegungskräften für die Entwicklung der Qualifikationsstruktur und damit implizit dem Verhältnis von Bildungssystem und Beschäftigungssystem oder — weniger komplex systemtheoretisch formuliert — von Qualifikationspotentialen und Arbeitsstrukturen: Sind es eher ökonomisch-technisch bedingte Entwicklungen in der betrieblichen Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation, die der Qualifikationsstruktur ihren Stempel aufdrücken und ihrer Entwicklungsrichtung die Bahnen vorgeben wie wir selbst lange argumentiert haben[4], oder ist es eher das durch Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen geschaffenen Qualifikationspotential in Gestalt verfügbarer Arbeitskräfte, das die Formen der betrieblichen Arbeitsteilung und Technikanwendungen wesentlich prägt und ihren — oft limitierten — Rahmen setzt (wie nachdrücklich etwa B. Lutz als Gegenposition formuliert hat.[5] Es erübrigt sich zu sagen, daß es zwischen beiden Kontroversen Überschneidungen und Verbindungslinien gibt.

Man kann die Positionen in diesen Kontroversen nicht umstandslos sozialwissenschaftlichen Einzeldisziplinen oder theoretischen Schulen zuordnen. Gleichwohl: in der Vergangenheit sind Affinitäten erkennbar. So zeigt sich etwa, daß ein Großteil der auf Marx rekurrierenden Politischen Ökonomen eher der Dequalifizierungsthese zuneigt. Auf der einen Seite wird diese Option aus der werttheoretischen Bestimmung von Bildungsausgaben als unproduktive Kosten begründet, die einen permanenten Zwang zur Beschränkung der Bildungskosten nach sich ziehen, der sich über die bereits von Marx konstatierte generelle

---

[3] Das Institut, für das ich hier spreche, das SOFI, hat seit Anfang der 70er Jahre durch eine Reihe von Untersuchungen einen eigenständigen Beitrag zur Qualifikationsdebatte geleistet und gerade in neuerer Zeit durch die breit angelegten Studien von Kern/Schumann für den Produktionssektor und Oberbeck und mir für zentrale Dienstleistungsbereiche eine partielle Selbstkorrektur vorgenommen. Beide Untersuchungen geben im wesentlichen die empirische Basis für meine Interpretation der Entwicklung ab. Die wichtigsten Beiträge des SOFI in zeitlicher Reihenfolge: *Kern*, H./M. *Schumann*, Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Frankfurt 1970; *Baethge*, M. u. a., Produktion und Qualifikation, Hannover 1974; *Mickler*, O., *Kadritzke*, U., *Mohr*, W., Produktion und Qualifikation. Hauptstudie Göttingen 1977; *Kern*, H./*Schumann*, M., Das Ende der Arbeitsteilung? München 1984; *Baethge*, M., *Oberbeck*, H., Zukunft der Angestellten, Frankfurt/New York 1986.

[4] Vgl. vor allem *Baethge*, M. u. a., Produktion und Qualifikation, a. a. O.

[5] Vgl. *Lutz*, B., Die Interdependenz von Bildung und Beschäftigung und das Problem der Erklärung der Bildungsexpansion, a. a. O.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tendenz zur Reduktion von komplizierter auf einfache Arbeit in betriebliche Arbeitsorganisation und in Qualifikationsanforderungen umsetze.[6] Auf der anderen Seite steht neben dem werttheoretischen das herrschaftssoziologische Argument, nach dem die Verfügungsgewalt des Kapitals am besten über eine entqualifizierende Reduzierung des menschlichen Arbeitsvermögens auf die Verrichtung einfacher Handlungssequenzen, wie sie etwa durch den Taylorismus angestrebt werden, sicherzustellen sei.[7]

Umgekehrt neigen — wie jüngst Spenner noch einmal an der amerikanischen Diskussion demonstriert — neoklassische Ökonomen, zumal Humankapitaltheoretiker, eher zur These der Höherqualifizierung, da — stark vereinfacht — für sie die Arbeitsteilung sich entlang stärkerer Spezialisierung und höherer Effizienz vollziehe; der technische Wandel die Produktivität steigere, Kosten vermindere und Märkte ausdehne, was eine größere Breite in den Qualifikationen und eine höhere Durchschnittsqualifikation in Folge gestiegener Anforderungen an berufliche und geographische Mobilität hervorbringe.[8] Eine Tendenz zur Höherqualifizierung wird bei den frühen Humankapitaltheoretikern aus der positiven Korrelation zwischen Bildungsinvestitionen und individuellen Einkommenszuwächsen bzw. wirtschaftlichen Wachstumsraten hergeleitet.[9]

Lange Zeit hat die Hauptlinie der Argumentation von Seiten der Arbeits- und Industriesoziologie in der Dequalifizierungsthese bestanden. Zugrunde liegt dieser Argumentation die Interpretation der industriellen Arbeitsorganisation als fortschreitende Taylorisierung, d. h. der hochgradigen Zerstückelung der Arbeitstätigkeiten im Interesse der Herrschaftssicherung des Managements und der möglichst weitgehenden Unabhängigkeit von dem schwer kalkulierbaren „menschlichen Faktor", dem Arbeiter. Diese Unabhängigkeit wird dem tayloristischen Konzept nach am besten durch Beschränkung des Arbeiters auf einfache Restfunktionen erreicht, die zugleich seinen ökonomischen Einsatz sicherstellen soll. Ihr Resultat ist der Teilarbeiter auf niedrigerem Niveau der Spezialisierung und Qualifizierung. Die dahinter stehende Produktionsphiloso-

---

[6] Vgl. hierzu vor allem die relativ frühen Beiträge in *Altvater*, E. / *Huisken*, F. (Hg.), Materialien zur Politischen Ökonomie des Ausbildungssektors, Erlangen 1971 sowie *Tohidipur*, M. (Hg.), Politische Ökonomie des Bildungswesens, Weinheim / Basel 1974.

[7] Vgl. hierzu *Bravermann*, H., Labor und Monopoly Capitalism: The Degradation of Work in the Twentieth Century, New York / London 1974; *Bowles*, S. / *Gintis*, H., Pädagogik und die Widersprüche der Ökonomie, Frankfurt 1978; *Roth*, K. H., *Kanzow*, E., Unwissen als Ohnmacht. Zum Wechselverhältnis von Kapital und Wissenschaft, Berlin 1970.

[8] Vgl. *Spenner*, K. I., Technological Change, Skill Requirements and Education: The Case for Incertainty, Durham Ms. 1987.

[9] Vgl. hierzu *Hüfner*, K., Bildungsinvestitionen und Wirtschaftswachstum, Stuttgart 1970 und *Edding*, F., *Hüfner*, K., Der Beitrag der Ökonomie zur Bildungsforschung, in: *Roth*, H. / *Friedrich*, D., (Hg.) Bildungsforschung. Probleme, Perspektiven, Prioritäten, Stuttgart 1975. — Es ist hier nicht der Platz, auf die bildungsökonomische Diskussion in einzelnen einzugehen. Das Für und Wider der einzelnen theoretischen Positionen ist auch hinreichend oft erörtert worden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

phie ist unschwer als diejenige der hochmechanisierten und automatisierten Massenproduktion identifizierbar. H. Braverman hat in neuerer Zeit mit großer Resonanz in den USA und Europa dieses Konzept der Arbeitsorganisation zum allgemein gültigen Modus der kapitalistischen Ökonomie erklärt und an neueren Entwicklungen aus der amerikanischen Industrieproduktion und Dienstleistungökonomie zu erhärten versucht.[10] Die Braverman-Debatte ist heute, wenn ich es richtig sehe, in den Vereinigten Staaten ebenso wenig abgeschlossen wie ihre Rezeption in der Bundesrepublik mit dem Wiederaufgreifen des Taylorismus als kritisches Interpretationsmuster für die neue Stufe mikroelektronisch basierter Abeitsprozesse als überwunden angesehen werden kann. Im Gegenteil: Ein ganzer Strang von Interpretationen der Anwendung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien im Dienstleistungssektor läuft über das Taylorismus-Theorem, jetzt angewandt auf geistige Arbeit.[11]

Eine die deutschen Verhältnisse einer traditionsreichen Facharbeiterproduktion berücksichtigende Modifizierung fand die Dequalifizierungsthese in der sogenannten Polarisierungsthese von Kern/Schumann, nach der sich die Arbeitskraftentwicklung im Stadium automatischer Produktion in zwei entgegengesetzten Linien vollzieht: Einem größeren Teil unqualifizierter Arbeiter in der unmittelbaren Produktion steht ein anderer Teil qualifizierter Facharbeiter in der Instandhaltung, Arbeitsvorbereitung und Überwachung des Produktionsprozesses gegenüber.[12]

Im folgenden werde ich nur noch die industriesoziologische Debatte weiter verfolgen und skizzieren, wie wir auf der Grundlage unserer neueren Untersuchungen die Entwicklung der Qualifikationsstruktur sehen, um daran anschließend zu fragen, was dies für die Qualifikations-Diskussion bedeuten kann.

2. Qualifikationsveränderungen im technischen und ökonomischen Wandel

Die arbeits- und industriesoziologische Forschung begreift den Wandel von Qualifikationsstrukturen als Veränderung von Anforderungsprofilen und Berufszuschnitten, die durch betrieblichen Technikeinsatz und durch Arbeitsorganisation hervorgebracht werden. Sie folgt damit einem anderen analytischen Konzept als die Mehrheit arbeitsmarktökonomischer Qualifikationsanalysen, die ihre Veränderungsaussagen und Projektionen für Qualifikationsbedarf an berufs- und beschäftigungsstatistische Kategorien und Merkmale binden, die

---

[10] Vgl. *Braverman*, a. a. O.

[11] Vgl. hierzu etwa *Briefs*, U., Informationstechnologien und Zukunft der Arbeit, Köln 1984; *Volpert*, W., Das Ende der Kopfarbeit oder: Daniel Düsentrieb enteignet sich selbst, in: psychologie heute, 1984 Nr. 10 und 11.

[12] Vgl. *Kern*, H./*Schumann*, M., Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Frankfurt 1970.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dem einzelnen Beschäftigten eignen wie Beruf, Ausbildungsstand u. a.[13] Liegt die Stärke dieser darin, daß sie mit großen Aggregaten und Zeitreihen Arbeitsmarktentwicklungen als realisierte und erwartbare Nachfrage abbilden können, so liegt ihr Manko darin, daß sie wenig über interne inhaltliche Wandlungsprozesse aussagen können, die einzelne Berufskategorien im Zeitverlauf erfahren, und von einer relativen Identität der Berufskategorien über längere Zeiträume ausgehen müssen, also inhaltliche Wandlungsprozesse, die für Bildungs- und Weiterbildungsplanung und den Aufbau von Curricula wichtig sind, nur begrenzt transparent machen. Facharbeiter ist und bleibt Facharbeiter, Hochschulabsolvent bleibt Hochschulabsolvent, unabhängig davon, wie er eingesetzt ist. Hier setzt die arbeitssoziologische Qualifikationsanalyse ein mit der Untersuchung dessen, wie sich die Anforderungsprofile von unterschiedlichen Arbeiter- und Angestelltenkategorien verändern. Von Anforderungsanalysen her ist nicht unmittelbar und eindeutig auf den Bedarf an qualitativem Arbeitskräftepotential zu schließen, da es zur Befriedigung von Anforderungen fast immer mehrere personelle Alternativen gibt und der Zusammenhang zwischen Anforderungs- und Kompetenzprofil im konkreten Einzelfall eine gewisse Dehnbarkeit aufweist. Die große Linie in der Entwicklung der qualitativen Nachfrage nach Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt aber wird schon im wesentlichen durch die Veränderungen innerbetrieblicher Arbeitsstrukturen und der ihnen folgenden Qualifikationserfordernisse abgesteckt, auf die freilich die Struktur des verfügbaren Arbeitskräfteangebots auf dem Markt nicht ohne jeden Einfluß ist.

In diesem Sinne haben wir in zwei breit angelegten Untersuchungen mit Hilfe von Intensiv-Fallstudien den Qualifikationswandel von Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten in der industriellen Produktion und im Dienstleistungssektor empirisch zu erfassen versucht. In der Industrie waren die chemische Industrie, der Maschinenbau und die Automobilindustrie in die Empirie einbezogen[14], die Dienstleistungsstudie erstreckte sich auf Banken/Sparkassen, Versicherungen, Groß- und Einzelhandel, Industrieverwaltungen und Kommunalverwaltungen.[15] Nach diesen Studien interpretieren wir die heute unter veränderten ökonomischen Bedingungen und mit Hilfe der neuen Technologien, vor allem der Computertechnologie, durchgeführten Rationalisierungsprozesse als die Möglichkeit und den Anfang für einen Paradigmenwechsel in der Arbeitsorganisation in zentralen Feldern der Arbeit — nicht in allen —, dessen qualifikatorische Bedeutung darin liegt, daß er die bisher in vielen Bereichen dominierende hochgradige Arbeitsteilung aufzubrechen sich anschickt und stärker ganzheitliche und integrierte Arbeitsprozesse anstrebt. Die Verallgemeinerung dieser

---

[13] Vgl. als jüngstes Beispiel dieser Analyse- und Prognosetradition die Arbeit von *Rothkirch*, Ch. v., *Weidig*, I., Zum Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationen bis zum Jahre 2000, Nürnberg 1986.

[14] Vgl. *Kern*, H./*Schumann*, M., Das Ende der Arbeitsteilung?, München 1984.

[15] Vgl. *Baethge*, M./*Oberbeck*, H., Zukunft der Angestellten, Frankfurt/New York 1986.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ansätze, für die es durchaus Anhaltspunkte gibt, würde der beruflichen Fachkompetenz eine neue Zukunft einräumen. Ich will in der gebotenen Kürze die wichtigsten Befunde für beide großen Beschäftigungsbereiche der Volkswirtschaft skizzieren.

Für den Produktionsbereich konstatieren Kern/Schumann, daß der neue Typus von Arbeit nicht mehr direkt produktbezogene „Herstellungsarbeit", sondern indirekte, planende, steuernde, kontrollierende Arbeit zur Systembetreuung sei und ihre wichtigste Aufgabe darin bestehe, die Funktionsfähigkeit und den kontinuierlichen Ablauf maschineller Systeme sicherzustellen und damit den Nutzungsgrad der Maschinen zu optimieren. Der hierfür erforderliche Arbeiter bedarf einer beträchtlichen theoretischen Kompetenz, die sich nicht mehr allein durch learning by doing erwerben lasse, guter Produkt- und Prozeßkenntnisse, aber auch eines gerüttelten Maßes an Erfahrungswissen aus dem unmittelbaren Umgang mit Maschinen und eines manuellen Geschicks zum schnellen und zielsicheren Eingreifen bei Produktionsstörungen. Das Profil eines Industriefacharbeiters mit erhöhten theoretischen und analytischen Fähigkeiten zeichnet sich ab.

Stark vereinfacht und unter Hintanstellung von Fach- und Branchenspezifikationen läßt sich das neue Qualifikationsprofil in Abgrenzung von den bisherigen Arbeitstypen mit Schumann wie folgt beschreiben:

— Von traditionell *Angelernten*, der ohne formale Ausbildung, allein auf der Basis langjähriger Erfahrung in die Position des Maschinen- und Straßenführers gelangt, unterscheidet den neuen Arbeitertypus, daß ihm die Kombination von primären und sekundären Funktionen ein mehr an theoretischen Produkt- und Prozeßkenntnissen abverlangt, die nicht mehr einfach im Arbeitsprozeß selbst erwerbbar sind.

— Andererseits ist der neue Produktionsfacharbeiter aber nicht wie lange angenommen — der *„Nur-Theoretiker"*, also der *Techniker* oder *Ingenieur*. Alltagserfahrungen mit den Maschinen und mit dem Ablauf des Produktionsprozesses sowie handwerkliches Geschick bleiben Voraussetzung für schnelles und sicheres Eingreifen.

— Dies bedeutet aber nicht Rückkehr zum *traditionellen Handwerker*. Ihm gegenüber hat er durch das Eingebundensein in die Funktionslogik eines Maschinensystems an Autonomie im Arbeitshandeln eingebüßt. Sein Qualifikationsniveau aber ist als ebenso hoch einzuschätzen, da er sich nicht mehr auf dem einmal erworbenen Wissen ausruhen kann, sondern zum permanenten Um- und Weiterlernen gezwungen ist.[16]

Für den Dienstleistungsbereich kommen wir zu ähnlichen Resultaten, was die Gestaltungskonzepte für die Arbeit angeht, freilich von anderen Ausgangspunkten her und anders begründet. Die Arbeitsteilung hat bei kaufmännischen

[16] Vgl. *Schumann*, M., Zukunft der Arbeit und Konsequenzen für die Bildung, Göttingen/Hannover 1987.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

und verwaltenden Funktionsprozessen nur in den Randzonen jene Tiefe und Radikalität erlangt, die für die Produktion typisch war. Solange sich die Bürorationalisierung im wesentlichen auf der Basis von EDV- und Textverarbeitung darauf konzentrierte, bisher manuell ausgeführte, vergleichsweise einfache Hilfstätigkeiten wie Textverarbeitung, Kontenführung, Buchhaltung zu technisieren — und hierin lag, ohne heute schon abgeschlossen zu sein, in den 60er und 70er Jahren das Schwergewicht der Rationalisierung — können wir analoge Arbeitsformen wie in der Produktion beobachten: In diesen Bereichen entstand fragmentierte, wenig qualifizierte und oft hoch belastende Büroarbeit.

Das neue Stadium in der Entwicklung von Dienstleistungstätigkeiten seit der zweiten Hälfte der 70er Jahre besteht nun darin, daß die Computertechnologie einen Rationalisierungszugriff auf die zentralen kaufmännischen und verwaltenden Fachabteilungen gestattet, wie er lange Zeit nicht vorstellbar war. Freilich besteht seine Wirkungsweise nicht mehr in der punktuellen Ersetzung menschlicher durch maschinelle Leistung, sondern in der schnelleren Verfügbarmachung, Verarbeitung und Kommunizierung von Informationen, der datentechnischen Vernetzung unterschiedlicher betrieblicher und überbetrieblicher Funktionsprozesse, um so schnell eine höhere Transparenz sowohl über Marktprozesse als als auch über innerbetriebliche Abläufe zu gewinnen und eine verbesserte strategische Steuerung zu erhalten. Diesen neuen Typ von Rationalisierung, der die Zukunft der Dienstleistungsbereiche bestimmen wird, haben wir „systemische Rationalisierung" genannt, im Unterschied zu der lange Zeit auch im Dienstleistungssektor im Vordergrund stehenden „punktuellen Rationalisierung".[17] Sie zielt auf Systemoptimierung, nicht mehr in erster Linie auf Effizienzsteigerung am Arbeitsplatz; nur soweit diese sich mit den Zielen der Systemoptimierung verträgt, ist sie interessant.

Systemische Rationalisierung schafft in der Tat neue Handlungsstrukturen in den mittleren und großen Dienstleistungsunternehmen, die sich durch folgende Merkmale charakterisieren lassen:

- Wir finden auf breiter Ebene eine Computerisierung einfacher (geistiger) Tätigkeiten bzw. Handlungssequenzen; diese kann zu einer
  - Erhöhung inhaltlicher Komplexität durch Aufgabenerweiterung und -bündelung,
  - Komprimierung der Arbeit auf komplizierte Sachverhalte und Verdichtung der Zeitstruktur beim Treffen relevanter Entscheidungen führen.
- Überall ist ein schnellerer Zugang zu entscheidungsrelevanten Daten zu beobachten, was zu einem erhöhten Druck auf eine schnellere Informationsverarbeitung führt; dieser wird außerdem gestützt

[17] Vgl. zum Begriff der systemischen Rationalisierung *Baethge*, M. / *Oberbeck*, H., Zukunft der Angestellten, a. a. O., S. 20ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

— durch eine Verdichtung systemvermittelter Kommunikation bzw. Kooperation (Nutzung gleicher Dateien und Datenbanken).

— Schließlich kommt es überall zu einer Erhöhung der Transparenz und Kontrolle des individuellen Arbeitshandelns.[18]

Die Hauptqualifikationen, die zur Gestaltung solcher Arbeitssituationen erforderlich sind, lassen sich mit Fähigkeit zur Daten-Selektion, zum strategischen Umgang mit Informationen charakterisieren, die ihrerseits begründet sind in guten Fachkenntnissen, ausgeprägten analytischen Fähigkeiten zur Interpretation von Informationen, einer hohen intellektuellen Flexibilität, mit wechselnden Situationen umzugehen, sowie in einer guten sozialkommunikativen Kompetenz. Weniger technische Kompetenz als ein gutes Fundament berufsfachlichen Wissens ist gefragt. Blindes Vertrauen auf die Verläßlichkeit und Richtigkeit der Computerdaten — so sehr dieses auch durch die Überlegenheit des Computers gegenüber der menschlichen Gedächtnisleistung nahegelegt werden mag — provoziert leicht Fehlleistungen. Nur wer den Computer als Hilfsmittel für selbständige Urteilsbildung nutzt, wendet ihn richtig und erfolgreich an.

Das Gewicht der fachlichen, analytischen und sozial-kommunikativen Kompetenz ist deswegen so nachdrücklich hervorzuheben, weil sich in der Bundesrepublik in vielen Bildungsbereichen eine eng technisch akzentuierte EDV- und Computerhysterie breit gemacht hat, die ich für eine hochproblematische bildungspolitische Fehlakzentuierung halte. Dieses scheinen mittlerweile die etwas weiter blickenden Hersteller auch begriffen zu haben.[19]

3. Unsicherheit — oder die Suche nach einer neuen Theorie

Wir können die kurze Skizze der empirischen Befunde dahingehend resümieren — und geben damit auch eine erste Antwort auf die eingangs erwähnten theoretischen Kontroversen —, daß sich die neuen Rationalisierungsbewegungen nicht mehr entlang eines tayloristischen Argumentationsmusters angemessen interpretieren lassen, weder in der Produktion noch im Dienstleistungsbereich. Dies meinen Kern/Schumann mit ihrer Formel von den „neuen Produktionskonzepten". Sie besagt, daß in den Unternehmen auch aus der Management-Perspektive das alte Grundkonzept von Rationalisierung, das die lebendige Arbeit als Schranke der Produktion faßte, die es durch weitgehende technische Autonomisierung des Produktionsprozesses zu überwinden oder — für den verbleibenden Rest — durch restriktive Arbeitsorganisation zu kontrollieren galt, in Frage gestellt werde und einem neuen Nutzungskonzept von

[18] Vgl. dazu im einzelnen *Baethge/Oberbeck*, a. a. O., S. 282ff.

[19] Vgl. etwa *Schneevoigt*, I., Unsere Arbeitswelt im Jahre 2010 — aus der Sicht der IBM, in: *Knebel*, H./*Zander*, E. (Hg.), Neue Arbeitswelt und neue Führungsorganisation, Freiburg 1987.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitskraft Chancen geboten würden. Dieses Konzept erkennt Qualifikation und fachliche Souveränität auch der Arbeiter als entscheidende Produktivkräfte, die es verstärkt zu nutzen gelte.[20] Diese Einsicht sehen die beiden Autoren heute noch keineswegs überall wirksam, geschweige denn realisiert. Ihr Optimismus aber, daß sie langfristig den Trend der Arbeitsorganisation bestimmen werde, resultiert daraus, daß gerade auf dem hohen Technisierungsniveau die technischen und ökonomischen Grenzen einer technischen Komplettabsicherung des Produktionsprozesses den Blick für die Unersetzlichkeit der menschlichen Arbeitskraft neu geschärft hätten.

Ob damit der Taylorismus als Arbeitsgestaltungskonzept endgültig ausgezählt ist, muß dahingestellt bleiben. Zu Recht sind gegen Kern/Schumann fortbestehende, hochgradig arbeitsteilig organisierte Produktionsstrukturen in der Elektroindustrie, aber auch im Fahrzeugbau angeführt worden.[21] Sicher erscheint mir aber trotz dieser Einwände, daß die tayloristischen Organisationsprinzipien ihre Dominanz in den Rationalisierungskonzepten für die Produktion eingebüßt haben.[22]

Im Dienstleistungsbereich haben tayloristische Prinzipien eine solche Dominanz eigentlich nie besessen, und wo sie behauptet wird, muß man sich die Argumente historisch genauer ansehen. Hier treffen wir gegenwärtig auch eher eine technologisch begründete Dequalifizierungsthese an, die in der Bundesrepublik am klarsten von Klaus Haefner formuliert worden ist: nach ihr nimmt die berufliche Kompetenz und Verantwortung des einzelnen im Durchschnitt durch seine Einbindung in computerisierte Arbeitsprozesse weiter ab, da in diesen das professionelle Können weniger Spezialisten in Form definierter Prozeduren festgeschrieben werde.[23] Mit unserer Interpretation und prognostischen Aussage für die Qualifikationsstruktur im Dienstleistungssektor stehen wir nicht allein im Gegensatz zu dieser These, wir können auch den logischen Kern der (nicht nur) haefnerschen Fehlinterpretation bloßlegen. Dieser Interpretation der technischen Entwicklung liegt ein technizistisches Mißverständnis zugrunde, das die traditionelle Substitutionslogik für die Wirksamkeit technischer Aggregate fortschreibt und nicht sieht, daß der Wirkungsweise der Computertechnologie angemessen nur beizukommen ist, wenn man sie nicht mehr wie bei traditioneller Technik in erster Linie als Ersatz für menschliche Organfunktionen und deren direkte Leistung begreift, sondern ihren Charakter als Organisa-

---

[20] Vgl. *Kern/Schumann*, a. a. O., S. 18ff.

[21] Vgl. hierzu im einzelnen Beiträge in *Malsch*, Th./*Seltz*, R. (Hg.), Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand, Berlin 1986.

[22] Vgl. hierzu für die USA *Piore*, M. J./*Sabel*, C. F., Das Ende der Massenproduktion. Studie über die Requalifizierung der Arbeit und die Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft, Berlin 1985. Ein entsprechendes Beispiel ist in diesem Zusammenhang etwa auch das Saturn-Projekt von General Motors als neue ganzheitliche Form der Automobilproduktion.

[23] Vgl. *Haefner*, K., Die neue Bildungskrise — Herausforderung der Informationstechnik an Bildung und Ausbildung, Basel 1982.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tionstechnik ernst nimmt und ihre indirekten Wirkungen, die über eine Neudefinition von Geschäftspolitik und eine Neugestaltung betrieblicher Arbeitsorganisation hervorgerufen werden, systematisch berücksichtigt. Gerade für die markt- und kundenbezogenen Dienstleistungen ist die enge Verbindung von geschäftspolitischen Optionen und Techniknutzungskonzept konstitutiv.

Natürlich sind wir beweispflichtig für die Verallgemeinerungsfähigkeit unserer Befunde und Interpretationen, die auf umfangreichen und komplex angelegten Fallstudien basieren. Das Standardargument gegen die Fallstudien-Methode arbeits- und industriesoziologischer Forschung liegt in Zweifeln an der Generalisierbarkeit, mithin Gültigkeit ihrer Befunde. Gegen diese Kritik muß sich jede qualitative Analyse absichern. Da dies nicht über große Fallzahlen geht — sorgfältige Auswahl der Fälle auch unter quantitativen Relevanzkriterien ist gleichwohl unerläßlich —, sind interne Validierungskriterien beizubringen, die den Gültigkeitsbereich der Befunde abstecken und plausibel machen können. In den beiden Studien des SOFI ist dies über die ökonomische Begründung und Sinnmäßigkeit der Rationalisierungsstrategien und Techniknutzungskonzepte versucht worden, indem deren Abhängigkeit von der ökonomischen Situation und der Geschäftspolitik nachgegangen worden ist.

Die Geschäftspolitik der Unternehmen beider großer Sektoren ist heute in der Bundesrepublik dadurch gekennzeichnet, daß sie den verschärften nationalen und internationalen Konkurrenzkampf um die Neuverteilung der Märkte mit einer neuen Produkt- und Herstellungspolitik beantworten. Die neue Marktpolitik der Industrieunternehmen läuft nach Kern / Schumann auf einen Bruch mit der Philosophie des Mengenprodukts hinaus. Die neue Parole heißt: variantenreichere, teilweise individualisierte Güterproduktion, Qualitätsprodukte, Produktinnovation. Für eine solche Marktstrategie bringt die Mikroelektronik und mit ihr die flexible Automation die technische Voraussetzung, wenn man sie richtig einsetzen kann, was im wesentlichen eine Frage des vorhandenen oder entwickelbaren Arbeitskräftepotentials ist. Den Dienstleistungsunternehmen wird durch die Konkurrenz die möglichst fugenlose Ausleuchtung der Kundenbedürfnisse und eine Politik der Verbesserung der Dienstleistungsqualität durch bessere Beratung, bedürfnisgerechtere Angebote und unkomplizierte Abwicklung von Vorgängen als Erfolgsrezept nahegelegt. Dies begründet ihre Strategie der zurückhaltenden Automatisierung (sichtbar etwa am Einsatz von Bankomaten in Deutschland im Vergleich mit Frankreich u. a.) und der behutsamen Computer*unterstützung* von Sachbearbeitung und Kundenberatung anstelle von deren Computer*steuerung*. Eine derartige Strategie ist wiederum nur mit qualifizierten Angestelltenbelegschaften möglich.

Aber das ist noch nicht das letzte Wort. Haben wir mit solchen quantifizierbaren ökonomischen Merkmalen die Steuerungsgrößen für die Techniknutzungskonzepte und Qualifikationstrends der Zukunft dingfest gemacht? Mitnichten, so einfach ist die Sache nun auch wieder nicht. Sie machen uns deutlich, daß

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

neben das traditionelle Rationalisierungsargument der Personalkostenreduktion in zentralen Wirtschaftsbereichen gleichgewichtige Ziele getreten sind. Aber sie besagen nicht, daß diese sich auf die Dauer gesamtwirtschaftlich durchsetzen oder in ihren heutigen Anwendungsbereichen erhalten müßten. Das grundsätzlich Neue an den neuen Technologien, was jede prognostische Aussage so risikoreich macht, liegt darin, daß sie heute den Unternehmen eine unvergleichbar höhere Nutzungsflexibilität und Gestaltungselastizität einräumen als in früheren Zeiten, so daß einmal eingeschlagene Wege leichter korrigiert und neuen Marktbedingungen angepaßt werden können.[24] Das heißt sicherlich nicht ein völliges Zurückdrehen des eingeschlagenen Weges und Rationalisierungskonzepts, bedeutet aber hinsichtlich seines Durchsetzungsradius', seiner Realisierungstiefe und -geschwindigkeit einiges. Was K. Spenner in seiner Reanalyse einer Vielzahl von empirischen Qualifikationsstudien aus den letzten beiden Jahrzehnten für die USA feststellt, nämlich daß sie den Schluß einer großen Unsicherheit und Unterdeterminiertheit des tatsächlichen Qualifikationsbedarfs aufzwingen, in Sonderheit bezogen auf die individuelle Berufsbiographie, könnte auch für die Bundesrepublik gelten.[25] (Seine bildungspolitische Folgerung, daß man dem tunlichst durch eine Verbesserung und Vertiefung von Allgemein- und beruflicher Grundbildung begegne, halte ich auch hier für beherzigenswert).

Wir berühren hier die zweite Linie der theoretischen Kontroverse, die Frage nach dem eigentlichen Motor und der Steuerungsinstanz für Qualifikationsstruktur. Sie wird immer weniger im Sinne einer generellen Theorie, die allgemein gültige Verursachungsdeterminanten identifizieren will, beantwortbar, jedenfalls im Sinne eindeutiger Kausalattribution z. B. zur „Technik", zur „Ökonomie" oder zur „Bildung", und dies aus im wesentlichen zwei Gründen. Zum einen verstellt die bereits erwähnte Nutzungsflexibilität der neuen Technologien, die mit der gleichen Technik unterschiedliche, situationsabhängige arbeitsorganisatorische Auslegungen gestattet, stabile Trendaussagen. Zum anderen macht der systemische Charakter der neuen Rationalisierungsprozesse eindeutige Zuordnungen von Qualifikationsveränderungen (wie übrigens auch von ökonomischen Effekten) zu einzelnen Faktoren unmöglich, da systemische Rationalisierung die gleichzeitige und integrierte Entwicklung aller strategisch wichtigen Systemkomponenten — Technik, Arbeitskraft, Arbeitsorganisation, Geschäftspolitik — bedeutet. Dies gebietet von einem Denken in starren Kausalitäten und Abhängigkeitsvorstellungen Abschied zu nehmen und in integrierten Entwicklungslogiken zu denken, wozu uns unsere disziplinäre Spezialisierung und Vereinseitigung aber nicht gerade günstige Voraussetzungen mitgegeben hat.

---

[24] Vgl. dazu *Altmann*, N., *Deiß*, M., *Döhl*, V., *Sauer*, D., Ein „neuer Rationalisierungstyp": Neue Anforderungen an die Industriesoziologie, in: Soziale Welt, H. 2/3.

[25] Vgl. *Spenner*, K. I., Technological Change, Skill Requirements and Education: The Case for Incertainty, Durham 1987 (Ms.).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

4. Professionalisierungs- und Deprofessionalisierungstendenzen auf deutschen Arbeitsmärkten

Nach dem bisher Gesagten könnte es so scheinen, als seien mit der hohen Gewichtung der Fachqualifikation die Weichen endgültig auf eine breite generelle Professionalisierungstendenz gestellt. Dieser Schein trügt. Denn bisher haben wir nur die eine Seite der Entwicklung betrachtet: die bei fortschreitender Rationalisierung verbleibenden bzw. neu geschaffenen Arbeitsplätze in den Kernbereichen groß- und mittelbetrieblicher Produktion und Dienstleistung. Die andere Seite dieser Entwicklung ist eine zunehmende Segmentierung des Arbeitsmarktes und eine bedenkliche, widersprüchliche Verschränkung von Professionalisierungs- und Deprofessionalisierungsstrategien und -tendenzen.

Die Kategorie der Professionalisierung bietet ein breiteres Analysenkonzept als der Begriff der Qualifikation. Sie ergänzt jenen um die gesellschaftlichen Dimensionen der Arbeit, die für die individuelle Berufsbiographie von entscheidender Bedeutung sind, und löst die Betrachtungsperspektive aus der betrieblich-funktionalistischen Verengung, die auch den avanciertesten Ausformulierungen des Qualifikationsbegriffs irgendwie immer noch anhaftet. Mit Professionalisierung kommen die Momente der Kontinuität, der — wie immer relativen — Autonomie, des gesellschaftlichen Status, und der beruflichen und sozialen Entfaltungs- und Aufstiegsmöglichkeiten ins Spiel, die wir nicht zufällig nur mit qualifizierten Arbeits- und Berufstätigkeiten verbinden. (Bei unqualifizierter Detailarbeit wird kaum jemand auf die Idee kommen, von Beruf oder Profession zu sprechen.)

Im Sinne der genannten Kriterien ist es schon fraglich, ob die beschriebenen Prozesse einer Requalifizierung von Industriearbeit und einer verstärkten Aktualisierung von Fachkompetenz in den Dienstleistungsbereichen uneingeschränkt als Professionalisierung oder — wie Kern/Schumann es tun — als Reprofessionalisierung interpretiert werden können. Im Falle des neuen Produktionsfacharbeiters spricht dagegen, daß er anders als der traditionelle Handwerker und Instandhalter, der selbständig agieren und sich der betrieblichen Kontrolle gut entziehen konnte, in die Funktionslogik des Maschinensystems eingebunden und sehr weitgehend kontrollierbar ist. Noch gravierender tritt dieses Problem bei den qualifizierten Angestellten auf, bei denen sich die für sie neue Erfahrung einer weitgehenden Kontrolle im Arbeitsprozeß mit dem Problem verbindet, daß sie sich trotz gestiegener Qualifikationsanforderungen leichter ersetzbar sehen und sich ihre beruflichen Aufstiegswege verengt haben, da die Abteilungsgrenzen in vertikaler Richtung stärker abgeschottet sind und vielfach nur über den Erwerb neuer Qualifikationszertifikate überstiegen werden können. Insofern wandelt sich in beiden großen Wirtschafts- und Berufsbereichen der Professionalisierungsbegriff: Auf der Qualifikationsdimension sehen wir einen Zuwachs an Professionalität, in bezug auf berufliche Selbständigkeit und berufliche Erwartungen eher Einbußen. Gleichwohl behalten die Berufstätigkeiten in den behandelten Kernbereichen von Produktion und

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Dienstleistung einen professionellen Zuschnitt. Sie aber stehen auf der Sonnenseite der Entwicklung.

Anders sieht es mit denen aus, die dem Schatten der Entwicklung ausgesetzt sind, d. h. denjenigen, die in labileren Beschäftigungsverhältnissen sind oder die als Berufsanfänger oder -wechsler in die Kernbereiche von Produktion und Dienstleistung hineinmöchten. Dies wird schwieriger. Die negative Seite des forcierten Einsatzes neuer Technologien liegt darin, daß sich das Arbeitsvolumen (gemessen in geleisteten Stunden) aufgrund von Produktivitätseffekten in der Produktion weiter verringert, in einzelnen Dienstleistungssektoren auch bereits rückläufig ist und in anderen langsamer ansteigt, als nötig und von der Expansion des Geschäftsvolumens her auch — ceteris paribus — zu erwarten gewesen wäre. Die Gleichzeitigkeit der Rationalisierung in den Hauptwirtschaftsbereichen läßt m. E. auf mittlere Sicht keine Kompensation von Arbeitsplatzverlusten im Produktions- durch Gewinne im Dienstleistungsbereich mehr erwarten, so daß eine marktmäßige, über intersektorale Ausgleichsprozesse ablaufende Bewältigung der bestehenden Massenarbeitslosigkeit immer unwahrscheinlicher wird.

Ausgleichsprozesse zwischen internem und externen Arbeitsmarkt scheinen auch aus der Eigendynamik der Rationalisierungsprozesse heraus schwieriger zu werden, was deprofessionalisierend wirkende Segmentationen verstärkt. Wir haben gesehen, daß systemische Rationalisierung sich zunehmend zu einem integrierten betrieblichen Prozeß von Technik- und Personalentwicklung verdichtet.[26] Dies drückt sich u. a. in stark ansteigenden betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung aus. Je mehr also der qualifikatorische Mitvollzug der Technik über die betriebliche Weiterbildung an den Besitz eines qualifizierten Arbeitsplatzes gebunden ist, desto mehr wird der Ausschluß von solchen Arbeitsplätzen zur Gefahr langfristiger Deprofessionalisierung, da auch einmal erworbene berufliche Kompetenzen zunehmend schneller obsolet werden. Die rapide angestiegene Zahl von Langzeitarbeitslosen (über 12 Monate) mag diesen Sachverhalt verdeutlichen. Und es ist keineswegs ausgeschlossen, daß mit Abflachen der demographischen Kurve in den nächsten Jahren eine erneute Qualifikationslücke entsteht, jetzt aber im Gegensatz zu jener in der Vollbeschäftigungsphase der frühen 60er Jahre bei gleichzeitiger Massenarbeitslosigkeit.

Vorerst werden Deprofessionalisierungstendenzen im Sinne der institutionellen Abschottung von den beruflichen Tätigkeitssegmenten und der Festlegung auf unqualifizierte Arbeit dadurch verstärkt, daß viele Unternehmen im Zuge ihrer Reorganisation und ihres mit Hilfe der neuen Technologien perfektionierten Kostenstellendenkens weniger qualifizierte (Reinigungs-, Wartungstätigkeiten, Kantinenbewirtschaftung bis hin zu Buchhaltungsfunktionen), zum Teil

[26] Hierin sehe ich einen Grund für den international beobachtbaren Trend, dem human ressources development verstärkt in der Ökonomie und Politik Aufmerksamkeit zu schenken.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sogar qualifizierte Rand- und Zuarbeitsbereiche externalisieren, um Personalkosten zu reduzieren.

So positiv sich in vielem die beschriebenen Qualifikationsveränderungen für zentrale Beschäftigungsgruppen auch darstellen mögen, im Sinne eines breiteren sozialen Fortschritts lassen sie sich nur interpretieren, wenn die externalisierte Polarisierung von professionalisierten und tendenziell deprofessionalisierten Tätigkeiten aufgebrochen werden kann und sich nicht zu einer neuen Vertiefung sozialer Ungleichheit verfestigt.

Literatur

(berücksichtigt nur die im Vortrag genannten, nicht die verarbeiteten Titel)

Altmann, N., *Deiß*, M., *Döhl*, V., *Sauer*, D. (1986): Ein „neuer Rationalisierungstyp": neue Anforderungen an die Industriesoziologie, in: Soziale Welt, H. 2/3.

Altvater, E., *Huisken*, F. (Hg.) (1971): Materialien zur Politischen Ökonomie des Ausbildungssektors, Erlangen.

Baethge, M., *Oberbeck*, H. (1986): Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung, Frankfurt/M.

Baethge, M., *Gerstenberger*, F., *Kern*, H. u. a. (1974): Produktion und Qualifikation. Hannover.

Bowles, S., *Gintis*, H. (1978): Pädagogik und die Widersprüche der Ökonomie. Das Beispiel USA, Frankfurt.

Braverman, H. (1974): Labor and Monopoly Capitalism: The Degradation of Work in the Twentith Century, New York/London.

Edding, F., *Hüfner*, K. (1975): Der Beitrag der Ökonomie zur Bildungsforschung, in: Roth, H., Friedrich, D. (Hg.), Bildungsforschung, Probleme, Perspektiven, Prioritäten, Stuttgart.

Haefner, K. (1982): Die neue Bildungskrise — Herausforderung der Informationstechnik an Bildung und Ausbildung, Basel.

Kern, H., *Schumann*, M. (1970): Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Frankfurt.

— (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? München.

Lutz, B. (1979): Die Interdependenz von Bildung und Beschäftigung und das Problem der Erklärung der Bildungsexpansion, in: Matthes, J. (Hg.), Sozialer Wandel in Westeuropa. Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages, Berlin/Frankfurt/New York.

Piore, M. J., *Sabel*, C. F. (1985): Das Ende der Massenproduktion. Studie über die Requalifizierung der Arbeit und die Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft, Berlin.

Rothkirch, Ch. v./*Weidig*, I. (1986): Zum Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationen bis zum Jahre 2000 (Beitr AB 95), Nürnberg.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Malsch, Th., *Seltz*, R. (Hg.) (1986): Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand. Beiträge zur Entwicklung der Industriearbeit, Berlin.

Schneevoigt, I. (1987): Unsere Arbeitswelt im Jahre 2010 — aus der Sicht der IBM, in: H. Knebel/E. Zander (Hg.), Neue Arbeitswelt und neue Führungsorganisation, Freiburg.

Schumann, M. (1987): Zukunft der Arbeit und Konsequenzen für die Bildung, Göttingen/Hannover MS.

Spenner, K. I. (1987): Technological change, skill requirements and education: The case for Incertainty, Durham MS.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mobilitätshemmende und Mobilitätsfördernde Qualifizierung

Von *Axel Börsch-Supan*, Dortmund

1. Einleitung[1]

Diese Arbeit untersucht den theoretischen und insbesondere empirischen Zusammenhang zwischen Ausbildung und professioneller Qualifikation einerseits und Arbeits- und geographischer Mobilität andererseits. Im Mittelpunkt stehen die Fragen: Welche Rolle spielt das hohe Ausbildungsniveau in unseren modernen Industriegesellschaften? Fördert oder behindert es die volkswirtschaftliche Flexibilität?

Ich werde zunächst auf die Wichtigkeit des Mechanismus „Mobilität" in einer dynamischen, hochentwickelten Volkswirtschaft eingehen. Anschließend werde ich die zwei prominentesten wirtschaftstheoretischen Ansätze vorstellen, die Mobilität mit Ausbildung und Qualifikation verknüpfen. Es wird sich herausstellen, daß diese Ansätze sich widersprechende Implikationen haben. Ich werde daher ein einfaches ökonomisches Modell der Mobilität im Lebensverlauf aufstellen und anhand dessen Schätzung Rückschlüsse auf die Gültigkeit der wirtschaftstheoretischen Ansätze und abschließend einige vorsichtige wirtschaftspolitische Schlußfolgerungen ziehen.

2. Mobilität: Definition und wirtschaftspolitische Signifikanz

In der Literatur finden sich viele verschiedene Mobilitätsbegriffe.[2] Ich werde mich in dieser Studie auf Arbeits- und geographische Mobilität beschränken. Unter Arbeitsmobilität möchte ich drei unterschiedliche Arten des Arbeitsplatzwechsels verstehen: ein Arbeitsplatzwechsel, bei dem weder die Branche noch der Beruf verändert wird (z. B. Beförderung); der Wechsel von einem Beruf zu einem anderen (Berufsmobilität); und der Wechsel von einer Branche (oder Industrie) in eine andere (Branchenmobilität). Für die geographische Mobilität

---

[1] Ich bin Herrn Wolfram Richter für Anregungen und hilfreiche Kritik, den Teilnehmern des Arbeitskreises 4 der Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 1987 in Berlin für ihre Diskussionsbeiträge, und dem Inter-University Consortium for Political and Social Research für die Bereitstellung der Daten dankbar. Herrn Peter Schmidt bin ich für seine Übersetzungsdienste aus dem Englischen, zudem ihm und Herrn Wolfgang Schneider für ihre hilfreiche Forschungsassistenz zu Dank verpflichtet. Für alle noch verbliebenen Fehler und die in dieser Arbeit ausgedrückten Meinungen zeichne ich verantwortlich.

[2] Eine nützliche Übersicht enthält *Birg, Felber* und *Flöthmann* (1984).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bietet sich eine Klassifizierung nach geographischer Distanz an: wir unterscheiden zwischen innerstädtischen Umzügen, Umzügen zwischen verschiedenen Gemeinden der gleichen Region und interregionalen Umzügen.

Bei der Diskussion von Arbeits- und geographischer Mobilität sollte man beachten, daß diese Mobilitätsarten eng miteinander verbunden sind, allein schon wegen der Tatsache, daß die geographische Verteilung von Branchen und Industrien historisch gegeben ist, so daß der Niedergang einer Branche oder Industrie fast immer auch den wirtschaftlichen Niedergang einer Region bedeutet. Typische Beispiele für diese Kopplung sind die Region Pittsburgh in den Vereinigten Staaten oder das Ruhrgebiet in der Bundesrepublik. Auf der Haushaltsebene verbinden Pendeldistanz und Wahl der Wohngegend die Wohnungs- und Arbeitsplatzentscheidung innerhalb einer städtischen Region. Daher können Arbeitsplatzereignisse (z. B. längere Arbeitslosigkeit) Wanderungsbewegungen mit entsprechenden Änderungen der Wohnungsnachfrage auslösen. Umgekehrt induziert geographische Mobilität auch Arbeitsmobilität, so zum Beispiel, wenn ein Haushalt aus nichtberuflichen Gründen (z. B. wegen eines höheren Freizeitwertes) in einen neuen Ort umzieht und daher dort einen neuen Arbeitsplatz suchen muß.[3] Neben Arbeits- und geographischer Mobilität in ihrer Isolierung werde ich daher als dritte Mobilitätskategorie kombinierte Arbeits- und geographische Mobilität betrachten.

Bevor ich auf den Zusammenhang zwischen Mobilität und Ausbildung eingehe, erscheint es mir wichtig, die Signifikanz von Mobilität als einem quantitativen Ausgleichsmechanismus (im Gegensatz zum Preisausgleichsmechanismus) auf den unvollkommenen Märkten für Arbeit und Wohnung hervorzuheben. Im Vergleich zu anderen Märkten (z. B. dem Kapitalmarkt) sind sowohl der Arbeits- als auch der Wohnungsmarkt durch die Wichtigkeit von Marktfriktionen geprägt. Im Gegensatz zum Kapitalmarkt implizieren unvollständige Information, Produktheterogenität, spezifische und immobile Investitionen und idiosynkratische Beziehungen im Arbeits- und Wohnungsmarkt ausgesprochen hohe Transaktionskosten und machen Anpassungen des Arbeitsangebots und der Wohnungsnachfrage relativ kostspielig. Arbeits- und Wohnungsmarkt sind daher träge und weisen langandauernde Abweichungen vom Marktgleichgewicht auf.[4] Die gleichen Faktoren und zusätzlich mancherorts staatliche Eingriffe und andere institutionelle Eigenheiten bewirken rigide Löhne und Mieten. Einmal im Ungleichgewicht, ist Arbeitsmobilität der entscheidende Mechanismus, um das Arbeitsangebot qualitativ zu verändern (d. h. die quantitative Zusammensetzung der im Arbeitsmarkt verfügbaren Qualifikationen). Ebenso ist geographische Mobilität der fast ausschließliche

[3] Die Beziehung zwischen Arbeits- und geographischer Mobilität wird von *Gallaway* (1969), *Bartel* (1979), *Linneman* und *Graves* (1983), und *Börsch-Supan* (1986) beschrieben.

[4] Natürlich läßt sich über den Begriff Gleichgewicht diskutieren. Hier sollen unfreiwillige Arbeitslosigkeit oder Wohnungsleerstände als Zeichen (temporärer) Ungleichgewichtszustände interpretiert werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mechanismus, durch den die Wohnungsnachfrage eines Haushalts verändert werden kann.[5]

Aus der Rolle von Mobilität als Ausgleichsmechanismus im Arbeitsmarkt folgt natürlicherweise die Bedeutung der Arbeits- und geographischen Mobilität für die Arbeitsmarktpolitik. Die augenblickliche hartnäckige Arbeitslosigkeit in den Vereinigten Staaten und, in noch größerem Ausmaß, in West Europa konzentriert in bestimmten Branchen und Berufen. Staatliche Subventionen können kurzfristig Arbeitsplätze in niedergehenden Branchen retten, indem sie zusätzliche Nachfrage erzeugen oder durch Transferzahlungen innerbetriebliche Kosten senken. Langfristig jedoch erscheint es unwahrscheinlich, daß so und ohne ausreichende Branchen- und Berufsmobilität die Arbeitslosigkeit verringert werden kann. Langfristige Wirtschaftspolitik muß daher Anreize schaffen, die Arbeitsplatzmobilität zu erhöhen, da sie der einzige Mechanismus für eine qualitative Veränderung des Arbeitsangebots ist.

Ein ähnliches Argument gilt für geographische Mobilität. Wie schon oben erwähnt, tendiert Arbeitslosigkeit zu regionaler Konzentration. Wenn sich nicht schon bestehende Firmen in Regionen hoher Arbeitslosigkeit ansiedeln oder dort neue Arbeitsplätze geschaffen und von den örtlichen Arbeitskräften auch angenommen werden, kann regionale Arbeitslosigkeit lediglich dadurch überwunden werden, daß Arbeitskräfte aus den Problemgebieten abwandern. In diesem Sinne wird die mangelnde Umzugsbereitschaft in vielen europäischen Staaten oft als Faktor angesehen, der die Hartnäckigkeit der europäischen Arbeitslosigkeit noch verschlimmert. Dies steht im Gegensatz zur mobileren amerikanischen Gesellschaft, in der in den sechziger Jahren das Arbeitsangebot aus dem Nordosten abwanderte und nun, im Wiederaufschwung des Nordostens, wieder zurückkehrt. Ein besonders drastisches Beispiel ist die eindrucksvolle Renaissance der Stadt Pittsburgh im Bundesstaat Pennsylvania. Die „Wiedergeburt von Pittsburgh" ist die Konsequenz einer Kombination von Abwanderung (Pittsburgh verlor zwischen 1960 und 1985 ein Drittel seiner Bevölkerung) und einem drastischem Wechsel der Industriestruktur, die durch einen Grad an Branchenmobilität ermöglicht wurde, der in Europa beispiellos ist (41,7 Prozent aller Arbeitnehmer, die 1972 in der metallerzeugenden Industrie arbeiteten, hatten 1982 Arbeitsplätze in einer andern Branche).

Diese Überlegungen und Beispiele zeigen, wie wichtig Mobilität als equilibierender Faktor in einer sich wandelnden Volkswirtschaft ist.[6] Daher ist es eine auch wirtschaftspolitisch bedeutende Aufgabe, die Bestimmungsfaktoren von Arbeits- und geographischer Mobilität zu erforschen. Jeder mobilitätsfördernde Faktor schwächt die Symptome ab, die typischerweise Ungleichgewichte in einem Wirtschaftssystem begleiten, z. B. die hohe Arbeitslosenrate in West Europa. Umgekehrt behindert jeder mobilitätshemmende Faktor volkswirtschaftliche Anpassungsprozesse.

---

[5] Bausubstanzveränderungen sind relativ selten.

[6] *Sjaastad* (1960).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Das Interesse dieser Studie kommt dem Bestimmungsfaktor Ausbildungs- und Qualifikationsniveau zu. Moderne Industriegesellschaften haben ein charakteristisch hohes Niveau an Ausbildung und professioneller Qualifikation. Die zentrale Frage dieser Arbeit ist, ob dieses hohe Ausbildungsniveau mobilitätsfördernd oder mobilitätshemmend wirkt. Konkreter gefaßt: Beschränkt das hohe Niveau der allgemeinen Ausbildung und die wachsende berufliche Spezialisierung in unserer Gesellschaft die Arbeitnehmer auf spezifische Aufgaben an spezifischen Standorten, so daß in der Folge volkswirtschaftliche Anpassung zunehmend schmerzhafter werden? Ober bewirkt es bessere Informationsverarbeitung und daher mehr Flexibilität, die die Übergangsprozesse in einer sich stetig wandelnden Volkswirtschaft erleichtern?

3. Wirtschaftstheoretische Ansätze zum Zusammenhang zwischen Qualifikation und Mobilität

Die vorhandenen ökonomischen Theorien[7] liefern keine eindeutigen Antworten auf diese Fragen. Auf der einen Seite sagt die Humankapitaltheorie vorher, daß ein höheres Qualifikationsniveau die durchschnittliche Verweildauer an einem Arbeitsplatz erhöht, d. h. die Arbeitsmobilität hemmt (Jovanovic, 1979). Auf direkte oder indirekte Weise schafft eine bessere Ausbildung Fähigkeiten, die zunehmend spezifisch für einen Arbeitsplatz, einen Beruf oder eine Branche werden.[8] Je mehr ein Arbeitnehmer sich solche spezifische Fähigkeit aneignet, desto mehr wird er verhaftet mit einer Firma, einem Beruf oder einer Branche. Die Humankapitaltheorie sagt daher eine mobilitätshemmende Rolle höherer Qualifikationsniveaus voraus.

Auf der anderen Seite sagt der informationsökonomische Ansatz voraus, daß eine bessere Qualifizierung die Mobilität in Märkten mit unvollständiger Information erhöht. Besser ausgebildete Personen sind besser fähig, Informationen zu sammeln und zu verarbeiten, suchen effizienter, haben daher niedrigere Transaktionskosten und sollten deswegen schließlich öfter umziehen und ihre Arbeitsplätze wechseln (Greenwood, 1975). Ebenso sollten besser ausgebildete Arbeitnehmer einen relativen Vorteil im Hinblick auf die Erlernung und Implementierung neuer Technologien haben (Bartel and Lichtenberg, 1987). Ein übliches Verhaltensmuster unter sehr hochqualifizierten und erfahrenen Arbeitnehmern ist es, innovative Aufgaben („Missionen") auszuführen, solange bis diese Aufgaben Routine werden und weniger qualifizierte Arbeitnehmer übernehmen können, und die hochqualifizierte Person eine neue „Mission" in Angriff nimmt (Nelson and Phelps, 1966). Schließlich haben qualifizierte Arbeitnehmer eher schnellere Karrieren und ziehen daher öfter um, da ein Schritt auf der Karriereleiter häufig mit einem Ortswechsel verbunden ist. Alle

[7] Für eine Übersicht sei der Beitrag *Flöthmanns* in *Birg*, *Felber* und *Flöthmann* (1978) empfohlen.

[8] Vgl. Fußnote 22.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

diese Versionen des informationsökonomischen Ansatzes sagen daher eine mobilitätsfördernde Rolle höherer Qualifikationsniveaus voraus.

Aufgabe dieser Studie ist es, mit Hilfe empirischer Evidenz zwischen der Relevanz dieser mobilitätshemmenden und mobilitätsfördernden Mechanismen zu entscheiden. Ich werde den Lebenslauf von 736 amerikanischen Arbeitnehmern aus der amerikanischen „Panel Study of Income Dynamics" im Zeitraum von 1968 bis 1982 verfolgen, insbesondere deren Umzüge und Arbeitsplatzwechsel in diesen 15 Jahren beobachten. Ich werde dann die Häufigkeit der Umzüge und Arbeitsplatzwechsel in Relation zu mehreren Maßen des Qualifikationsniveaus setzen, wobei ich diese Relation vom Einfluß anderer Determinanten von Arbeits- und geographischer Mobilität (z. B. demographische Variablen oder Einkommen) bereinigen werde.

Der empirische Teil der Arbeit geht in vier Schritten vor. Ich stelle zunächst kurz die ökonometrische Methodik vor. Dann beschreibe ich die Daten und sammle die wichtigsten stilisierten Fakten des Zusammenhangs von Mobilität und Qualifizierung. Im dritten Schritt präsentiere ich die Ergebnisse einer Poisson-Regression, die die Rolle der Qualifizierung bereinigt von den Einflüssen demographischer Variablen und des Einkommens darstellen. Schließlich versuche ich, diese Resultate im Lichte der volkswirtschaftlichen Theorien zu interpretieren und wirtschaftspolitische Schlußfolgerungen zu ziehen.

4. Ökonometrische Methodik

Ein zentrales methodologisches Problem in der empirischen Mobilitätsanalyse ist die Behandlung der Zeitdimension.[9] In dem am häufigsten angewandten Ansatz wird die Wahrscheinlichkeit eines Umzuges, einer Wanderungsbewegung oder eines Arbeitsplatzwechsels innerhalb einer gegebenen Zeitspanne in Beziehung zu einem Vektor erklärender Variablen gesetzt.[10] Diese Vorgehensweise ignoriert jedoch wiederholte Mobilitätsereignisse und die Stichprobenverzerrung, die durch die unterschiedliche Häufigkeit von Mobilitätsereignissen in endlichen Stichproben verursacht wird. Einige Studien benutzen Verweildauermodelle („continuous time duration models"), in denen diese Probleme nicht auftreten, die jedoch einen extrem hohen Rechenaufwand verursachen, insbesondere dann, wenn mehr als ein Übergangsergebnis beschrieben werden soll.[11]

Da die primäre Fragestellung in dieser Arbeit ist, festzustellen, ob eine Person je nach ihrer Qualifizierung mehr oder weniger häufig in der Zukunft umzieht, abwandert oder den Arbeitsplatz wechselt, ist das geeignete Experiment daher,

---

[9] Vgl. *Blossfeld* (1987) für eine Exposition der verschiedenen Zeitabhängigkeiten.

[10] Die Zeitspanne ist in der Regel ein Jahr. Beispiele sind zahlreich. Eng verbunden mit unserer Fragestellung sind *Bartel* (1979) und *Linneman* und *Graves* (1983). *Greenwood* (1975) und *Schweitzer* (1978) bieten nützliche Zusammenfassungen der interregionalen Mobilitätsliteratur.

[11] Vgl. *Heckman* und *Borjas* (1980) für Beschäftigungszeiträume.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

einen Querschnitt von Personen mit verschiedenen Qualifikationsniveaus zu erheben und deren Mobilitätsverhalten im anschließenden Zeitverlauf zu beobachten, wobei um alle anderen personenbezogenen Merkmale zu bereinigen ist. Wir fragen uns dann, in welchem Zusammenhang zum anfänglichen Qualifikationsniveau die Anzahl der beobachteten Mobilitätsereignisse im Lebensverlauf steht. Dieser Ansatz der Mobilitätsanalyse ist recht verschieden von jenen Mobilitätsmodellen, die den volkswirtschaftlichen Nutzen mit den Kosten eines gegebenen Umzugs vergleichen. Für unsere Fragestellung ist es jedoch nicht nötig, die Erträge eines solchen Wechsels per se explizit zu berücksichtigen. Dementsprechend abstrahieren wir auch von der Wahl eines Zielortes oder -berufs und den damit zusammenhängenden „pull-factors" (Greenwoos, 1975). Stattdessen ist es unser Ziel, ein Vorhersagemodell zu erstellen, das zwischen mehr oder weniger mobilen Individuen anhand deren Qualifikationsniveau (bereinigt von allen anderen Charakteristika) diskriminiert. Für diese Zwecke ist das Poisson-Regressionsmodell der geeigneteste ökonometrische Ansatz. Er soll im folgenden kurz dargestellt werden.[12]

Die Anzahl von Umzügen (Arbeitsplatzwechseln usw.) einer Person ist als im Lebensablauf relativ seltenes Ereignis approximativ poissonverteilt:

$$\text{Prob(Person zieht k mal um)} = \exp(-\mu) \cdot \mu^k / k! \tag{1}$$

wobei der Parameter μ die erwartete Anzahl von Umzügen beschreibt.[13]

Die erwartete Anzahl von Umzügen wird je nach Person verschieden sein. Dies ist der Ansatzpunkt, um die Hypothese zu testen, ob dieser Erwartungswert mit dem Qualifikationsniveau und anderen demographischen und ökonomischen Merkmalen der in der Stichprobe enthaltenen Personen variiert. Es wird postuliert, daß die erwartete Anzahl μ von Umzügen (Arbeitsplatzwechseln usw.) der Person n als positive Funktion von K Merkmalen ausgedrückt werden kann[14]

$$\mu_n = \exp\left(\sum_{k=1}^{K} \beta_k \cdot x_{nk}\right) \tag{2}$$

wobei x_{nk} das k-te Merkmal der n-ten Person beschreibt. Die K Merkmale x_{nk} beinhalten demographische Attribute, wie Einkommenskategorien und mehrere Maße des Qualifikationsniveaus, die im folgenden Abschnitt näher beschrieben werden. Selbstverständlich müssen diese Merkmale exogen sein, d. h. sie dürfen nicht selber eine Folge von Mobilitätsereignissen darstellen. So darf das Modell

---

[12] Vgl. *Maddala* (1983) für eine Beschreibung des Poisson-Regressionsmodells und einige Ergänzungen.

[13] μ ist auch die Varianz der Poissonverteilung. Dies beschränkt die mögliche Streuung der vorhergesagten Daten bei gegebenem Mittelwert. In dieser und in den meisten anderen Anwendungen des Poisson-Modells haben die empirisch beobachteten Daten eine größere Streuung als implizit in der Poissonverteilung.

[14] Der Einfachheit halber wurde Linearität gewählt. Die Exponentation garantiert eine nichtnegative vorhergesagte Anzahl von Ereignissen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zum Beispiel nicht die Berufstätigkeit im weiteren Lebenslauf als erklärende Variable einschließen. Die Berufswahl wird vielmehr als im statistischen Sinne marginale Größe aufgefaßt, die, wie die Mobilitätsentscheidungen selbst, von Qualifikation und demographischen und ökonomischen Merkmalen bestimmt ist.[15] Die Parameter β_k messen den relativen Effekt des Merkmals x_{nk} auf die erwartete Anzahl von Umzügen und werden mit der Maximum-Likelihood-Methode geschätzt. Die entsprechende Loglikelihood-Funktion ist

$$\log L = \sum_{n=1}^{N} \left(\sum_{k=1}^{K} \beta_k \cdot x_{nk} \cdot m_n - \exp\left(\sum_{k=1}^{K} \beta_k \cdot x_{nk} \right) - \log(m_n!) \right) \tag{3}$$

wobei m_n die beobachtete Anzahl von Umzügen (Arbeitsplatzwechseln usw.) der n-ten Person bezeichnet. Die Likelihood-Funktion (3) ist konkav und kann daher leicht mit einem Newton-Raphson-Algorithmus maximiert werden. Aus der inversen Matrix der zweiten Ableitungen lassen sich die Standardfehler der Koeffizienten β_k ableiten.

5. Beschreibung des Datensatzes und einige stilisierte Fakten

Die „1982 Panel Study of Income Dynamics" (PSID) umfaßt ungefähr 3600 Familien, die eine repräsentative Zufallsstichprobe der Bevölkerung der Vereinigten Staaten von Amerika im Jahre 1982 darstellen.[16] Für jede Familie sind jährliche Daten von 1968 bis 1982 verfügbar. Von allen Familien wurden diejenigen ausgewählt, in denen der Haushaltsvorstand in dieser Zeit der gleiche blieb und nicht pensioniert wurde.[17] Die resultierende Unterstichprobe von Haushaltsvorständen umfaßt 736 Personen.

Wegen der relativ langen Zeitspanne von 15 Jahren, die die PSID umfaßt, bietet dieser Datensatz eine einzigartige Grundlage für die empirische Analyse der in der Einleitung angesprochenen Thematik. Insbesondere wird durch die lange Zeitspanne die Tatsache, daß Mobilität ein relativ seltenes Ereignis ist, weniger problematisch als üblicherweise in Querschnittsdaten. Der Datensatz beschreibt alle Arbeitsplatz- und Ortwechsel zwischen 1968 und 1982, die ehemalige und neue Beschäftigung und Branche im Falle eines Arbeitsplatzwechsels und den ehemaligen und neuen Kreis („county") im Falle geographischer Mobilität.

---

[15] Da die Variablen, die die Berufswahl bestimmen, auch die Mobilitätsentscheidung bestimmen, ist der direkte Effekt von Berufswahl auf Mobilität nicht identifizierbar.

[16] Die PSID beeinhaltet zusätzlich 2 400 Familien, die größtenteils zur niedrigsten Einkommensschicht gehören.

[17] Zusätzlich wurden einige Beobachtungen wegen fehlender Angaben ausgeschlossen. Ein potentielles Stichprobenverzerrungsproblem ergibt sich, da die Häufigkeit des Wechsels des Haushaltsvorstandes mit der Häufigkeit von geographischer und Arbeitsmobilität korreliert sein könnte. Ebenfalls ist die Stichprobe unvollständig, da die 15jährige Zeitspanne zwar lang ist, aber nicht das gesamte Arbeitsleben umfaßt. Beide Verzerrungen führen zu einer Unterschätzung der tatsächlichen Mobilität.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Aus diesen Angaben konstruiere ich neun verschiedene Variable, die die unterschiedlichen Aspekte von Mobilität beschreiben. Um die drei betrachteten Arten der Arbeitsmobilität zu messen, werden die Anzahl der Arbeitsplatzwechsel, die Anzahl der Berufswechsel und die Anzahl der Branchenwechsel gezählt.[18] Geographische Mobilität wird mit der Anzahl der Umzüge gemessen, die eine Kreisgrenze, die Grenze eines Ballungsraumes oder die Grenze eines US-amerikanischen Bundeslandes überschreiten.[19] Zur Erfassung kombinierter Arbeits- und geographischer Mobilität wird die Anzahl, mit der eine Person innerhalb von 12 Monaten sowohl den Arbeitsplatz gewechselt als auch von einem Ballungsraum zu einem anderen umgezogen ist, gezählt. In ähnlicher Art und Weise wird die Anzahl kombinierter Ballungsraum- und Berufswechsel und kombinierter Ballungsraum- und Branchenwechsel erfaßt.[20] Tabelle A-1 im Anhang führt die beobachteten Häufigkeiten dieser neun Mobilitätsereignisse auf und zeigt die bemerkenswert hohe Arbeits- und geographische Mobilität in den USA.

Die PSID verzeichnet für jede Familie eine umfangreiche Liste demographischer und ökonomischer Merkmale, die als erklärende Variable dienen werden. Tabelle A-2 im Anhang stellt die wichtigsten dieser Hintergrundvariablen und ihren Zusammenhang mit den Mobilitätsmaßen hervor. Mobilität ist am höchsten in der Gruppe von männlichen, weißen, kinderlosen und jungen Personen mit relativ niedrigem Einkommen. Mobilität nimmt mit zunehmendem Alter und zunehmender Kinderzahl drastisch ab. Diese Resultate sind Standardresultate und sollen hier nicht weiter kommentiert werden.[21]

Die für uns wichtigste Variable ist das Ausbildungsniveau. In der PSID werden für jedes Familienmitglied mehrere Daten zur Ausbildung und zur professionellen Qualifikation berichtet. Wir werden die folgenden neun Ausbildungskategorien verwenden:

0: Person kann nicht lesen oder nicht schreiben (ANALPH),
1: Junior Highschool, Abbruch nach 5 oder weniger Klassen (JHIGH 15),

---

[18] Arbeitsplatzwechsel beinhalten den Wechsel des Arbeitgebers und / oder Wechsel der Position. Je nach Erhebungsjahr werden Branche und Beschäftigung mit einem PSID-spezifischen 1-, 2- oder 3-stelligen Code identifiziert, etwa vergleichbar zum amerikanischen SIC Code. Als Berufs- bzw. Branchenwechsel wird ein Wechsel der ersten Ziffer definiert. Die Datenqualität der Arbeitsmobilität ist nicht völlig zufriedenstellend, insbesondere finden sich mehr Berufs- als Arbeitsplatzwechsel.

[19] Diese Folge von geographischen Mobilitätsvariablen ist streng ansteigend bezüglich der geographischen Distanz. Unter „Ballungsräumen" ist die Kombination der Kreise („counties") einer Standard Metropolitan Statistical Area (SMSA) nach dem 1982 City and County Data Book verstanden.

[20] Diese kombinierten Mobilitätsmaße leiden u. U. unter der mangelnden Genauigkeit, mit der üblicherweise die Frage nach dem Zeitpunkt eines Umzugs oder eines Arbeitsplatzwechsels beantwortet wird.

[21] Für die USA, siehe z. B. den Übersichtsartikel von *Greenwood* (1975). Für die Bundesrepublik, siehe *Schweitzer* (1978) *Birg*, *Felber* und *Flöthmann* (1984) oder *Weißhuhn* (1987).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

2: Junior Higschool, 6 bis 8 Klassen (JHIGH 68),
3: Highschool, Abbruch nach 9 bis 11 Klassen (HIGH 911),
4: Highschool, sämtliche 12 Klassen (HIGH 12),
5: Highschool (12 Klassen), danach praktische Ausbildung (HIGH 12P),
6: College, jedoch ohne vollwertigen Abschluß (COLLEGE),
7: College mit Abschluß (BA oder Äquivalent) (COLL. BA),
8: Universitätsabschluß (MA, Ph. D. oder Äquivalent) (UNIV. MA).

Diese Kategorien spiegeln das US-amerikanische Bildungssystem wieder. Für jeden Amerikaner besteht eine achtjährige Schulpflicht: vier Jahre der Elementary School und vier Jahre der Junior Highschool. Die vier Jahre der Highschool entsprechen der deutschen Realschule bzw. dem Gymnasium. Im Gegensatz zum deutschen System gibt es in den USA keine verpflichtende berufsspezifische Ausbildung wie die Lehre. Auf freiwilliger Basis bieten jedoch einige Unternehmen ein „practical training" an, dessen Absolvierung in der Ausbildungskategorie 5 angezeigt wird. Bekanntermaßen unterscheidet sich auch das amerikanische Universitätssystem vom deutschen, indem zunächst ein zwei- oder vierjähriges College-Studium mit berufsbefähigendem Examen (z. B. BA) absolviert wird, dem ein Graduiertenstudium an einer Universität folgen kann, aber nicht muß.

Diese Kategorien werden sowohl als Indikatorvariable (bezeichnet mit den oben in Klammern angegebenen Kürzeln) als auch zur Konstruktion eines einfachen Ausbildungsindexes (bezeichnet mit AUSB.-NIVEAU) benutzt, der die Werte 0 bis 8, wie oben angegeben, annehmen kann. Wenn es zur Vermeidung niedriger Fallzahlen notwendig ist, werden die beiden bzw. drei niedrigsten Ausbildungskategorien zusammengefaßt (JHIGH 05 bzw. JHIGH 08). Zusätzlich zu diesen neun Ausbildungskategorien ist in der PSID die bisherige Arbeitserfahrung (ERFAHR.) und das Ergebnis eines einfachen Intelligenztests (IQ-TEST) enthalten.

In der Tabelle 1 werden die Häufigkeiten der neun verschiedenen Mobilitätsereignisse nach Ausbildungsgrad aufgegliedert dargestellt. Deutlich kommt in dieser Tabelle zum Ausdruck, daß das Ausbildungsniveau völlig unterschiedliche Implikationen auf die verschiedenen Mobilitätsarten hat: es scheint, daß eine höhere Ausbildung die Arbeitsmobilität reduziert, jedoch die geographische und kombinierte Mobilität fördert.

6. Schätzergebnisse der Poisson-Regressionen

Die Werte in Tabelle 1 sind äußerst interessant, müssen aber mit Vorsicht interpretiert werden, da der Einfluß des Ausbildungsniveaus mit dem Einfluß aller anderen demographischen und ökonomischen Faktoren vermischt ist. So ist zum Beispiel das Ausbildungsniveau mit dem Einkommen stark positiv korreliert, sowie deutlich negativ mit Lebensalter, Haushaltsgröße und schwarzer Hautfarbe. Anstelle eines direkten Einflusses des Ausbildungsniveaus ist es möglich, daß die Tabelle 1 lediglich diese Faktoren widerspiegelt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle 1:
Mittlere Anzahl von Wechseln 1968 bis 1982, nach Ausbildungsgrad:

	Arbeitsmobilität			Geographische Mobilität			Kombinierte Mobilität		
	Arb.Pl.	Beruf	Branche	Kreis	Ball.R.	Land	Arb.Pl.	Beruf	Branche
JHIGH08	1.40	2.86	1.10	0.15	0.09	0.07	0.059	0.035	0.018
HIGH911	1.74	2.61	1.38	0.40	0.30	0.20	0.135	0.081	0.036
HIGH12	1.46	2.44	1.15	0.36	0.29	0.23	0.150	0.087	0.081
HIGH12P	1.52	2.50	1.20	0.40	0.33	0.21	0.142	0.059	0.035
COLLEGE	1.67	2.37	1.23	0.39	0.30	0.22	0.166	0.136	0.068
COLL.BA	1.05	1.41	0.96	0.61	0.47	0.29	0.234	0.106	0.063
UNIV MA	1.06	1.14	0.67	0.63	0.56	0.47	0.371	0.157	0.057

Quelle: Unterstichprobe von 736 Arbeitnehmern der Panel Study of Income Dynamics. Die Zahl 1.40 bedeutet, daß Arbeitnehmer, die spätestens in der achten Klasse der Junior Highschool die Schule verlassen haben, zwischen 1968 und 1982 im Durchschnitt 1.4 mal ihren Arbeitsplatz gewechselt haben.

Um den direkten Einfluß des Ausbildungsgrades vom indirekten Einfluß anderer demographischer und ökonomischer Faktoren zu trennen, wenden wir das im Abschnitt 4 vorgestellte Poisson-Regressionsmodell auf die neun Mobilitätsmaße an, die im vorherigen Abschnitt eingeführt wurden. Vollständige Regressionsresultate finden sich im Anhang, Tabelle A-3 und A-4. Tabelle 2 faßt den Effekt des Ausbildungsniveaus, gemessen als einfacher, linearer Index (wie in Abschnitt 5 definiert) auf die Mobilitätsmaße zusammen. Ein negativer Regressionskoeffizient mit einer im Absolutwert großen t-Statistik repräsentiert eine statistisch signifikante Reduktion des entsprechenden Mobilitätsmaßes, ein positiver Regressionskoeffizient dagegen einen mobilitätsfördernden Einfluß höherer Ausbildungsstufen.

Tabelle 2:
Poisson-Regressionskoeffizienten (Index des Ausbildungsniveaus):

	Arbeitsmobilität			Geograph. Mobilität			Kombinierte Mobilität		
	Arb.Pl.	Beruf	Branche	Kreis	Ball.R.	Land	Arb.Pl.	Beruf	Branche
AUSB.-NIVEAU	-0.079 (-3.8)	-0.106 (-6.6)	-0.073 (-3.2)	0.068 (1.7)	0.070 (1.6)	0.082 (1.6)	0.118 (1.9)	0.133 (1.6)	-0.034 (-0.3)

Anmerkungen: Die Werte in Tabelle 2 sind die Gewichtsfaktoren des Ausbildungsindexes im Erwartungswert der Anzahl von Arbeitsplatzwechseln und Umzügen, vgl. Gleichung (2). Die Zahl -0.079 bedeutet, daß bei der Zunahme des Ausbildungsniveaus um eine Stufe die erwartete Anzahl der Arbeitsplatzwechsel um rund 8% (= exp. [-0.079]) sinkt. Die t-Statistiken (in Klammern) zeigen die statistische Sigfnifikanz dieser geschätzten Zu- und Abnahmen auf. Vollständige Regressionsresultate sind im Anhang, Tabelle A-3, aufgeführt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle 2 führt zu zwei Schlußfolgerungen: Erstens erweist sich auch nach der Bereinigung um andere demographische und ökonomische Einflußfaktoren ein hohes Ausbildungsniveau als erhebliches Hindernis für Arbeitsmobilität. Zweitens scheint dagegen auch ceteris paribus eine höhere Ausbildung die geographische und kombinierte Mobilität deutlich zu fördern.

Die Schlußfolgerungen von Tabelle 2 werden von einer sorgfältigeren Analyse bestätigt, die den einfachen linearen Index des Ausbildungsniveaus durch einen Satz von Indikatorvariablen ersetzt, die anzeigen, welche höchste Ausbildungsstufe erreicht wurde. Tabelle 3 faßt diejenigen Koeffizienten zusammen, die die höchste erreichte Ausbildungsstufe und die professionelle Qualifizierung beschreiben (vollständige Regressionsresultate finden sich im Anhang, Tabelle A-4):

Tabelle 3:
Poisson-Regressionskoeffizienten (Ausbildung und Qualifikation):

	Arbeitsmobilität			Geograph. Mobilität			Kombinierte Mobilität		
	Arb.Pl.	Beruf	Branche	Kreis	Ball.R.	Land	Arb.Pl.	Beruf	Branche
HIGH 911	0.075	-0.107	0.238	0.825	1.026	0.944	0.713	0.734	0.868
HIGH 12	-0.224	-0.191	-0.012	0.461	0.705	0.850	0.555	0.652	1.387
HIGH 12P	-0.174	-0.088	0.078	0.472	0.738	0.668	0.343	0.256	0.541
COLLEGE	-0.124	-0.178	0.030	0.125	0.339	0.422	0.277	0.894	0.787
COLL.BA	-0.508	-0.677	-0.236	0.723	0.894	0.748	0.694	0.797	0.737
UNIV.MA	-0.395	-0.885	-0.642	1.025	1.203	1.346	1.272	1.240	0.774
ERFAHR.	-0.284	0.084	-0.108	-0.136	-0.164	-0.470	-0669	0.737	0.536
IQ-TEST	0.472	-0.493	-0.155	0.802	1.244	1.086	0.821	-0.910	4.238

Anmerkung: Die Werte in Zeile 1–6 repräsentieren den Effekt der angegebenen Ausbildungsstufe auf die verschiedenen Mobilitätsmaße *relativ* zu Personen mit höchstens acht vollendeten Hauptschulklassen (Ausbildungsstufen 0, 1, 2). Die unterstrichenen Zahlen zeigen an, daß dieser Effekt signifikant verschieden von Null ist (mit 90 % Konfidenz). Die unterstrichene Zahl -0.244 bedeutet, daß Arbeitnehmer mit abgeschlossener 12klassiger Highschool-Ausbildung über 20 % (= exp [- 0.224]) seltener ihren Arbeitsplatz wechseln als Arbeitnehmer, die höchstens acht Hauptschulklassen absolviert haben. Vollständige Resultate sind im Anhang zu finden, Tabelle A-4.

Diese detaillierten Resultate zeigen nun völlig klar das Muster, das im Ansatz schon in den Tabellen 1 und 2 deutlich wurde. Arbeits- und geographische Mobilität sind vom Ausbildungsniveau in exakt entgegengesetzter Art und Weise beeinflußt. Personen mit hohem Ausbildungsniveau wechseln häufig ihren Arbeitsplatz, sind aber eher geneigt, über weitere Distanzen umzuziehen. Diese gegensätzlichen Effekte sind besonders ausgeprägt unter Personen mit College- oder Universitätsausbildung, aber ebenfalls deutlich und statistisch

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

präzise meßbar in der wichtigen Gruppe von amerikanischen Arbeitnehmern, die eine vollständige Highschool-, jedoch keine zusätzliche Ausbildung erhalten haben.

Tabelle 4 übersetzt die Regressionskoeffizienten der Tabelle 3 in den bereinigten Erwartungswert der Anzahl von Umzügen, Arbeitsplatzwechseln und kombinierten Mobilitätsereignissen. Diese Werte sind dadurch errechnet, daß Gleichung (2) mit den Koeffizienten von Tabelle A-4 im Anhang, den Indikatoren der jeweiligen Ausbildungsstufe und, zur Bereinigung, mit den Stichprobenmittelwerten der übrigen Variablen ausgewertet wurde. Man beachte den Unterschied zur (unbereinigten) Tabelle 1, in der der Ausbildungseffekt mit allen anderen Effekten vermischt ist.

Tabelle 4:
Vorhergesagte Anzahl von Wechseln 1968 bis 1982, nach Ausbildungsgrad

	Arbeitsmobilität			Geograph. Mobilität			Kombinierte Mobilität		
	Arb.Pl.	Beruf	Branche	Kreis	Ball.R.	Land	Arb.Pl.	Beruf	Branche
JHI GH 08	1.57	2.80	1.11	0.17	0.10	0.08	0.060	0.021	0.010
HIGH 911	1.70	2.52	1.41	0.39	0.29	0.20	0.122	0.043	0.024
HIGH 12	1.26	2.31	1.10	0.27	0.21	0.18	0.104	0.040	0.041
HIGH 12P	1.32	2.56	1.20	0.27	0.22	0.15	0.084	0.027	0.018
COLLEGE	1.39	2.34	1.14	0.19	0.15	0.12	0.079	0.051	0.022
COLL.BA	0.95	1.42	0.88	0.35	0.26	0.16	0.120	0.046	0.021
UNIV.MA	1.06	1.16	0.58	0.47	0.35	0.29	0.214	0.072	0.022

Anmerkungen: Vorhersage mittels der Poisson-Regressionsresultate, Tabelle A-4. Zur Bereinigung von allen übrigen demographisch und ökonomischen Merkmalen ist für diese in Gleichung (2) ihr Stichprobenmittel eingesetzt. Die Zahl 1.57 bedeutet, daß (hypothetische) Arbeitnehmer, die zwar spätestens in der achten Klasse der Junior Highschool die Schule verlassen haben, sich ansonsten aber nicht vom „Durchschnitts-Arbeitnehmer" unterscheiden, zwischen 1968 und 1982 im Durchschnitt 1.57mal ihren Arbeitsplatz gewechselt hätten (im Vergleich zur unbereinigten Anzahl 1.40 in Tabelle 1).

Ein höheres Ausbildungsniveau reduziert die Arbeitsmobilität fast durchgehend und in erheblichem Maße. Der Effekt einer besseren Ausbildung auf die erwartete Anzahl zukünftiger Berufswechsel ist sehr groß: 50 Prozent weniger Arbeitsplatzwechsel und 2 bis 2,5 mal seltenere Wechsel des Berufs und der Branche werden für das höchste im Vergleich zum niedrigsten Ausbildungsniveau vorhergesagt. Diese vorhergesagten Unterschiede fallen fast überall kleiner aus als in Tabelle 1, da hier die in Tabelle 1 verzerrenden Wirkungen anderer Variablen, die mit der Ausbildung fast überall positiv korreliert sind und eigene Effekte auf Mobilität aufweisen, wegfallen.

Die umgekehrte Korrelation zwischen Bildung und Mobilität liegt bei geographischer Mobilität vor, obwohl das Erscheinungsbild hier etwas kompli-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zierter ist. Sehr hohe Bildungsniveaus (College- oder Universitätsabschlüsse) vergrößern die Wahrscheinlichkeit einer Wanderung erheblich, aber auch bei den Personen, die eine Highschool-Ausbildung zwischen der neunten und der elften Klasse abgeschlossen haben, ist eine überdurchschnittliche Wanderungsbereitschaft zu beobachten. Die geographische Mobilität ist am geringsten bei Personen mit niedrigen Hauptschulabschlüssen (höchsten acht Klassen der Junior Highschool) oder einer abgebrochenen Highschool-Ausbildung. Wie schon bei der Arbeitsmobilität, sind die Unterschiede zwischen den Ausbildungsniveaus sehr auffällig: für Arbeitnehmer mit College-Ausbildung wird ein Umzug etwa dreimal so häufig vorkommen, wie für Arbeitnehmer mit einer in oder vor der achten Klasse abgebrochenen Hauptschulbildung.

7. Interpretation der Schätzergebnisse

Wie sind diese Resultate zu interpretieren? In welchem Zusammenhang stehen sie zu den in Abschnitt 3 skizzierten ökonomischen Theorien? Die die Arbeitsmobilität hemmende Rolle der Ausbildung ist aus der Humankapitaltheorie heraus erklärbar. Ein Arbeitnehmer wird eher Ausbildung und Wissen einer bestimmten Firma, eines Berufszweiges oder einer Branche akkumulieren, wenn er oder sie ein hohes Bildungsniveau hat.[22] Es ist zu beachten, daß dieser Effekt um Alter und Arbeitserfahrung bereinigt wurde — er ist ausschließlich die Wirkung des Ausbildungsniveaus zu Beginn der Beobachtungsperiode 1968. Nicht überraschend aus dem Blickwinkel der Humankapitaltheorie ist die Beobachtung, daß Arbeitserfahrung ihrerseits die Mobilität verringert. Dieser Effekt ist stark negativ (vorletzte Zeile in Tabelle 3, „ERFAHR."), wenn er statistisch signifikant ist.

Die die geographische Mobilität fördernde Rolle eines sehr hohen Bildungsniveaus ist erklärbar mit der Theorie der Such- und Transaktionskosten, die mit höherem Bildungsniveau fallen, weil besser ausgebildete Personen zumeist mehr Informationen sammeln und diese auch effizienter ausnutzen werden. Auch hier ist zu beachten, daß die Messung dieses Effektes um andere demographische Faktoren und das Einkommen bereinigt ist, die ebenfalls die Höhe der Such- und Transaktionskosten beeinflussen können. Intellektuelle Fähigkeiten (diese wurden allerdings in den PSID-Daten nur sehr grob durch einen einfachen Satzvervollständigungstest ermittelt) vergrößern die Mobilität in fast allen Fällen (letzte Zeile in Tabelle 3, „IQ-TEST").[23]

Liegt ein Widerspruch in der Tatsache, daß der eine Mobilitätsbegriff durch den einen, der andere Mobilitätsbegriff durch den entgegengesetzt wirkenden anderen ökonomischen Mechanismus erklärt werden kann? Insbesondere da doch meistens geographische Mobilität in Verbindung mit Arbeitsmobilität

[22] Zum Zusammenhang zwischen Allgemein- und spezifischer Bildung vergleiche den Beitrag E. Geißlers in diesem Band.

[23] Vgl. die Variablenbeschreibung der PSID, Wave 1972.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

auftritt? Der scheinbare Widerspruch wird durch das Betrachten der absoluten Wechselhäufigkeiten in Tabelle 3 aufgelöst. Arbeitsplatzwechsel treten wesentlich häufiger auf als Umzüge. Außer bei innerbetrieblichen Versetzungen sind Umzüge in der Tat mit Arbeitsplatzwechseln verbunden. Die meisten Arbeitsplatzwechsel finden allerdings ohne geographische Mobilität statt. Wir schließen daraus, daß bei einem Arbeitsplatzwechsel eine Transaktionskostenschwelle zu überwinden ist, die im Durchschnitt niedriger ist als bei einem geographischen Wechsel. Diese niedrigere Schwelle liegt für ausgebildete Personen höher als für weniger qualifizierte, weil sie mehr firmenspezifisches Humankapital gesammelt haben. Die für geographische Mobilität zu überwindende Schwelle liegt höher. Die Höhe der zweiten Schwelle verhält sich nun umgekehrt zum Bildungsniveau: wurde der bisherige Beruf bereits verlassen, ist die Wanderungsentfernung offenbar im wesentlichen eine Frage der Information, des Mutes und der Bereitschaft, eine neue Umgebung zu akzeptieren — Voraussetzungen, die mit einem hohen Bildungsniveau positiv korreliert sind.

Diese Zwei-Schwellen-Erklärung verknüpft die Humankapitaltheorie mit dem informationsökonomischen Ansatz. Aber auch die Humankapitaltheorie als solche kann zur Erklärung der mobilitätsfördernden Wirkung eines höheren Ausbildungsniveau beitragen.[24] Einem gut ausgebildeten Arbeitnehmer, der, wie oben ausgeführt, nach der Humankapitaltheorie in seinem Beruf bzw. in seiner Branche quasi gefangen ist, bleibt bei einer Strukturveränderung, die seinen Arbeitsplatz gefährdet, nur die Wahl zwischen Arbeitslosigkeit und Abwanderung. Arbeitsmobilität, und geographische Mobilität sollten daher in einem inversen Verhältnis zueinander stehen.

Im Vergleich zwischen diesen beiden Erklärungen für die mobilitätsfördernde Wirkungen einer hoher Qualifikation finden sich in Tabelle 3 einige Hinweise für die Zwei-Schwellen-Erklärung, nämlich in der horizontalen Abfolge der Koeffizienten. Zum ersten wiegt Bildung für größere geographische Distanzen schwerer. In den meisten Ausbildungskategorien sind die Koeffizienten für die interstaatliche Wanderungen die größten und die für intraräumliche Mobilität die kleinsten.[25] Diese strenge Abfolge bei der geographischen Mobilität bestätigt die Rolle von geographischen Entfernungen bei Transaktionskosten. Zum zweiten zeigen Branchenwechsel, die vermutlich den gravierendsten Arbeitsplatzwechsel darstellen, wesentlich geringer negative (wenn nicht positive) Koeffizienten als generelle Arbeitsplatzwechsel. Dies widerspricht der Humankapitaltheorie und scheint zu bestätigen, daß je höher die Schwelle ist, die es zu überwinden gilt, um einen Umzug oder Arbeitsplatzwechsel auszulösen, desto stärker solche Faktoren zum Tragen kommen, die positiv mit dem Ausbildungsniveau korreliert sind — etwa die Fähigkeit, Informationen zu verarbeiten. Schließlich folgt, daß kombinierte geographische und Arbeitsmobi-

[24] Ich danke Herrn Wolfram Richter für diesen Hinweis.

[25] Der Leser sei daran erinnert, daß die Koeffizienten diesen Effekt vis-à-vis Personen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lität, die durch eine sehr hohe Schwelle charakterisiert ist, positiv durch Bildung und intellektuelle Qualifikation beeinflußt werden müßte. Die drei linken Spalten von Tabelle 3 bestätigen diesen Schluß, allerdings mit geringer statistischer Präzision aufgrund des relativ seltenen Auftretens solcher Wechsel.

8. Zusammenfassung und wirtschaftspolitische Schlußfolgerungen

In einer Stichprobe von 736 amerikanischen Arbeitnehmern beobachteten wir Arbeits- und geographische Mobilität von 1968 bis 1982 und bezogen diese auf das Ausbildungsniveau im Jahre 1968. Ausbildung beeinflußt zukünftige Arbeits- und geographische Mobilität in entgegengesetzter Weise. Ein hohes Qualifikationsniveau ist mobilitätshemmend im Falle der Arbeitsmobilität, aber mobilitätsfördernd im Falle der geographischen Mobilität. Die empirischen Ergebnisse bestätigen die Gültigkeit der Humankapitaltheorie in Arbeitsbeziehungen (bessere Ausbildung impliziert berufs- und branchenspezifische Fähigkeiten, die eine längere Verweildauer an einem Arbeitsplatz zur Folge haben), sie scheinen jedoch die Relevanz des informationsökonomischen Ansatzes in geographischer Mobilität zu bestätigen (bessere Ausbildung sorgt für mehr Information und bessere Informationsverarbeitung, die die psychischen und monetären Transaktionskosten eines Umzugs senken). Diese gegenläufigen Effekte eines hohen Ausbildungsniveaus sind nur ein scheinbarer Widerspruch, weil Arbeitsmobilität als ein relativ häufigeres Ereignis durchaus von anderen Verhaltensmechanismen gesteuert sein kann als der wesentlich seltenere räumliche Umzug.

Von diesen Resultaten kann selbstverständlich nicht unmittelbar auf deutsche Verhältnisse geschlossen werden, da sie auf einer zwar repräsentativen, aber US-amerikanischen Stichprobe beruhen. Wie schon erwähnt, ist sowohl das Arbeits- als auch das geographische Mobilitätsverhalten deutscher Arbeitnehmer quantitativ durch eine wesentlich niedrigere Mobilitätsrate gekennzeichnet. Leider ist für die Bundesrepublik bisher kein mit der PSID vergleichbares Datenmaterial öffentlich zugänglich, so daß der Einfluß einer niedrigeren Mobilitätsrate nicht mit einer direkten Übertragung dieser Studie auf deutsche Daten überprüft werden kann. Im qualitativen Sinne bestätigt die Studie von Birg, Felber und Flöhtmann (1984) jedoch die oben gewonnenen Erkenntnisse, auch ihre Ergebnisse deuten eine die geographische Mobilität fördernde und eine die Arbeitsmobilität hemmende Rolle der Qualifikation an.

Abschließend möchte ich, soweit es die Resultate erlauben, einige vorsichtige wirtschaftspolitische Schlußfolgerungen ziehen. Es ist unwahrscheinlich, daß regionale Arbeitslosigkeit mit einer durch ein höheres Ausbildungsniveau induzierten steigenden Mobilität gesenkt werden kann. Geographische Mobilität wird durch ein hohes Niveau von Allgemeinbildung zwar angeregt, die Steigerung des allgemeinen Bildungsniveaus wird jedoch die Arbeitsmobilität senken. Um Arbeitsmobilität aus niedergehenden Branchen und Beschäftigungen heraus durch zusätzliche Ausbildung anzuregen, scheint also keine Steige-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

rung der Allgemeinbildung, sondern eher eine spezialisierte Umschulung angeraten, d. h. eine Aus- und Weiterbildung, die sehr speziell jene neuen Fähigkeiten vermittelt, die in gesicherten oder wachsenden Branchen und Beschäftigungen benötigt werden.

Anhang

Tabelle A-1:
Beobachtete Verteilung der Anzahl von Wechseln 1968 bis 1982:

Anzahl:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Arbeitsmobilität:													
Arb.Pl.	294	178	117	56	38	21	16	3	10	0	1	1	1
Beruf	238	85	120	98	73	45	31	36	5	5			
Branche	402	96	103	57	46	22	7	2	1				
Geographische Mobilität:													
Kreis	561	100	46	17	7	3	1	1					
Ball.R.	595	81	38	13	5	3	1						
Land	624	70	29	9	3	1							
Kombinierte Mobilität:													
Arb.Pl.	640	73	17	5	1								
Beruf	678	47	10	1									
Branche	703	27	5	1									

Quelle: Kreuztabulation der PSID Unterstichprobe. Stichprobengröße = 736.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle A-2:
Beobachtete Wechsel 1968 bis 1982, nach Hintergrundvariablen:

	Arbeitsmobilität			Geograph. Mobilität			Kombinierte Mobilität		
	Arb.Pl.	Beruf	Branche	Kreis	Ball.R.	Land	Arb.Pl.	Beruf	Branche
MÄNNL.	1.46	2.31	1.17	0.41	0.32	0.24	0.169	0.100	0.057
WEIBL.	1.34	1.16	0.37	0.42	0.32	0.16	0.210	0.000	0.000
WEISS	1.46	2.22	1.14	0.43	0.34	0.25	0.181	0.100	0.057
FARBIG	1.26	2.61	0.95	0.10	0.09	0.07	0.052	0.035	0.017
KIND. = 0	1.62	2.16	1.16	0.67	0.49	0.32	0.270	0.144	0.069
KIND. = 1	1.72	2.22	1.16	0.38	0.31	0.23	0.173	0.097	0.055
KIND. = 2	1.50	2.31	1.16	0.40	0.34	0.26	0.202	0.062	0.062
KIND. > 2	1.13	2.29	1.06	0.26	0.20	0.15	0.079	0.087	0.037
ALT. ≦ 25	2.80	2.73	1.47	0.84	0.68	0.41	0.320	0.173	0.080
ALT. ≦ 35	1.69	2.32	1.09	0.54	0.42	0.32	0.240	0.114	0.082
ALT. ≦ 45	1.11	2.11	1.10	0.27	0.21	0.16	0.108	0.068	0.032
ALT. > 45	0.92	2.15	1.08	0.18	0.16	0.13	0.084	0.068	0.030
EINK. ≦ 60	1.87	2.67	1.16	0.40	0.32	0.22	0.158	0.091	0.050
EINK. ≦ 90	1.69	2.37	1.28	0.43	0.35	0.22	0.196	0.083	0.073
EINK. ≦ 150	1.24	2.10	1.00	0.38	0.28	0.22	0.122	0.087	0.021
EINK. > 150	1.15	2.02	1.15	0.44	0.38	0.30	0.254	0.134	0.103
ANALPH	1.00	4.67	2.33	0.00	0.00	0.00	0.000	0.000	0.000
JHIGH 05	2.46	3.15	0.92	0.08	0.08	0.00	0.076	0.000	0.000
JHIGH 68	1.22	2.72	1.09	0.17	0.10	0.09	0.058	0.043	0.014
HIGH 911	1.74	2.61	1.38	0.40	0.30	0.20	0.135	0.081	0.036
HIGH 12	1.46	2.44	1.15	0.36	0.29	0.23	0.150	0.087	0.081
HIGH 12P	1.52	2.50	1.20	0.40	0.33	0.21	0.142	0.059	0.035
COLLEGE	1.67	2.37	1.23	0.39	0.30	0.22	0.166	0.136	0.068
COLL.BA	1.05	1.41	0.96	0.61	0.47	0.29	0.234	0.106	0.063
UNIV.MA	1.06	1.14	0.67	0.63	0.56	0.47	0.371	0.157	0.057

Quelle: Unterstichprobe von 736 Arbeitnehmern der Panel Study of Income Dynamics.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle A-3:
Poisson-Regressionskoeffizienten (Index des Ausbildungsniveaus):

	Arbeitsmobilität			Geograph. Mobilität			Kombinierte Mobilität		
	Arb.Pl.	Beruf	Branche	Kreis	Ball.R.	Land	Arb.Pl.	Beruf	Branche
KONST.	1.451	2.146	0.959	0.265	-0.818	-1.897	-2.687	0.019	-2.640
	(4.4)	(8.0)	(2.5)	(0.4)	(-1.2)	(-2.3)	(-2.9)	(0.0)	(-1.5)
LÄNDER	0.085	0.014	0.139	0.306	0.401	0.416	0.420	0.464	0.370
	(3.0)	(0.6)	(4.5)	(6.1)	(7.0)	(6.2)	(5.3)	(4.4)	(2.7)
ERW.	0.109	-0.022	-0.133	0.313	0.306	0.336	0.573	0.393	0.124
	(1.5)	(-0.4)	(-1.6)	(2.2)	(1.8)	(1.8)	(2.9)	(1.5)	(0.3)
KINDER	-0.025	0.000	-0.014	-0.022	-0.074	-0.036	-0.136	-0.055	0.021
	(-1.1)	(3.0)	(-0.6)	(-0.5)	(-1.4)	(-0.6)	(-1.8)	(-0.6)	(0.2)
WEIBL.	-0.203	-0.698	-1.426	-0.722	-0.415	-0.890	-0.114	-10.268	-8.449
	(-1.0)	(-3.5)	(-4.5)	(-2.4)	(-1.1)	(-1.8)	(-0.2)	(-0.1)	(-0.2)
VERH.	-0.161	-0.111	-0.189	-1.328	-0.875	-0.886	-0.722	-0.892	-0.872
	(-1.0)	(-0.8)	(-1.1)	(-5.9)	(-3.2)	(-2.8)	(-1.8)	(-1.8)	(-1.3)
FARBIG	-0.164	0.123	-0.166	-1.342	-1.249	-1.186	-1.249	-1.005	-0.657
	(-1.3)	(1.4)	(-1.1)	(-3.2)	(-2.7)	(-2.3)	(-2.1)	(-1.4)	(-0.6)
ALTER	-0.198	-0.192	-0.021	-0.577	-0.579	-0.227	-0.184	-1.404	-1.332
	(-1.9)	(-2.1)	(-0.2)	(-2.8)	(-2.4)	(-0.8)	(-0.7)	(-2.8)	(-1.9)
ARB.-EINK.	-1.454	0.055	-0.380	1.461	2.130	1.614	1.748	2.955	0.851
	(-1.7)	(9.7)	(-0.5)	(1.1)	(1.6)	(1.0)	(0.9)	(1.3)	(0.2)
SONST. EINK.	-0.513	2.657	0.194	3.011	-0.527	0.882	3.099	3.415	7.874
	(-0.4)	(3.0)	(0.1)	(1.5)	(-0.2)	(0.3)	(1.0)	(0.9)	(1.9)
IQ-TEST	0.502	-0.383	-0.104	0.673	1.141	0.927	0.647	-0.981	4.203
	(1.6)	(-1.6)	(-0.3)	(1.1)	(1.6)	(1.1)	(0.6)	(-0.8)	(2.2)
ERFAHR.	-0.284	0.110	-0.050	-0.184	-0.203	-0.510	-0.707	0.763	0.608
	(-2.6)	(1.2)	(-0.4)	(-0.9)	(-0.8)	(-1.8)	(-2.4)	(1.6)	(0.9)
AUSB.-NIVEAU	-0.079	-0.106	-0.073	0.068	0.070	0.082	0.118	0.133	-0.034
	(-3.8)	(-6.6)	(-3.2)	(1.7)	(1.6)	(1.6)	(1.9)	(1.6)	(-0.3)
LIK	-572.8	-249.8	-694.2	-468.3	-419.4	-362.8	-292.7	-207.7	-139.3
LIKO	-736.0	-736.0	-736.0	-736.0	-736.0	-736.0	-736.0	-736.0	-736.0

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle A-4:
Poisson-Regressionskoeffizienten (Erreichter Ausbildungsgrad):

	Arbeitsmobilität			Geograph. Mobilität			Kombinierte Mobilität		
	Arb.Pl.	Beruf	Branche	Kreis	Ball.R.	Land	Arb.Pl.	Beruf	Branche
KONST.	1.263	1.816	0.432	0.333	-0.966	-2.045	-2.425	-0.130	-4.023
	(3.7)	(6.5)	(1.1)	(0.5)	(-1.2)	(-2.2)	(-2.3)	(-0.1)	(-1.9)
LÄNDER	0.082	0.019	0.149	0.315	-0.410	0.422	0.423	0.464	0.383
	(2.9)	(0.8)	(4.8)	(6.2)	(7.1)	(6.2)	(5.3)	(4.3)	(2.8)
ERW.	0.1084	-0.048	-0.167	0.328	0.327	0.370	0.597	0.425	0.198
	(1.1)	(-0.9)	(-2.0)	(2.3)	(2.0)	(2.0)	(3.0)	(1.6)	(0.5)
KINDER	-0.025	0.004	-0.020	-0.025	-0.079	-0.034	-0.130	-0.061	0.027
	(-1.1)	(0.3)	(-0.9)	(-0.5)	(-1.5)	(-0.6)	(-1.7)	(-0.6)	(0.2)
WEIBL.	-0.215	-0.709	-1.489	-0.858	-0.565	-0.985	-0.207	-10.230	-8.339
	(-1.0)	(-3.5)	(-4.6)	(-2.8)	(-1.6)	(-2.0)	(-0.4)	(-0.1)	(-0.2)
VERH.	-0.126	-0.051	-0.128	-1.558	-1.119	-1.162	-0.983	-0.948	-1.021
	(-0.8)	(-0.4)	(-0.7)	(-6.7)	(-4.0)	(-3.5)	(-2.4)	(-1.8)	(-1.5)
FARBIG	-0.153	0.167	-0.119	-1.390	-1.297	-1.277	-1.344	-1.055	-0.678
	(-1.2)	(1.8)	(-0.8)	(-3.3)	(-2.8)	(-2.5)	(-2.2)	(-1.4)	(-0.7)
ALTER	-0.191	-0.149	0.070	-0.644	-0.627	-0.280	-0.245	-1.378	-1.226
	(-1.7)	(-1.6)	(0.5)	(-3.1)	(-2.6)	(-1.0)	(-0.8)	(-2.7)	(-1.8)
ARB.-EINK.	-1.463	0.230	-0.082	1.020	1.711	1.220	1.228	3.018	0.850
	(-1.7)	(0,4)	(-0.1)	(0.7)	(1.2)	(0.7)	(0.6)	(1.3)	(0.2)
SONST. EINK.	-0.456	2.639	-0.112	3.474	-0.153	1.577	3.811	3.283	7.548
	(-0.4)	(3.1)	(-8.3)	(1.6)	(-5.9)	(0.6)	(1.2)	(0.9)	(1.8)
HIGH 911	0.075	-0.107	0.238	0.825	1.026	0.944	0.713	0.734	0.868
	(0.6)	(-1.2)	(1.8)	(2.6)	(2.6)	(2.0)	(1.3)	(1.1)	(0.8)
HIGH 12	-0.224	-0.191	-0.012	0.461	0.705	0.850	0.555	0.652	1.387
	(-1.9)	(-2.2)	(-9.5)	(1.5)	(1.8)	(1.9)	(1.1)	(1.0)	(1.3)
HIGH 12P	-0.174	-0.088	0.078	0.473	0.738	0.668	0.343	0.256	0.541
	(-1.3)	(-0.9)	(0.5)	(1.4)	(1.8)	(1.4)	(0.6)	(0.3)	(0.5)
COLLEGE	-0.124	-0.178	0.030	0.125	0.339	0.422	0.277	0.894	0.787
	(-1.0)	(-1.9)	(0.2)	(0.4)	(0.8)	(0.9)	(0.5)	(1.4)	(0.7)
COLL.BA	-0.508	-0.677	-0.236	0.722	0.894	0.748	0.694	0.797	0.736
	(-3.4)	(-5.7)	(-1.5)	(2.2)	(2.2)	(1.6)	(1.3)	(1.1)	(0.7)
UNIV.MA	-0.395	-0.885	-0.642	1.025	1.203	1.346	1.272	1,240	0.774
	(-2.4)	(-6.2)	(-3.3)	(3.0)	(2.9)	(2.8)	(2.4)	(1.8)	(0.7)
IQ-TEST	0.472	-0.493	-0.155	0.802	1.244	1.086	0.821	-0.910	4.238
	(1.5)	(-2.1)	(-0.4)	(1.2)	(1.7)	(1.3)	(0.8)	(-0.7)	(2.2)
ERFAHR.	-0.284	0.084	-0.108	-0.136	-0.164	-0.470	-0.669	0.737	0.536
	(-2.6)	(0.9)	(-0.8)	(-0.7)	(-0.7)	(-1.6)	(-2.2)	(1.5)	(0.8)
LIK	-568.2	-236.9	-685.3	-457.0	-410.3	-355.9	-288.0	-206.4	-137.2
LIKO	-737.0	-737.0	-737.0	-737.0	-737.0	-737.0	-736.0	-736.0	-736.0

Anmerkungen: Vgl. Tabelle A-3.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Bibliographie

Bartel, A. P. „The Migration Decision: What Role Does Job Mobility Play?" American Economic Review 69 (1979).

Bartel, A. P., and *Lichtenberg*, F. R. „The Comparative Advantage of Educated Workers in Implementing New Technologies," Review of Economics and Statistics 69 (1987).

Birg, H., *Felber*, W., and *Flöthmann*, E. J. „Arbeitsmarktdynamik, Familienentwicklung und generatives Verhalten," Forschungsbericht, Institut für Bevölkerungsforschung und Sozialpolitik der Universität Bielefeld, West Germany (1984).

Blossfeld, H. P. „Karriereprozesse im Wandel der Arbeitsmarktstruktur: Ein dynamischer Ansatz zur Erklärung intragenerationaler Mobilität." Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, ZF 520 (1987).

Börsch-Supan, A. „Unemployment, Job Mobility, and Housing Mobility," Joint Center for Urban Studies of MIT and Harvard University Working Paper (January 1986).

Duncan, G. J., and *Morgan*, J. N. „A Panel Study of Income Dynamics, Procedures and Tape Codes, 1982 Interviewing Year," Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor (1983).

Gallaway, L. E. „The Effect of Geographic Labor Mobility on Income: A Brief Comment," Journal of Human Resources 4 (1969).

Greenwood, M. J. „Research on Internal Migration in the United States: A Survey," Journal of Economic Literature 13 (1975).

Heckman, J., and *Borjas*, George J. „Does Unemployment Cause Future Unemployment? Definitions, Questions and Answers from a Continuous Time Model of Heterogeneity and State Dependence," Economica 47 (1980).

Jovanovic, B. „Job Matching and the Theory of Turnover." Journal of Political Economy 87 (1979).

Linneman, P. D. and *Graves*, P. E. „Migration and Job Change: A Multinomial Logit Approach." Journal of Urban Economics 14 (1983).

Maddala, G. S. „Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics," Cambridge University Press (1983).

Nelson, R. and *Phelps*, E. „Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth," American Economic Review 56 (1966).

Sjaastad, L. A. „The Costs and Returns of Human Migration," Journal of Political Economy 70 (1962).

Weißhuhn, G. „Mobility Patterns and Income Dynamics of Employees in the Federal Republic of Germany from 1974 until the Beginning of 1980," Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 203/4 (1987).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Über das Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystemen

Von *Erich E. Geißler*, Bonn

1. Historisch-systematische Grundlegung

1. Wer über das genannte Verhältnis heute zu berichten hat, muß davon ausgehen, daß zwar weitreichende Erwartungs- und Angebotsübereinstimmung erwünscht wäre, indes weithin Dysfunktionalität herrscht. Was wiederum einerseits auf ungewollte Nebeneffekte langjähriger Bildungspolitik (falsche bildungsökonomische Leitbilder) zurückzuführen ist, andererseits aber zu einem guten Teil auch absichtlich geschieht. Beides — die ungewollten Nebeneffekte wie das absichtliche Dysarrangement — muß man gebührend zur Kenntnis nehmen, sei es, um eine angemessenere Bildungspolitik betreiben zu können, sei es aber auch, um von anderen gesellschaftlichen Teilbereichen her derzeitige Positionen und Möglichkeiten des Bildungssystems richtig einschätzen zu können.[1]

2. Im Jahre 1986 gab es eine längere Reihe von Großveranstaltungen, die zwar zum Thema „Allgemeinbildung" organisiert worden waren, in deren Beiträgen aber immer auch unser Thema angesprochen worden ist. Die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft begann mit einer Tagung im April in Heidelberg. Danach folgte die Westdeutsche Rektorenkonferenz, ebenfalls in Heidelberg. Die Konrad-Adenauer-Stiftung verhandelte das Thema unter der Überschrift „Die Tagesordnung der Zukunft" im Mai in Berlin. Das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft folgte Anfang Juni mit einer Tagung zum Thema „Allgemeinbildung im Computerzeitalter".[2] Der Stifterverband der Deutschen Wirtschaft schließlich tagte im Oktober in Essen zum Thema „Wirtschaft — Technik — Bildung".

Diese etwas plötzliche Wiederkehr eines großen Interesses an dem alten Thema Allgemeinbildung läßt eine interessante Übereinstimmung in der Argumentationslage zu den bildungspolitischen Vorgängen der 60er Jahre deutlich werden. Damals war ja von Bildungspolitikern das von Pädagogen selber verhältnismäßig wenig geschätzte Wort „Bildung" wiederentdeckt und alsbald in ein ganzes Arsenal neuer Begriffe eingebunden worden: Bildungsreform, Bildungschancen, Bildungsplan (Bildungsgesamtplan), Bürgerrecht auf

[1] Vgl. dazu insgesamt: E. E. *Geißler*: Die Schule. Theorien, Modelle, Kritik. Stuttgart 1984.

Außerdem: Ders.: Allgemeinbildung in einer freien Gesellschaft. Düsseldorf 1977.

[2] Diese Beiträge sind mittlerweile gedruckt erschienen in: Allgemeinbildung im Cumputerzeitalter. Hg. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft. Bonn 1986.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Bildung, Bildungsökonomie, Bildungsinvestitionen, Bildungswerbung. Mit je wieder daran angeschlossenen bildungspolitischen Aktivitäten verbanden sich weitreichende allgemeinpolitische Hoffnungen, anstehende Probleme der Gesellschaft rasch einer dauerhaften Lösung zuführen zu können.[3]

Dabei hervortretende Problemlagen zeigten freilich alsbald höchst unterschiedliche Dimensionen:

— Den Anfang machte bildungsökonomisches Denken. Zugrunde lag die Erfahrung, daß das Pro-Kopf-Einkommen einer Bevölkerung in einer deutlichen Relation zu ihrem Bildungsstand steht. Von daher war die lange Zeit energisch vorgetragene Auffassung verständlich, daß „Bildungsinvestitionen" sich besser verzinsen würden als andere Formen der Kapitalanlage.
— In einem anderen Ansatz (Dahrendorf) wurde vom sogenannten „Bürgerrecht auf Bildung" gesprochen.[4] Zugrunde lag die Erfahrung, daß Zugänge zur Bildung unterschiedlich schwierig sein können („das katholische Arbeitermädchen vom Lande als Prototyp von „Unterprivilegierungen").
— Eine dritte Gruppe schließlich setzte Bildung mit „Emanzipation" identisch, erhob Kritikfähigkeit zum herausragenden Bildungsziel und betrieb eine absichtliche „Erziehung zum Ungehorsam".

3. Die Frage war folglich, ob man überhaupt und wenn ja, wie man solch differente Hoffnungen und Erwartungen unter einen einzigen bildungsorganisatorischen Hut würde bringen können.

Der „Strukturplan" der Deutschen Bildungskommission von 1970 kann als das Dokument angesehen werden, dem die Hoffnung zugrunde lag, die unterschiedlichen Konzepte würden sich tatsächlich harmonisieren lassen, wenn man sie nur mit einer entsprechenden Bildungskonzeption miteinander verbände. Das war im Strukturplan der typisch aufgeklärerisch motivierte Gedanke an die Rolle der sogenannten Wissenschaftlichkeit. Das bedeutet nicht nur ein entsprechendes Auswahlkriterium bei Curricula (nichts soll in Lehrpläne aufgenommen werden, was sich nicht wissenschaftlich legitimieren könne), sondern Wissenschaftlichkeit als Verfahrensweise, als Methode wurde zum Bildungsinhalt. Die Hoffnung dabei hieß: Wer Wissenschaft als Arbeitsmethode, als Verfahren der Urteilsbildung, als Grundlage für differente Problemlösestrategien gelernt habe, werde die Anforderungen in verschiedenen Situationen des täglichen Lebens alle selbständig zu lösen imstande sein. Ob es sich dabei um allgemeine Weiterbildung an Hand der fortschreitenden Kulturentwicklung handele, um Spezifikationen des Berufs, um sozial-politische Probleme oder schließlich um den emanzipatorischen Vorgang der Selbstbestimmung, erschien von daher betrachtet sekundär. Das Zauberwort der „Wissenschaftlichkeit" schien nunmehr für dies alles in gleicher Weise zuständig. Es garantierte, so die

[3] Dazu in meiner Schrift: Die Schule, a. a. O., S. 137–233.
[4] *Dahrendorf*, R.: Bildung ist Bürgerrecht. Hamburg 1965.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Hoffnung, eine Wechselseitigkeit in solcher Weise, daß Harmonisierung unterschiedlicher Anforderungen erwartet werden könne.[5]

Ein so organisiertes Bildungssystem wäre, — seiner Konzeption nach — folglich nicht nur mit unterschiedlichen Bereichen des Beschäftigungssystems gut koordiniert, es könnte zugleich auch von vornherein auf alle Veränderungen im Beschäftigungssystem eingestellt sein. Dieses Konzept war mithin geradezu ein Musterbeispiel erhoffter und begehrter Flexibilität.

4. Deshalb war es für die damaligen so orientierten Bildungs- und Schultheoretiker auch ganz und gar selbstverständlich — und heute muß man dies hervorhebend betonen: auch überhaupt nicht anstößig —, daß in einem umfassenden Sinne von einer „leistungsfähigen Schule" gesprochen wurde. Diskussion wurde lediglich darüber geführt, welche Schulform denn die leistungsfähigere sei. Die Geamtschultheoretiker — heute muß man, wie gesagt, ausdrücklich daran erinnern — meinten, es wäre die ihre. Diese würde mehr Schüler zu qualifizierten Abschlüssen bringen als das herkömmliche System. Andere dagegen hielten eine frühere Differenzierung organisatorischer Art für angemessener. Aber noch einmal: In der Ziellage waren sich beide Gruppen einig, ein leistungsfähiges Schulsystem habe den unterschiedlichen Anforderungen der Gesellschaft in angemessener Weise gerecht zu werden. Weshalb ja damals auch Schule gerne als ein „Subsystem der Gesellschaft" definiert wurde, das deren vorgegebenen Anforderungen zu genügen habe. Daß damit auch das Verhältnis von Bildungssystem und Beschäftigungssystem gemeint war, bedarf jetzt keiner besonderen Erwähnung mehr.

5. Natürlich mußte man auch damals Soll- und Ist-Lage, also Hoffnung und Wirklichkeit unterscheiden. Aber selbst wenn man das in Rechnung stellt, befinden wir uns heute meilenweit von einem solchen Zustand entfernt: nicht allein in der Faktizität (Mißverhältnis von Bildungsabschlüssen und Berufschancen), sondern vor allem in weitverbreiteten Theorien, in denen Dysfunktionalität absichtlich zum Programm erhoben wird.

Darüber will ich im folgenden näher informieren. Man möge es nicht für einen Umweg halten, wenn ich dabei ideengeschichtlich etwas weiter aushole.

2. Nebeneffekte einer optimistischen Bildungspolitik

1. Zu so unverzichtbaren, wie zugleich auch unangenehmen Erfahrungen menschlicher Geschichte gehört, daß alle ihre Entwicklungen nicht eindeutig klassifizierbar, sondern vielmehr ambivalenter Natur sind. Das wird für uns heute vor allem deutlich, wenn wir die Entwicklung des gesamtgesellschaftlichen Zustandes und des darin eingeschlossenen Bildungssystems seit dem

[5] In einer ersten kritischen Distanzierung nahm dazu Furck Stellung in: *Furck*, C. L.: Neue Dimensionen in den Schulentwicklungsplänen. In: Zeitschrift für Pädagogik 18/1972.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

19. Jahrhundert betrachten. Im Übergang von der ständischen Gesellschaft mit ihren herkunftsbedingten Statuszuweisungen zur offenen demokratischen Gesellschaft galt es, ein neues Auswahlkriterium für die Zuweisung gesellschaftlicher Positionen zu finden. Der Erbprinz blieb bekanntlich Erbprinz, selbst wenn er in seinen Bildungsleistungen versagte. Man wechselte dann allenfalls den Hauslehrer. In den Bereichen klassischer Studien (septem artes liberales und den angeschlossenen drei Fakultäten), wie auch den damit verbundenen Berufsbereichen (Jurist, Mediziner, Theologe) ist natürlich immer schon ein Leistungsprinzip, wenngleich des öfteren in mehrfacher Weise gebrochen, wirksam gewesen. Dieses wurde nun aber zu einem durchgängigen, gesellschaftsumfassenden Regulativ erweitert: Im Prinzip kann jeder für jeden Posten in Frage kommen, sofern er sich dafür als angemessen qualifiziert erweise.[6]

Damit wurde Leistung zum sozialen Gütemaßstab, folglich dann auch Schulleistung zu einem sozialen Regulativ und damit mehr und mehr Bildung nicht nur ihrem Inhalt nach interessant (wie beim im klassischen Sinne Gebildeten), sondern zusehends formal von Bedeutung. Das war der Grund, weshalb es jetzt mehr und mehr um eine Ausbildung der Bildungsfähigkeit selber ging oder, wie es in den letzten 20 Jahren dann hieß: um das „Erlernen des Lernens". Man sprach nunmehr von einer eigenen „Leistungsmotivation". Diese sei als eine Einstellung anzusehen, um in unterschiedlichen Situationen und unabhängig vom jeweiligen Inhalt eine gute Leistung erbringen zu können.[7]

2. Kommen mehrere für eine Position in Frage, muß eine Auswahl getroffen werden. Das bedeutet unausweichlich Konkurrenz und Auslese, mit allen Nebeneffekten, die damit verbunden sind. Wer heute gegen beides argumentiert, und sich dabei dann in solcher Leistungskritik auch noch auf Demokratie beruft, weiß nicht, was er tut. Denn „mehr Chancen" für mehr, bedeutet immer höheren Auslesedruck für den einzelnen und macht komplizierte, weil objektivierte und das heißt gerecht auslesende Verfahren notwendig (Leistungsmessung). Wenn eine Gesellschaft wie die unsrige in den 60er Jahren durch großangelegte Bildungswerbung und Erhöhung der „Chancengleichheit" einen „Bildungsboom" entfesselte, dann mußten mit logischer Notwendigkeit die oben genannten Nebeneffekte in Erscheinung treten.

Genau dies wurde aber durch eine temporäre, ganz und gar exzeptionelle Wirtschaftsentwicklung überlagert: die einer anscheinend permanent expandierenden Wirtschaft und ihr folgend eines entsprechend expandierenden tertiären Beschäftigungssektors. Dadurch wurde es eine Zeitlang möglich, alles das in das Beschäftigungssystem zu integrieren, was das Bildungssystem „produzierte". Folglich entstand für viele im Bereich der sogenannten Bildungsökonomie und im Hintergrund dann auch bei Bildungstheoretikern der Eindruck, sich kontinuierlich steigernde Bildungsangebote würden sich gleichsam durch sich

---

[6] *Schelsky*, H.: Soziale Bemerkungen zur Rolle der Schule in unserer Gesellschaft. In: Ders.: Schule und Erziehung in der industriellen Gesellschaft. Würzburg 1962.

[7] Vgl. seinen Beitrag in *Roth*, H.: Begabung und Lernen. Stuttgart 1968.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

selber einen angemessenen Markt und Bedarf schaffen. Denkgrundlage war: Wird die quantitative Bildungshöhe einer Gesellschaft (Zahl der Abschlüsse) mit ihrem Pro-Kopf-Einkommen in die Relation einer kontinierlich ansteigenden Geraden gebracht, dann erhöht natürlich vermehrte Bildung kontinuierlich den Wohlstand.[8]

Das ist das, was man heute als Bildungsoptimismus bezeichnet; den es in dieser Form übrigens nur in westlichen Gesellschaftssystemen gab. Planwirtschaftlich orientierte Staaten — denen wir in anderen Bereichen unbegründeten Fortschrittsoptimismus unterstellen — dachten in diesem Falle viel realistischer. Entgegen dem social-demand-concept der liberalen Gesellschaftsorganisationen (Leitsatz: das Angebot schafft sich selber den Markt) hielten diese es mehr mit dem manpower-approach-Ansatz: Es wurde — oberhalb einer für alle verbindlichen und insofern keinen Zugangsbeschränkungen unterworfenen Allgemeinbildung — streng nach einem vorauserrechneten Bedarf ausgelesen.[9]

Wir sehen: Konkurrenz und Auslese auch dort. Aber zu einem wesentlich früheren Zeitpunkt, nämlich direkt nach Abschluß der zehnjährigen Allgemeinbildung und danach jeweils abgestuft bei allen Übergängen, die zu weiteren Abschlüssen führen.

Wir in der Bundesrepublik (so auch die skandinavischen Länder) haben dagegen die Auslese bis zum Ende der dreizehnjährigen Schulpflicht im wesentlichen aufgehoben (gegen den verhältnismäßig kleinen Rest von Sitzenbleibern bestehen große Vorbehalte; Rückverweisungen auf andere Schulformen werden als „drop-out" diskriminiert). Ja wir haben sogar — nach Maßgabe der extensiven Auslegung der entsprechenden Passagen des Grundgesetzes durch das Bundesverfassungsgericht zum Thema Numerus clausus — den individuellen Freiheitsraum im Bereich der Studiengänge bis zum Ende der

---

[8]

	low-income countries	middle-income countries	industrial market economies	non market industrial economies
adult literacy rate, 1976 (Alphabetenquote)	51%	72%	99%	k. A.
GNP per capita, 1979 (Bruttosozialprodukt	230 $	1420 $	9440 $	4230 $
	Länder mit niedrigem Einkommen	Länder mit mittlerem Einkommen	marktwirtschaftliche Industrieländer	planwirtschaftliche Industrieländer

Die vorstehenden Angaben wurden entnommen aus: World Development Report 1972, The World Bank, Washington 1981; zur „adult literacy rate" vgl. S. 178/179, zum „GNP per capita" S. 134/135.

[9] Zu den beiden Modellen in: *Geißler*, E. E.: Die Schule, a. a. O. S. 176f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Berufsausbildung ausgedehnt, und das schließt im Falle der Lehramtsstudiengänge dann sogar noch das Referendariat ein.

3. Da wir — verführt durch die grenzenlos scheinende wirtschaftliche Expansion — Politik allgemein, sodann auch Bildungspolitik, schließlich auch eine beiden zugewandte Rechtsprechung ohne Blick für Folgekosten und Finanzierbarkeit betrieben haben, entstehen heute Folgelasten unabsehbaren Ausmaßes:

— Die Konsequenzen des liberal-demokratischen Prinzips — Konkurrenz und Auslese als Folge „gleicher Chancen" — müssen weithin überhaupt erst zur Kenntnis genommen werden.
— Die (ungebührlich weit) aufgeschobene Auslese führt zu sozialen Härten.
— Folgeprobleme sind: Akademikerarbeitslosigkeit als deutliches Zeichen bestehender Dysfunktionalität zwischen Bildungssystem und Beschäftigungssystem, Warteschleifen auf verschiedenen Ebenen, vertane Lebenszeit, entstehende Staatsverdrossenheit, notwendige soziale Hilfsleistungen mit Folgen für die öffentlichen Haushalte, dadurch wiederum bedingt: Schuldenlasten für die nächste Generation u. ä.

4. So stellt sich der erste Akt des Dramas der Dysfunktionalität zwischen Bildungswesen und Beschäftigungssystem dar. Aber damit sind wir noch nicht am Ende, denn es gibt, wie vorhin schon erwähnt, auch noch eine beabsichtigte Dysfunktionalität. Damit treten wir in ein neues Kapital ein. Daß ich dafür argumentativ etwas weiter ausholen muß, ist von der Sache her begründet und kein bloßer Spaziergang in Problemgeschichte. Ich halte eine ausgreifendere Analyse für wichtig, weil sich (ansonsten philosophiefernere) Wissenschaftsbereiche dringend damit beschäftigen sollten, damit sie im Prozeß gesellschaftlicher Auseinandersetzung entsprechend argumentativ gewappnet sind.

3. „Aufklärung" als ambivalente Größe und als „tendenziöse Apperzeption"[10]

1. Landläufige Auffassung von „Aufklärung" ist, daß sie — konsequent genug zu Ende gedacht — die hoffnungstragende Kraft der Vernunft sei, die bestehende Widersprüche jedweder Art auszulösen imstande wäre (im Bereich der Spekulation, dann aber auch in der Realität des politischen, gesellschaftlichen wie auch individuellen Alltags in allen seinen verschiedenen Bereichen) und dadurch den permanenten Fortschritt zu immer mehr Humanität möglich mache. Was wiederum sowohl individuell gelte (in der Bildung assimilierte Aufklärung als die große problemlösende Instanz) wie gesamtgesellschaftlich (in der politischen Formation, in der wirtschaftlichen Organisation, in der beruflichen Gliederung und vor allem auch in der technischen Arbeitsorganisation).

[10] Zum folgenden *Geißler*, E. E.: Welche Farbe hat die Zukunft? Bonn 1986, vor allem S. 150ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Das dazu notwendige Verfahren sei Wissenschaft. So wie in einer ersten Phase von Aufklärung (von Bacon von Verulams Novum Organum über Galilei bis zu Newton) vor allem die an solcher Methode angelehnten Naturwissenschaften sich entwickelten, so solle Wissenschaft generell als verbindliche Methode aufklärerischen Denkens inthronisiert werden. Man denke an Auguste Comtes Drei-Stadien-Gesetz (Religion — Metaphysik — Wissenschaft), in dem diese Hoffnung ja deutlich formuliert worden ist, wie auch an die folgende Entwicklung der Humanwissenschaften wie Psychologie, Soziologie und Erziehungswissenschaft, in denen ebenfalls mittels wissenschaftlicher Verfahrensweisen Bedingungen eines humanen Lebens zu eruieren seien.

Das alles setzte natürlich eine entsprechend orientierte Bildungskonzeption voraus, in der, wie schon ausgeführt, Wissenschaftlichkeit zum bevorzugten Bildungsinhalt werden sollte. Dann erübrige sich übrigens eine separate Wertevermittlung (und das heißt Erziehung), weil der wissenschaftlich Gebildete ja jederzeit selber zu bestimmen in der Lage sein werde, was situationsangemessen das Richtige sei.

2. Nun muß man allerdings sehen, daß auch der Begriff der Aufklärung alles andere als eindeutig ist. Er steht vielmehr selber in einer Ideengeschichte mit teilweise geradezu dramatischen Umbrüchen, so daß es vorkommen kann, daß zwei, ohne Kenntnis dieser Ambivalenz, sich in konträren Positionen gleichermaßen auf Aufklärung berufen und sich wechselseitig Unaufgeklärtheit vorwerfen können. Dieser Umstand ist für die Beurteilung des heutigen Verhältnisses zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem von herausragender Bedeutung.

3. Im Bildungssystem zeigt sich nämlich ein geradezu dramatischer Umbruch, wenn wir auf das Jahr 1970 und davon ausgehende Entwicklungen blicken. Erinnern wir uns: Bis zu diesem Zeitpunkt war die Konzeption eines leistungsfähigen Schulsystems einheitliches Ziel aller. Die Diskussionen gingen lediglich um die Frage nach der leistungsfähigeren Schulform. Aber daß Schule auf Leistung vorzubereiten habe, war kein Gegenstand der Kontroverse.

Im gleichen Jahr als der Strukturplan — Dokument dieses Optimismus — erschien, begann aber eine dazu genau konträr argumentierende Gegenbewegung einer gewollten Dysfunktionalität. In der gesellschaftskritischen Literatur — vor allem der von Marcuse, Horkheimer, Habermas, Erich Fromm — schon längst vorbereitet, geschah ihre Übertragung auf Bildungs- und Schultheorie durch die Schriften von Ivan Illich, die damals in deutscher Übersetzung erschienen.[11] Eben war noch Schulzeitverlängerung als humane Tat erschienen. Nun hieß es plötzlich „Schulen helfen nicht" und „Schafft die Schulen ab!". Man sprach von einem „Entschulungskreuzzug". Die bange Frage „Macht die Schule unsere Kinder krank? führte zu einer Sozialpathologie der Schule.[12] Bereits

[11] *Illich*, I.: Schafft die Schulen ab! Reinbek 1972. Ders.: Plädoyer für die Abschaffung der Schule. Kursbuch 24. 1971. S. 1 ff.

[12] *Wandel*, F.: Macht die Schule krank? Probleme einer Sozialpathologie der Schule, Heidelberg 1979.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mitte der 70er Jahre hatte die einsetzende „Schulangstdebatte" mit einer ganzen Lawine einschlägiger Literatur ihren Höhepunkt erreicht.[13]

Den Hintergrund dieser neuen Entwicklung markierte ein verändertes Verständnis von Schule und Leistung. Schule nicht mehr als „Subsystem der Gesellschaft", sondern als „pädagogische Provinz", die fortan bewußt und absichtlich vor einem gesellschaftlichen Zugriff schützen solle. Leistung nicht mehr als erstrebenswertes Ziel, sondern vielmehr als korrumpierende Außenlenkung. Wissenschaft, ehedem das Instrument der Aufklärung, nunmehr selber, wie es Habermas formulierte, „Ideologie" und „halbierte Rationalität". Technik, Grundlage der industriellen Gesellschaft, erschien jetzt als „halbierte Vernunft".[14] Folglich erschien jetzt Gesamtschule nicht mehr als die leistungsfähigere Schulform, sondern ganz und gar entgegengesetzt als die „humanere Schule", weil sie am ehesten hohe Leistungsorientierung und Leistungsmessung abzuwehren imstande sei, die im gegliederten Schulwesen von dessen auf Konkurrenz angelegter Differenzierung her herrschen müßten.

Damit tritt ein neues Aufklärungs- und entsprechend orientiertes Bildungsverständnis auf. Deren Konturen sind jetzt näher zu betrachten.

4. Die „neue Aufklärung" ging von folgenden Annahmen aus: Leistung als neuer sozialer Gütemaßstab sei durch die Auswirkungen der Industriegesellschaft mit ihren Prinzipien der Rationalisierung und Funktionalisierung so determiniert worden, daß sie — im Argumentationsstil marxistischer Gedanken — zu einer „entfremdenden" Größe korrumpiert sei (Herrschaft). Nicht mehr die individuelle Eigenart, das Qualitative der jeweiligen Person, ihre Unvergleichbarkeit und Einzigartigkeit sei jetzt von Bedeutung, sondern vielmehr ihre vergleichbare Funktionalität, ihre Auswechselbarkeit, ihre meßbare Leistung. Damit aber werde Person zu einer numerischen Eins, das heißt selber zur Funktion.

Was sich im Beschäftigungssystem entwickelt habe, sei unter der Auffassung, wonach Schule Subsystem der Gesellschaft darstelle, auch auf diese übertragen worden. Bildung gelte nunmehr nicht mehr hinsichtlich ihrer individuellen Ausprägung (der „Jemeinigkeit"), sondern nur noch als quantifizierter Vergleichswert. Leistung als sozialer Gütemaßstab formalisiere Bildung. Ihre Inhalte werden mehr oder weniger bedeutungslos. Wichtig sei, welches Quantum vergleichbarer Leistungsfähigkeit erreicht würde.

---

[13] Vgl. *Andreas*, R.: Angst in der Schule. München/Berlin/Wien 1967; *Walter*, H.: Angst bei Schülern. München 1978; *Hentig*, H. v.: Was ist eine humane Schule? München/Wien 1978; *Krohne*, H. W.: Wen trifft die Angst am härtesten? Lernziel Abitur — Gute Noten — Kranke Kinder, in: Bild der Wissenschaft. 4/1976. S. 96–100.

[14] *Habermas*, J.: Gegen einen positivistisch halbierten Rationalismus. In: KZfSS 16 (1964). S. 635–659;
Horkheimer, M.: Zur Kritik der instrumentellen Vernunft. Frankfurt/M. 1969; vgl. außerdem *Geißler*, E. E.: Welche Farbe hat die Zukunft?, S. 64ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

5. Damit sei etwas geschehen, was die genannten Gesellschaftskritiker mit zwei unterschiedlichen Figuren charakterisierten. Dies ist einmal die schon erwähnte marxistische Denkfigur der „Entfremdung" und die dazu in enge Verbindung gebrachte Freudsche Vokabel der „Verdrängung". In seinen Arbeits- und Bildungsprozessen werde der Mensch — durch das Prinzip der Leistung als eines sozialen Gütemaßstabes — in „Entfremdung" getrieben. Dem korrespondierten innerpsychische Prozesse einer „Verdrängung".

Auf dem Hintergrund solcher gesellschaftskritischer Überlegungen wurde sodann eine Analogie ausgebildet, die argumentativ zu einer gerne benutzten Metapher avancierte. Dies ist die Analogie zwischen einem Organismus und dessen Fähigkeit, „krank" zu werden einerseits und der Gesellschaft andererseits. Es handelt sich um die beliebte Rede von der sogenannten „kranken Gesellschaft". Gesellschaft sei „krank", weil infolge allgegenwärtiger Funktionalisierung, die sich über Technik hinaus in der allgemeinen Bürokratisierung fortpflanze; (weshalb ja auch der Widerstand gegen die „entfremdende" Prozedur der Volkszählung beständig den Menschen zu „Verdrängung" seiner individuellen Eigenarten zwinge und ihn dadurch von seiner „wahren Natur", seinen „natürlichen Bedürfnissen" entfremde). Dadurch werde der Mensch „unidentisch mit sich selber". Internalisiere er aber die Bedingungen seines gesellschaftlichen Daseins, korrumpiere er sich erst recht. Dies ist der Grund, weshalb Jugendenquêten bis vor wenigen Jahren ihre Analysen unter Gesamtüberschriften stellten, in denen dieses angebliche Fiasko deutlich wurde, beispielsweise: „Jugend zwischen Anpassung und Ausstieg".[15]

Dazu zwei Zitate, in denen solche Ausrichtung der Gesellschaftskritik auf „kranke Gesellschaft" besonders deutlich wird.

Bei Adorno heißt es:[16]

„Das Ziel der gut integrierten Persönlichkeit ist verwerflich, weil es dem Individuum jene Balance der Kräfte zumutet, die in der bestehenden Gesellschaft nicht besteht und auch gar nicht bestehen soll, weil jene Kräfte nicht gleichen Rechtes sind ... Seine Integration wäre die falsche Versöhnung mit der unversöhnten Welt, und sie liefe vermutlich auf die Identifikation mit dem Angreifer hinaus, bloße Charaktermaske der Unterwerfung."

An anderer Stelle schreibt Adorno:[17]

„In der antagonistischen Gesellschaft sind die Menschen, jeder Einzelne, unidentisch mit sich selbst und kraft solcher Spaltung apriori geschädigt."

Erich Fromm formulierte es noch drastischer (in „Haben und Sein"):[18]

---

[15] Symposium des Jugendwerks der Deutschen Shell, Hamburg 1980.

[16] *Adorno*, Th. W.: Sociologica, Band 1. Frankfurt/M. 1955. S. 29.

[17] Ebd. S. 32.

[18] *Fromm*, E.: Haben oder Sein. München 1983[13]. S. 169.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wir müssen „der gegenwärtigen Situation ein Ende machen, in der eine gesunde Wirtschaft um den Preis kranker Menschen möglich ist. Unsere Aufgabe ist es, eine gesunde Wirtschaft für gesunde Menschen zu schaffen."

Von solcher „Aufklärung" her wird verständlich, weshalb für viele heute „Gemeinwohl" zum negativen Reizwort werden mußte, weil es zur „Verschleierung" tatsächlich bestehender „gesellschaftlicher Widersprüche" führe.

Ich betone noch einmal: Es handelt sich dabei um eine explizite Bildungskonzeption, die mit dem deutlichen Anspruch nachgewiesener Aufklärung auftritt! Nationalökonomen sollten sich dieses Umstandes wieder bewußt sein. Denn hier ist der Grund zu suchen, weshalb von einer solchen Art „Aufklärung" aus Wirtschaftler und Techniker als schlechthin nicht verhandlungsfähig angesehen werden.

6. Auf dem Hintergrund eines solchen Denkens sind, der problemgeschichtlichen Vollständigkeit wegen sei es erwähnt, lebensphilosophische Denkmuster erkennbar, denen zufolge sich das Leben zum Staat verhalte, wie die Freiheit zum Zwange, zur Moral, wie die Dynamik zum Gesetz, zur Ordnung allgemein wie die Bewegung zur Ruhe. Leben sei immer aus sich selber heraus sprudelnde „Spontaneität", weshalb von einem solchen Denken aus „Kreativität" zu einem neuen Lieblingswort hochstilisiert worden ist. Verständlich, wenn in einem solchen Denkzusammenhang alle gesellschaftlichen Institutionen nunmehr als äußerlich zwingend erscheinen und unter das Charakeristikum von „Herrschaft" gerückt werden.

Sofern Schule sich auf diese Seite von „Herrschaft" schlage, werde sie Instrumentarium einer „repressiven Gesellschaft"..

In diesem Denkzusammenhang wird auch erst die „links-außen/grüne" Forderung verständlich, wonach Lebensfristung nicht mehr an Arbeitserträge gebunden werden dürfe.[19] Eine „humane Gesellschaft" müsse Bedingungen der Lebensfristung ohne Vorleistung gewähren, genauso wie auch andere „Grundrechte" ohne aufrechenbare Gegenleistung gewährt werden müssen.

4. Gegenwärtige Berufsbedingungen und deren Auswirkungen

1. Zu den bislang geschilderten Problemen kommt noch ein neues hinzu; wahrscheinlich ist es dieses, das die Veranstalter dieser Tagung vorrangig sehen und dargestellt wissen wollen. Diese neue Problemlage zeige sich in sich wiederum geteilt:

— einmal in der Weise einer auf mehr Flexibilität drängenden Arbeitsmarktsituation, die ein neues Berufsverständnis erzwingt,

[19] So etwa *Offe*, C.: Arbeit und Wohlstand. In: Arbeitsgesellschaft, Wandel ihrer Strukturen. Veröffentlichungen der Walter-Raymond-Stiftung. Band 23. Köln 1984. S. 175–193.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

— sodann durch das, was „Informationsgesellschaft" zu nennen man sich angewöhnt hat, mit Konsequenzen, die natürlich auch die Berufsvorbereitung und -ausübung beeinflussen, aber keineswegs nur diese, sondern vielmehr alle Lebensbedingungen der Zukunft (mit weitreichenden Konsequenzen, man vergleiche etwa nur die damit in Zusammenhang gebrachte These vom „Verschwinden der Kindheit"[20]).

2. Wenden wir uns zuerst den Arbeitsmarktsituationen und deren Konsequenzen für das Bildungssystem zu (in den Veranstaltungen des letzten Jahres vor allem behandelt von der Konrad-Adenauer-Stiftung und ihrem Thema „Die Tagesordnung der Zukunft", der Veranstaltung des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft zum Thema „Allgemeinbildung im Computerzeitalter" und auf der Tagung des Stifterverbandes der Deutschen Wirtschaft in der Villa Hügel in Essen unter dem Titel „Wirtschaft — Technik — Bildung"). Zwei unterschiedliche Momente spielen dabei eine Rolle. Das ist einmal die in der Form einer Exponentialfunktion sich steigernde Schnelligkeit wissenschaftlicher Entwicklung und einer in deren Folge ebenfalls gleichermaßen rasch sich entwickelnden Technik, die so tief wie rasch in die Formation der Arbeitswelt eingreift. Deshalb ändern sich im Bereich der Schule Curricula so schnell, daß man zeitweise von einer „rollenden Reform" sprach. Gleiches gilt von Berufsanforderungen. Sie sind offensichtlich nicht mehr in einer einmaligen Ausbildung vermittelbar. Es verändern sich außerdem nicht nur die Berufsinhalte, sondern die Berufsbedingungen insgesamt: mehrmaliger Berufswechsel wird immer wahrscheinlicher.

Daraus ergibt sich, daß auf diesen Umstand eines permanenten und sich zugleich beschleunigenden Wandels angemessen vorzubereiten ist, wenn das Bildungssystem seiner Aufgabe gerecht werden soll. Verständlich folglich, wenn nunmehr immer stärker statt inhaltlicher Festlegungen formale Positionen auftauchen, sogenannte „Schlüsselqualifikationen", die nicht mehr ausschließlich auf ein konkretes Tätigkeitsfeld bezogen werden, sondern beispielsweise von der Veränderung äußerer Bedingungen her die Forderung nach Flexibilität als einer personalen Einstellung und entsprechenden Verhaltensweise ableiten. Vergleichsweise Ähnliches gilt für andere oft genannte Schlüsselqualifikationen: divergierendes statt konvergierendes Denken, Problemlösungsstrategien, Fähigkeit zu raschen Abstraktionen, gruppendynamische Elemente wie etwa Fähigkeiten zur Teamwork u. a. Wie solche Forderungen pädagogisch einzuschätzen sind, darüber weiter unten mehr. Zunächst aber zum zweiten Gesichtspunkt.

3. Ich kann ihn, der genügend ausgebreiteten allgemeinen Diskussion wegen, kurz darstellen. Weit verbreitete Behauptung ist, das aufsteigende Informationszeitalter werde alle Bedingungen menschlichen Lebens so grundlegend verändern, daß danach traditionsorientierte Bildung notwendig dysfunktional wirken müsse. Das fängt bei verhältnismäßig einfachen Bereichen (Dezentralisierung

[20] *Postman*, N.: Das Verschwinden der Kindheit. Frankfurt/M. 1983.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Arbeit, gleitende Arbeitszeit) an, reicht bis zu neuen Formen des Finanzgebarens (Verschwinden des Bargeldes) und tangiert Möglichkeiten neuer demokratischer Willensbildung (permanentes Plebiszit). In der Schule sollen, meinen manche, Schreib- und Rechenprozesse nicht mehr Lerngegenstand sein, und ob das Lesen noch nötig sein werde, müsse sich erst noch erweisen. Ich lasse es mit diesen wenigen Anmerkungen genug sein.[21]

4. Wir finden, fassen wir das Gesagte zusammen, denselben Trend: mehr und mehr weg vom konkret Fachlich-Inhaltlichen zu formalen Positionen, wie sich das ja auch in dem neuerdings gern verwendeten Begriff „Kompetenz" ausweist (Urteilskompetenz, Handlungskompetenz, soziale Kompetenz, Sprachkompetenz, Entscheidungskompetenz u. a.).

Wir finden folglich eine durchgängig ähnliche Problemlage: ob es sich um das Thema Stoffüberfülle und Curriculumreformen handelt, um neuere Berufsanforderungen, um das Wechseln von einem Beruf zum anderen oder die mit dem Informationszeitalter aufziehenden neuen Verhältnisse — überall gleichermaßen ein Trend zum Formalen, zu sogenannten „Schlüsselqualifikationen", die einerseits möglichst unspezifiziert bleiben sollen, um in variablen Situationen Anwendung zu finden, die andererseits indes auch konkret genug sein müssen, um sich in unterschiedlichen Situationen rasch operationalisieren zu lassen.

5. Auf den ersten Blick: eine Art „Ei des Kolumbus". Und die Meinung konnte sich folglich erneut artikulieren, hier wäre wiederum ein Stück der Harmonie zurückgewonnen, die der Strukturplan herstellen wollte.

Leider muß der Pädagoge warnen. Einige Probleme sind bislang ungeklärt geblieben. Ich nenne sie im folgenden. Die ältere Pädagogik — denn das Thema ist so neu nicht — behandelte die anstehenden Fragen unter dem Titel „formale Bildung".[22] Die neuere, mehr lernpsychologisch orientierte spricht von „Transfer". Formale Bildung, das besondere Thema neuhumanistischer Pädagogik, glaubte, durch die Beschäftigung mit der Sprache, der lateinischen vor allem, ließe sich ein allgemeines Denkvermögen ausbilden, das dann, einmal zustande gekommen, sich auf alle möglichen Gebiete geistigen Arbeitens übertragen ließe.

Der zeitgenössische Pädagoge Herbart sah dagegen bereits, auf gute psychologische Kenntnisse gestützt, die falsche Analogie: als ob man den Geist trainieren könne wie die Muskeln des Körpers. Dagegen Herbart: „Der Geist der Grammatik bleibt in der Grammatik. Der Geist der Mathematik bleibt in der Mathematik."[23] Das heißt — und damit kommen wir zum neueren Transferproblem: Von einer Aufgabenlösung zu einer anderen gelingt nur dann

---

[21] Vgl. dazu meinen Beitrag: Technologische Entwicklung als Herausforderung für Bildung und Erziehung. 17. Mühlheimer Kongreß „Das 199. Jahrzehnt". In: bildung real 29 (1985). S. 38ff.

[22] *Lehmensick*, E.: Theorie der formalen Bildung. Göttingen 1926.

[23] *Herbart*, J. F.: Kurze Encyklopädie der Philosophie (1831). In: Kehrbach-Ausgabe Bd. 9, S. 145.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ein Transfer, wenn in beiden Aufgabenbereichen identische Elemente vorhanden sind (so z. B. grammatikalische Strukturen bei der Beschäftigung mit verschiedenen Sprachen oder mathematische Grundlagen bei unterschiedlichen Naturwissenschaften). Einen von solchen identischen Elementen abgelösten Transfer — etwa die Ausbildung einer allgemeinen Flexibilität und deren Übertragbarkeit auf x-beliebige Problemlagen — konnte man bisher nicht nachweisen. Zwar gibt es agile, intelligente, mit leichter Aufnahme- und Überblicksfähigkeit ausgestattete Personen. Aber diese sind es in aller Regel von vorneherein und werden es nicht erst durch die Schule (das Gegenteil ist wahrscheinlicher). Zweifellos kann man mit Schülern — und sollte es verstärkt tun — anhand projektorientierter Unterrichtseinheiten bestimmte Problemlösestrategien üben. Hier gilt aber durchweg das Prinzip der identischen Elemente. Problemlösestrategien sind transferabel, sofern bei verschiedenen Aufgaben identische Elemente erkennbar sind: durchgängige naturwissenschaftliche Fragestellungen, entsprechende technische Themenstellungen u. ä. Wer darüber hinausgeht, nähert sich wieder der in den 60er Jahren vehement diskutierten Theorie einer „dynamischen Begabung". Ein Thema, das ja mittlerweile genügend Kritik gefunden hat, um unbekümmert weiter diskutiert werden zu können. Vergleichsweise ähnliches gilt für die vieldiskutierten „Schlüsselqualifikationen". Es ist erstaunlich, wie wenig dabei bis jetzt die ja nun längst vorliegenden Erfahrungen Beachtung gefunden haben. Noch einmal und zur schärferen Abgrenzung: Zweifellos gibt es Flexibilitätssteigerungen. Aber diese überschreiten, soweit wir das bislang erkennen können, nicht die genannten Bereiche identischer Elemente. Sie können deshalb sowohl in wie auch zwischen einzelnen Schulfächern auftreten (für Berufssituationen gilt Gleiches), aber bleiben auf die Schnittmenge gleicher Problemstrukturen beschränkt.

5. Mehrteilige Bildungsziele

1. Schließlich muß, in Befolgung des gestellten Themas, Vertretern des Beschäftigungssystems deutlich gemacht werden, daß die Aufgaben des Bildungssystems zwar sicherlich in einem wichtigen Teil, aber eben doch nur in einem Teil auf das Beschäftigungssystem ausgerichtet sein können. Bildung ist keine ausschließliche Zurichtung für berufliche Probleme. Das Bildungssystem ist noch nicht einmal nur als ein „Subsystem der Gesellschaft" anzusehen, ohne daß man deswegen auf die Konzeption einer „pädagogischen Provinz" einschwenken müßte. Will man die mehrteilige Aufgabe von Bildung (im Sinne von Allgemeinbildung) in ihrer Komplexität begreifen, bietet sich zur Veranschaulichung das folgende Schema an, wonach Bildung auf differente Bereiche gerichtet ist, die sich als eine Art „Geviert" darstellen lassen:[24]

[24] Dazu *Geißler*, E. E.: Die Schule. a. a. O., S. 267ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Beruf	Familie, Soziales, Gruppenbezüge
Staat, Politik Rechtssystem	Kultur in einem engeren Sinne: Kunst, Literatur, Weltanschauung

2. Bildung ist damit bereits mehrteilig und entsprechend auch gegensätzlich. Aber sie kann dabei noch nicht stehen bleiben. Denn als Fokus dieses Gevierts erscheint das Ich, in seiner Individualität und Jemeinigkeit, das die aus dem Problemverbund resultierenden Aufgaben verstehen, aufgreifen, durch sein erworbenes Wissen sachlich beurteilen und aus einem angemessenen Wertehorizont heraus verantwortlich in Handlung überführen soll. Das ist alles bedeutend mehr als Funktionalität und immer auch als Formalität. Dabei spielt vor allem auch die Frage der sogenannten Identität eine herausragende Rolle, daß nämlich dieses Ich imstande sein soll, die Heterogenität der unterschiedlichen Anforderungen in eine solche Balance zu bringen, daß kein Identitätsverlust eintritt.

Dabei ist ständig ein Ausgleich zwischen der sogenannten vergesellschafteten Seite des Ichs (so sein wie jeder andere) und der individuellen (so sein wie kein anderer) herbeizuführen, wobei Gefahren sowohl bei einer Hypertrophie des Selbst wie aber auch bei dessen völligem Verlust drohen.

Blicken wir von dieser gewonnenen Einsicht aus noch einmal auf die so gerne genannten Schlüsselqualifikationen zurück, so bedeuten diese in diesem erweiterten Problemverständnis ja nicht mehr und nicht weniger als die Kraft des Ichs zu einer Identitätsbalance, das heißt einem beständigen Ausgleich. Diese war aber in traditionellen Berufssituationen mit größerer Konformität offensichtlich leichter zu gewinnen und auch zu bewahren als dort, wo Wandel und das heißt dann auch Flexibilität beständig wird. Denn je schneller der Wandel, desto geringere Möglichkeit zur „existentiellen Betroffenheit". Je größer die Flexibilität, desto stärkerer Verlust an Konsequenz, Beständigkeit, vielleicht auch Zuverlässigkeit.

Wir geraten damit auf eine Reflexionsebene, von der aus betrachtet die üblichen Bildungskonzepte der Moderne sich zumindest die kritische Frage gefallen lassen müssen, wie es denn um die eigene durchgängige Qualität bestellt sei. Es könnte nämlich sein, daß von einer solchen Betrachtungsebene aus die gesellschaftskritischen Einwände Adornos und Fromms doch nicht so ganz von der Hand zu weisen sind. Denn: Je schneller der Wandel, desto beliebiger das jeweils Vorfindliche, desto beliebiger auch die Einstellungen darauf bezogener Menschen. Engagement wird man unter solchen Bedingungen kaum noch

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

erwarten dürfen. Allenfalls, wenn damit die finanzielle Seite des Lohnes in Verbindung gebracht wird.

3. Noch komplizierter wird die Problematik, wenn wir unsere Aufmerksamkeit auf einen weiteren Punkt richten, den ich diesem Zusammenhang freilich nur durch wenige Sätze ansprechen will. Heutige Grundlagendiskussionen — um Psychologie und den dort noch immer verbreiteten Trend, das Ich als ein pures Funktionsgefüge zu verstehen, die Diskussionen um Synthese, Ganzheit, vor allem aber um die sogenannte Sinnkrise — artikulieren immer mehr Skepsis gegen einen puren Aktualismus. Der Mensch will nicht nur funktionieren. Er will wissen, warum und wozu er funktionieren soll. Auf unser Problem bezogen und etwas burschikos: Er möchte nicht immer nur darauf hingewiesen werden, wovon er lebt, er möchte auch einmal darüber nachdenken, wofür er lebt.

Sicherlich gilt es, in diesem Zusammenhang über das Wort Alexander Rüstows nachzudenken: „Wirtschaft ist sicherlich nicht alles. Aber ohne Wirtschaft geht es nicht." Man müßte es allerdings auch umkehren und in seiner Bedeutung dann neu bedenken: „Ohne Wirtschaft geht zwar nichts; aber Wirtschaft ist nicht alles."

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Sollen Bildungssystem und Beschäftigungssystem koordiniert werden?

Von *Hajo Riese*, Berlin

I.

Stellt man sich diese Frage, die ja die Frage nach der Abstimmung des Bildungssystems, allen voran des Hochschulwesens, und des Beschäftigungssystems, sprich des Arbeitsmarktes, ist, so muß man sich vergegenwärtigen, daß sie sich seit Beginn der bildungsökonomischen Diskussion in den 60er Jahren mehr oder weniger auf den deutschen Sprachraum oder zumindest auf den kontinentaleuropäischen Raum beschränkt. Schon dieser Umstand weist darauf hin, daß dieses Abstimmungsproblem keineswegs in erster Linie, wie es *prima vista* angenommen werden könnte, das natürliche Spannungsverhältnis zwischen Markt und Plan, somit nicht die Existenz eines staatlich geplanten und finanzierten Hochschulwesens in einer Marktgesellschaft reflektiert; es hat vielmehr seine Ursache in der spezifischen Ausgestaltung des Hochschulwesens, allem voran der starken Standardisierung von Ausbildungsgängen, denen wiederum standardisierte sog. akademische Berufspositionen entsprechen[1].

Es zeigt sich denn auch, daß das Abstimmungsproblem nicht nur für das im hohen Maße marktwirtschaftlich fundierte Hochschulwesen der USA, sondern auch für das durch gesellschaftliche Planung bestimmte Hochschulwesen Schwedens geringere Relevanz hat[2]. Im Fall der USA ist es der hochschulspezifische Selektionsmechanismus, im Fall Schwedens der weite Bereich mehr oder weniger professionell orientierter Lehrprogramme neben den stark restringierten „harten" akademischen Ausbildungsgängen, die das Abstimmungsproblem entschärfen. Diesen institutionellen Gegebenheiten entsprechend, dominiert in der Bildungsökonomie der USA ein mikrotheoretisch fundierter *human capital approach*, der das Rentabilitätskalkül der individuellen Bildungsentscheidung betont, in der Bildungsökonomie Schwedens wie im übrigen auch Großbritanniens ein *social demand approach*, der auf einen Lenkungsmechanismus rekurriert, der die Kompatibilität von individuellen Bedürfnissen und gesellschaftspolitischen Zielen intendiert.

Die dem deutschsprachigen Hochschulwesen angemessene bildungsökonomische Methode liefert demgegenüber der Bedarfsansatz. In der Vorstellung, es gäbe so etwas wie einen aus der (erwarteten bzw. angestrebten) ökonomischen

---

[1] Siehe *Möbes* und *Schmid-Schönbein* (1983), S. 227.

[2] Siehe z. B. *Clark* (1983).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Entwicklung deduzierbaren Bedarf an Qualifikationen, der dann vom Bildungswesen zu befriedigen sei, kristallisiert sich die Orientierung des Hochschulwesens an der Ausbildung traditioneller, wissenschaftlich fundierter Berufspositionen. Als Konsequenz dieser engen Verknüpfung von Ausbildung und Qualifikation und, wenn auch in eingeschränkterem Maße, von Qualifikation und Berufsausübung ergibt sich ein Abstimmungsproblem, stellt sich die Frage nach der Absorptionsfähigkeit von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt.

Diese höchst unterschiedliche methodische Orientierung der bildungsökonomischen Fragestellung weist auf den Umstand hin, daß sie von der Organisation des Hochschulwesens, allen voran von dessen Stellung in der Marktgesellschaft, bestimmt wird. Diese aber läßt sich mit dem Instrumentarium der ökonomischen Theorie erfassen, insbesondere der Wachstumstheorie, der Allokationstheorie und, aus ihnen abgeleitet, der Wettbewerbstheorie.

Eine derartige Analyse greift über die übliche bildungswissenschaftliche Diskussion hinaus, die das Bildungswesen als eine (durch gesellschaftspolitische Ziele begründete) staatliche Einrichtung in einer Marktgesellschaft faßt, indem sie die Frage nach der Angemessenheit (der Organisation) eines Hochschulwesens stellt, das gesellschaftspolitische Ziele in einer Marktgesellschaft zu erfüllen hat.

Schaut man sich aus der Perspektive der ökonomischen Theorie den Bedarfsansatz an, so zeigt sich, daß er ein Wachstumsmodell reflektiert, das als notwendige Implikation eine Strukturkonstanz bzw. Strukturveränderungen als Trendextrapolation aufweist. Dieser Ansatz ist nicht ohne Grund Anfang der 60er Jahre von der OECD für Entwicklungsländer („Mittelmeerprojekt") und damit als Wachstumsstrategie konzipiert worden[3]. Aber der Wachstumsaspekt, der insbesondere unter dem Sputnikschock einer Bildungsexpansion die Legitimationsgrundlage lieferte, trat bald hinter den Abstimmungsaspekt und damit, in ökonomische Termini gekleidet, hinter den Allokationsaspekt zurück.

Damit ist ein entscheidender Punkt dieser Ausführungen markiert. Sie beruhen in ihrem methodischen Substrat auf der These, daß die bildungsökonomische Diskussion des deutschen Sprachraums, soweit es sich um das hier interessierende Abstimmungsproblem handelt, an dem methodischen Defekt leidet, eine allokative Fragestellung mit dem wachstumstheoretischen Instrumentarium zu behandeln. Dabei läßt sich zeigen, daß auch die Topoi der bildungsökonomischen Diskussion, die die Kritik und Überwindung des Bedarfsansatzes intendieren, dessen methodischen Implikationen ausgeliefert bleiben, wenn sie das Allokationsproblem in den Vordergrund rücken. Das gilt in gleicher Weise für den social-demand-approach[4], den Flexibilitäts-[5], Absorp-

[3] Zur methodischen Grundlegung siehe *Parnes* (1962).

[4] Higher Education (Robbins-Report) (1965); *Dahrendorf* (1965).

[5] *Mertens* (1968) und (1974); *Kaiser* (1975).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tions- bzw. Penetrations-[6], Qualifikations-[7] und Akademisierungsansatz[8] wie für die Filtertheorie des Bildungswesens[9] — Ansätze, die hier nur einer generellen Kritik bedürfen.

Denn das Instrumentarium für die Behandlung des Allokationsproblems liefert nicht die Wachstumstheorie, sondern die Preistheorie. Das gilt im Prinzip in gleicher Weise für eine Planwirtschaft wie für eine Marktwirtschaft. Eine Allokation alternativer Verwendungsarten, nicht aber ein bestimmter Lenkungsmechanismus — hie Markt, da Plan — liefert der Abstimmung das Kriterium. Eben deshalb bildet nicht die Alternative von Plan und Markt den Angelpunkt des Abstimmungsproblems. Daß es dennoch notwendig bleibt, das Abstimmungsproblem in einer Marktgesellschaft zu untersuchen, ergibt sich daraus, daß es durch sie — und hier insbesondere durch die Existenz eines Arbeitsmarktes — spezielle Konturen erhält.

Aus der ökonomisch-theoretischen Perspektive bedeutet dies, daß das Abstimmungsproblem in den Kontext der Markttheorie gestellt wird. Das macht eine Zweiteilung dieser Ausführungen notwendig. Im ersten Teil soll die wachstumstheoretische Orientierung des Abstimmungsproblems, wie sie sich im Bedarfsansatz manifestiert, einer preistheoretischen Kritik unterzogen werden. Dabei wird insbesondere zu zeigen sein, daß aus zwingenden preistheoretischen Gründen das Hochschulwesen in seiner gegenwärtigen Struktur nicht in der Lage ist, das Abstimmungsproblem zu lösen. Im zweiten Teil wird dann die Organisationsstruktur des gegenwärtigen Hochschulwesens in den Kontext der Funktionsbedingungen einer Marktgesellschaft gestellt und von daher einer Kritik unterzogen. Der erste Teil basiert somit auf dem Dualismus von Preistheorie und Wachstumstheorie, der zweite Teil auf dem Dualismus von Allokationstheorie und Theorie der Evolution.

II.

Die Loslösung von der wachstumstheoretischen Fragestellung in der bildungsökonomischen Diskussion, die sich in der Hinwendung zum Abstimmungsproblem zeigt, läßt sich durch die Unterstellung ausdrücken, daß das Hochschulwesen in seiner jeweiligen Ausgestaltung stets in der Lage war, den Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes zu decken. Denn eine solche Unterstellung impliziert, daß nicht ein Mangel an Qualifikationen der Expansion des Hochschulwesens die Legitimationsgrundlage lieferte und damit auch nicht seine Beseitigung der Expansion die Grenzen setzt. Für dieses aus methodischen Gründen gesetzte Apriori sprechen theoretische wie empirische Gründe:

---

[6] *Hartung* und *Nuthmann* und *Winterhager* (1970).

[7] *Lutz* und *Krings* (1971).

[8] *Heindlmeyer* und *Heine* und *Möbes* und *Riese* (1973); *Riese* (1975).

[9] *v. Weizsäcker* (1971) und (1975).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Innovationstheoretisch gesehen dürfte der Qualifikationseinsatz eher nachfragebestimmt sein; empirisch gesehen erscheint es, Sputnikschock hin, Sputnikschock her, wenig plausibel, daß ausgerechnet ein hochindustrialisiertes Land wie die Bundesrepublik Deutschland, das bereits Mitte der 60er Jahre eine der führenden Wirtschaftsnationen der Welt war, an einem strukturellen Qualifikationsmangel litt. Dadurch aber wird es unmöglich, das Abstimmungsproblem vom Bedarfsansatz her zu fassen: denn wenn kein bedarfsbedingter Qualifikationsmangel ableitbar ist, läßt sich auch kein bedarfsbedingter Qualifikationsüberschuß feststellen.

Der Rekurs auf die Markttheorie aber macht mit dem wachstumstheoretischen Bezug auch einen investitionstheoretischen Bezug unnötig. Denn was von einem Produktionsergebnis Konsum und was Investition ist, bleibt, markttheoretisch gesehen, eine bloße Sache der Definition. Entsprechend läßt sich, was Wachstum ist, nur im Rahmen eines Periodenvergleichs klären; er aber unterliegt einem präferenztheoretischen Verdikt, gemeinhin Indexproblem genannt. Die Trennung der Ausbildung in einen Konsum- und Investitionsaspekt ist sinnlos. Die Markttheorie bestätigt somit die soziologische Kritik an dieser Trennung — und widerlegt eine vielfach erhobene Kritik am Ökonomismus bildungsökonomischer Fragestellungen. Diese Kritik kann sich, soweit sie auf den Bedarfsansatz zielt, deshalb höchstens auf dessen wachstumstheoretische Fundierung, nicht aber auf dessen ökonomische Orientierung beziehen. Auch aus einer methodologischen Perspektive erscheint der Vorwurf eines Ökonomismus absurd, da die Verwendung des ökonomischen Instrumentariums lediglich eine Analysemethode darstellt, einen, wenn man so will, bestimmten geisteswissenschaftlichen Anspruch markiert, aber keine Subsumtion eines sozialen Phänomens unter das Diktat ökonomischer Effizienz, was diese auch immer ausdrücken mag, bedeutet.

Der Rekurs auf eine reine Preistheorie, wie sie das Konsumgütermodell repräsentiert, schließt eine intertemporale Konsumwahl nicht aus und berührt auch nicht die Existenzberechtigung eines mikrotheoretisch fundierten Ausbildungskalküls, wie es der *human capital approach* postuliert. Konsum schließt jedoch in unserem Fall Produktion ein. Ausbildung wird deshalb insofern als Produktionsfaktor betrachtet, als sie auf ein Angebot für den Arbeitsmarkt zielt, als Erwartungskategorie eine auf die Ausbildung bezogene Nachfrage nach einem Arbeitsplatz darstellt. Diese Unterstellung entspricht dem Realismus einer Marktgesellschaft, in der die Vermittlung von Wissen nur in verschwindend geringem Umfang ausschließlich dem unmittelbaren Konsum dient. Er beschränkt sich faktisch auf Frauen, die die Hochschule als Heiratsmarkt betrachten.

Die Analyse des Abstimmungsproblems läßt sich damit in den Kontext elementarer Preistheorie mit ihren Elementen Präferenzen und Erstausstattung, die zusammen Knappheit konstituieren, und, als spezifisches Element, Produktionsbedingungen stellen. Die Allokationslösung eines derartigen Modells

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

hängt von der Existenz von Substitutionsbeziehungen ab, produktionstheoretisch von entsprechenden Produktionsfunktionen. Vorgegebene, beispielsweise an das Qualifikationsniveau gebundene Einkommenserwartungen verlangen eine hohe Substitutionselastizität, im Grenzfall eine Substitutionselastizität von Unendlich.

Dabei bindet die Preistheorie die Allokationslösung an vorgegebene Produktionsfunktionen, die somit als technisch bestimmte Relationen, die selbst nicht dem Entscheidungskalkül unterliegen, interpretiert werden. Der ökonomische Gehalt der Allokationslösung drückt sich deshalb in Preis-Mengen-Beziehungen aus. Das aber heißt, daß die *Möglichkeit* einer Allokationslösung von der Allokationstheorie gar nicht behandelt wird, sondern exogen vorgegeben bleibt, indem sie durch das Substitutionsprinzip begründet wird. Interpretiert man in dieser Weise das Hochschulwesen als ein System von Produktionsfunktionen, so wird das Dilemma einer Bildungsökonomie, die vor dem Abstimmungsproblem steht, deutlich: Offenbar existiert überhaupt keine Lösung des Abstimmungsproblems, wenn das Hochschulwesen eine Struktur aufweist, die sich dem Substitutionsprinzip entzieht. Insbesondere am Flexibilitätspostulat zeigt sich dieses Dilemma in aller Deutlichkeit: Denn mit der Forderung nach einer erhöhten Flexibilität zwischen Ausbildung und Beruf wird gerade jene Kategorie zu einer strategischen Variablen, die die Allokationstheorie wohlbegründet vorgibt. Anders ausgedrückt: Der Bedarfsansatz gibt die Grenzraten der Substitution vor, markttheoretisch ausgedrückt durch die Preis- und damit Einkommensrelationen. Die Allokationslösung wird dadurch zu einem markttheoretischen Bastard, bei dem die erforderliche Qualifikation zugunsten der Stabilisierung der Einkommensrelationen zur Disposition gestellt wird.

Aus zwingenden markttheoretischen Gründen können somit die Produktionsbedingungen nicht die strategische Variable einer Allokationslösung bilden und damit auch nicht die Abstimmung von Bildungs- und Beschäftigungssystem bestimmen. Es führt kein Weg daran vorbei, daß die Ableitung einer Allokationslösung vorgegebene substitutive Produktionsfunktionen verlangt. Diese Notwendigkeit ergibt sich, um die gängige Terminologie zu verwenden, aus dem statischen Charakter der Allokationstheorie, die Preis-Mengen-Beziehungen auf der Grundlage beschränkt verfügbarer Ressourcen, eben der Erstausstattung, ableitet.

Das heißt zugleich, daß die Allokationstheorie das Abstimmungsproblem unter der Annahme einer Flexibilität der Preise, die ja den Ausgleich von Angebot und Nachfrage ermöglicht, ableitet. Demgegenüber behandelt der Bedarfsansatz das Abstimmungsproblem bei vorgegebenen Einkommensrelationen bzw. vorgegebenen relativen Preisen. Daran zeigt sich seine wachstumstheoretische Fundierung: Er ist auf ein Wachstum angewiesen, das ein steigendes Angebot bei gegebener Produktionsstruktur und dabei allen voran bei gegebenen Preis- bzw. Einkommensrelationen zu absorbieren vermag.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mit dem Produktionssystem aber wird zugleich auch der Güterkosmos vorgegeben. Das hat zwar für eine Preistheorie methodische Berechtigung (ist sogar eine methodische Notwendigkeit), wird aber zur methodischen Fragwürdigkeit, wenn die Funktionsbedingungen einer Marktgesellschaft zu klären sind. Denn eine Marktgesellschaft ist gerade durch eine stetige Änderung des Güterkosmos, durch Produktdifferenzierung, gekennzeichnet. Sie macht die Dynamik oder doch eine entscheidende Quelle der Dynamik einer Marktgesellschaft aus. In diesem Sinne bildet Produktdifferenzierung das Konstituens von Evolution. Auf das Hochschulwesen übertragen, bedeutet dies, daß es dann einer Marktgesellschaft entspräche, wenn es das Geschäft der Differenzierung von Ausbildung betriebe. Das erlaubt es, davon zu sprechen, daß das Hochschulwesen zum Marktteilnehmer, zum Teilnehmer eines Marktes für Ausbildung wird[10]. Ein derartiges Postulat aber dreht die flexibilitätstheoretische Fragestellung gerade um: Die Produktvariation verliert ihre Funktion als strategischer Parameter der Allokationslösung, indem sie, in den Kontext der Markttheorie gestellt, in ihren Konsequenzen für die Allokation untersucht wird.

III.

In diesem Teil sind die Implikationen dieser Analyse für die Ausgestaltung des Hochschulwesens zu untersuchen. Vielleicht ist es zweckmäßig, zur Illustrierung einen Blick auf das US-amerikanische Hochschulwesen zu werfen. In seiner starken Differenzierung dokumentiert sich am nachdrücklichsten die marktwirtschaftliche Orientierung. Seine Vielfalt besteht dabei zum einen aus einer horizontalen Komponente, die sich an einem breit gefächerten Ausbildungsangebot zeigt, zum anderen aus einer vertikalen Komponente, die sich einerseits in gestufte berufsqualifizierende Abschlüsse, andererseits in den Prestigewert der einzelnen Hochschulen — dem fabulösen *Ranking* — gliedern läßt. Horizontale Differenzierung und vertikale Hierarchisierung bedingen sich dabei gegenseitig: Mit der Differenzierung wird die Angebotspalette geschaffen, die eine vielfältige Nachfrage zu befriedigen erlaubt; in einen evolutionstheoretischen Kontext gestellt, wird die Möglichkeit der Entfaltung einer Nachfrage geboten, während die Hierarchisierung die Selektionsmechanismen begründet, die das Ausbildungsangebot zu einem ökonomischen Gut machen, insbesondere eine Bewertung des vielfältigen Ausbildungsangebots ermöglichen.

Demgegenüber ist das Hochschulwesen des deutschen Sprachraums durch eine starke Standardisierung des Ausbildungsangebots gekennzeichnet. Das Merkmal ist eine starke Disziplinorientierung, deren arbeitsmarkttheoretisches Korrelat entsprechende Berufspositionen, allen voran eine Berufsausübung und Laufbahnvorschriften, die eine akademische Ausbildung verlangen, sind. Den Standard liefert dabei der wissenschaftliche Charakter der Ausbildung, in letzter

[10] *Möbes* und *Schmid-Schönbein* (1983), S. 224ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Konsequenz die Ausbildung zum Wissenschaftler. Und ebenso wie sich Differenzierung und Hierarchisierung bedingen, korrespondieren Standardisierung und Niveaugleichheit miteinander: Da sich keine immanenten Niveaus von Wissenschaftlichkeit ableiten lassen, existieren auch keine Kriterien für vertikal differenzierte Hochschulabschlüsse; vielmehr bewirkt die prinzipielle Gleichwertigkeit akademischer Disziplinen eine Egalisierung der Ausbildung[11]. Eine Differenzierung folgt deshalb allein Kriterien der Disziplin; sie wird von forschungsstrategischen, nicht aber von ausbildungsbedingten Gesichtspunkten geleitet.

Aus einer markttheoretischen Perspektive bilden fraglos das US-amerikanische und das deutschsprachige Hochschulwesen diametrale Gegensätze, nicht aber, wie es eine ordnungstheoretisch orientierte Distinktion von Markt und Plan nahelegt, das US-amerikanische und schwedische Hochschulwesen. Man hat bisweilen dem deutschsprachigen (wie generell dem kontinentaleuropäischen) Hochschulwesen Zunftcharakter bescheinigt[12]. Aus einer markttheoretischen Perspektive zeigt sich dieser Zunftcharakter daran, daß die akademische Zunft Marktgrenzen verteidigt und das Auftreten neuer Substitutionsbeziehungen verhindert[13], wobei der Wissenschaftsanspruch den Marktgrenzen die Apologie liefert. Der Bedarfsansatz ist deshalb nichts anderes als die methodische Konsequenz der vor-ab-Definition von Marktgrenzen und weist dadurch alle bildungsökonomischen Konzepte, die diese Marktgrenzen tradieren, indem sie das Abstimmungsproblem auf der Grundlage der überkommenen Hochschulorganisation untersuchen, als Varianten des Bedarfsansatzes aus.

Die zünftlerische Organisation des Hochschulwesens bildete solange keinen Gegensatz zu den Funktionsbedingungen der Gesellschaft, als diese Gesellschaft selbst zünftlerisch organisiert war bzw. der Anteil des Hochschulwesens am gesamten Bildungswesen gering blieb[14]. Die klassische Humboldtuniversität hat deshalb ihre historische Kraft nicht zuletzt aus der Verknüpfung des Wissenschaftsanspruchs, kristallisiert in der Einheit von Forschung und Lehre, mit der Bereitstellung des Qualifikationsbedarfs einer feudalen Gesellschaft bezogen: der Theologe wurde Pfarrer, der Jurist ergriff einen Richterberuf oder wurde Verwaltungsbeamter, der Mediziner Arzt — und nur der Philosoph und der Philologe wußten nicht, wie man ironisch hinzufügen kann, daß sie Lehrer werden würden.

Mit der Expansion des Hochschulwesens in den letzten 30 Jahren ist die Legitimationsgrundlage dieser Standardisierung zerbrochen. Die bloße Orientierung am Wissenschaftsstandard konfligiert mit dem Funktionsbedingungen einer Marktgesellschaft, weil Expansion Differenzierung verlangt. Das zu

---

[11] Hier liegt denn auch der tiefere Grund für die sukzessive Verlängerung des Studiums, da keine prinzipielle Schranke der Wissenschaftsvermittlung besteht.

[12] *v. Weizsäcker* (1975); *Fulton* (1984).

[13] *Möbes* und *Schmid-Schönbein* (1983), S. 224.

[14] *Fulton* (1984), S. 219.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

übersehen macht den fundamentalen Irrtum des Bedarfsansatzes aus, der die Expansion des Hochschulwesens innerhalb seiner tradierten Struktur mit Wachstum rechtfertigt[15], obwohl in Wahrheit Expansion umgekehrt eine Revision dieser Struktur verlangt. Unterbleibt sie, wie im derzeitigen Hochschulwesen des deutschen Sprachraums, muß sich die Ausbildung zumindest insoweit, als sie der Differenzierung dient, außerhalb der Universität ansiedeln. Die produktive Potenz der Hochschule bleibt unausgenutzt.

Dieser Umstand führt wiederum zu einer Verschleuderung der Ressourcen auch innerhalb der Universität, die sich allen voran in einer Verlängerung der Studiendauer der Studenten und erheblichen Sinekuren für die Hochschullehrer registrieren läßt. Zwar braucht dieses Beharren auf eine Vermittlung der Standards deren Qualität nicht zu berühren: Darin liegt die Berechtigung für die Unterstellung, daß das Hochschulwesen des deutschen Sprachraums seine Aufgabe der Qualifikationsvermittlung zureichend erfüllt. Dennoch sprechen gewichtige Indizien, die nicht zuletzt die Bundesrepublik Deutschland im letzten Jahrzehnt lieferte, dafür, daß sich auf Dauer die tradierten Standards nicht aufrechterhalten lassen: Der ökonomische Druck, unter den die Hochschulen von seiten des Staates als ihr Finanzier gesetzt werden, zwingt sie zur Aufgabe der Standards (mit gravierenden Konsequenzen allen voran für den wissenschaftlichen Nachwuchs), wobei als quasi kompensatorischer Effekt für arrivierte Wissenschaftler Sinekuren außerhalb der Universität geschaffen werden.

Unsere Ausführungen erbringen damit das überraschende Ergebnis, daß gerade die Anwendung einer reinen Markttheorie auf das Bildungswesen die Frage nach dessen Organisation aufwirft. Markttheorie und Institutionenanalyse widersprechen sich nicht, sondern ergänzen sich; die Institutionenanalyse wird zum Derivat der Markttheorie. In der Tat zeugt es von Voluntarismus oder gar von ausgesprochener Naivität, wenn die Bildungsforschung, der Lebendigkeit des Wettbewerbs vertrauend, vom Hochschulwesen die Berücksichtigung von Wettbewerbselementen oder wenn die Bildungspolitik von den Hochschulen Reformbereitschaft und von den Hochschullehrern die Überwindung ihres Fachegoismus (zwecks Verkürzung der Studiendauer) verlangt, ohne dabei auf die Frage nach der Ausgestaltung eines Hochschulwesens einzugehen, das diese Aufgabe erfüllt. Das Scheitern der Gesamthochschulkonzeption ist vielleicht das eindrucksvollste Zeugnis dafür, daß eine Differenzierungsstrategie versagen muß, die den Standards, die die herrschende Universität setzt, ausgeliefert bleibt, indem sie die Differenzierung neben diese Standards stellt, aber nicht in Konkurrenz zu ihnen entwickelt[16].

[15] *Fulton* weist darauf hin, daß die Gruppenuniversität eine Antwort auf die schwindende Legitimation der akademischen Zunft innerhalb der tradierten Struktur der kontinentaleuropäischen Universität sei, selbst aber instabil bleibe, da nicht zu begründen sei, warum jenseits des Lehrkörpers nur inneruniversitäre Gruppen, nicht aber die Öffentlichkeit insgesamt am Entscheidungsprozeß innerhalb der Universität beteiligt werde. In der Tat kann nicht nachdrücklich genug darauf hingewiesen werden, daß die Gruppenuniversität eine Organisationsform ist, die den Zunftcharakter der Universität selbst nicht aufhebt. Siehe dazu *Fulton* (1984), S. 219.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Es ist hier nicht der Ort, die Organisationsprinzipien eines Hochschulwesens, das in diesem Sinne als Marktteilnehmer fungieren kann, im einzelnen zu entwickeln. Einige prinzipielle Überlegungen sind jedoch möglich. Eine derartige Organisation muß so strukturiert sein, daß sie das Spannungsverhältnis zwischen Standardisierung und Differenzierung reflektiert. Die Markttheorie liefert dazu die Norm[17]: Standardisierung ist notwendig, um der Vorstellung von einem unverwechselbaren Gut (und einem Markt für dieses Gut) zu genügen; Differenzierung ist notwendig, um der Vielfalt der Bedürfnisse zu genügen. Ohne Differenzierung droht eine Verödung, ohne Standardisierung eine Atomisierung der Ökonomie.

Auf das Bildungswesen übertragen, konstitutiert Standardisierung den Charakter der Hochschule gegenüber anderen Stufen des Bildungswesens. Ihr Merkmal sind die wissenschaftlichen Disziplinen, die in diesen Disziplinen entsprechende Berufsqualifikationen münden. Differenzierung zielt damit auf eine spezifische Ausgestaltung der Berufsqualifikationen, in erster Linie auf der Grundlage einer Disziplin, aber durchaus auch disziplinübergreifend.

Ein Hochschulwesen, das die beiden Aufgaben der Standardisierung und Differenzierung erfüllt, bedarf einer (hierarchischen) Gliederung in ein Erststudium und in ein Spezialisierungsstudium. Das Erststudium dient dabei der Vermittlung der Disziplin, erfüllt somit den Wissenschaftsanspruch der Hochschulausbildung, während das notwendigerweise darauf aufbauende Spezialisierungsstudium einer bestimmten Berufsqualifizierung dient.

Die Hochschule kann dabei lediglich für den zweiten Teil des Studiums als Marktteilnehmer fungieren. Das hat zwingende markttheoretische Gründe, da die Standardisierung nicht für sich genommen, sondern erst die Differenzierung ein Gut marktfähig macht[18]. Die hier vorgeschlagene Organisationsform stellt deshalb auch keineswegs einen Kompromiß zwischen wissenschaftlicher und berufsbezogener Funktion der Hochschulausbildung dar, sondern ergibt sich aus dem markttheoretischen Kriterium der Distinktion von Standardisierung und Differenzierung.

---

[16] Diese Gründe für das Scheitern der Gesamthochschulkonzeption werden von *Möbes* und *Schmid-Schönbein* nachdrücklich hervorgehoben. *Möbes* und *Schmid-Schönbein* (1983), S. 229f.

[17] Siehe zum folgenden *Möbes* und *Schmid-Schönbein* (1983); S. 220f.

[18] Während bei einem produzierten Gut mit seiner Differenzierung die Vorstellung von seinem Standard mit eingeht — bei einem Mercedes bestimmter Bauart somit die Vorstellung von einem Auto —, bedarf die Produktion von wissenschaftlichen Qualifikationen der Vermittlung der Standards einer bestimmten Ausbildung. Das liegt daran, daß diese Ausbildung den Normen der Disziplin unterworfen ist, nicht aber Kriterien der Berufsausübung folgt. Die gerade in jüngerer Zeit zumindest von der öffentlichen Meinung vielfach erhobene Forderung nach einer praxisorientierten wissenschaftlichen Ausbildung ist daher eine *contradictio in adjecto*; sie beruht auf einer Verwechslung von Standardisierung und Differenzierung.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Aus einer organisationstheoretischen Perspektive läßt sich dieser Umstand auch so ausdrücken, daß die Hochschule deshalb in der Spezialisierungsphase als Marktteilnehmer fungieren kann, weil mit dem Erststudium der Wissenschaftsanspruch der Ausbildung erfüllt ist. Eine derartige Marktteilnahme drückt sich in einer Konkurrenz innerhalb der Hochschule, zwischen Hochschulen, vor allem aber auch zwischen Hochschulen und anderen Ausbildungsträgern, allen voran Unternehmungen, aus.

Eine derartige Organisation des Hochschulwesens unterscheidet sich von der gegenwärtigen, auf Humboldts Universitätsidee zurückgehenden Struktur des Hochschulwesens in ihrem Kern durch eine Trennung von wissenschaftlicher Ausbildung und Ausbildung zum Wissenschaftler. Man mag darüber streiten, inwieweit die Universitätsidee, mit der wissenschaftlichen Ausbildung Wissenschaftler auszubilden, nicht von Anfang an eine Illusion gewesen ist. Auf jeden Fall kollidiert diese Synonymität mit der Expansion des Hochschulwesens, die aus zwingenden arbeitsmarkttheoretischen Gründen die Ausbildung eines breiten Spektrums von Berufsqualifikationen verlangt. In dieser Hochschule erhalten alle Studierenden eine wissenschaftliche Ausbildung, während die Ausbildung zum Wissenschaftler eine der möglichen Berufsqualifikationen darstellt.

Damit wird auf eine fast selbstverständliche Weise das gerade in den letzten Jahren vielfach erörterte Eliteproblem gelöst. In der Tat besteht in diesem Hochschulwesen kein Widerspruch zwischen Realisierung der Chancengleichheit und Förderung von Eliten, zwischen *equity* und *excellence*: Die wissenschaftliche Ausbildung liefert der Realisierung der Chancengleichheit das Kriterium, während die Förderung der Eliten sich beispielsweise in der Ausbildung zum Wissenschaftler dokumentiert.

Es sei mir ein kleiner, persönlich gefärbter Einschub gestattet. Es mag überraschen, daß ich mit der hier präsentierten Hochschulkonzeption ein Bekenntnis zur Humboldtuniversität verbinde. Aber wenn ich dem gegenwärtigen Hochschulwesen des deutschen Sprachraums die mangelnde Differenzierung vorhalte, so schließt dies zugleich das Bekenntnis zur Notwendigkeit einer Standardisierung ein. Humboldtuniversität in einer modernen Form heißt dann Akzeptanz eines allgemeinen, für das gesamte Hochschulwesen verbindlichen Wissenschaftsstandards. Das bedeutet zugleich, daß ich nicht die Übernahme des US-amerikanischen Hochschulwesens, auch nicht in der beliebten Variante der Beibehaltung einer staatlichen Finanzierung, propagiere. Man kann sicherlich darüber streiten, ob nicht eine Differenzierung auf die Standards zurückwirkt und deshalb das US-amerikanische Hochschulwesen gerade auch in bezug auf die Standards eine größere Dynamik als das deutschsprachige Hochschulwesen aufweist[19]. Aber die Zeichen einer Atomisierung durch Differenzierung sind

[19] Diese Position vertreten *Möbes* und *Schmid-Schönbein*, die aus diesem Grunde die Anpassung der Studieninhalte an einen internationalen Standard, dem dann faktisch die US-amerikanische Forschung die Kriterien liefert, auf die fehlende Differenzierungsstra-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ebenfalls nicht zu übersehen. Es entspricht einem tiefen europäischen Mißverständnis, das insbesondere die Wissenschaftspolitik stark bestimmt, daß die amerikanischen Eliteuniversitäten dem US-amerikanischen Hochschulwesen einen allgemeinen Standard lieferten.

Das Bekenntnis zur Humboldtuniversität resultiert somit aus der Überzeugung, daß eine Verknüpfung von Massenuniversität und Vermittlung eines allgemeinen Wissenschaftsstandards möglich ist. So gesehen, ist Pessimismus nicht am Platz: Während *Schelsky*[20] Anfang der 60er Jahre sprachlos vor einer Universität stand, die 20 000 Studenten aufwies, und nur noch verbittert konstatieren konnte: nichts geht mehr, behaupte ich fröhlich: alles geht mit einer der Studentenpopulation entsprechenden Universität, die den Funktionsbedingungen einer Marktgesellschaft genügt.

Damit kehre ich zum Schluß zur Allokationsproblematik zurück. Die Beurteilung der allokativen Wirkungen der Strategie der Differenzierung von Produkten verlangt eine Abgrenzung von den allokativen Wirkungen eines ausschließlich standardisierten Produktes. Differenzierung heißt dabei Verknappung des Angebots, Verknappung durch die Genesis neuer Berufsqualifikationen[21]. Eine Differenzierungsstrategie bedeutet damit zugleich, daß die Berufsqualifizierung ausbildungsadäquate Einkommen ermöglicht.

Das aber heißt, daß sich Expansion des Hochschulwesens und Verknappung des Angebots keineswegs widersprechen; vielmehr macht es das Wesen der Konkurrenz aus — im Sinne von *Hayeks* Wettbewerb als Entdeckungsverfahren —, den preissenkenden Wirkungen eines steigenden Angebots durch dessen Differenzierung entgegenzuwirken. Auch aus diesem Blickwinkel zeigt sich die markttheoretische Schwäche einer Hochschulkonzeption, die allein auf die Standardisierung der Ausbildung setzt: Sie verlangt, wenn sie eine Nivellierung der Einkommen vermeiden will, eine Bindung des Angebots an der (den herrschenden Einkommensrelationen entsprechenden) Nachfrage und konstituiert damit jene Marktgrenzen, die sich methodisch im Bedarfsansatz in allen seinen Varianten manifestieren.

Fraglos liefert die Differenzierungsstrategie keine Allokationslösung, die Angebot und Nachfrage zwangsläufig zum Ausgleich bringt. Das Allokationsrisiko und damit das Beschäftigungsrisiko bleiben privat, nicht nur angesichts

---

tegie des deutschsprachigen Hochschulwesens zurückführen und folgerichtig auch von einer Differenzierungsstrategie Rückwirkungen auf Standards erwarten. Für sie bleibt damit, um bei einem populären Beispiel zu bleiben, die Integration der Ausbildung für Polizisten und Krankenschwestern in das Hochschulwesen an die Herausbildung einer eigenständigen Erstausbildung, eben der Bildung neuer Standards, gebunden, während in dem hier vertretenen Konzept die Differenzierungsstrategie die Möglichkeit eröffnet (oder zumindest nicht ausschließt), daß sich Ausbildungsgänge für Polizisten und Krankenschwestern auf der Grundlage einer Erstausbildung in den tradierten Disziplinen bilden. Siehe *Möbes* und *Schmid-Schönbein* (1983), S. 227, S. 244f.

[20] *Schelsky* (1971).

[21] *Möbes* und *Schmid-Schönbein* (1983), S. 245.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

einer notwendigerweise individuellen Durchsetzungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch durch eine möglicherweise fehlende Akzeptanz des Angebots von Berufsqualifikationen vom Arbeitsmarkt. Ebenso soll hier die Frage offengelassen werden, ob eine Differenzierungsstrategie hinreicht, eine Expansion des Hochschulwesens zu bewältigen, die nicht zuletzt davon getragen wird, daß die individuelle Nachfrage nach Ausbildung mit der Erwartung qualifizierter („nicht-trivialer") Berufspositionen verknüpft ist[22]. Aber es kennzeichnet nun einmal eine Marktgesellschaft, daß nicht wie in der statischen Allokationstheorie ein Auktionator Angebot und Nachfrage zum Ausgleich bringt, sondern lediglich das Institutionensystem jene Bedingungen schaffen kann, die eine Entwicklung der Marktkräfte ermöglichen.

Literaturverzeichnis

Clark, B. R. (1983): The Higher Education System. Academic Organisation in Cross-National Perspektive. Berkeley-Los Angeles-London.

Dahrendorf, R. (1965): Bildung ist Bürgerrecht. Hamburg.

Fulton, O. (1984): Needs, Expectations and Responses: New Pressures on Higher Education. Higher Education, 13, S. 193ff.

Hartung, D., *Nuthmann*, R. und *Winterhager*, W. D. (1971): Politologen im Beruf. Stuttgart.

Heindlmeyer, P., *Heine*, U., *Möbes*, H.-J. und *Riese*, H. (1973): Berufsausbildung und Hochschulbereich. Eine quantitative Analyse des Bedarfs an Hochschulabsolventen. Pullach.

Higher Education (1963): Report of the Committee appointed by the Prime Minister under the Chairmanship of Lord Robbins, 1962–1963. London.

Kaiser, M. (1975): Flexibilität von Hochschulfachrichtungen — ein Überblick. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1.

Lutz, B und *Krings*, J. (1971): Überlegungen zur sozioökonomischen Rolle akademischer Qualifikationen. Hannover.

Mertens, D. (1968): Empirische Grundlagen für die Analyse der beruflichen Flexibilität. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 5.

---

[22] Die Einschätzung *Möbes* und *Schmid-Schönbeins*, daß eine Differenzierungsstrategie „zusätzliche nicht-triviale Positionen (schafft), ... also nicht darauf angewiesen (sei), durch Statuszuweisung qua Hochschulabschluß das Angebot so zu verteilen, daß den Hochschulabsolventen mit Notwendigkeit die nicht-trivialen, mit höherer Grenzproduktivität versehenen oder sozial hochwertigen Positionen zugewiesen werden", gründet sich, wie bereits angedeutet, darauf, daß mit der Differenzierung zugleich neue Standards entstehen, über die dann die Absorption der steigenden individuellen Nachfrage nach Hochschulausbildung durch den Arbeitsmarkt garantiert ist. Aber auch hier bleibt die Frage offen, ob sich nicht selbst dann, wenn diese Strategie gelingt, der Standard der Ausbildung so ändert, daß ihr wissenschaftlicher Charakter nicht mehr gewahrt bleibt. Siehe *Möbes* und *Schmid-Schönbein* (1983), S. 245.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

— (1974): Schlüsselqualifikationen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1.

Möbes, H.-J. und *Schmid-Schönbein*, Th. (1983): Das Angebotsverhalten der Hochschule — ein Beitrag zur Mikrofundierung der Bildungsökonomie. In: Widmaier, H. P. (Hrsg.), Das Arbeitskräfteangebot zwischen Markt und Plan. Schriften des Vereins für Socialpolitik. Neue Folge Band 137. Berlin, S. 215ff.

Parnes, H. S. (1962): Forecasting Educational Needs for Economic and Social Development. OECD, Paris.

Riese, H. (1975): Bildungsexpansion und Hochschulstruktur. In: Lohmar, U. und Ortner, G. E. (Hrsg.), Der doppelte Flaschenhals. Die deutsche Hochschule zwischen numerus clausus und Akademikerarbeitslosigkeit. Hannover, S. 284ff.

Schelsky, H. (1971): Einsamkeit und Freiheit. Die Idee und Gestalt der deutschen Universität und ihre Reformen. 2. Auflage. Düsseldorf.

v. Weizsäcker, C. C. (1971): Lenkungsinstrumente der Hochschulpolitik. In: Arndt, H. und Swatek, D. (Hrsg.), Grundfragen der Infrastrukturplanung für wachsende Wirtschaften. Schriften des Vereins für Socialpolitik. Neue Folge Band 58. Berlin, S. 535ff.

— (1975): Hochschulstruktur und Marktsystem. In: Lohmar, U. und Ortner, G. E. (Hrsg.), Der doppelte Flaschenhals. Die deutsche Hochschule zwischen numerus clausus und Akademikerarbeitslosigkeit. Hannover, S. 306ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitskreis 5

Leitung: Eva Bössmann, Köln

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeit — das erste Lebensbedürfnis?

Von *Helmut Klages*, Speyer

I.

In zeitlicher Übereinstimmung mit der Kampagne der Gewerkschaften für die 35-Stundenwoche wurde in den letzten Jahren von breiten Teilen der Sozialwissenschaften eine „Krise", oder vielmehr: *die* „Krise" der „Arbeitsgesellschaft" verkündet. Hierbei sollte — und soll — es sich, vielen ähnlich lautenden Aussagen zufolge, keineswegs nur um eine technologiebedingte Krise im Beschäftigungssystem handeln, sondern vielmehr, weit darüber hinaus, um eine Krise der Grundeinstellungen der Menschen zur Arbeit. Die aktuelle Expansion der Freizeit soll nicht nur die Erhaltung von Arbeitsplätzen sichern, sondern legt sich auch, so hören wir, aufgrund eines fortschreitenden Rückzugs der gesellschaftlichen Lebensbedürfnisse aus der Arbeit nahe. Bei der Feststellung und Propagierung solcher Trends reichen sich einflußreiche Publizisten von rechts und links die Hände. In allerletzter Zeit hat sich die Neigung, psychologisch, ja anthropologisch unterfütterte Todesanzeigen der Arbeitsgesellschaft zu verbreiten, ehe noch verstärkt als abgeschwächt. Inzwischen wurde die „Freizeitgesellschaft" zur „Kulturgesellschaft" geadelt. Die Bildungspolitiker und die Medien haben diesen Neologismus begierig aufgegriffen. Die Gesellschaft wird voller Freude auf dem Weg von der Arbeitsstätte weg ins Museum beobachtet. Die Arbeitsgesellschaft kann, so scheint es, als eine „unerfreuliche" Zwischenperiode oder Episode der Moderne interpretiert und „abgehakt" werden. Die menschliche „Entfremdung" in der Arbeit scheint zu Ende zu gehen. Der Mensch kann sich, so scheint es, auf der Grundlage einer technisch vermittelten Entlastung von der Mühsal des Lebenserwerbs seiner eigentlichen Bestimmung zuwenden, die außerhalb der Arbeit liegt und die tendenziell einer „Post-Moderne" zuzurechnen ist.

In diesem meinem Prolog sind einige Fragen angeschnitten, die man zu Recht als „kontrovers" einstufen wird.

Erstens ist die Existenz des hier ins Visier genommenen Gegners in Frage zu stellen. Es ist, genauer gesagt, zu prüfen, ob und inwieweit es eigentlich angeht, von einer bislang einseitig in den Vordergrund gestellten „Arbeitsgesellschaft" zu sprechen, mit welcher sich die Überzeugung verband, die Arbeit sei „das erste" — und möglicherweise auch entscheidende — „Lebensbedürfnis".

Und zweitens ist zu fragen, ob die bisherige „Arbeitsgesellschaft" — soweit sie überhaupt existierte — wirklich zu Ende geht, ob, exakter ausgedrückt, die

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

empirischen Daten über den Wandel der menschlichen Werte und Arbeiteinstellungen eine solche Aussage rechtfertigen. Bislang war und ist es immer noch so, daß ein x-beliebiger Mann, den man anspricht und fragt, was er „ist", in der Regel mit einer Berufsbezeichnung antwortet und damit dokumentiert, daß seine „Identität" mit seiner Arbeit untrennbar verknüpft ist. Sollte sich dies heute wirklich grundlegend ändern? Und sind nicht die Frauen gerade gegenwärtig mit Macht und Ungeduld dabei, in die identitätsbestimmenden Bereiche der Arbeitswelt einzudringen und einen von daher verstehbaren Identitätswandel zu vollziehen?

II.

Wenn wir uns zunächst der Frage zuwenden, ob die Arbeit bislang „erstes Lebensbedürfnis" war und wenn wir diese Frage kultur- und geistesgeschichtlich erweitern, dann gelangen wir — für den ganz überwiegenden Teil der bisherigen Geschichte — zu einer negativen Antwort.

In den meisten auf frühgeschichtlicher Stufe organisierten Stammesgesellschaften wurde die alltägliche Arbeit, die an Haus, Feld und Garten gebunden war, auf Frauen, Unfreie und Kinder abgewälzt. Die Männer bevorzugten demgegenüber das freie, kriegerische Schweifen. Arbeit und Herrschaftsbeteiligung schlossen sich weitgehend gegenseitig aus.[1]

Noch in der europäischen Antike fanden sich — in einem gänzlich veränderten Rahmen — ähnliche Verhältnisse. „Die griechische Kultur", so schreibt ein Kenner, sieht die Arbeit in Perspektiven, die durch den Dualismus von Materie und Geist bestimmt sind: Als Verrichtung des Körpers ist die Arbeit des freien Menschen ... unwürdig, „sie stellt einen Zwang dar und hindert den Menschen an der Muße der Kontemplation, die das eigentliche Tun des Weisen ist". Aristoteles bringt diese Einstellung auf eine lapidare Formel, indem er sagt: Arbeit und Tugend schließen sich gegenseitig aus.[2]

Eine deutlich positivere Tönung weist die christliche Einstellung zur Arbeit auf, wenngleich von deren Gleichsetzung mit einem „ersten Lebensbedürfnis" noch keineswegs die Rede sein kann. In allen älteren christlichen Soziallehren von Thomas v. Aquin bis zu Luther spiegelt sich die Entwicklung der städtisch-handwerklichen Welt des Mittelalters wider. Im handwerklichen Lehrgeheimnis gewinnt der moderne Berufsstolz eine erste Grundlage. Das alles ist jedoch eingehüllt in eine sehr strikte Betonung von Pflichten und Tugenden, die die Arbeit als einen notwendigen Bestandteil der göttlich verordneten weltlichen Daseinsordnung erscheinen lassen.[3] Die Arbeit steht in dieser Ordnung auf ein

---

[1] Vgl. hierzu z. B. die Bemerkungen bei Max *Weber*: Wirtschaft und Gesellschaft, Vierte, neu herausgegebene Aufl., 2. Halbband, Tübingen 1956, S. 590.

[2] M. D. *Chenu*: Arbeit I, in: J. *Ritter* (Hrsg.): Historisches Wörterbuch der Philosophie, Band 1, Basel/Stuttgart, 1971, Sp. 480ff.

[3] Vgl. Max *Weber*: Wirtschaft und Gesellschaft: a. a. O., 2. Halbband, S. 749ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

und derselben Stufe wie die dem Hausvater angesonnene Fürsorge für die Familie und Verantwortung für die christliche Erziehung der Kinder. Auch in diesem Zusammenhang kann von einer Sonderrolle der Arbeit in einem Katalog menschlicher „Lebensbedürfnisse" also noch gar keine Rede sein, zumal ein solcher Katalog überhaupt noch nicht existiert.

Wir werden fündiger, wenn wir uns dem „neuzeitlichen" Denken seit der Renaissance und der europäischen Aufklärung zuwenden. Wir finden hier gleich zwei Wurzeln, die uns in der Tat in die Richtung unseres Suchobjekts weisen.

Einmal wird seit der Renaissance das schöpferische und produktive Tätigsein gegenüber der von der Antike hochgehaltenen Muße aufgewertet. Dies ist zwar eine Entwicklung, die zunächst auf das künstlerisch tätige „Genie" beschränkt bleibt. Sie vermag jedoch zu einem etwas späteren Zeitpunkt eine folgenreiche Verbindung mit der ökonomischen Aufwertung der Arbeit einzugehen, die mit dem „Merkantilismus" des absolutistischen Territorialstaats einsetzt und die sich nachfolgend untrennbar mit der Entstehung und dem Aufstieg des modernen „Bürgertums" verbindet.[4]

Das moderne Bürgertum findet in der produktiven, betrieblich organisierten Arbeit nicht nur eine zunehmende auskömmliche Existenzgrundlage, sondern spätestens seit der Philosophie von J. Locke auch eine Legitimationsgrundlage für seine politischen Gleichberechtigungs- und Führungsansprüche, deren Spitze gegen das von „arbeitslosen" Herrschaftsschichten getragene ancièn regime gerichtet ist.[5]

Der Schub zu einer Vereinigung dieser letzteren Arbeitsaufwertung mit der Hochschätzung des tätigen Genius, welche die Renaissance mit sich gebracht hatte, erfolgt, wie wir seit Max Weber und Werner Sombart wissen, von einer eigentlich unerwarteten Seite her, nämlich von seiten der Religion. Im Calvinismus wird der ökonomische Erfolg der Arbeit zum sichtbaren Beweis der göttlichen Gnadenwahl.[6] Und nunmehr sind die Tore weit geöffnet für alle nur denkbaren Aus- und Umdeutungen. Die zunächst noch christlich-metaphysisch begründete Arbeitsmotivation kann im Gefolge der Aufklärung, die im Sinne moderner Naturwissenschaft nach inneren Antrieben des Menschen und nach seinen „Bedürfnissen" fragt, psychologisiert und anthropologisiert werden. Der Mensch kann *jetzt* als ein Wesen begriffen werden, dessen Aufgabe und innerstes Anliegen in einem freien, weltumgestaltenden Tätigsein besteht. Die industrielle Revolution gibt diesem prometheischen Denken und Fühlen Auftrieb, wenngleich sie es auch mit einem häßlichen Problem belastet: Der „Arbeiter" als

---

[4] H. J. *Krüger*: Arbeit II. in: J. Ritter (Hrsg.): a. a. O., Sp. 482ff.

[5] Vgl. Helmut *Klages*: Die Entwicklung der Industriegesellschaft und die Menschenrechte auf Arbeit und Eigentum, in: Hans *Ryffel* / J. *Schwartländer* (Hrsg.): Das Recht des Menschen auf Arbeit, Kehl a. Rh. u. Straßburg 1983, S. 13ff.

[6] Vgl. Max *Weber*: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie Band I, Vierte, photomechanisch gedr. Auflage, Tübingen 1947, S. 17ff. („Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus").

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

neuer Sozialtyp, dessen Stirn, wie Marx sagt, vom unsichtbaren Siegerkranz des in der Umschaffung der Welt zu sich selbst gelangenden menschlichen Wesens geschmückt ist, ist empirisch gesehen ein armseliger Proletarier, der zu einem „Anhängsel" der Maschine degradiert und mit Frauen und Kindern in einen Topf geworfen ist und der, was den Ertrag der Arbeit angeht, auf das physische Existenzminimum reduziert ist. Die emphatische Aufladung der Arbeitstätigkeit mit Vorstellungen über die menschliche Bestimmung schlechthin, die Idee eines im Menschen schlummernden elementaren Arbeitstriebs als Grundenergie menschlicher Selbstverwirklichung, wie auch die Auffassung, daß die kapitalistische Industrialisierung den Menschen zu „entfremdeter Arbeit" zwinge, ist bei K. Marx in einer idealtypisch reinen Form ausgebildet und bildet den eigentlichen Kern seines Denkens.[7] Diese Idee ist — in ihrer Substanz — aber keineswegs auf Marx beschränkt, sondern findet sich ebenso im Idealismus der Tat von Fichte, wie auch — in einer etwas nüchterneren Form — bei Lorenz v. Stein, der davon spricht, daß die „Tätigkeit der Persönlichkeit" im Umgang mit der „äußeren Welt", mit „Arbeit" gleichbedeutend sei, sofern sie „geordnet und planmäßig" erfolge.[8]

Diese Idee ist natürlich auch dort auffindbar, wo dem arbeitenden Menschen im weiteren Verlauf — etwa seit dem Beginn dieses Jahrhunderts — „Arbeitsfreude" (oder genauer gesagt: eine Disposition zur „Arbeitsfreude") angesonnen wird.[9] Und selbstverständlich ist diese Idee auch und gerade in jener — ursprünglich aus Mitteleuropa stammenden und heute stark auf Mitteleuropa zurückwirkenden — „humanistischen" Persönlichkeitspsychologie präsent, welche mit der Vorstellung einer „Pyramide" menschlicher Bedürfnisse operiert, an deren Spitze ein Bedürfnis nach „Selbstverwirklichung" (Self actualization) steht, das in der „humanisierten" Arbeit einen seiner hauptsächlichen Realisationsräume finden soll. (Ich nenne als Repräsentanten Abraham Maslow, wie auch die ihm nachfolgende Schule der „humanistischen" Arbeits- und Organisationspsychologie, deren Einfluß in der Bundesrepublik in den letzten 15–20 Jahren wirksam geworden ist.)

III.

Wir können das Ergebnis dieses sehr kurz gefaßten Streifzugs durch die Kultur- und Geistesgeschichte zusammenfassen. Die Frage war, ob die Auffassung, die Arbeit sei das „erste Lebensbedürfnis", in der Geschichte bis heute dominiert habe und die Antwort muß, um es nochmals zu sagen, „nein" lauten. Genauer gesagt können wir erst in der neuzeitlichen Geistes- und Realgeschichte

[7] Vgl. Helmut *Klages*: Technischer Humanismus. Philosophie und Soziologie der Arbeit bei Karl Marx, Stuttgart 1964, S. 37ff.

[8] Lorenz *v. Stein*: Staat und Gesellschaft (Hrsg. u. eingel. v. H. Aschenbrenner), Leipzig u, Stuttgart 1934, S. 23.

[9] Vgl. Chr. *v. Ferber*: Arbeitsfreude. Wirklichkeit und Ideologie, Stuttgart 1959, passim.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

kompliziert zusammenspielende Strömungen entdecken, die — zurückhaltend ausgedrückt — darauf hinzielen, Arbeit und Persönlichkeit näher zusammenzuführen und die Arbeit als einen Austragungsraum persönlichkeitsfundierender „Bedürfnisse" zu interpretieren, die im Kern Selbstverwirklichungsbedürfnisse sind.

Jeder, der sich mit Fragen der Arbeitsorganisation (oder auch mit Fragen des modernen Personalwesens) eingehender beschäftigt hat, wird jedoch bestätigen können, daß es sich hierbei keineswegs um heute bereits „dominierende" Strömungen handelt. Zwar spielt ein den „arbeitenden Menschen" schlechthin in den Blick nehmendes Denken heute überall dort eine Schlüsselrolle, wo man sich mit personellen Bedingungen der Arbeitsleistung beschäftigt. Es wäre aber ganz sicherlich völlig verfehlt, dieses Denken z. B. mit den erwähnten „humanistischen" Führungs-, Organisations- und Personalentwicklungsansätzen gleichsetzen zu wollen. Natürlich gibt es diese Ansätze, und sie haben ihren Markt; sie stehen heute aber weiterhin noch im Schatten motivationstheoretischer und motivationspraktischer Ansätze, welche eher auf „handfeste" Arbeitsanreize wie Geld, Beförderung, oder öffentliche Anerkennung setzen, welche also nicht auf ein dem Menschen innewohnendes Arbeits- und Leistungsbedürfnis vertrauen.

Führt man sich den Entwicklungsweg der Bewertung der Arbeit insgesamt vor Augen, dann ist man geneigt, schon das bloße Zusammendenken von Arbeit und Persönlichkeit als eine verhältnismäßig „junge" Erscheinung anzusehen, der überdies im gegenwärtigen Augenblick erstmals breitere Durchbruchs- und Verwirklichungschancen zuzufallen scheinen.

Ich denke, wenn ich dies sage, einerseits an diejenigen aktuellen Entwicklungen im Bereich der modernen Technologie, die eine „Reintegration" der Arbeit begünstigen und die den vielseitigen und initiativefreudigen Mitarbeiter, der bereit ist, sich „persönlich zu engagieren", geradezu fordern.[10] Und ich denke gleichzeitig auch an die vielberufenen, offenbar schnell anwachsenden organisatorischen Zwänge, eine jenseits materieller Interessenlagen verortete Arbeitsmotivation zu mobilisieren, um denjenigen Innovations- und Flexibilitätsanforderungen gerecht werden zu können, denen sich gerade führende Unternehmen unter den Rahmenbedingungen veränderter Marktverfassungen und unberechenbarer werdender Konsumentenverhaltensweisen ausgeliefert sehen.[11] Technologieentwicklung und grundlegende ökonomische Rahmendaten scheinen, um es ganz formelhaft auszudrücken, im gegenwärtigen Augenblick unbeschadet ihrer hier nicht zur Diskussion stehenden Beschäftigungseffekte eine aus zaghaften Anfängen erwachsende persönlichkeitsbezogene Arbeitsauffassung zu begünstigen und zu ermutigen.

---

[10] Vgl. H. *Kern*/M. *Schumann*: Das Ende der Arbeitsteilung?, München 1984; G. *Schmidtchen*: Neue Technik, neue Arbeitsmoral, Köln 1984, passim.

[11] Vgl. Thomas J. *Peters* u. Robert H. *Watermann*: Auf der Suche nach Spitzenleistungen, Landsberg a. Lech 1984[4], passim, sowie die nachfolgende Diskussion.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Auf dieses Bild fällt nun allerdings ein deutlicher Schatten, wenn wir uns auf die eingangs angesprochenen Aussagen über eine „Krise" der Arbeitsgesellschaft zurückbesinnen. Wenn sich just in einem Augenblick, in welchem gewissermaßen der fortschreitende Zivilisationsprozeß die Entstehung eines verinnerlichten, personale Tiefenschichten ins Spiel bringenden menschlichen Verhältnisses zur Arbeit zu begünstigen, ja zu fordern scheint, die Einstellungen der Menschen von der Arbeit abwenden, dann liegt hier ein auffälliger Widerspruch vor, dem etwas Befremdliches anzuhaften scheint. Der Gang der Zivilisationsentwicklung scheint dann von einer anderen Strömung durchkreuzt zu werden. Wesentliche Voraussetzungen des weiteren Fortschritts der Zivilisation scheinen durch einen intervenierenden Faktor in Frage gestellt zu werden.

Ich habe mit diesen werturteilsträchtigen Formulierungen schon beinahe die inzwischen weltbekannt gewordene Philippika vorweggenommen, welche Daniel Bell seit seinem 1973 erschienenen Buch „Die nachindustrielle Gesellschaft" wiederholt vorgetragen hat.

Es lohnt sich, wie ich meine, Bell einige Augenblicke lang zuzuhören, weil sich in dem, was er sagt, eine Fülle von Aussagen über die Krise der Arbeitsgesellschaft in hohlspiegelartiger Verdichtung wiederfinden.

Bell stellt zunächst einmal fest, daß die Weiterentwicklung von Wirtschaft und moderner Technologie gebieterisch eine leistungsbezogene gesellschaftliche „Charakterstruktur" fordere, behauptet dann aber, daß von einer solchen Entsprechung in der Wirklichkeit gar keine Rede sein könne. Im Gegenteil würde sich heute eine „hedonistische" Lebensweise ausbreiten, die sich mit einem aller Arbeitsdisziplin negativ gegenüberstehenden individuellen Freiheitsbedürfnis verbinde. Bell vertieft und radikalisiert diesen Gedanken, indem er von einem „antinomischen", d. h. gegen Normen und Autoritäten gerichteten Trend der Kultur spricht. Durch ein immer deutlicher hervortretendes modernistisches Wertsystem werde eine Entfesselung des Selbst begünstigt, die Haltung des carpe diem, der Wunsch nach dem spontanen Ausleben impulsiver Triebe, das Bedürfnis nach der Abwerfung aller Verpflichtungen im Grenzfall auch die Neigung zur Verschwendung, Angeberei und zur „zwanghaften Jagd nach Amüsement".[12]

Bell stellt, mit anderen Worten, fest, daß es in der gegenwärtigen Gesellschaft zwar in der Tat ein anwachsendes Bedürfnis nach freier menschlicher Entfaltung gebe, daß dieses Bedürfnis aber an der Arbeit vorbeiziele, da die Arbeit unentrinnbar mit dem Erfordernis der Selbstdisziplin gekoppelt sei und somit bei Menschen, die sich nicht mehr disziplinieren wollen, ein Gefühl des Selbstverlustes hervorrufen müsse. Die gerade eben angesprochene schwer verständlich erscheinende Sicht eines wachsenden Widerspruchs zwischen den „objektiven" Chancen und Erfordernissen der gesellschaftlichen Weiterentwicklung und den behaupteten davon abweichenden „subjektiven" Tendenzen der

[12] D. *Bell*: Die nachindustrielle Gesellschaft, Frankfurt/New York 1975, S. 363.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Menschen gewinnt in solchen Aussagen „System". Nach Bell läßt sich dieser Widerspruch einerseits als Ausdruck einer Selbstzerstörungstendenz im modernen Wirtschaftssystem begreifen, das sich zwar anschicke, den Menschen verstärkt als Person an die Arbeit zu binden, das ihn jedoch gleichzeitig auch als einen arbeitsentlasteten, zu unverpflichteter Beliebigkeit freigesetzten Konsumenten anspreche und definiere und sich damit selbst den Boden unter den Füßen wegziehe. Andererseits ist dieser Widerspruch nach Bell aber auch ein Ergebnis des Anwachsens der kulturellen Eliten, welche über die Massenmedien immer mehr Einfluß auf die Menschen gewinnen und sie zu ihren Werten überreden. Nach Bell treten die Arbeitsgesellschaft und die Kultur einander unversöhnlich gegenüber, wobei die letztere — unter den Bedingungen nachindustrieller Informations- und Freizeitangebote — den Sieg davontrage. Dieser absehbare Sieg werde aber, so kann man ergänzen, mit dem Zusammenbruch der modernen Arbeits- und Wirtschaftsgesellschaft — und damit auch mit dem Zusammenbruch der modernen Zivilisation überhaupt — gleichbedeutend sein, wobei offenbleiben müsse, ob es dann überhaupt noch eine Freizeit-, Informations- und Kulturgesellschaft geben könne.[13]

IV.

Ich möchte nunmehr spezifisch auf die zweite eingangs gestellte Frage eingehen, auf die Frage nämlich, ob denn die gerade eben nochmals in den Vordergrund getretene Auffassung von einem Zuendegehen der Arbeitsgesellschaft empirisch zutreffend sei.

Meine erste These zu dieser Fragestellung lautet, daß die verfügbaren Daten in der Tat die Auffassung bestätigen, daß sich in dem aktuellen Wert- oder Wertewandel, der sich innerhalb der Bevölkerung beobachten läßt, ein „antinomischer", d. h. gegen Normen und Autoritäten gerichteter Trend niederschlägt. Ich selbst spreche seit längerer Zeit aufgrund vorliegender Untersuchungsergebnisse von einem Wandel der Werte, der von insgesamt nachlassenden Pflicht- und Akzeptanzwerten in die Richtung von Selbstentfaltungswerten verläuft. Seit der ersten Hälfte der 60er Jahre wurden in der Bevölkerung der Bundesrepublik (und anderer Länder) durchschnittlich gesehen Werte wie Disziplin, Gehorsam, Pflichterfüllung, Unterordnung, Bescheidenheit, Selbstbeherrschung, Anpassungsbereitschaft, Fügsamkeit und Enthaltsamkeit niedriger bewertet als etwa noch in den 50er Jahren. Man kann davon sprechen, daß seit dieser Zeit, d. h. also seit der ersten Hälfte der 60er Jahre, geradezu ein „Schub" in Richtung der Abwertung dieser Pflicht- und Akzeptanzwerte stattgefunden hat. Und man kann gleich hinzufügen, daß dieser Wertwandlungsschub in der Bundesrepublik stärker und deutlicher verlaufen ist als in den meisten anderen Ländern, über die wir Informationen besitzen.[14]

[13] Ebendort, S. 363ff.

[14] Vgl. Helmut *Klages*: Wertorientierungen im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen, Frankfurt a. M. 1985², S. 17ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Zu den tendenziell abgewerteten Pflicht- und Akzeptanzwerten ist u. a. auch der Wert der „Arbeitsleistung" zu rechnen. Allerdings ist hier sogleich eine Erläuterung am Platze: Abgewertet erscheint die herkömmliche, moralisch abgestützte Leistungsorientierung, derzufolge „Leistung" aus einem jederzeit aus beliebigen Anlässen abrufbaren und quasi habituellen Fleiß resultiert und ggf. auch auf eine bloße autoritative Aufforderung oder auf Befehl hin mobilisierbar ist. Nicht abgewertet erscheint demgegenüber aber „Leistung" als Ausdruck eines individuellen Krafteinsatzes, der auf „Engagement" für eine Sache oder einen Sinngehalt, oder aber auch aus „Spaß" an der Tätigkeit (psychologisch ausgedrückt: auf „intrinsische Motivation") zurückzuführen ist. Im Gegenteil läßt sich feststellen, daß eine solche qualitativ natürlich völlig andersartige Leistungsorientierung durch den Wert(e)wandel sehr begünstigt wird. Diese Änderung ist in enger Verbindung mit der Aufwertung einer großen Zahl von Einzelwerten zu sehen, denen wir die eben schon einmal genannte Bezeichnung „Selbstentfaltungswerte" beilegen können.

Es geht hierbei erstens um individualistische Werte wie Selbständigkeit, Ungebundenheit, Selbstverwirklichung, Spontaneität, Eigenständigkeit. Daneben lassen sich zweitens „hedonistische" Werte wie Genuß, Abenteuer, Spannung, Abwechslung, Ausleben emotionaler Bedürfnisse ausmachen. Und endlich spielen bei diesen Werten drittens auch Idealismen wie „Partizipation", „Emanzipation", „Gleichbehandlung" und — natürlich — auch „Freizeit" eine Rolle, wobei dieser für uns alle verbindliche Begriff aber mit einer spürbaren, früher viel weniger vorhandenen Spannung gegenüber autoritativen Außenanforderungen und Beschränkungs-„Zumutungen" aufgeladen ist, d. h. in eine Zone potentieller Konflikte mit Erfordernissen der organisierten Gemeinschaft hineingewandert ist.

Blicken wir in diesem Augenblick auf die vorhin erwähnten entwicklungskritischen Formulierungen Daniel Bells zurück, so ergibt sich also zunächst noch kaum ein Unterschied zwischen seiner qualitativ operierenden Gegenwartsanalyse und den Ergebnissen der empirischen Forschung.

Ein solcher Unterschied wird aber erkennbar, sobald wir uns der Frage zuwenden, wie sich der „allgemeine" Wert(e)wandel, von dem eben die Rede war, auf die Arbeitseinstellungen der Menschen auswirkt.

Es muß zunächst zugegeben werden, daß es eine ganze Reihe von Einzeldaten gibt, die die Bell'sche Prognose einer Durchsetzung freizeitbezogener Hedonismen und einer zunehmenden Abwendung der Menschen von einer Disziplin erfordernden Arbeit zu rechtfertigen scheinen. Insbesondere Elisabeth Noelle-Neumann hat in den letzten Jahren wiederholt empirische Daten vorgelegt, aus denen sich ablesen läßt, daß negative Einstellungen zu Arbeit und Beruf an Boden gewonnen haben. So hat die Zahl derjenigen Menschen, die „das Leben als Aufgabe" betrachten, stark abgenommen und in Entsprechung dazu stieg die Zahl derjenigen Menschen, welche „das Leben genießen" wollen, deutlich an. Ebenso sank die Bereitschaft, sich im Beruf „voll einzusetzen" und ggf. mehr zu

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tun als verlangt wird (im Jahr 1967 wurde diese Bereitschaft noch von 54 % der Befragten, im Jahr 1982 dagegen nur noch von 42 % der Befragten geäußert). Auf die Frage „welche Stunden sind Ihnen am liebsten?" antworteten 1962 nur 28 %, 1976 dagegen bereits 50 % der befragten Bundesbürger mit „wenn ich nicht arbeite".[15]

Es ist nun allerdings sehr die Frage, was solche Daten eigentlich aussagen. Kurz gesagt gibt es zwei Interpretationsmöglichkeiten: Man kann solche Daten erstens als einen direkten Ausdruck (oder Ausfluß) des Wert(e)wandels verstehen und man wird dann notwendigerweise auf den Spuren Daniel Bells zu wandeln haben. Zweitens kann man solche Daten aber auch als Ausdruck einer ‚mißlungenen Begegnung' zwischen den gewandelten Werten und Wertverwirklichungsbedürfnissen auf der einen Seite und den Wertverwirklichungsangeboten der Arbeitswelt auf der anderen Seite betrachten. Tut man dies, dann gelangt man jedoch zu einer völlig andersartigen Deutung.

Man wird dann mit vergrößerter Aufmerksamkeit zusätzliche Daten zur Kenntnis nehmen können, denen zufolge bei den „Lebensbedürfnissen" junger Menschen der „Beruf, der mir gefällt", wie auch die Freizeit gleichermaßen Aufwertungen erfahren haben.[16] Man wird dann weiter solche Daten mit vergrößerter Aufmerksamkeit zur Kenntnis nehmen können, aus denen ablesbar ist, daß ein beträchtlich großer und tendenziell wachsender Teil der Arbeitnehmer und öffentlich Bediensteten dazu bereit ist, im Beruf „mehr Verantwortung" zu übernehmen. Man wird dann auch angemessener zu würdigen wissen, daß auf die sehr direkte Frage „Glauben Sie, es wäre am schönsten, zu leben, ohne arbeiten zu müssen?" 1981 kaum mehr Menschen mit „ja" antworteten als 1952[17] und man wird dann endlich auch ein offenes Ohr für die Tatsache haben können, daß auch nach dem Wert(e)wandel für die überwiegende Zahl der Menschen die Möglichkeit, „sich selbst zu verwirklichen", in einem ganz starken Maße mit dem Ausmaß desjenigen Handlungsspielraums gekoppelt ist, den man der eigenen Wahrnehmung zufolge während der Arbeit besitzt. Diejenigen Menschen, die einen solchen Handlungsspielraum haben, sind mit ihrem Leben signifikant zufriedener als diejenigen, die diesen vermissen zu müssen meinen.[18]

Der Zugang zu der von mir angekündigten „andersartigen Deutungsmöglichkeit" erschließt sich über die Einsicht, daß der Wert(e)wandel nicht in erster Linie darin zu sehen ist, daß mehr oder weniger hedonistisch gelagerte

---

[15] Vgl. hierzu die Datenübersichten in E. *Noelle-Neumann* u. E. *Piel* (Hrsg.): Allensbacher Jahrbuch der Demoskopie 1978–1983, München u. a. 1983, S. 426ff.

[16] Vgl. hinsichtlich der zugrunde gelegten Daten: Jugendwerk der Deutschen Shell (Hrsg.): Die Einstellung der jungen Generation zur Arbeitswelt und Wirtschaftsordnung 1979, Hamburg 1980, S. 47.

[17] E. *Noelle-Neumann* u. E. *Piel* (Hrsg.): a. a. O., S. 426ff.

[18] E. *Noelle-Neumann* u. B. *Strümpel*: Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich?, München 1984, S. 66ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Freizeitwerte an die Stelle von arbeitsbezogenen Werten treten. Wenn ich von einem Vordringen von Selbstentfaltungswerten und von einem tendenziellen Zurücktreten von Pflicht- und Akzeptanzwerten sprach, dann bedeutet dies vielmehr, daß der einzelne Mensch von seiner gesamten gesellschaftlichen Umwelt — und das heißt: u. a. auch von der Arbeit — heutzutage mehr Chancen erwartet, sich selbst mit seinem je eigenen Persönlichkeitspotential „einbringen" zu können und als Person ernstgenommen, angenommen, einbezogen und anerkannt zu werden.

Es wird hierbei — was besonders wichtig ist — kein grundlegender Unterschied zwischen der Arbeitsphäre und den übrigen Lebensbereichen außerhalb der Arbeit mehr gemacht. Vielmehr kommen Wünsche nach einer Ausbalancierung der verschiedenen Lebensbereiche in und außerhalb der Arbeit zur Geltung. Denn ebenso, wie man sich in der Arbeit personale Verwirklichung wünscht, so möchte man z. B. auch in der Beziehung zum Geschlechtspartner außerhalb der Arbeit personale Verwirklichung erleben. Und man möchte möglichst das gesamte Interessenspektrum, das man — seinem Selbstbild zufolge — in sich trägt, realisieren und ausleben können, d. h. man möchte auch die heute zunehmend angebotenen Selbsterweiterungschancen im kulturellen Bereich, wie z. B. auch im Bereich des Kennenlernens anderer Länder und Völker ausschöpfen können, oder doch zumindest nicht deshalb ausklammern müssen, weil einen die Notwendigkeit des Gelderwerbs dazu zwingt (wobei natürlich das Bewußtsein, in einer „reichen" Gesellschaft zu leben, immer mitschwingt). So und nicht anders ist es auch, wie ich meine, zu erklären, daß man selbst dann, wenn einem die Arbeit „Spaß" macht zunehmend zugunsten einer Verkürzung, wie auch insbesondere zugunsten einer Flexibilisierung der Arbeitszeit votiert. Man will einen Lebensplan aufbauen und vollziehen können, der nach allen Seiten geöffnet ist, der der Erfahrung und Verarbeitung der gesamten verfügbaren Lebensvielfalt Raum gibt und der den Zugang zu grundsätzlich allen denjenigen „Optionen" eröffnet, welche die Zivilisation- und Kulturwelt um einen herum bereithält. Dazu gehört aber nach wie vor unabdingbar auch die Berufsarbeit hinzu. Wer in der Arbeitsphäre auf Zugangsbarrieren stößt, ist frustrationsgefährdet. Das alles wird natürlich ganz besonders drastisch bei den Arbeitslosen erkennbar.

Fast im Nebensatz können wir registrieren, daß in dieser durch den Wertwandel und den sozio-ökonomischen Entwicklungen gleichermaßen geförderten neuen Perspektive die Arbeit nicht das „erste" Lebensbedürfnis ist. Sie ist aber auch keineswegs nachrangig und es lassen sich auch für die Zukunft keine Tendenzen zu einer solchen Nachrangigkeit prognostizieren. Das Typische ist vielmehr, daß überhaupt keine eindeutige „Hierarchie" der Lebensbedürfnisse mehr vorhanden ist, da im Motiv der „Selbstentfaltung" alles zugleich steckt. Das „Wir wollen alles und zwar sofort" der Spontis deckt also etwas auf, was — in einer gemäßigteren Form und von vielfältigen Konformismen überlagert — in der gesamten Bevölkerung als Grundtendenz vorhanden ist. Weder die Arbeit ist „erstes" Lebensbedürfnis noch irgend etwas anderes Spezifisches und Begrenz-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tes außerhalb der Arbeit. Die Arbeit ist vielmehr — unbeschadet des nach wie vor geschätzten Einkommenserwerbs — ebenso ein unverzichtbares Feld potentieller Selbstverwirklichung, wie das Surfen, das Sporttauchen, das Skifahren, das Besuchen von Museen, die Erwerbung von Kennerschaft, oder der Aufbau von Beziehungsnetzen mit ausländischen Kontaktpartnern, und jeder, der im gegenwärtigen Leben steht, weiß, wie diese Sphären sich gegenseitig berühren und durchdringen können. Man ist heute auch bei den Arbeitskollegen der Sporttaucher und man ist dann, wenn man mit seinen Sporttaucherkameraden zusammen ist, gleichzeitig auch Computerfachmann. Wem eine der beiden Seiten fehlt, der ist gewissermaßen als Person ‚amputiert'. Die empirischen Daten zeigen sehr eindeutig, daß diejenigen Menschen, die sich bei der Arbeit unglücklich fühlen, oder die gar keine Arbeit haben, auch in der Freizeit nur niedrige Zufriedenheitswerte erreichen können.[19]

Natürlich steckt in der beobachtbaren „Enthierarchisierung" der Lebenssphären und -bezüge des Einzelindividuums ein Problem, auf das ich eingehen möchte und das uns nochmals zu Daniel Bell zurückführen wird.

Stellen wir der neuen Situation die herkömmliche gegenüber, mit der in der Vergangenheit gerechnet werden konnte, dann stoßen wir — wie schon gesagt — auch hier nicht auf die Arbeit als ein „erstes" Lebensbedürfnis. Wir stoßen aber auf die Arbeit als eine erste Verpflichtung, die dem einzelnen als solche angesonnen wurde, die er aber auch sich selbst anzusinnen hatte und zwar gänzlich unabhängig von persönlichkeitsbezogenen Interessen, Wünschen und Präferenzen (oder „Werten").

Diese herkömmliche Situation vermittelte den Institutionen gegenüber dem Individuum einen ungeheuren Spielraum. Dem Individuum konnten — auf dieser Grundlage — „Rollen" übertragen werden, die von der Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse „entlastet" waren und die rein nach Gesichtspunkten zweckrationaler Betriebsgestaltung ausgelegt waren (wenngleich man natürlich Faktoren wie die Berufsqualifikation des Einzelnen und seine spezifische „Eignung" zu berücksichtigen hatte). Es war diese schon von Max Weber beobachtete und stark betonte „Unpersönlichkeit", die seit der Jahrhundertwende den Stil der großen Organisationen entscheidend mitbestimmte und die in die Grundlagen ihres Leistungserfolgs mit einging.[20]

Und selbstverständlich ist diese Grundvoraussetzung der Unpersönlichkeit auch heute noch ganz fundamental in unseren Organisationen verankert, zumindest in den „offiziellen" Vorstellungen, die wir von ihnen haben, ob sich diese nun in Geschäftsordnungen, in Stellenbeschreibungen oder in Organisationsplänen niederschlagen.

---

[19] Vgl. E. *Noelle-Neumann*: Politik und Glück, in: Horst *Baier* (Hrsg.): Freiheit und Sachzwang. Beiträge zu Ehren Helmut Schelskys, Köln und Opladen 1977, S. 208ff.

[20] Max *Weber*: Wirtschaft und Gesellschaft, a. a. O., 1. Halbband, S. 218ff.; in einem ähnlichen Sinne: N. Luhmann: Funktionen und Folgen formaler Organisation, Berlin 1964, S. 89ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wenn nun aber nicht mehr wie bisher damit gerechnet werden kann, daß der Einzelne seine „Privatpersönlichkeit" am Werkstor oder beim Pförtner zurückläßt, dann kommt — so mag es jedenfalls erscheinen — eine wesentliche Grundlage bisheriger Arbeits- und Betriebsrationalität ins Wanken und genau dieser vermutete Effekt ist es ja auch, der Beobachter wie Daniel Bell dazu veranlaßte, eine katastrophische Zukunftsperspektive ins Auge zu fassen. Der Verlust der Unpersönlichkeit scheint, mit Sennet gesprochen, eine fatale „Tyrannei der Intimität" nach sich zu ziehen.[21] Wo auch der Arbeit Quasi-Freizeitbedürfnisse entgegengetragen werden, da scheint eine hoffnungslose Überforderung der Institutionenwelt einzutreten. Es scheint hier nur eine einzige ganz harte Alternative zu geben: entweder die der entschlossenen „Frustrierung" der auf die Arbeit zielenden Privatpersonbedürfnisse, oder die der Überflutung der Arbeitswelt durch diese Bedürfnisse und ihre Verwandlung in einen Amüsierpark der entfesselten Individualität, und das heißt gleichzeitig: ihre Zerstörung als eine auf der Askese der pflichtgemäßen Selbstanspannung und -disziplinierung beruhenden Leistungsveranstaltung.

Alle diese Befürchtungen scheinen von den Daten bis zu einem gewissen Grade bestätigt zu werden. Was sie aussagen, schließt in der Tat ein gewisses Ausmaß an Frustration, an massenwirksamer „Erwartungsenttäuschung" mit ein. Die Belege hierfür sind in eben jenen Neigungen zur inneren Abwendung von der Arbeit zu sehen, die von einzelnen Beobachtern als Ausfluß eines Abwanderns der gesellschaftlichen Werte in Richtung einer originären hedonistischen Freizeitorientierung interpretiert werden. In der Tat wandern die Werte vieler Menschen heute in Richtung der Freizeit ab. Dies aber nicht deshalb, weil die neuen Werte von Haus aus „Freizeitwerte" wären, sondern vielmehr deshalb, weil diese Werte, die sich zunächst unterschiedlos auf alles in der Umwelt, d. h. also auch auf die Arbeit richten, von der Arbeitswelt nicht ausreichend absorbiert werden, so daß sie gewissermaßen auf die Freizeitsphäre „umgelenkt" werden, wo sie scheinbar leichtere Erfüllungsmöglichkeiten finden. Man kann, wenn man will, von einer „kompensatorischen" Werterfüllung in der Freizeit sprechen, obgleich diese Formulierung die Verhältnisse etwas zu sehr vereinfacht. Man wird den Fakten besser gerecht, wenn man so, wie dies in der Erforschung der Attraktivität von Städten geschehen ist, „Push-" und „Pull"-Faktoren ins Auge faßt, die der Arbeits- und der Freizeitsphäre gleichermaßen zukommen. Angesichts des Wertewandels, der die Pflicht- und Akzeptanzwerte reduziert und die Selbstentfaltungswerte gestärkt hat, übt die Freizeitsphäre verstärkte Pull-Wirkungen aus, während von der gewissermaßen widerspenstigen, immer noch stärker auf die Pflicht- und Akzeptanzwerte ausgerichteten Arbeitssphäre zunehmende Push- oder Abstoßungs-Wirkungen ausgehen, die die ohnehin wachsende Attraktivität der Freizeit noch steigern.

Man kann die Tendenz zu einer wertwandlungsbedingten Erwartungsenttäuschung in der Arbeitssphäre empirisch nachverfolgen und auch in zeitlicher

[21] R. *Sennet*: The Fall of Public Man, Cambridge 1976, passim.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Hinsicht lokalisieren, wenn man sich diejenigen Daten vor Augen führt, aus denen sich ablesen läßt, daß das Gefühl, bei „beruflichen Entscheidungen frei und unabhängig" zu sein, in der Bundesrepublik in allen „Berufskreisen" über mehrere Jahre hinweg betrachtet deutlich abgenommen hat.[22] Diese Entwicklung, die übrigens Tendenzen zu einer absinkenden Gesamt-Arbeitszufriedenheit während derselben Zeitperiode weitgehend erklärt, findet sich bei den jungen Menschen am ausgeprägtesten. Bei ihnen lassen sich seit einiger Zeit in zunehmendem Maße Erfahrungen eines „Praxisschocks" beobachten, der vornehmlich in das erste Jahr der Arbeits- und Berufstätigkeit hineinfällt und der mit einer tiefreichenden Ernüchterung und mit der von mir angesprochenen Umlenkung von Wertverwirklichungsbedürfnissen auf die Freizeit verknüpft ist. Was hier vor sich geht, kann man als einen psychodynamischen Anpassungsvorgang in der schwieriger gewordenen Begegnung mit der Institutionenwelt interpretieren, der im übrigen auch noch andere Formen annimmt, als die der gewissermaßen kompensatorischen Triebumlenkung. So lassen sich bei Teilen der Menschen, die diesen Umlenkungsprozeß nicht zu leisten vermögen, akute Resignationserscheinungen mit generellen Wertverlustfolgen feststellen. Bei anderen finden sich Rebellionsneigungen, die sich mit der Suche nach alternativen Lebens-„Nischen" verbinden können. Wieder andere pendeln in „konservative" Grundhaltungen zurück. Eine letzte Gruppe endlich findet eine Problemlösung, der man das Prädikat besonderer Produktivität zuerkennen wird, da sie darin besteht, die neuen Selbstentfaltungswerte mit den von der Arbeits-Umwelt immer noch geforderten Pflicht- und Akzeptanzwerten zu vereinigen und gewissermaßen zu einer *Synthese* zu bringen. Man ist, wenn einem ein solches persönlichkeitsdynamisches Kunststück gelingt, weder zum Umsteuern noch zur Resignation oder zu einem Rücksturz in die alten Werte gezwungen, da man alle Werte in sich hat. Man kann dann, in unserem Forschungsjargon ausgedrückt, „aktiver Realist" sein, d. h. den institutionellen Anforderungen ungezwungen nachkommen und doch dem Selbstentfaltungsprogramm treu bleiben.[23]

V.

Die Themenvorgabe „Arbeit — das erste Lebensbedürfnis?" hat sich im Verlaufe ihrer bisherigen Behandlung gewissermaßen „zersetzt". Die Wirklichkeit selbst geht über diese aus einer im herkömmlichen Sinne modernen Sichtweise geborene Themenstellung hinweg. Immerhin konnte diese Themenstellung aber dazu dienen, den Zugang zu einer realitätsangemessenen Wirklichkeitssicht zu gewinnen, die bisher noch gar nicht so einfach auf einen begrifflichen Nenner zu bringen ist. Wir können von daher, wie ich meine, diese Themenstellung als produktiv einstufen.

---

[22] Vgl. E. *Noelle-Neumann* u. B. Strümpel: a. a. O., S. 66ff.

[23] Vgl. zu der zugrunde gelegten Typologie von Wertorientierungen G. *Franz* u. W. *Herbert*: Werte, Bedürfnisse, Handeln. Ansatzpunkte politischer Verhaltenssteuerung, Frankfurt a. M. passim.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Zwischen der Analyse und der Ableitung von Handlungskonsequenzen gibt es allerdings hier wie anderswo keinen gleitenden Übergang. Bewertungen fließen ein, die auf einer anderen Ebene liegen, so daß querlaufende Entscheidungsgesichtspunkte ins Spiel kommen.

Im vorliegenden Fall läßt sich bereits die Frage, ob überhaupt ein Handlungsbedarf besteht, kontrovers beantworten. Man mag sich auf den Standpunkt stellen, daß ungeachtet aller Spannungen zwischen der Institutionenwelt und den Menschen, die sich diagnostizieren lassen, den bewährten Rationalitätsprinzipien der Arbeitswelt bis heute keine allzu großen Widerstände entgegentreten und daß sich diese Spannungen selbst weitgehend unterhalb der Oberfläche eines immer noch verhältnismäßig geordnet und effizient ablaufenden Gesamtgeschehens abspielen. Die vielberufene „Krise" der Arbeitsgesellschaft scheint, um dieses Wort nochmals aufzugreifen, eine Krise kleineren Ausmaßes zu sein, auf die zu reagieren möglicherweise unklug wäre.

Gegen einen solchen Standpunkt läßt sich nun allerdings mit trefflichen Gründen argumentieren.

Erstens muß der internationale Vergleich der Arbeitseinstellungen schrecken. Die Bundesrepublik ist hinsichtlich negativer Arbeits- und Berufseinstellungen gegenwärtig ein Spitzenreiter und ihre Position scheint sich weiter zu verschlechtern.[24] Insbesondere in einem Augenblick, in welchem, wie früher schon einmal gesagt, technologische Entwicklungen und komplizierter werdende Marktbedingungen den initiativefreudigen, hochmotivierten Mitarbeiter zu einer Erfolgs- oder Überlebensbedingung werden lassen, kann man, wie ich meine, einer sich immer deutlicher abzeichnenden (und sich gewissermaßen institutionalisierenden) Ausklammerung der Arbeitswelt aus der Persönlichkeitssphäre der Menschen und der Ausbreitung „instrumenteller" Arbeitseinstellungen nicht tatenlos zusehen.

Zweitens wäre ein solcher indifferenter Standpunkt aber auch in einem noch viel unmittelbareren Sinn in der Gefahr, den Kontakt mit der Wirklichkeit zu verlieren. Es zeichnet sich bereits heute ab, daß es in den nächsten Jahren eine zunehmend heftige Konkurrenz von Firmen und Behörden wie auch ganzer Beschäftigungszweige um die knapper werdenden Nachwuchskräfte geben wird. Materielle Eintrittsmotive werden dabei noch weiter als heute in den Hintergrund treten und „immaterielle" Motive werden den Ausschlag geben. Den bisher noch weitgehend abgewehrten oder zur Umsteuerung gezwungenen neuen Werten und Erwartungen werden sich dann ganz unvermeidlich zunehmend viele Tore öffnen und öffnen müssen. Wer hierbei nicht mitzieht, wird bei der Rekrutierungskonkurrenz auf der Strecke bleiben. Es erscheint schon angesichts dessen als ein Gebot pragmatischer Weitsicht, sich möglichst umgehend und fundiert auf die unvermeidlich werdende Begegnung mit diesen neuen Werten einzulassen.

---

[24] Vgl. E. *Noelle-Neumann* u. B. *Strümpel*: a. a. O., S. 121 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wie schwierig die Aufgaben sind, die hierbei auf die privaten und öffentlichen Betriebe zukommen, läßt sich nun allerdings aus einer schlichten Tabelle ablesen, die kürzlich in dem von E. Noelle-Neumann und R. Köcher herausgegebenen Buch „Die verletzte Nation" vorgelegt wurde.[25]

Man kann dieser Tabelle entnehmen, daß bei einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung das provokative Statement „Kein Vorgesetzter sollte von seinen Mitarbeitern verlangen, daß sie seine Anordnungen befolgen, bevor er sie nicht von der Richtigkeit überzeugt hat", in der Bundesrepublik von mehr als der Hälfte der Befragten bejaht wurde, während das sehr gemäßigte alternative Statement „Am Arbeitsplatz sollten Mitarbeiter die Anordnungen ihres Vorgesetzten befolgen, auch wenn sie damit nicht völlig übereinstimmen", nur von gut einem Viertel der Befragten akzeptiert wurde (in der USA waren, nebenbei bemerkt, die Zahlenverhältnisse gerade umgekehrt. Das erste Statement wurde hier nur von 23 %, das zweite Statement dagegen von 68 % der Befragten bejaht). der „antinomische", Normen und Autoritäten in Frage stellende Charakter der neuen Werte wird hier nochmals mit voller Wucht sichtbar. Wer sich auf diese Werte einläßt, muß die unreduzierte Bürde der zum Massenwert werdenden „Freiheit" auf sich nehmen.

Allerdings ist dies wohl doch gar nicht so schwer, wie es auf den ersten Blick erscheinen mag. An dieser Stelle muß auch der eigentliche Widerspruch gegen Daniel Bell und gegen diejenigen einsetzen, die sich an ihn anlehnen.

Sicherlich erfordert Arbeit auch in Zukunft noch Disziplin. Es ist aber sehr fraglich, ob sich Disziplin und Freiheit ausschließen.

Als Empiriker kann ich hierzu nur sagen: Es gibt in unserer Bevölkerung ungeachtet der weiten Verbreitung der neuen Werte durchaus sehr starke Bereitschaften und Fähigkeiten zu deren Verschmelzung mit den traditionalen Pflicht- und Akzeptanzwerten, d. h. also zu einer Grundeinstellung, für die zwar die Einforderung von Handlungsspielraum für die eigene Person charakteristisch ist, die sich jedoch ebenso sehr auch durch ein Interesse an Mitgliedschaft in einem größeren Ganzen und am aktiven Mitvollzug seiner Lebens- und Wachstumsbedingungen kennzeichnet.

Ich wiederhole mich ganz bewußt, wenn ich an dieser Stelle nochmals auf den vorhin bereits einmal angesprochenen „aktiven Realisten" Bezug nehme, dem das persönlichkeitsdynamische Kunststück gelingt, Pflicht- und Akzeptanzwerte und Selbstentfaltungswerte ohne Resignation, Rücksturz oder kompensatorische Freizeitorientierung zur „Synthese" zu bringen. Ich möchte an dieser Stelle ergänzend hinzufügen, daß die Chance, aktiver Realist zu werden, bei den meisten Menschen besteht — vorausgesetzt, daß sie in der Institutionenwelt auf Bedingungen stoßen, die einer solchen Entwicklung förderlich sind. In einem ganz besonderen Maße gilt dies für die „Rollen"-Angebote der Arbeitswelt.

---

[25] E. *Noelle-Neumann* u. R. *Köcher*: Die verletzte Nation. Über den Versuch der Deutschen, ihren Charakter zu ändern, Stuttgart 1987, S. 322.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ich möchte mit dem Appell enden, diejenigen Managementkonzepte, die heute in die richtige Richtung zielen, ernst zu nehmen und mit der nötigen Umsicht zu „implementieren". Dies betrifft den viel berufenen, bisher aber selten verwirklichten „kooperativen Führungsstil" ganz ebenso wie die Mitarbeiterbeteiligung, die Arbeitsgestaltung und die Organisationsentwicklung. Wer erst einmal damit angefangen hat, sein Augenmerk auf diese Dinge zu lenken, der wird mit Staunen erkennen, welch ungeheures ungenutztes Motivierungspotential in allen unseren Arbeitsorganisationen schlummert. Ich meine, wir sollten dieses Potential zugunsten des Menschen wie auch zugunsten der produktiven Weiterentwicklung der Arbeitswelt nutzen, ohne uns hierbei in moralische Skrupel angesichts der Tatsache stürzen zu lassen, daß wir uns nicht von einer „Krise" der Arbeitswelt faszinieren lassen, sondern auf deren Überwindung hinzielen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Der Verlust des Arbeitsplatzes: Wirkungen auf das Leben und die sozioökonomische Stellung des Arbeitslosen

Von *Gerhard Kleinhenz*, Passau

1. Einführung: Problemerfassung, Abgrenzung und Übersicht

In der nationalökonomischen Literatur der Gegenwart dominiert die Auseinandersetzung mit Arbeitslosigkeit als Unterauslastung des Produktionsfaktors Arbeit oder als Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt und als Problem der Globalsteuerung.[1] Die Analyse der Wirkungen auf das Leben und die sozialökonomische Stellung des Arbeitslosen wird eher anderen sozialwissenschaftlichen Disziplinen überlassen, insbesondere der Soziologie und Psychologie oder der anwendungsorientierten Theorie der Sozialpolitik.

In deutlichem Gegensatz zu der Aufgeschlossenheit, die die Nationalökonomie zur Zeit der Gründung des Vereins für Socialpolitik oder in der Weltwirtschaftskrise auch gegenüber individuellen Problemlagen kennzeichnete, kann in der Hauptströmung des ökonomischen Denkens der Gegenwart eher eine Ausgrenzung des in diesem Beitrag zu behandelnden Problemaspekts der Massenarbeitslosigkeit erkannt werden. In der Nationalökonomie (zumindest in dem von ihren „Sprechern" in der Öffentlichkeit geprägten Erscheinungsbild) wird die gegenwärtige Arbeitsmarktkrise begleitet von einer zunehmenden Ausbreitung einer neoklassischen Argumentation, nach der die Arbeitslosigkeit teilweise als „freiwillig" und teilweise als ein eher „natürliches" Phänomen oder als „reallohnbedingte Arbeitslosigkeit" („Mindestlohnarbeitslosigkeit") sowie geradezu als eine Folge der „sozial gut gemeinten" überhöhten Standards der Regulierung und Institutionalisierung des Arbeitsmarktes dargestellt wird. Auch wenn man die (i. d. R. nicht wissenschaftlich begründeten) Hinweise auf Arbeitsunwilligkeit als Ursache der Arbeitslosigkeit außer acht läßt, wird bei dieser Art der fachöffentlich vorherrschenden Auseinandersetzung mit der Beschäftigungskrise die individuelle (und die daraus resultierende gesellschaftliche) Problematik der Arbeitslosigkeit schon durch die Wahl der Begriffe und der Fragestellungen ausgeklammert oder durch die Kritik an den Rigiditäten am Arbeitsmarkt verdrängt und nicht als solche aufgegriffen.[2] In einem sehr frühen

---

[1] Vgl. nur Helmut *Maneval*: Arbeitslosigkeit. In: HdWW. Bd. 1. Stuttgart, Tübingen, Göttingen 1977, S. 267ff.

[2] Vgl. für die Kennzeichnung der Hauptströmung nur Armin *Gutowski*, Renate *Merklein*: Arbeit und Soziales in einer marktwirtschaftlichen Ordnung. In: Hamburger Jahrbuch, Bd. 30 (1983), S. 49ff. — Frankfurter Institut für wirtschaftspolitische Forschung (Kronberger Kreis): Mehr Markt im Arbeitsrecht, Bad Homburg 1986.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Stadium dieser Entwicklung der Hauptströmung des nationalökonomischen Denkens im deutschsprachigen Raum hat Kurt W. Rothschild diese einseitige Ausrichtung (der Beschäftigung mit den Arbeitsmarktproblemen) durch die Frage an die Nationalökonomie deutlich gemacht: „Arbeitslose: Gibt's die?"[3]. Die dogmengeschichtliche Aufarbeitung des Umgangs mit der Arbeitslosigkeit in der Nationalökonomie wird vermutlich ein wesentlicher Grund einer unausweichlich erscheinenden Neuauflage des Werturteilsstreits werden[4].

Der Verlust des Arbeitsplatzes und der Zustand der Arbeitslosigkeit sind in ihrer Bedeutung für den einzelnen gegenwärtig einerseits neben rein subjektiven Beurteilungen vor allem Gegenstand genereller ethischer Wertungen, insbesondere der christlichen Soziallehre[5]. Andererseits erfolgen psychologisch-soziologische Analysen der durch die Arbeitslosigkeit herbeigeführten „kritischen" Lebenssituation für die Betroffenen in ihrem sozialen Umfeld[6]. Daneben wird der Verlust des Arbeitsplatzes zu einem entscheidenden Ursachenfaktor in der eher interdisziplinär angelegten Diskussion um eine „neue Armut" in den Wohlfahrtsstaaten[7].

R. *Vaubel*, H. D. *Barbier* (Hrsg.): Handbuch Marktwirtschaft, Pfullingen 1986. Zur Kritik dieser Strömung vgl. nur Heinz *Lampert*, Albrecht *Bossert*: Die soziale Marktwirtschaft — eine theoretisch unzulänglich fundierte ordnungspolitische Konzeption? In: Hamburger Jahrbuch, 32. Jg. (1987), S. 109ff. Bei den repräsentativen volkswirtschaftlichen Beratungsgremien finden sich trotz der Betonung des hohen gesellschaftlichen Stellenwertes der Beschäftigungsprobleme und der individuellen Belastungen durch die Arbeitslosigkeit keine besonderen Analysen, Strategie- oder Handlungsempfehlungen in bezug auf diese Problematik (außer im Verweis auf den ergänzenden Einsatz der „Arbeitsmarktpolitik" nach dem Arbeitsförderungsgesetz). Vgl. die Gutachten des wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft (etwa seit November 1977, Göttingen 1978ff.) und des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (etwa ab dem Jahresgutachten 1980/81, Stuttgart/Mainz 1980ff.).

[3] Kurt W. *Rothschild*: Arbeitslose: Gibt's die? In: Kyklos, Vol. 31 (1978), S. 21ff.

[4] Nach Meinung des Verfassers wird an der Thematik dieses Beitrages besonders deutlich, wie wenig es dem Postulat der Werturteilsfreiheit genügt, Werturteile einfach in die Wahl der Begriffe und Paradigmata (also in die Basisentscheidungen) zu verlagern. Die Wertbasis der angesprochenen wissenschaftlichen Aussagen und gar des vorherrschenden Erscheinungsbildes der gesamten Disziplin sind damit überhaupt nicht mehr für bestimmte Aspekte der Realität offen, die auf der Grundlage anderer (durchaus gesellschaftlich verbreiteter) Wertungen von entscheidender Bedeutung sind.

[5] Vgl. nur Siegfried *Katterle*: Arbeitslosigkeit, ökonomische und sozialethische Aspekte. In: K. E. *Wenke* (Hrsg.): Ökonomie und Ethik — Die Herausforderung der Arbeitslosigkeit. I. d. R. Studienhefte des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD, Nr. 4, Frankfurt/M. (1984), S. 80ff. und die dort angegebene Literatur.

[6] Vgl. nur Franz-Xaver *Kaufmann*, Joachim *Quittmann*: Welche sozialen Folgen hat die Arbeitslosigkeit? Jugendarbeitslosigkeit als Beispiel. In: Der Bürger im Staat, 34. Jg. (1984), S. 65ff. — Wolfgang *Bonß*, Rolf G. *Heinze* (Hrsg.): Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft, Frankfurt/M. 1984.

[7] Vgl. nur Richard *Hauser*: Armut im Wohlfahrtsstaat — empirischer Befund und Lösungsansätze. In: H. *Lampert*, G. *Kühlewind* (Hrsg.): Das Sozialsystem der Bundesre-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Erfassung der Wirkungen des Arbeitsplatzverlustes auf das Leben und die sozialökonomische Stellung des einzelnen würde (nach verbreiteter Auffassung) eine sehr weitgehend differenzierende Arbeitslosenforschung erfordern, wie sie bislang auch in den angesprochenen Disziplinen noch nicht entwickelt werden konnte. Der Bedeutung individueller Bedingungen wird daher oft durch Fallbeispiele und typische Aussagen der Betroffenen Rechnung zu tragen versucht[8].

Die Analysen, die auf generalisierende Aussagen, insbesondere über die psychisch-sozialen Wirkungen des Arbeitsplatzverlustes, ausgerichtet sind, folgen auch in der Gegenwart im wesentlichen dem klassischen Ansatz der Studie von Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel über die Arbeitslosen in Marienthal Anfang der 30er Jahre[9]. Die Ergebnisse der neueren Untersuchungen in der Bundesrepublik und anderen Industrieländern lassen jedoch so unterschiedliche Formen der Verarbeitung des Arbeitsplatzverlustes erkennen, daß allgemein gültige Aussagen, insbesondere über die psychisch-sozialen Wirkungen, kaum möglich erscheinen.

Da im Zusammenhang mit diesem Beitrag weder eigene empirische Untersuchungen angestellt werden konnten, noch durch eine bloß extremtypische Charakterisierung von Einzelschicksalen eher emotional bestimmte Bewertungen vorgenommen werden sollen, können hier nur die wichtigsten Ergebnisse der auf die gegenwärtige Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik bezogenen Untersuchungen in einer möglichst weitgehenden Differenzierung referiert werden[10].

---

publik Deutschland. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 83, Nürnberg 1984, S. 214ff.

[8] Vgl. nur A. *Wacker* (Hrsg.): Arbeitslosigkeit. Soziale und psychische Voraussetzungen und Folgen, Frankfurt/M. 1976 — Ders. (Hrsg.): Vom Schock zum Fatalismus? Soziale und psychische Auswirkungen der Arbeitslosigkeit, Frankfurt/M./New York 1978 — E. *Noelle-Neumann*, P. *Gillies*: Arbeitslos, Report aus einer Tabuzone, Frankfurt/M. / Berlin 1987.

[9] Marie *Jahoda*, Paul F. *Lazarsfeld*, Hans *Zeisel*: Die Arbeitslosen von Marienthal (Leipzig 1933), 2. unver. Aufl., Allensbach u. Bonn 1960.

[10] Vgl. anstelle von Einzelnachweisen auch im folgenden nur die neueren empirischen Untersuchungen: Christian *Brinkmann*: Finanzielle und psychosoziale Folgen der Arbeitslosigkeit, Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MatAB) 8/1986. — Ders.: Die individuellen Folgen langfristiger Arbeitslosigkeit. Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittuntersuchung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 17. Jg. (1984), S. 454ff. — Ders.: Finanzielle und psycho-soziale Belastungen während der Arbeitslosigkeit. In: MittAB, 9. Jg. (1976), S. 397ff. — Christoph F. *Büchtemann* / Infratest Sozialforschung: Die Bewältigung von Arbeitslosigkeit im zeitlichen Verlauf. Repräsentative Längsschnittuntersuchung bei Arbeitslosen, Abgängern aus Arbeitslosigkeit und beschäftigten Arbeitnehmern 1978-1982. Bd. 85 d. R. „Forschungsberichte" hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1983. — Ders.: Soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit und Sozialhilfebedürftigkeit, Datenlage und neue Befunde. In: MittAB 18. Jg. (1985), S. 450ff. — R. *Hauser*, H. *Cremer-Schäfer*, U. *Nouvertné*: Armut, Niedrigeinkommen und Unterversorgung in

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

In diesem Beitrag wird zunächst versucht, die **möglichen** Auswirkungen des Arbeitsplatzverlustes in einer Übersicht darzustellen (2.1). Anschließend werden die möglichen Kumulationen von Belastungen mit den Zielen der Sozialen Sicherung bei Arbeitslosigkeit konfrontiert (2.2), um zu einer Gewichtung der möglichen Wirkungen und damit zu Auswahlkriterien für die Darstellung **empirischer** Befunde (3.) zu gelangen. Der nationalökonomischen Ausrichtung auf die Makroebene entsprechend, soll abschließend kurz auf aggregierte Wirkungen aus der individuellen Bedeutung des Arbeitsplatzverlustes eingegangen werden (4.), wie sie nach der historischen Erfahrung aus der Weimarer Zeit befürchtet werden konnten und in Hypothesen der ökonomischen Theorie der Politik formuliert sind.

2. Die möglichen Auswirkungen des Arbeitsplatzverlustes auf das Leben und die sozialökonomische Stellung des Arbeitslosen

Auswirkungen des Arbeitsplatzverlustes auf das Leben und die sozialökonomische Stellung des Arbeitslosen werden meist nach dem Raster ökonomischer („finanzieller") und außerökonomischer bzw. psychisch-sozialer Wirkungen erfaßt. Die Interdependenz der belastenden Einzelwirkungen und die möglichen Gesamteffekte auf die Lebenslage unter Berücksichtigung von entlastenden Wirkungen und kompensatorischen Bedingungen wird oft nur in der Charakterisierung typischer Fälle deutlich[11].

2.1 Wirkungen des Arbeitsplatzverlustes im einzelnen

2.1.1. Ökonomische Wirkungen des Arbeitsplatzverlustes

Der Verlust des Arbeitsplatzes ist im Rahmen der gegebenen Ordnung der abhängigen Arbeit und der Einkommensverteilung zunächst mit dem Ausfall des Erwerbseinkommens verbunden. Dieser Einkommensausfall ist auch bei den in der Gegenwart erreichten Bedingungen durch Kaufkraft- und Vermögensreserven der Arbeitnehmerhaushalte nur für eine extrem kurze Frist kompensierbar und — da eine privatwirtschaftliche Versicherung gegen Arbeitslosigkeit nicht angeboten wird — durch Soziale Sicherung auszugleichen. Die Soziale Sicherung im Falle der Arbeitslosigkeit gewährleistet keinen vollen Einkommensersatz, sondern eine bedingte (Anwartschaft, Meldung und Ver-

der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt/M. / New York 1981. — Thomas *Klein*: Sozialer Abstieg und Verarmung von Familien durch Arbeitslosigkeit. Eine mikroanalytische Untersuchung, Frankfurt/M. 1987 — Studiengruppe im Auftrag des Europarates: Langfristarbeitslosigkeit: Psychosoziale Auswirkungen und Interventionsmaßnahmen in den Mitgliedstaaten des Europarates. In: MittAB, 19. Jg. (1986), S. 457ff.

[11] Zur Verkürzung der Darstellung soll bei der Behandlung der möglichen Wirkungen schon vorbereitend auf die zu erwartenden Wirkungskompensationen und -kumulationen und damit auf die typischen Belastungskonstellationen eingegangen werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

fügbarkeit für die Arbeitsvermittlung), auf das vorherige Arbeitseinkommen (bis zur Beitragsbemessungsgrenze) bezogene, aber nach dem Familienstand differenzierte und zeitlich begrenzte bzw. abgestufte Unterstützung (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe bei Bedürftigkeit)[12].

Einkommenseinbußen sind mit dem Verlust des Arbeitsplatzes in jedem Fall verbunden; die sich relativ groß bei Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze oder wenn das vorherige Arbeitseinkommen erheblich von Mehrarbeitszuschlägen beeinflußt war. Als finanzielle Belastungen des Haushalts können sich diese Einkommenseinbußen vor allem dann auswirken,

— wenn sie das einzige Einkommen eines Haushalts betreffen,
— wenn sie ein schon zuvor für die Familie nur knapp über dem sozialen Existenzminimum liegendes Einkommen weiter mindern,
— wenn gewohnter Lebensstandard und am „Dauereinkommen" orientierte Konsumplanung zu entsprechenden Zahlungsverpflichtungen geführt haben und
— wenn die Dauer der Arbeitslosigkeit den Anspruch auf Arbeitslosengeld übersteigt.

Weniger beachtete ökonomische Wirkungen des Arbeitsplatzverlustes können in der Entwertung der arbeitsplatzspezifischen Elemente der beruflichen Qualifikation gesehen werden: dem Verlust betriebsinterner Karriereschritte und entgeltrelevanter Anciennitätsrechte (Anwartschaften auf betriebliche Sozialleistungen) sowie in dem Abbau der durch training on the job gebildeten und gesicherten Berufsfertigkeiten bei längerer Arbeitslosigkeit. Die Belastung der ökonomischen Stellung des Arbeitslosen aus diesen Wirkungen dürfte u. a. vor allem von der Dauer der Arbeitslosigkeit und der Stellung im Arbeitslebenszyklus abhängen und sich in der Gefahr einer niedrigeren Einstufung und in einem erhöhten Entlassungsrisiko bei einer Wiedereinstellung, also in dem Risiko wiederholter Arbeitslosigkeit niederschlagen. Für „ältere" Arbeitnehmer kann die Entwertung der erworbenen Qualifikationen in Verbindung mit den Rentabilitätsüberlegungen für die „Humankapital-Investition" einer erneuten Einarbeitung und Qualifizierung zu einer prohibitiven Barriere für eine Wiedereingliederung in ein Dauerarbeitsverhältnis und für eine Integration in die Stammbelegschaft werden.[13]

---

[12] Die Bedingungen für die Einkommenssicherung bei Arbeitslosigkeit wurden zudem im Zuge der Haushaltssanierungsgesetzgebung zunächst generell restriktiver gefaßt, vgl. Christian *Brinkmann*: Finanzielle und psycho-soziale Folgen der Arbeitslosigkeit, Mat AB, 8/1986. — Gerhard *Bosch*: Arbeitsmarktpolitik ohne Arbeitslose ... In: Soziale Sicherheit. 33. Jg. (1984), S. 146ff.

[13] Vgl. zu den theoretischen Grundlagen für diese Wirkungszusammenhänge nur Werner *Sengenberger* (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt — Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/M. u. New York 1978.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

2.1.2 Psychisch-soziale Auswirkungen

Psychische und soziale Belastungen können sich aus dem Arbeitsplatzverlust für den Arbeitslosen unabhängig von und im Zusammenhang mit den ökonomischen Belastungen ergeben.

Unmittelbare psychisch-soziale Auswirkungen können daraus abgeleitet werden, daß Arbeit (auch abhängige Erwerbsarbeit) mehr oder minder unmittelbar menschliche Bedürfnisse berührt und an sich als Wert geschätzt wird sowie weil die historisch gegebene Organisation der Arbeit das individuelle, familiale und soziale Leben tatsächlich in erheblichem Umfang prägt. Als weitgehend generell bestätigte Wirkungen des Arbeitsplatzverlustes können der Ausfall der vom Arbeitsleben bedingten Strukturordnung der Zeitverwendung („Zeitstruktur") und der sozialen Kommunikationsmöglichkeiten am Arbeitsplatz gelten. Die Beeinträchtigung der unmittelbaren Interessen an der Arbeit durch den Arbeitsplatzverlust hängt einmal ab vom Verhältnis unmittelbar befriedigender Arbeitsbedingungen und dem „Arbeitsleid" (von der „Qualität der Arbeit"[14]) und zudem von der individuellen Wertschätzung der Arbeit für ein Streben nach sozialer Anerkennung oder / und Selbstverwirklichung. Psychisch-soziale Belastungen, die zu einer Beeinträchtigung des Selbstwertgefühls bis hin zu einer Gefährdung der personalen Identität mit „abweichendem Verhalten" (Apathie, Depression, Sucht oder Agressivität, Kriminalität, politischem Radikalismus) und physischen und psychischen Erkrankungen[15] führen können, sind als Folge des Arbeitsplatzverlustes jedoch auch abhängig von individuellen Ausgangsbedingungen und dem sozialen Kontext.

Je stärker eine traditionelle Werthaltung (gegenüber hedonistischen Werthaltungen[16]) übernommen wird und je höher entsprechend für das Selbstwertgefühl des Arbeitslosen selbst und (für die soziale Anerkennung) bei den Gruppen, in die er integriert ist, und im weiteren sozialen Umfeld der Stellenwert einer Leistung in marktbezogener Arbeit ist, (gegenüber einem rein individuellen oder doch marktunabhängigen Leistungsverständnis) desto größer ist generell der individuelle Problemdruck aufgrund des Arbeitsplatzverlustes.

— Für jüngere und Arbeitnehmer mittleren Alters in der Phase des Aufbaus eines eigenen Haushalts oder in der Rolle als Allein- oder Hauptverdiener

---

[14] Vgl. Gerhard *Kleinhenz*: Qualität der Arbeit als Ziel der Sozialpolitik. In: H. *Lampert* (Hrsg.): Neue Dimensionen der Arbeitsmarktpolitik in der BRD, Berlin 1975, S. 29 ff.

[15] Vgl. nur M. Harvy *Brenner*: Wirtschaftskrisen, Arbeitslosigkeit und psychische Erkrankung (amerik. Originalausgabe: Mental Illnes and the Economy, Cambridge / Mass. 1973), München u. a. 1979.

[16] In bezug auf die Diskussion über einen „Wandel der Werte" in bezug auf die Arbeit ist der Verfasser eher skeptisch und vermutet eher stabile Werte bei veränderten realen Arbeits- und Lebensbedingungen, vgl. Hermann *Lübbe*: Wertewandel in Arbeitswelt und Alltagskultur. In: Klaus *Weigelt* (Hrsg.): Die Soziale Marktwirtschaft erneuern, Mainz 1986, S. 63 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Familie ist der Arbeitsplatzverlust belastender als für ältere Arbeitnehmer mit der absehbaren Möglichkeit des Rentenbezugs[17].

— Die Verfügbarkeit von gleichwertigen oder doch wenigstens „wert-" bzw. „sinnvollen" Alternativrollen (z. B. Familientätigkeit, private „Gemeinwesenarbeit", Nachbarschaftshilfe, Nebenerwerbslandwirtschaft, geringfügige Nebentätigkeit, Schwarzarbeit)[18] kann ebenso dazu beitragen, diesen Problemdruck ohne dauerhafte Destabilisierung des Erwerbslebenslaufs und ohne gesundheitliche und soziale Schäden zu „verarbeiten", wie ein als psychosoziales Unterstützungssystem (support system) funktionsfähiger Familien- (oder auch Gruppen-)Zusammenhalt.
— In Abhängigkeit von der psychischen Stabilität und der Familiensituation in der Ausgangssituation kann der Druck des Arbeitsplatzverlustes aber auch die Belastbarkeit des Individuums überfordern und die Schutzfunktion des Familienkontexts gefährden.
— Unabhängig von individuellen und situativen Variablen dürfte sich die Belastung mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit und mit der sich wiederholenden individuellen Erfahrung des Arbeitsplatzverlustes und längerdauernder Arbeitslosigkeit auf ein Maß steigern, das auch für sehr stabile Personen in funktionsfähigen Familien nicht ohne Dauerschäden zu verkraften ist.

In Verbindung mit den ökonomisch-finanziellen Auswirkungen des Arbeitsplatzverlustes kann damit die Möglichkeit extremtypischer Belastungskumulationen psychisch-sozialer Art, einer Destabilisierung des Lebenslaufes und damit eines „Verarmungskreislaufs", gesehen werden[19]: Der junge bzw. mittelalte Arbeitslose, der als leistungsorientierter Alleinverdiener für eine Familie mit Kindern zu sorgen hat, der mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit den bisherigen Konsumstandard der Familie nicht mehr gewährleisten und möglicherweise laufende Zahlungsverpflichtungen nicht mehr erfüllen kann, der

---

[17] Obwohl der „vorzeitige Rentenbezug" in den meisten Untersuchungen als entlastender Ausweg aus der Arbeitslosigkeit behandelt wird, wäre doch noch zu prüfen, inwieweit hier individuelle und gesellschaftliche „Rationalisierungen" wirksam werden. Auch in der Gegenwart ist wohl zu vermuten, daß dieses altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben individuell in vielen Fällen als „sozialer Zwang" empfunden wird und mit erheblichen psychischen und sozialen Belastungen verbunden ist, die früher im Mittelpunkt gerontologischer Forschung standen und unter dem Aspekt des „Pensionierungsschocks" öffentliche Aufmerksamkeit fanden.

[18] Tatsächlich spielen Nebenerwerb und Eigenarbeit bei Arbeitslosen eine etwas größere Rolle bei der Einkommenssicherung als im Bevölkerungsdurchschnitt. Während 17% aller Arbeitslosen einem Nebenerwerb nachgehen, sind es im Durchschnitt aller Haushalte nur 7%. Vgl. SFB 3 Report, Nr. 13. Jan. 1987.

Die Entlastungswirkung von „Alternativrollen" kann auch zu einer regionalen Differenzierung der Wirkungen des Arbeitsplatzverlustes beitragen. Vgl. nur B. *Blanke*, H. *Heinelt*, C.-W. *Macke*: Großstadt und Arbeitslosigkeit, Opladen 1987.

[19] Vgl. Studiengruppe im Auftrage des Europarates: Langfristarbeitslosigkeit: Psychosoziale Auswirkungen und Interventionsmaßnahmen in den Mitgliedstaaten des Europarates. In: MittAB, 19. Jg. (1986), S. 457ff., insbes. S. 459.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

schließlich unter dem Risiko der Verarmung selbst und mit seiner Familie mehr und mehr in soziale Isolation gerät und so der Belastung der Arbeitslosigkeit nicht mehr standhalten kann.

2.2 Ziele der sozialen Sicherung bei Arbeitslosigkeit und die Auswirkungen des Arbeitsplatzverlustes

Die Wirtschafts- und Sozialordnung der Bundesrepublik enthält kein „Recht auf Arbeit", sondern mutet dem einzelnen grundsätzlich auch Arbeitslosigkeit zu[20]. Unter Berücksichtigung des Sozialstaatspostulats und der von Gesetzgebung und Rechtsprechung entwickelten Zielkonkretisierungen der sozialen Absicherung der Individuen gegen Risiken und in Notlagen, kann bei Arbeitslosigkeit von dem Ziel einer Absicherung der durch die eigene Erwerbsarbeit erworbenen relativen sozialökonomischen Stellung ausgegangen werden. Diese inhaltliche Zielbestimmung wird auch in der Regelung der Zumutbarkeit deutlich, die grundsätzlich einen Zwang zu sozialem Abstieg beim Arbeitsplatzverlust vermeiden soll[21].

Die ordnungspolitisch unumgängliche, grundsätzliche Zumutung der Arbeitslosigkeit ist nur insoweit mit dem gekennzeichneten Ziel der relativen Lebensstandardsicherung konform, als ein Arbeitsverlust nur mit relativ kurzfristiger, mehr oder minder absehbarer Dauer der Arbeitslosigkeit verbunden ist und nicht regelmäßig mit einer Gefährdung der erworbenen sozialökonomischen Stellung, einem sozialen Abstieg einhergeht. Die Darstellung der möglichen Auswirkungen des Arbeitsplatzverlustes dürfte jedoch deutlich gemacht haben, daß solche Gesamteffekte insbesondere aufgrund der Belastungskumulationen bei langdauernder Arbeitslosigkeit durchaus nicht ausgeschlossen sind.

Der Verlust des Arbeitsplatzes und unfreiwillige Arbeitslosigkeit erscheinen im Rahmen der Ordnungskonzeption der Sozialen Marktwirtschaft der Bundesrepublik und bei ihren Zielen der Sozialen Sicherung als ein Übel, das nur in den Fällen einer relativ kurzfristigen und absehbaren Arbeitslosigkeit unter weitgehender Beschränkung auf einen Ausgleich für den Einkommensausfall abgesichert und den Betroffenen zugemutet werden kann.

---

[20] Vgl. Gerhard *Kleinhenz*: Verfassung und Struktur der Arbeitsmärkte in marktwirtschaftlichen Systemen. In: H. *Lampert* (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik, Stuttgart, New York 1979, S. 8ff. — Ders.: Die Forderung nach einem Recht auf Arbeit". In: Ph. *Herder-Dorneich* (Hrsg.): Die Sicherung des Arbeitsplatzes, Berlin 1979, S. 73ff.

[21] Die Einkommens- und Beitragsbezogenheit der Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit ist eine weitere Konkretisierung und Anwendung dieses in der Rentenreform 1957 entwickelten Grundsatzes der Sozialen Sicherung. Vgl. nur Heinz *Lampert*: Lehrbuch der Sozialpolitik, Berlin u. a. 1985, S. 107f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

3. Empirische Befunde über die Wirkungen des Arbeitsplatzverlustes in der Gegenwart

Die Wirkungen des Arbeitsplatzverlustes wurden vor allem in den im Anschluß an die Ölpreiskrise von Massenarbeitslosigkeit betroffenen Industriestaaten zunehmend empirisch erforscht. Wenn auch, insbesondere in bezug auf die psychisch-sozialen Auswirkungen, eine noch stärker differenzierte Arbeitslosenforschung und weitere international vergleichende Forschungen erwünscht wären, so kann doch aus den vorliegenden Untersuchungen ein relativ zuverlässiges Bild der Wirkungen des Arbeitsplatzverlustes für die hier vorrangig interessierenden Fälle der langfristigen (einschließlich der mehrfachen) Arbeitslosigkeit gewonnen werden[22].

3.1 Arbeitslosigkeit und Verarmung / Sozialhilfebedürftigkeit

Mit zunehmender Dauer der Arbeitsmarktkrise hat sich bei einer tatsächlichen Betroffenheit von einem Arbeitslosigkeitsfall für mehr als 12 Millionen oder jeden dritten Arbeitnehmer und bei noch relativ starken Bewegungen am Arbeitsmarkt (Zu- und Abgänge bei Arbeitslosigkeit)[23] nicht nur das Risiko des Arbeitsplatzverlustes, sondern auch die Wahrscheinlichkeit einer längeren Arbeitslosigkeitsdauer und der Mehrfacharbeitslosigkeit bei bestimmten „Problemgruppen" des Arbeitsmarktes konzentriert.

Überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind vor allem Arbeitnehmer mit niedrigem Qualifikationsniveau und mit einer geringen Beschäftigungsdauer im Betrieb; Arbeitnehmer, die in der jüngeren Vergangenheit schon einmal arbeitslos waren, werden etwa dreimal so oft wieder arbeitslos wie die Gesamtheit der Arbeitnehmer. „Ein erheblicher Teil der Gesamtlast der Arbeitslosigkeit entfällt auf einen Teil der Betroffenen, bei welchem langanhaltende und mehrmalige Arbeitslosigkeitsphasen im längeren zeitlichen Verlauf zu einer hohen Gesamtdauer der Arbeitlosigkeit führen".[24] Ein knappes Drittel der Arbeitslosen trägt fast 60 % der Arbeitslosigkeitszeiten, wodurch sich in neun

---

[22] Da sich im interkulturellen Vergleich zwischen den an Entwicklungsmangel-Arbeitslosigkeit gewöhnten Ländern und den hochentwickelten europäischen Industrieländern über die öffentliche Bewertung der individuellen Probleme Arbeitsloser hinaus auch Unterschiede bei den psychisch-sozialen Auswirkungen ergeben, ist die folgende Darstellung nur auf die Bundesrepublik ausgerichtet. Vgl. Studiengruppe im Auftrag des Europarates: Langfristarbeitslosigkeit: Psychosoziale Auswirkungen und Interventionsmaßnahmen in den Mitgliedstaaten des Europarates. In: MittAB, 19. Jg. (1986), S. 457ff.

[23] Vgl. Werner *Karr*: Anmerkungen zur Arbeitslosigkeit in der nunmehr 10 Jahre dauernden Beschäftigungskrise. In: MittAB, 16. Jg. (1983), S. 276ff.

[24] Christoph F. *Büchtemann*: Die Bewältigung von Arbeitslosigkeit im zeitlichen Verlauf. S. VII; im folgenden vgl. ebenda, S. IIff. Vgl. auch Christoph F. *Büchtemann*, Bernhard *von Rosenbladt*: Kumulative Arbeitslosigkeit. Wiedereingliederungsprobleme Arbeitsloser bei anhaltend ungünstiger Beschäftigungslage. In: MittAB, 16. Jg. (1983), S. 262ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Jahren im Durchschnitt eine Arbeitslosigkeitsdauer von zusammengenommen mehr als dreieinhalb Jahren ergibt.

Diese Risikogruppen der Arbeitslosigkeit haben zugleich in der Regel ein deutlich unterdurchschnittliches Erwerbseinkommen, das als Bezug für die Bemessung der Einkommensersatzleistungen (schon im ersten Fall eines Arbeitsplatzverlustes) dient. Soweit nicht für jüngere Arbeitnehmer am Anfang des Berufslebens überhaupt nur die Arbeitslosenhilfe bei Bedürftigkeit in Frage kommt, werden mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit und mit Mehrfacharbeitslosigkeit die Anspruchsgrundlagen und die Anwartschaftsfristen für das Arbeitslosengeld reduziert[25]. Der Übergang vom Arbeitslosengeld zur Arbeitslosenhilfe bringt eine weitere Senkung des Einkommensersatzes oder im Fall fehlender Bedürftigkeit eine völlige „Privatisierung" der Einkommenseinbußen[26]. Die nachfolgende Arbeitslosenhilfe ist jedoch in vielen Fällen (angesichts der gekennzeichneten Bedingungen) nicht ausreichend, um das sozialkulturelle Existenzminimum („Sozialhilfeschwelle") zu gewährleisten[27].

Die Ergebnisse der verschiedenen Untersuchungen über den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Armutsrisiko, in Form einer Unterschreitung der Sozialhilfeschwelle[28] zeigen zusammenfassend folgendes Bild:

— Arbeitslosigkeit führt trotz der Konzentration auf bestimmte Gruppen nicht überwiegend und systematisch zu Verarmungsprozessen, da (entgegen den

[25] Während von den Arbeitslosen im Juni 1981 noch 51,9 % Arbeitslosengeld bezogen, waren es im Dezember 1986 nur 33,5 %. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 35. Jg. (1987), S. 80f.

[26] Vgl. Christoph F. *Büchtemann*: Soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit und Sozialhilfebedürftigkeit. In: MittAB, 18. Jg. (1985), S. 450ff. — W. *Adamy*, G. *Naegele*: Armenpolitik in der Krise: Bestandsaufnahme und Entwicklungstrends. In: St. *Leibfried*, F. *Tennstedt* (Hrsg.): Politik der Armut und die Spaltung des Sozialstaats, Frankfurt/M. 1985, S. 94ff.

Dabei zeigt sich, daß die Ausweitung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes nicht auf ältere Arbeitnehmer beschränkt bleiben, sondern die relativ häufig von Dauer- und Mehrfacharbeitslosigkeit betroffenen jüngeren und mittleren Altersgruppen mit einbeziehen sollte.

[27] Während von allen Arbeitslosen nur eine relativ kleine Gruppe Sozialhilfe empfängt, ist der Anteil der Sozialhilfeempfänger unter der in den letzten Jahren angestiegenen Gruppe der Arbeitslosenhilfeempfänger (gegenüber 14,6 % der Arbeitslosen im Juni 1981 bezogen im Juni 1985 28,6 % Arbeitslosenhilfe) deutlich größer. Bei der Schätzung der Sozialhilfeempfänger unter den Arbeitslosen führen unterschiedliche Datensätze zu unterschiedlichen Ergebnissen (z. B. 7 % bzw. 13 %). Vgl. Christoph F. *Büchtemann*: Soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit und Sozialhilfebedürftigkeit. In: MittAB, 18. Jg. (1985), S. 450ff. — Sonderuntersuchung der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit zum Zusammenhang vor Arbeitslosigkeit und Sozialhilfebezug im September 1985 (noch unveröffentlicht).

[28] Vgl. insgesamt die Hinweise in Fußnote[10].

Der Verfasser würde in dieser Diskussion für eine Differenzierung der Begriffe „Sozialhilfebedürftigkeit" und „Armut" plädieren, um der veränderten Ausgestaltung der Sozialhilfe in der Bundesrepublik gerade gegenüber einer Armenfürsorge Rechnung zu tragen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Anteilswerten für den Arbeitslosenbestand an einem Stichtag) doch etwa um 90 % aller Arbeitslosen im Verlauf der gesamten Arbeitslosigkeit (mindestens vorübergehend) Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen (etwa Dreiviertel bis zur Beendigung der Arbeitslosigkeit). Ohne die sozialstaatliche Absicherung würde bei Hauptverdienern das Verarmungsrisiko (i. d. S.) bei Arbeitsplatzverlust etwa für Dreiviertel der Betroffenen gelten.

— Die Einkommenseinbußen bei Arbeitslosigkeit werden in erheblichem Umfang innerhalb der Familien aufgefangen. Ein Verarmungsrisiko für „Zweitverdiener" innerhalb eines Haushalts, bei Arbeitsplatzverlust die Sozialhilfegrenze zu unterschreiten, besteht nur in wenigen Fällen[29].
— Einkommenseinbußen bei Arbeitslosigkeit werden subjektiv von der Mehrzahl der Arbeitslosen empfunden und in erster Linie mit der Einschränkung persönlicher Ausgaben oder der Zurückstellung von Anschaffungen beantwortet: fast die Hälfte der länger arbeitslos Gebliebenen gibt sehr große finanzielle Belastungen durch die Arbeitslosigkeit an.
— Für Allein- oder Hauptverdiener erweist sich die Arbeitslosenhilfe bei der häufiger gewordenen langfristigen (und wiederholten) Arbeitslosigkeit als eine zunehmend unzureichende Absicherung der vor dem Arbeitsplatzverlust erworbenen sozialökonomischen Stellung. Die Arbeitslosenhilfe erfüllt die ihr zugeschriebene Funktion, (normale) Arbeitnehmer im Falle einer länger dauernden Arbeitslosigkeit nicht auf die Existenzsicherung der Sozialhilfe zu verweisen, nur noch recht lückenhaft[30].
— Die Gruppe der Arbeitslosen, die wegen fehlender Anspruchsgrundlage („Ausgegrenzte") oder wegen fehlender Bedürftigkeit bei längerdauernder Arbeitslosigkeit („Ausgesteuerte") keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (mehr) erhalten, ist im Verlauf der Arbeitsmarktkrise angewachsen[31]. Diese Gruppe ist jedoch unter dem Belastungs- und Verarmungsaspekt heterogen: etwa ein Drittel lebt in Haushalten mit zwei und mehr Verdienern, ist also durch den Familienkontext abgesichert; knapp jeder Fünfte bezieht Sozialhilfe[32].

---

[29] Vgl. insbesondere Thomas *Klein*: Sozialer Abstieg und Verarmung von Familien durch Arbeitslosigkeit, der das Verarmungsrisiko für Hauptverdiener ohne jede Sozialleistung mit 73 %, unter Berücksichtigung von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung und Wohngeld mit 11 %, für „Zweitverdiener" nur mit 6 % angibt.

[30] Wenn man diese Funktion nicht unterstellt, bleibt kein Grund für die Existenz einer eigenen Arbeitslosenhilfe neben der Sozialhilfe.

Von den Arbeitslosenhilfe-Empfängern sind 16 % auf Sozialhilfe angewiesen, ein Drittel leben in Einpersonenhaushalten und 46 % in Haushalten ohne jedes Erwerbseinkommen. Vgl. Christoph F. *Büchtemann*: Soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit und Sozialhilfebedürftigkeit, S. 464.

[31] 1984 zusammen rund 18 % aller Abgänge aus Arbeitslosigkeit. Vgl. *Büchtemann*: Soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit und Sozialhilfebedürftigkeit, S. 454.

[32] Vgl. *Büchtemann*: Soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit und Sozialhilfebedürftigkeit, S. 464.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

3.2 Gesundheitliche und psychisch-soziale Auswirkungen

In bezug auf gesundheitliche und psychisch-soziale Auswirkungen können aufgrund der erfaßten empirischen Untersuchungen[33] für Arbeitslose in der Gegenwart in thesenhafter Zusammenfassung die folgenden übereinstimmenden und grundlegenden Feststellungen getroffen werden:

— Im Durchschnitt werden nicht-finanzielle Belastungen aus der Arbeitslosigkeit häufiger und stärker empfunden als finanzielle. Dabei dominiert das Gefühl des Unausgefülltseins und der Langeweile in der unstrukturiert verfügbaren freien Zeit, das sich vor allem bei „Langfristarbeitslosen" dahingehend verdichtet, „sich richtig überflüssig" vorzukommen.
— Eindeutig sind auch die Ergebnisse in bezug auf die subjektive gesundheitliche Befindlichkeit, die bei den Arbeitslosen (schon nach kurzer Dauer der Arbeitslosigkeit) durchweg schlechter ist; wiederum geben „Langfristarbeitslose" am häufigsten auch solche Gesundheitsprobleme an, die für die Vermittlung in eine Arbeitsstelle relevant sind.
— Mit zunehmender Dauer der Arbeitsmarktkrise hat sich bei den nach wie vor durch die Arbeitslosigkeit stark belasteten sozialen Beziehungen offenbar eine gewisse Entlastung für die Arbeitslosen bei der Befürchtung einer Stigmatisierung durch die soziale Umwelt ergeben: es fällt häufiger nicht mehr so schwer, die Arbeitslosigkeit zuzugeben.
— Andererseits werden die möglichen positiven Aspekte der Arbeitslosigkeit in Form der frei verfügbaren Zeit für andere Aktivitäten (z. B. Familientätigkeit, Hobby) entgegen den Vermutungen eines Wertewandels hin zu freizeitorientierten und auf Selbstverwirklichung ausgerichteten („postmaterialistischen") Haltungen in der Gegenwart nur noch seltener als positiv empfunden[34].
— Während spezielle Arbeitsloseninitiativen und die sog. „alternativen Tätigkeiten" nur ganz wenige erwachsene Arbeitslose erreichen, scheint sich aber die gesellschaftliche und politische Partizipation auch bei den „Langfristarbeitslosen" in der Gegenwart kaum abzuschwächen[35].

4. Gesamtgesellschaftliche Auswirkungen der individuellen Folgen der Arbeitslosigkeit

Dauer und Ausmaß der gegenwärtigen Massenarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik lassen auch gesamtgesellschaftlich destabilisierende Wirkungen erwarten. Es stellt sich die Frage, warum sich diese Arbeitsmarktkrise nicht vergleichbar der Weltwirtschaftskrise als Gefährdung des Gesamtsystems auswirkt. Von den unmittelbaren makroökonomischen Wirkungen der Arbeits-

---

[33] Vgl. hierzu insgesamt die Hinweise in Fußnote 10.

[34] Vgl. insbesondere *Brinkmann*: Die individuellen Folgen der Arbeitslosigkeit, S. 461 ff.

[35] Vgl. ebenda, S. 468.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

losigkeit abgesehen werden solche aggregierten Effekte vor allem in Hypothesen über eine zunehmende Radikalisierung der Bevölkerung und über die Abhängigkeit des Wählerverhaltens gegenüber der Regierungspartei von Arbeitslosenquoten in (dem empirisch ausgerichteten Zweig) der „Neuen politischen Ökonomie" vermutet[36].

Die Auswirkungen der Arbeitsplatzverluste so vieler Arbeitnehmer würden
— eine Bevorzugung eher radikaler politischer Gruppierungen und
— massive Stimmenverluste bei den jeweiligen Regierungsparteien zugunsten der Oppositionsparteien

erwarten lassen. Während das gegen die Regierung gerichtete Wählerverhalten nur bei den vom Arbeitsplatzverlust Bedrohten Ende der 70er und Anfang der 80er Jahre nachweisbar ist und die Stimmengewinne der „Grünen" u. a. auch auf das Protestwähler-Potential dieser Gruppe zurückgeführt werden kann, bedürften diese Zusammenhänge für die Bundes- und Landtagswahlen von 1987 wohl noch differenzierter Analyse[37].

Daß eine tiefgreifende Destabilisierung des gesellschaftlichen und politischen Systems in der Bundesrepublik ausgeblieben ist, darf aufgrund der Darstellung der individuellen Auswirkungen wohl in erster Linie folgenden Faktoren zugeschrieben werden:
— Zum ersten sind die ausgleichenden Wirkungen des (vielfach als überholt hingestellten) Systems der Sozialen Sicherung hervorzuheben. Arbeitslosengeld ist offenbar in der großen Mehrzahl der Fälle eines Arbeitsplatzverlustes ein relativ befriedigender Einkommensersatz; diese Absicherung wird ergänzt durch die Bereitstellung der Möglichkeit vorzeitigen Bezugs von Altersruhegeld bei Arbeitslosigkeit und letztlich durch die Sozialhilfe.
— Zweitens ist die vielfach vernachlässigte Sicherungsfunktion des engeren (und weiteren) Familienverbandes von erheblicher Bedeutung.
— Drittens erweist sich die sozialstaatlich extrem problematische Kumulation der ökonomischen Belastungen aus der Arbeitslosigkeit auf eine relativ kleine (aber doch viel zu große) Gruppe von langfristig und wiederholt Arbeitslosen (bislang) als gesamtgesellschaftlich stabilisierend. Dieser Gruppe der langdauernd und mehrfach Arbeitslosen wird gegenwärtig bei einer (in diesem Falle) lückenhaften Sicherung (insbesondere durch die Arbeitslosenhilfe) sozialer Abstieg und vielfach der endgültige Verlust eines normalen Erwerbslebenslaufes zugemutet.

---

[36] Vgl. nur Bruno S. *Frey*: Theorie demokratischer Wirtschaftspolitik. München 1981, S. 12ff. — Manfred G. *Schmid*: Wahlen, Parteienpolitik und Arbeitslosigkeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Bd. 17/1986, S. 37ff.

[37] Vgl. Hubert *Krieger*: Arbeitsmarktsituation und politische Stabilität. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Bd. 17/1986, S. 3ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Beschäftigungsprobleme der Frauen

Von *Christian Brinkmann* und *Gerhard Engelbrech*, Nürnberg

1. Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen

Trotz der angespannten Arbeitsmarktlage stieg der Anteil der Frauen, die sich am Erwerbsleben beteiligen, in den letzten Jahren kontinuierlich an. Nach dem Mikrozensus 1985 betrug die Erwerbsquote der Frauen im Alter von 15–65 Jahren (d. h. der Anteil der Erwerbspersonen einschließlich der Arbeitslosen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung) 53 % gegenüber 48 % im Jahre 1975 und 46 % im Jahre 1970. Differenziert nach Altersgruppen (Übersicht 1) fällt eine überproportionale Zunahme bei verheirateten Frauen zwischen 35 und 45 Jahren — auch beim Vorhandensein von Kindern — auf.

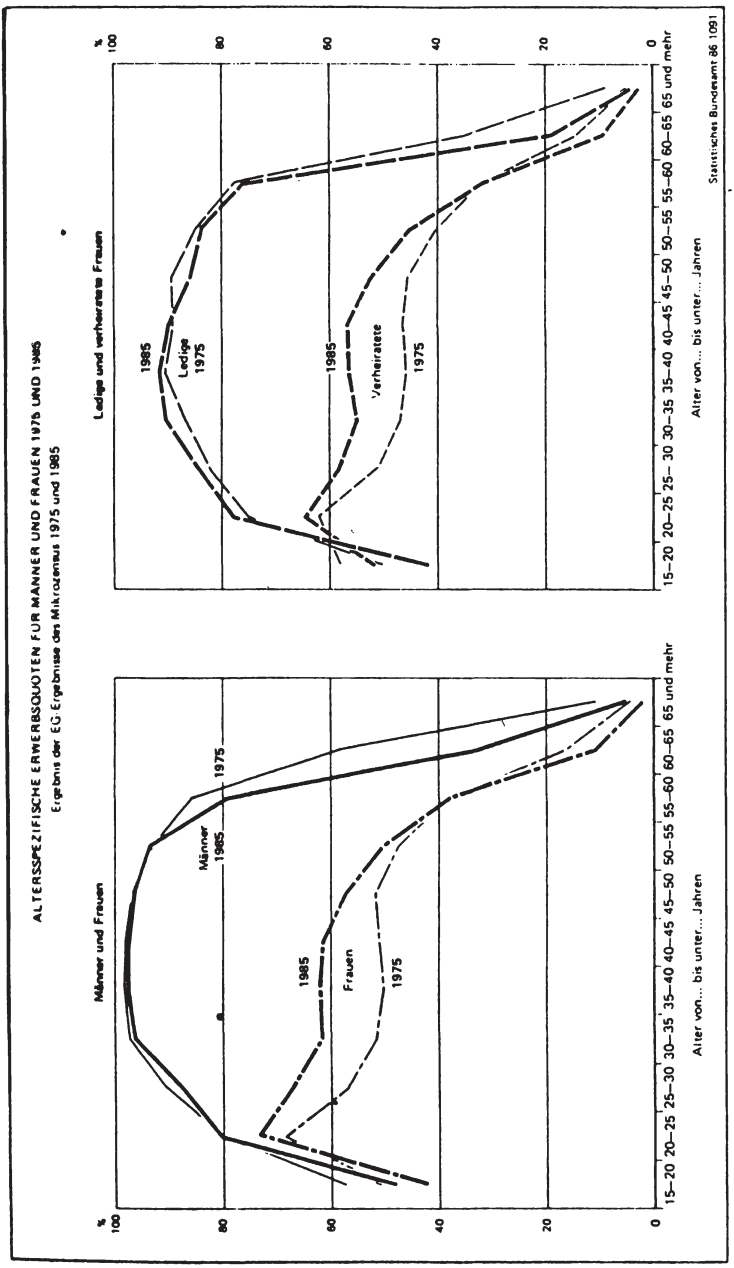
Neben einer erhöhten Berufstätigkeit nach Abschluß der Aus- bzw. Berufsausbildung zeigt ein Vergleich des Berufsverlaufs erwerbstätiger Frauen im Hinblick auf die Unterbrechungsdauern in den Jahren 1977 und 1985 (Übersicht 2), daß jüngere Frauen länger unverheiratet bleiben, ihre Berufstätigkeit später und dann seltener unterbrechen. Beim Vorhandensein von Kindern wird die Dauer der Unterbrechung kürzer. Für sie verliert das traditionelle „Drei-Phasen-Modell" weiter an Bedeutung. Aber auch bei älteren Frauen ist festzustellen, daß sich trotz verschlechterter Arbeitsmarktsituation der Anteil der Berufsrückkehrerinnen nicht verringerte und Frauen ohne Kinder sogar verstärkt nach einer längeren Unterbrechungspause wieder eine Berufstätigkeit aufgenommen haben.

Wie Übersicht 1 weiterhin erkennen läßt, wird diese Entwicklung überlagert durch eine stark rückläufige Erwerbsbeteiligung der jüngeren Frauen (vor allem der unter Zwanzigjährigen durch verlängerte Bildungszeiten) und der Frauen in einem Alter von über 60 Jahren (entsprechende Rückgänge sind an Basis und Spitze der Alterspyramide auch bei Männern zu beobachten). Die Globalzahlen drücken also die kräftigen Zuwächse bei den mittleren Altersgruppen nur unvollkommen (stark abgeschwächt) aus.

Andererseits lag die Zahl der *erwerbstätigen* Frauen im Jahre 1985 mit 9,7 Mio Personen nur um 200 000 höher als 1970, bei allerdings 1,3 Mio weniger beschäftigten Männern. Ein Drittel der Frauen steht in einem Teilzeitarbeitsverhältnis (Männer: 2 %) und von ihnen ist wiederum ein Drittel (rd. 1. Mio. Frauen) nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Kontinuierliche Zunahme des Frauenanteils an den Beschäftigten in der Vergangenheit hat zudem z. T. lediglich bedeutet, daß strukturell und konjunkturell bedingte Beschäftigungs-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 1



aus: H.-J. Heidenreich, Mikrozensus und Erwerbstätigkeit im Juni 1985, Wista 12/1986, S. 980.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

rückgänge in Teilen der Wirtschaft Frauen per Saldo unterproportional getroffen haben.[1] Ein Teil des zunehmenden Angebots an weiblichen Arbeitskräften führte auch zu einem Anstieg der Frauenarbeitslosigkeit (1985 rd. 1 Mio. Personen), die mit gewissen konjunkturell bedingten Schwankungen seit 1970 anteilmäßig größer als die der Männer war.

Im folgenden sollen einige zentrale personen- und arbeitsmarktbezogene Hintergründe dieser Entwicklungen beleuchtet werden. Auf diese Zielsetzung hin werden Repräsentativbefragungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) aus den Jahren 1977 und 1978 sowie 1985 und 1986 herangezogen, die auch Trendfragen über Erwerbswünsche, Erwerbsbeteiligung, Berufsverlauf und Abdrängungsprozesse vom Arbeitsmarkt enthalten. Aus der im Herbst 1986 im Auftrag des IAB vom Emnid-Institut bei 6 000 erwerbstätigen und 3 000 nichterwerbstätigen Frauen (nur Deutsche, unter 60 Jahre, nicht in Ausbildung) durchgeführten Untersuchung können hier allerdings wegen des kurzen Auswertungszeitraums noch nicht alle wünschenswerten Differenzierungen eingebracht werden.

Aus dem weiten und andernorts beschriebenen Spektrum an Einflußfaktoren für das Erwerbsverhalten von Frauen[2] werden im folgenden die nachweisbar stärksten personen- bzw. familienbezogenen Einflüsse auf die Erwerbstätigkeit *verheirateter* deutscher Frauen und deren Motive, sowie Aspekte und Problemlagen, die sich mit einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und der Rückkehr in den Beruf verbinden, dargestellt. Weiterhin wird die Abhängigkeit der Erwerbsbeteiligung von der Arbeitsmarktsituation thematisiert, d. h. vor allem die Frage der Abdrängung in die sogenannte „Stille Reserve" bei deutschen wie bei ausländischen Frauen. Abschließend wird auch unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen die weitere Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit angesprochen.

2. Einflüsse auf die Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen

Insgesamt wird das Erwerbsverhalten verheirateter Frauen weiterhin vor allem von Zahl und Alter der Kinder, der Aus- bzw. Berufsausbildung und — davon z. T. abhängig — der (gegenwärtigen bzw. letzten) Stellung im Beruf sowie der Schichtzugehörigkeit der Familie (gemessen am Haushaltsnettoeinkommen) beeinflußt.[3] So liegt ihre Erwerbstätigenquote weiterhin über dem

---

[1] H.-U. *Bach*, Ch. *Brinkmann*, Erwerbsbeteiligung von Frauen im internationalen Vergleich, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), Heft 3, 1986, S. 356ff. G. *Engelbrech*, Zukunftsperspektiven für Mädchen und Frauen im Erwerbsleben, in: Soziale Welt 1, 1987, S. 57ff. Ch. *Brinkmann*, Hans *Kohler*, Lutz *Reyher*, Teilzeitarbeit und Arbeitsvolumen, in: MittAB 3, 1986, S. 362ff.

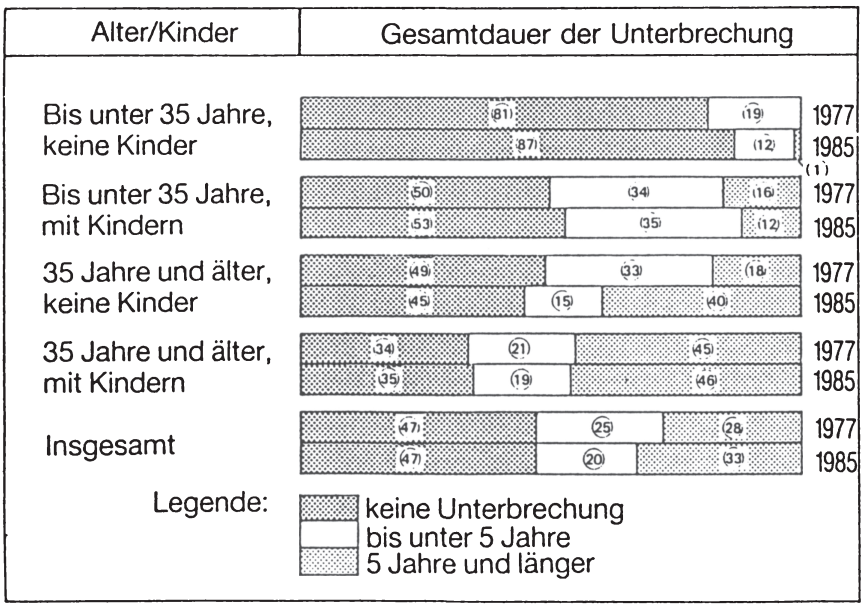
[2] W. *Cornetz*, Theorie und Empirie des Arbeitskraftangebots. Über die Bestimmungsgründe und den Wandel des geschlechtsspezifischen Erwerbsverhaltens, in: MittAB 3, 1986, S. 422ff. Vgl. auch W. *Klauder* im gleichen Band.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 2

Gesamtdauer der Unterbrechungen

Gesamtdauer der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bei berufstätigen verheirateten Frauen [1], in Abhängigkeit vom Alter der Frauen und dem Vorhandensein von Kindern in den Jahren 1977 und 1985 - in %



1) ohne Mithelfende

Durchschnitt von 47 % bei der hier zugrundeliegenden Befragung aus dem Jahr 1986:

— wenn die Kinder älter als 15 Jahre (52 %) oder keine Kinder (57 %) vorhanden sind,
— eine höhere Aus- bzw. Berufsausbildung (mit Hochschulabschluß: 66 %) vorliegt oder
— das Haushaltsnettoeinkommen niedrig (ohne das Einkommen der Frau unter 1 500,- DM: 72 %) ist (Übersicht 3).

Dabei ergaben sich in den letzten Jahren folgende Abweichungen vom durchschnittlichen Anstieg: Bei verheirateten Frauen ohne Berufsausbildung bleibt die Erwerbsbeteiligung auch gegenwärtig mit einem Anteil von 37 %

[3] G. *Engelbrech*, Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick, MittAB 2/1987, S. 181 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 3

Gründe für die Berufstätigkeit

Merkmal/Merkmalsausprägung	1986	1977
	Voll- oder Teilzeit-arbeit	Voll- oder Teilzeit-arbeit
Insgesamt	47	38
Alter der Befragten		
bis unter 25 Jahre	60	56
25 bis unter 35 Jahre	50	43
35 bis unter 45 Jahre	50	38
45 bis unter 55 Jahre	41	35
55 Jahre und älter	35	22
Alter des jüngsten Kindes		
bis unter 6 Jahre	31	28
6 bis unter 15 Jahre	45	34
15 Jahre und älter	52	36
Abgeschlossene Berufsausbildung (höchster Abschluß)		
Hochschul-, Fachhochschul-, Lehrerausbildung	66	57
darunter: nur Lehrerausbildung	69	61
Fachschulausbildung, Berufsfachschulausbildung	57	44
Betriebl. Berufsausbild. f. Angestelltenberuf	54	40
Betriebl. Berufsausbild. f. Arbeiterberuf	51	34
Keine abgeschlossene Berufsausbildung	37	36
Derzeitiger bzw. letzter beruflicher Status der Befragten		
Beamtin	79	56
Angest. in einfacher und mittlerer Stellung	49	40
Angest. in gehobener und leitender Stellung	57	47
Hilfs- bzw. angelernte Arbeiterin	40	40
Facharbeiterin, Vorarbeiterin	30	34
Haushaltsnettoeinkommen (ohne evtl. Einkommen der Befragten)		
bis unter 1 250 DM	73	71
1 250 bis unter 1 500 DM	72	43
1 500 bis unter 2 000 DM	57	33
2 000 bis unter 2 500 DM	48	32
2 500 bis unter 3 000 DM	39	18
3 000 bis unter 4 000 DM	39	23
4 000 bis unter 5 000 DM	38	17
5 000 DM und mehr	35	—

IAB-Projekt 2/3-321/1986

weiterhin auf dem niedrigen Niveau von 1977. Dagegen steigt (in jeder Altersgruppe zwischen 20 und 60 Jahren) bei einer Hochschulausbildung und zunehmend auch bei einem (Berufs-)Fachschulabschluß oder einer betrieblichen Ausbildung der Anteil der Erwerbstätigen an. Während 1977 bei den unter 40jährigen verheirateten Hochschulabsolventinnen die Erwerbstätigkeit 64% lag, betrug sie 1986 bereits 82% (tabellarisch nicht dargestellt). Damit werden die Unterschiede im Erwerbsverhalten zwischen gering qualifizierten Frauen und Frauen mit mittlerem oder höherem Qualifikationsniveau noch deutlicher.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Weiterhin partizipieren vermehrt Frauen aus höheren Einkommensschichten vom zusätzlichen Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen.

Aufgrund des Zusammenhangs zwischen Einkommens- und Bildungsschicht erscheint die Tendenz, daß einerseits bei niedrigem Haushaltsnettoeinkommen, aber andererseits auch mit zunehmender Qualifikation verheirateter Frauen deren Erwerbstätigkeit über dem Durchschnitt liegt, auf den ersten Blick als gegenläufig. Wenngleich bei beiden Gruppen von Frauen die Kinderzahl geringer als beim Durchschnitt ist[4], dürfte die Erklärung für deren überproportionale Erwerbsbeteiligung — wie im folgenden dargestellt wird — vor allem in den jeweils unterschiedlichen *Motiven* der Berufstätigkeit liegen.

Mit 16 % ist für nahezu jede sechste verheiratete Frau das Hauptmotiv für die Berufstätigkeit, zum Lebensunterhalt beitragen bzw. sich den Lebensunterhalt verdienen zu müssen (Übersicht 4). Ein ebenso großer Anteil gibt an, vor allem deshalb berufstätig zu sein, um sich mehr leisten zu können. Unter den stärker finanziell Motivierten sind jüngere Frauen, Frauen ohne Berufsausbildung bzw. Hilfs- oder angelernte Arbeiterinnen sowie Frauen aus unteren (Einkommens-)Schichten überrepräsentiert, die auch häufiger als der Durchschnitt angegeben, daß sie „lieber nicht arbeiten würden". Jede zehnte Frau, deren Hauptmotiv für die Berufstätigkeit „Geldverdienen" ist, hat einen arbeitslosen Ehemann (tabellarisch nicht dargestellt).

Ein weiteres Drittel der Frauen ist berufstätig aus Freude an der Arbeit (19 %), weil sie gerne im Beruf mit anderen Menschen zusammen sind (10 %) oder weil sie die Hausarbeit nicht ausfüllt (6 %). Diese drei letztgenannten Motive werden von wenig qualifizierten Frauen und Frauen aus Familien mit *geringem Haushaltsnettoeinkommen* — insbesondere aus Arbeiterfamilien — bei der Frage nach dem wichtigsten Grund für die Berufstätigkeit in verhältnismäßig geringem Umfang angegeben (wenn der Ehemann als Hilfsarbeiter tätig ist: 19 % gegenüber 35 % im Durchschnitt) und das Motiv „Unabhängigkeit/Selbständigkeit spielt für sie eine deutlich untergeordnete Rolle (1 % gegenüber dem Durchschnitt mit 5 %).

Im Gegensatz zu Frauen aus höheren Einkommensschichten bestimmt bei diesen Frauen in erster Linie das Bedürfnis bzw. die Notwendigkeit Geld zu verdienen — auch, oder gerade auch *beim Vorhandensein von Kleinkindern* — die überdurchschnittlich hohe Berufstätigkeit (Übersicht 5): Bei einem Haushaltsnettoeinkommen von unter 2000 DM und (mindestens) einem Kind unter 6 Jahren liegt die Erwerbsbeteiligung mit 51 % mehr als doppelt so hoch wie bei vergleichbaren Frauen aus höheren Einkommensschichten (25 %). Dagegen hat für Frauen aus höheren Einkommensschichten mit Kindern im Vorschulalter weiterhin stärker das „Drei-Phasen-Modell" Bedeutung, d. h. ihre Berufstätigkeit nimmt vorübergehend ab.

---

[4] K. *Schwarz*, Einkommen, Frauenerwerbstätigkeit und Kinderzahl, Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaften, Heft 3, 1986, S. 412ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 4

Anteil der erwerbstätigen Frauen unter den verheirateten Frauen[1] in Abhängigkeit von verschiedenen Merkmalen — in % — 1986

Merkmale	"Geld-verdienen" 1)	"Berufliche Aspekte" 2)	"Sonstige" 3)	Summe
Insgesamt	32	35	33	100
Alter				
bis unter 30 Jahre	39	35	26	100
30 bis unter 55 Jahre	30	35	35	100
55 Jahre und älter	19	37	44	100
Höchster beruflicher Abschluß				
Hochschule, Fachhochschule	13	72	15	100
(Berufs-) Fachschule	26	42	32	100
Lehre	28	38	34	100
Kein Abschluß	40	23	37	100
Stellung im Beruf				
Hilfs-, angelernte Arbeiterin	52	21	27	100
Fach-, Vorarbeiterin, Meisterin	36	28	36	100
Angestellte in einfacher, mittlerer Stellung	31	41	28	100
Angestellte in gehobener, höherer Stellung	17	54	29	100
Beamtin	21	65	14	100
Selbständige	20	33	47	100
Mithelfende	9	12	79	100
Stellung des Ehepartners im Beruf				
Hilfs-, angelernter Arbeiter	52	19	29	100
Fach-, Vorarbeiter, Meister	42	31	27	100
Angestellter in einfacher, mittlerer Stellung	28	44	28	100
Angestellter in gehobener, höherer Stellung	12	65	23	100
Beamter im einfachen, mittleren Dienst	34	35	31	100
Beamter im gehobenen, höheren Dienst	12	66	22	100
Selbständiger	12	22	66	100
Haushaltsnettoeinkommen (ohne eigenes Einkommen)				
bis unter 2 000 DM	40	30	30	100
2 000 bis unter 5 000 DM	26	38	36	100
5 000 DM und mehr	10	47	43	100
Arbeitszeitwunsch				
will nicht arbeiten	61	15	24	100
bis unter 36 Stunden	30	38	32	100
36 Stunden und mehr	26	32	42	100

1) ich muß zum Lebensunterhalt beitragen, mir den Lebensunterhalt verdienen 16 %)
wir möchten uns mehr leisten können (16 %)
2) berufliche Tätigkeit macht mir Freude (19 %)
ich bin gerne im Beruf mit anderen Menschen zusammen (10 %)
Hausarbeit allein füllt mich nicht aus (6 %)
3) Vorsorge für die Rente (12 %) etc.

IAB-Projekt 2/3 - 321/1986

Weiterhin zeigt auch eine Kombination der Merkmale Qualifikation und Einkommensschicht, daß für die Berufstätigkeit von *weniger qualifizierten Frauen*, insbesondere ohne Berufsausbildung — deren Erwerbsneigung isoliert betrachtet deutlich unterdurchschnittlich ist — die Höhe des Familieneinkommens einen starken Einfluß hat. So beteiligen sich weniger qualifizierte Frauen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 5

Anteil der erwerbstätigen Frauen unter den verheirateten Frauen[1] in Anhängigkeit von verschiedenen Merkmalen — in % — 1986

Merkmalkombinationen	Anteil in %	Verteilung in %
Insgesamt	47	100
Kinder unter 6 Jahre		
Haushaltsnettoeinkommen bis zu 2.000,- DM	51	8
Haushaltsnettoeinkommen 2.000,- DM und mehr	25	28
Kinder 6 Jahre und älter		
Haushaltsnettoeinkommen bis zu 2.000,- DM	63	11
Haushaltsnettoeinkommen 2.000,- DM und mehr	45	53
Unter 2.000,- DM Haushaltsnettoeinkommen		
Keine abgeschlossene Berufsausbildung	48	14
Lehre, Fachschule	71	25
Hoch-, Fachhochschule	(95)	1
2.000,- DM Haushaltsnettoeinkommen und mehr		
Keine abgeschlossene Berufsausbildung	33	17
Lehre, Fachschule	45	38
Hoch-, Fachhochschule	65	5

1) ohne Ehemann ist Selbständiger

IAB-Projekt 2/3-321/1986

aus höheren Einkommensschichten nur in geringem Maße am Erwerbsleben, hier wirken beide Merkmale hemmend auf die Beruftätigkeit. Kommen diese Frauen aber aus unteren Einkommensschichten, dann führt die Notwendigkeit des Geldverdienens (trotz der erwarteten schlechteren beruflichen Situation) dazu, daß sie — durchschnittlich häufig — berufstätig sind oder sein müssen.

Insgesamt geben vier von zehn der verheirateten Frauen ohne beruflichen Ausbildungsabschluß — unabhängig vom Vorhandensein von Kindern bzw. deren Alter — „Geldverdienen"[5] als wichtigsten Grund für die Berufstätigkeit an. Auch bei der Teilgruppe dieser Frauen, die aus mittleren oder höheren Einkommensschichten kommt, dominiert als Motiv „Geldverdienen".

Wenngleich von den Frauen, die als *wichtigsten* Grund für ihre Berufstätigkeit „Geldverdienen" angeben, z. B. 47 % *zusätzlich* bestätigen, daß sie arbeiten, weil sie „im Beruf gerne mit anderen Menschen zusammen sind" bzw. 35 % weil „die berufliche Tätigkeit Freude macht", würden nahezu zwei Drittel der Frauen, deren Hauptmotiv für die eigene Berufstätigkeit Geldverdienen ist, eigentlich „lieber nicht" — auch nicht mit geringerer Stundenzahl — arbeiten (tabellarisch

[5] „Wir möchten uns mehr leisten können", „Ich muß zum Lebensunterhalt beitragen, mir den Lebensunterhalt verdienen".

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nicht dargestellt). Bisherige Untersuchungen zeigten im übrigen, daß *graduelle* Unterschiede im Lohnniveau für die Berufstätigkeit dieser Frauen wohl verhältnismäßig geringe Bedeutung haben, da die Berufstätigkeit für sie weniger vom eigenen Verdienst, als vielmehr vom Haushaltsnettoeinkommen abhängt. Für sie ist es vor allem wichtig, einen bestimmten Sockelbetrag zu verdienen.[6]

Ihre berufliche Situation beurteilen Frauen aus unteren Einkommensschichten, die häufiger unter den Frauen ohne Berufsausbildung sowie unter Hilfs- bzw. angelernten Arbeiterinnen anzutreffen sind, im Vergleich zu den übrigen Frauen negativer. Sie sind — bei einem monatlichen Haushaltsnettoeinkommen unter 2500,- DM — überrepräsentiert unter denen, die angeben, daß
— sie ihren Beruf nicht wiederwählen würden (66 %, Durchschnitt 55 %),
— ihnen die Arbeit langweilig wird (68 %),
— sie ihre Arbeit nicht ausfüllt (63 %) und
— sie sich bei ihrer Arbeit nicht entfalten können (62 %).

Dagegen sind *besser qualifizierte Frauen* selbst bei höherem Haushaltsnettoeinkommen und beim Vorhandensein von Kleinkindern überdurchschnittlich häufig berufstätig. Ausschlaggebend dafür ist deren ausgeprägte intrinsische Einstellung zur Tätigkeit: So geben z. B. nahezu drei Viertel der Hoch- bzw. Fachhochschulabsolventinnen als wichtigsten Grund für ihre Berufstätigkeit „Freude an der Arbeit" und zusätzlich jede 15. Frau „Unabhängigkeit/Selbständigkeit" an. Dabei sind sie überwiegend in Vollzeitarbeit als Angestellte in gehobener oder höherer Stellung oder als Beamtinnen tätig. Selbst bei den verheirateten Akademikerinnen mit einem Haushaltsnettoeinkommen (ohne eigenes Einkommen) unter 2000,- DM — das ist bei etwa jeder zehnten Hochschulabsolventin der Fall — spielt Geldverdienen als Hauptmotiv für die Berufstätigkeit eine untergeordnete Rolle (lediglich bei 20 %).

Größere Abhängigkeit zwischen einer Berufstätigkeit und dem Vorhandensein von Kleinkindern bzw. von der Einkommensschicht besteht bei verheirateten Frauen mit einem *beruflichen Abschluß unterhalb einer Hochschulausbildung*: Haben diese Frauen keine Kinder bzw. Kinder über 5 Jahre, überwiegen insbesondere in den höheren Einkommensschichten die „Freude an der Arbeit", der Wunsch nach Kontakten oder andere berufliche Aspekte. Beim Vorhandensein von Kleinkindern bzw. bei einem Haushaltsnettoeinkommen unter 2000,- DM verlieren hingegen solche beruflichen Motive an Bedeutung und werden als wichtigste Gründe für die Berufstätigkeit etwa gleichrangig mit „Geldverdienen" genannt.

Die höhere Erwerbstätigkeit qualifizierter Frauen — deren Beschäftigungsniveau immer noch deutlich unter dem der Männer liegt — darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß sie (im Vergleich zu den entsprechend qualifizierten Männern) in nicht unbedeutendem Umfang in einer *unter dem Ausbildungsniveau liegenden Beschäftigung* stehen. So sind z. B. selbst bei Vollzeitbeschäfti-

[6] W. *Cornetz*, a. a. O., S. 427.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 6

Unterbrechungsdauer unter 1 Jahr

Anteil der Frauen mit einer Unterbrechungsdauer unter einem Jahr an den verheirateten, berufstätigen Frauen mit einer Unterbrechung im Berufsverlauf nach dem Grund des (ersten) Ausscheidens im Zeitvergleich - in %

Was haben Sie nach dem (1.) Ausscheiden gemacht	Jahr des (ersten) Ausscheidens: zwischen		
	1975 und 1984	1965 und 1974	1950 und 1964
arbeitslos gewesen	65	51	62
Umschulung, (weitere) Ausbildung aufgenommen	45	39	46
wegen Heirat/Kinder ausgesetzt	24	5	3
andere Gründe, z.B. Krankheit etc.	45	31	36
insgesamt	48	26	26

IAB-Projekt 3/4 - 322/1985

gung 6 von 10 Frauen mit einer betrieblichen Ausbildung oder mehrjährigen Berufsfachschule (Männer 20%) als Angestellte in einfacher oder mittlerer Stellung und 13% als Hilfsarbeiterinnen (Männer 17%) tätig. Mit Hoch- bzw. Fachhochschulausbildung ist dies jede fünfte Frau, bei Männern lediglich jeder Zwanzigste. Bei Frauen in Teilzeitarbeit sind diese Unterschiede noch deutlicher.[7]

3. Unterbrechung der Berufstätigkeit und Rückkehr in den Beruf

Trotz dieser noch immer vorhandenen geschlechtsspezifischen Unterschiede nimmt bei Frauen die Tendenz *kontinuierlicher* Berufstätigkeit mit dem sich in den letzten Jahren erhöhenden Qualifikationsniveau zu. Insgesamt hatte fast die Hälfte der *berufstätigen Frauen* 1985 ihre Erwerbstätigkeit mindestens schon einmal unterbrochen. Auf die letzten 5 Jahre bezogen bedeutet dies, daß 20%, oder hochgerechnet knapp zwei Millionen Frauen nach einer — im Durchschnitt ca. 6,5 Jahre dauernden — Unterbrechung wieder ins Erwerbsleben zurückgekehrt sind. Bei Hochqualifizierten hatte nur jede Zehnte, von Frauen ohne Berufsausbildung aber jede Vierte in den letzten 5 Jahren nach einer Unterbrechungspause ihre Berufstätigkeit wieder aufgenommen. Dies bedeutet nicht, daß qualifizierte Frauen nach einer Unterbrechung weniger häufig in den Beruf zurückkehren, sondern beruht vielmehr darauf, daß sie ihren Beruf weniger häufig unterbrechen.

Gegenwärtig wird immer noch als Hauptgrund für die Unterbrechung von der Hälfte der zwischen 1980 und 1985 ins Erwerbsleben zurückgekehrten

[7] G. *Engelbrech*, MittAB 2/87, a. a. O., S. 184f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Frauen Heirat bzw. Kindererziehung genannt, von etwa jeder Dritten Arbeitslosigkeit und von jeweils jeder zehnten Frau Umschulung/Ausbildung oder sonstige Gründe wie z. B. Krankheit[8]. Doch haben sich die Dauer einer und die Gründe für eine Unterbrechung in den letzten Jahren verändert (Übersicht 6). Insgesamt beträgt die Dauer der (ersten) Unterbrechung gegenwärtig bei der Hälfte (48 %) der Frauen weniger als ein Jahr, vor 1975 war dies lediglich bei einem Viertel (26 %) der Unterbrecherinnen der Fall. Diese Verkürzung der Unterbrechungsdauer ist vor allem darauf zurückzuführen, daß familiale Gründe, die zu längeren Erwerbstätigkeitspausen führen, an Bedeutung verlieren, die damit verbundenen Unterbrechungszeiten kürzer werden und der diskontinuierliche Berufsverlauf zunehmend durch Arbeitslosigkeit, mit im Vergleich zur „Familienphase" kürzeren Unterbrechungsphasen, verursacht wird.

Mit zunehmender Qualifikation spielen (z. B. bei Hochschulabsolventinnen) Heirat bzw. das Vorhandensein von Kleinkindern für die Unterbrechung der Berufstätigkeit eine deutlich untergeordnetere Rolle. Im Zusammenhang mit der stärkeren beruflichen Bindung, späteren Aufnahme der Berufstätigkeit, besseren finanziellen Möglichkeit, die Kinder anderweitig betreuen zu lassen und disponibleren Arbeitszeit bei Lehrerinnen geben nur 17 % der Hoch- bzw. Fachhochschulabsolventinnen (im Durchschnitt 51 %) Heirat bzw. Kinder als wichtigsten Grund für die Unterbrechung an. Weniger familiale Notwendigkeit, sondern eher intellektuelle Bedürfnisse, wie z. B. Aus- bzw. Weiterbildung haben bei ihnen mit 50 % Vorrang. Sie betrachten ihre Berufstätigkeit weniger als die übrigen Frauen als vorübergehende Einkommensaufbesserung, was sich auch dadurch ausdrückt, daß Frauen in höheren Berufspositionen im Vergleich zu Frauen in einer niedrigeren beruflichen Stellung häufiger längerfristig berufstätig bleiben wollen.

Insgesamt haben drei Viertel der Unterbrecherinnen ihr Arbeitsverhältnis selbst gekündigt, wobei nur jeder zehnten Frau beim Ausscheiden eine Wiedereinstellung zugesichert wurde (Übersicht 7). Der Kontakt zur Berufswelt wurde von einem Viertel der Frauen während der Unterbrechung durch eine zwischenzeitlich ausgeübte Berufstätigkeit aufrechterhalten (7 % im alten Betrieb) und 16 % hatten zwischendurch an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Nach Angaben der überwiegenden Mehrzahl (70 %) der wiedereingegliederten Frauen wäre es hilfreich, besondere Weiterbildungsmaßnahmen nur für Berufsrückkehrerinnen anzubieten.

Ein Viertel der während der letzten 5 Jahre wiedereingegliederten Frauen fand es schwierig oder sehr schwierig, eine neue Stelle zu finden. Insgesamt geben mehr als drei Viertel der Rückkehrerinnen an, daß sie sich bei der Stellensuche

[8] Darunter befinden sich aber auch Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der regionalen beruflichen Veränderung ihrer Männer aufgegeben haben. So gibt jede 14. derzeit nicht berufstätige und jede 10. in den Beruf zurückgekehrte Frau einen Umzug und damit erforderlichen Stellenwechsel als „völlig zutreffenden" Unterbrechungsgrund an.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 7

Rückkehr in den Beruf

Merkmale	Verteilung in %
Wiedereinstellung vom früheren Betrieb war zugesichert	
ja	9
nein, aber in Aussicht gestellt	14
nein, auch nicht in Aussicht gestellt	77
	100
Während der Unterbrechung zwischendurch gearbeitet	
ja, im alten Betrieb	7
ja, aber nicht im alten Betrieb	19
nein	74
	100
Während der Unterbrechung an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen	
ja	16
nein	84
	100
Besondere Weiterbildungsmaßnahmen für Rückkehrerinnen wären hilfreich	
ja	70
nein	6
weiß nicht	24
	100
Während der Unterbrechung arbeitslos gemeldet	
ja, die ganze Zeit	26
ja, teilweise	19
nein	55
	100
Die neue Stelle zu finden war...	
...sehr schwierig	11
schwierig	14
zum Teil schwierig	17
ohne größere Schwierigkeiten	29
überhaupt nicht schwierig	29
	100
Dauer der Arbeitsplatzsuche	
mußte nicht suchen, Arbeitsplatz wurde mir angeboten	25
unter 1 Monat	21
1 bis unter 2 Monate	12
2 bis unter 3 Monate	13
3 bis unter 6 Monate	10
6 bis unter 12 Monate	10
1 Jahr und länger	9
	100
Anzahl der Bewerbungen	
keine	32
eine	24
zwei bis vier	20
fünf und mehr	24
	100
Anzahl der Vorstellungsgespräche	
keine oder eine Vorstellung	27
zwei bis drei Vorstellungen	38
mehr als drei Vorstellungen	35
	100
Hatte mich auch um einen "Männerarbeitsplatz" beworben	
ja	12
nein, aber daran gedacht	10
nein, auch nicht daran gedacht	78
	100
Unmittelbar nach der Unterbrechung den gleichen Beruf wie vorher ausgeübt	
ja	38
teilweise	17
nein	45
	100
Wieder im Beruf zurechtfinden...	
...ist leicht gefallen	58
war etwas schwierig	35
war sehr schwierig	7
	100
Verwertbarkeit von Kenntnissen und Fertigkeiten aus der früheren Berufstätigkeit	
sehr viel	24
viel	21
doch einiges	19
wenig	15
sehr wenig, nichts	21
	100
Würde wieder unterbrechen	
ja	59
nein	41
	100

IAB-Projekt 2/3-321/1986

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Zeit lassen konnten, bei geringem Familieneinkommen oder ohne Berufsausbildung lag dieser Anteil (mit 40 %) deutlich niedriger (tabellarisch nicht dargestellt). Drei von zehn der Rückkehrerinnen (29 %) haben länger als ein Vierteljahr ihren Arbeitsplatz gesucht, jede Vierte mußte sich mehr als fünfmal bewerben und jede Dritte hatte mehr als drei Vorstellungsgespräche geführt, wobei sich jede achte Frau (12 %) auch um einen „Männerarbeitsplatz" beworben hat.

Obwohl noch nicht einmal vier von zehn Frauen (39 %) nach der Unterbrechung im gleichen Beruf wie vorher tätig waren, geben 58 % bzw. 45 % an, daß es ihnen leicht gefallen ist, sich wieder im Beruf zurechtzufinden bzw. daß sie sehr viel oder viel der Kenntnisse und Fertigkeiten aus der letzten Berufstätigkeit anwenden konnten.

Vor allem bei Frauen ohne Ausbildungsabschluß kam es auch am vergleichsweise häufigsten wegen Arbeitslosigkeit (nahezu jede Dritte) bzw. Kündigung durch den Arbeitgeber zu einem diskontinuierlichen Berufsverlauf. Weiterhin sind unter den Frauen, die ihren letzten Arbeitsplatz nicht selbst gekündigt haben bzw. mit denen vor der Unterbrechung nicht über eine Wiedereinstellung gesprochen wurde, Frauen ohne Berufsausbildung, die gegenwärtig überwiegend als Hilfs- bzw. angelernte Arbeiterinnen oder einfache Angestellte tätig sind, überrepräsentiert. Bei der Wiederaufnahme der Berufstätigkeit ist für sie Geldverdienen das Hauptmotiv, so daß sie häufig — infolge finanzieller Notwendigkeit — schnell eine Vollzeitarbeit finden mußten und dabei auch in größerem Umfang Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung hatten (nahezu die Hälfte findet die Stellensuche sehr schwierig, schwierig oder teilweise schwierig). Ihre Wiedereingliederung kam häufiger als bei den übrigen Rückkehrerinnen über die Vermittlung des Arbeitsamtes zustande, wenngleich sie sich auch aus eigener Initiative — unabhängig vom Arbeitsamt — mehrfach beworben haben und über einen längeren Zeitraum Arbeit suchten.[9]

Allgemein unterscheidet sich die berufliche Situation von erwerbstätigen Frauen, die zwischen 1980 und 1985 ihre Berufstätigkeit wieder aufgenommen haben, von der bei den übrigen berufstätigen Frauen vor allem dadurch, daß sie gegenwärtig häufiger ein befristetes (jede 7. Rückkehrerin) Arbeitsverhältnis haben und in Teilzeitarbeit (mehr als jede 2. Rückkehrerin) beschäftigt sind und auch sein wollen.

Unter denjenigen mit einer Unterbrechung im Berufsverlauf sind vor allem vollzeitbeschäftigte Hilfs- bzw. angelernte Arbeiterinnen und Angestellte in einfacher Stellung (mit 22 % bzw. 37 %) überrepräsentiert (Übersicht 8). Nach der Rückkehr in den Beruf erhöhte sich — auch bei Vollzeitarbeit — der Anteil der Hilfs- bzw. angelernten Arbeiterinnen weiter. Wobei Frauen mit einer familienbedingten Unterbrechung — vermutlich vor allem durch deren längere Unterbrechungsdauer — gegenüber Unterbrechungen aus anderen Gründen bei

[9] G. *Engelbrech*, MittAB 2/87, a. a. O., S. 189ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 8

Veränderung der Stellung im Beruf nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit

Vollzeitbeschäftigte Frauen[1]), die nach einer Unterbrechung bzw. ohne Unterbrechung im Berufsverlauf zwischen 1980 und 1985 den Arbeitgeber gewechselt haben, nach der gegenwärtigen Stellung im Beruf und der Stellung im Beruf vor dem Arbeitgeberwechsel – in %

Stellung im Beruf	Arbeitgeberwechsel zwischen 1980 und 1985				gegenwärtige Stellung im Beruf Frauen insgesamt
	mit Unterbrechung		ohne Unterbrechung		
	letzte Stellung im Beruf	gegenwärtige Stellung[1]) im Beruf	letzte Stellung im Beruf	gegenwärtige Stellung im Beruf	
Angelernte Arbeiterin, Hilfsarbeiterin, Hilfskraft	22	27 [35]	16	17	19
Facharbeiterin, Vorarbeiterin, Meisterin	8	5 [7]	5	7	6
Angestellte in einfacher Stellung	37	23 [33]	32	20	25
Angestellte in mittlerer Stellung	24	29 [16]	29	34	31
Angestellte in gehobener, leitender Stellung	4	8 [3]	9	12	7
Beamtin im einfachen/mittleren Dienst	0	1 [0]	0	0	3
Beamtin im gehobenen/höheren Dienst	1	2 [1]	1	1	3
Selbständige	2	5 [5]	7	9	6
Mithelfende	2	– [–]	2	–	–
Insgesamt	100	100 [100]	100	100	100

[1]) ohne Mithelfende [ ] Anteile für Frauen in Teilzeitarbeit

Quelle: IAB-Projekt 3/4-322, 1985

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 9

Frauen, die nach der Unterbrechung als angelernte bzw. Hilfsarbeiterinnen tätig sind

Vollzeitbeschäftigte Frauen[1]), die ihre Berufstätigkeit zwischen 1980 und 1985 wieder aufgenommen haben und als angelernte bzw. Hilfsarbeiterin tätig sind nach der beruflichen Stellung vor der Unterbrechung – in %

Stellung im Beruf vor der Unterbrechung	Verteilung in %
Angelernte- bzw. Hilfsarbeiterin	64
Fach- bzw. Vorarbeiterin, Meisterin	6
Angestellte in einfacher Stellung	24
Angestellte in mittlerer Stellung	4
Angestellte in gehobener/leitender Stellung	1
Beamtin, Selbständige, Mithelfende	1
Insgesamt	100

1) ohne Mithelfende
Quelle: IAB-Projekt 3/4–322, 1985

der Rückkehr ins Erwerbsleben größere berufliche Abstriche machen müssen. Dies zeigt sich insbesondere bei den teilzeitbeschäftigten Rückkehrerinnen, bei denen der Anteil der Hilfsarbeiterinnen (u. a. aufgrund des Angebotes an Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen) mit 35 % noch höher und nahezu doppelt so hoch wie bei den Frauen insgesamt (19 %) lag.

Nach einer Unterbrechung hat ein größerer Teil der Frauen keine ausbildungsadäquate Beschäftigung gefunden. 30 % der vollzeitbeschäftigten angelernten bzw. Hilfsarbeiterinnen haben eine Beraufsausbildung, im Falle einer Unterbrechung im Berufsverlauf sind es aber 43 %. Wiedereingegliederte Frauen können auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz aufgrund geringerer Qualifikationsanforderungen auch weniger von ihren erlernten Kenntnissen und Fertigkeiten verwerten. So war jede 10. angelernte bzw. Hilfsarbeiterin vor der Unterbrechung als Facharbeiterin oder Angestellte in mittlerer Stellung beschäftigt (Übersicht 9).

Insbesondere Frauen, bei denen der Hauptgrund für die Rückkehr in den Beruf „Geldverdienen" war, konnten weniger von den Kenntnissen und Fertigkeiten aus ihrer letzten Beschäftigung verwerten und waren noch in geringerem Umfang als die übrigen Unterbrecherinnen im selben Beruf tätig. Nach eigenen Angaben wurden für sie die Arbeitsbelastung, die Monotonie bei der Arbeit und das Entlassungsrisiko eher größer, die berufliche Zufriedenheit geringer. Sie waren häufiger in einer niedrigeren beruflichen Position, häufiger noch als die übrigen Unterbrecherinnen.

Insgesamt konnte zwar der überwiegende Teil der in den letzten 5 Jahren — insbesondere nach einer Unterbrechung aufgrund von Weiterbildung — ins

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Erwerbsleben zurückgekehrten *vollzeitbeschäftigten* Frauen bis zum Befragungszeitpunkt beruflichen Abstieg vermeiden, z. T. sogar ihre Stellung im Beruf verbessern. Besonders deutlich zeigt sich aber der berufliche Abstieg nach der Rückkehr in den Beruf vor allem infolge des überdurchschnittlichen hohen Anteils an Teilzeitarbeit. Abhilfe dabei könnte einerseits ein größeres Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen auf mittlerem oder höherem Qualifikationsniveau schaffen. Auf der anderen Seite könnten Weiterbildungsmaßnahmen — unter gleichzeitiger familienpolitischer Absicherung der Kinderbetreuung — eine stärkere Bindung an den Beruf und eine prophylaktische Vorsorge gegen Arbeitslosigkeit und spätere berufliche Abstiege ermöglichen.

4. Einflüsse der Arbeitsmarktsituation

Es wurde einleitend schon angesprochen, daß der Frauenanteil an den Erwerbspersonen größer ist als der an den Erwerbstätigen, der (statistisch erkennbare) Angebotsdruck ist bei Frauen größer als bei Männern.

Darüber hinaus hat die Arbeitsmarktkrise — nicht nur, aber wiederum überproportional bei Frauen — zur Abdrängung vom „offiziellen" Arbeitsmarkt geführt, d. h. Erwerbswünsche von Frauen sind noch stärker angestiegen als Statistiken und Untersuchungen zur effektiven Erwerbsbeteiligung erkennen lassen (s. u.).

Das IAB berechnet deshalb anders als die amtliche Statistik auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes ein *Erwerbspersonenpotential*, d. h. neben den Erwerbstätigen und registrierten Arbeitslosen (Erwerbspersonen der amtlichen Statistik) wird in die Arbeitsmarktbilanz eine sogenannte Stille Reserve mit einbezogen. Die *Stille Reserve* umfaßt nach IAB-Definition einmal Personen, die ohne Einschaltung des Arbeitsamtes selbst aktiv Arbeit suchen (aktive Stille Reserve) und daneben auch Personen, die am Arbeitsmarkt erst (wieder) aktiv werden, wenn sich die Arbeitsmarktlage gebessert hat (passive Stille Reserve). Zur Stillen Reserve zählen auch diejenigen Personenkreise, die aus Arbeitsmarktgründen vorzeitig auf Dauer aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. Diese Personen (z. B. 60jährige Rentner, die wegen Arbeitslosigkeit ein vorgezogenes Altersruhegeld erhalten) erscheinen zwar selbst nicht wieder auf dem Arbeitsmarkt, bei den nachrückenden Jahrgängen ist aber bei veränderter Arbeitsmarktlage auch wieder mit einer entsprechend höheren Erwerbsbeteiligung zu rechnen.

Eine Quantifizierung der Stillen Reserve erfolgt mit Hilfe von Regressionsfunktionen auf der Basis von Zeitreihen der alters-, geschlechts- und bei Frauen auch familienstandsspezifischen effektiven Erwerbsquoten mit Hilfe von Arbeitsmarktindikatoren und verschiedenen strukturellen Erklärungsvariablen.[10]

[10] M. *Thon*, Das Erwerbspersonenpotential in der Bundesrepublik Deutschland, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 105, Nürnberg 1986, sowie C.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ergänzend werden in größeren Abständen Repräsentativbefragungen zu Erwerbswünschen und Erwerbsbeteiligung von Frauen durchgeführt.

Allerdings kann über Befragung immer nur *ein Teil des Entmutigungseffekts* erfaßt werden: Sinkt die Erwerbsbeteiligung, kann dies mit einem im Bewußtsein nicht mehr verankerten oder im Interview nicht mehr reproduzierbaren Verzicht bzw. einem Verdrängen vorhandener Erwerbswünsche verbunden sein. Schlechte Arbeitsmarktverhältnisse (hohe Arbeitslosigkeit) können aber auch zu einer gewissen *zusätzlichen* Erwerbsbeteiligung führen, vor allem wegen eingetretener oder drohender Arbeitslosigkeit von Familienangehörigen oder der Befürchtung, nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit keinen adäquaten neuen Arbeitsplatz zu finden. Soweit auch ein *Ermutigungseffekt* auftritt, untertreibt die vom IAB makroanalytisch berechnete Stille Reserve den eigentlichen Entmutigungseffekt: Die Abweichung der effektiven von der potentiellen Erwerbsbeteiligung ist immer nur der *Saldo* beider (gegenläufiger) Veränderungen.

Zur Bestimmung von Entmutigungseffekten bzw. von Arbeitsmarktreserven wurden im Rahmen der IAB-Befragungen vor allem folgende Kriterien verwendet:

— Suchkriterien (nach eigenen Angaben Suche nach Arbeit, aber nicht beim Arbeitsamt gemeldet; in den letzten 12 Monaten erfolglos Arbeit gesucht)
— Arbeitsmarktbarrieren (kein Arbeitsplatz bzw. kein Teilzeitarbeitsplatz zu finden als Grund für Nichterwerbstätigkeit bzw. Hauptschwierigkeit bei Wiedereintritt ins Erwerbsleben)
— zeitliche Verfügbarkeit (in der Lage, nach einer kurzen Übergangszeit sofort, nach einem Jahr oder erst später eine Arbeit aufnehmen zu können oder zu wollen).

Im *Herbst 1986* gaben 7 % der befragten, nicht erwerbstätigen deutschen Frauen (unter 60 Jahre, nicht in schulischer oder betrieblicher Ausbildung) an, zur Zeit eine Arbeit zu suchen, aber nicht beim Arbeitsamt gemeldet zu sein. Weitere 3 % waren zwar nicht zur Zeit, aber in den letzten 12 Monaten (vergeblich) auf Arbeitsuche. Im Jahre 1978 entfielen auf diese Gruppe 3 % bzw. 1 % der befragten, nichterwerbstätigen Frauen, insgesamt also in diesem Zeitraum mehr als eine Verdoppelung. Nach diesen *„Suchkriterien"* gibt es demnach hochgerechnet jetzt neben den registrierten Arbeitslosen rd. 720 000 deutsche Frauen, die zumindest latent erwerbsbereit sind und sich in den letzten 12 Monaten auch überwiegend mehrmals (vergeblich) um Arbeit bemüht haben.

Zahl der nicht arbeitslos gemeldeten Arbeitsuchenden und Anstieg seit 1978 gehen über das hinaus, was für die gleiche Gruppe insgesamt als Stille Reserve berechnet wurde (1978: 285 000 und 1986: rd. 450 000 Personen). Im Sinne der erwähnten Saldo-Vorstellungen deutet dies zum einen darauf hin, daß die hohe

---

Brinkmann et. al., Methodische und inhaltliche Aspekte der Stillen Reserve, MittAB 4/87, S. 387ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 10

Arbeitslos gemeldete und nicht gemeldete arbeitsuchende Frauen, sowie *nicht* erwerbstätige Frauen insgesamt nach ausgewählten familien- und berufsbezogenen Merkmalen und Aspekten der Arbeitsuche, in %

	Zur Zeit oder in den letzten 12 Monaten Arbeit gesucht		Nicht erwerbstätige Frauen insgesamt
	z. Z. arbeitslos gemeldet	z. Z. nicht arbeitslos gemeldet	
Zahl der Fälle	250 (= 100%)	299 (= 100%)	3 031 (= 100%)
Ledig	31	12	7
Verheiratet	60	77	84
Verheiratet, 45 Jahre oder älter	18	26	42
Kinder im Haushalt	38	61	64
Volkshochschule/Hauptschule	73	78	78
Betriebliche Ausbildung/Lehre	48	40	40
Keine Berufsausbildung	45	52	52
Mit berufstätigem Partner	57	68	71
Selbst zuletzt als ungelernte Arbeiterin/Hilfsarbeiterin tätig *)	28	39	31
Zuletzt Teilzeitarbeit *)	15	24	17
Wunsch nach Teilzeitarbeit	25	57	.
Letzte Arbeitsstelle selbst gekündigt *)	29	63	76
Arbeitssuche 1 Jahr oder länger	33	41	
Bewerbung 5x oder häufiger	51	30	
War zuvor beim Arbeitsamt gemeldet		23	

*) Nur wenn früher erwerbstätig

IAB-Projekt 2/3-521/1986

Dauerarbeitslosigkeit (nunmehr) auch in beachtlichem Umfang *zusätzlich Teilgruppen der Bevölkerung in der Erwerbstätigkeit hält bzw.* zusätzlich *an den Arbeitsmarkt heranführt:*

Immerhin haben 1986 knapp 2% der berufstätigen Frauen als *wichtigsten* Grund für ihre Erwerbsbeteiligung angegeben „Bei der gegenwärtigen hohen Arbeitslosigkeit kann man seinen Arbeitsplatz nicht aufgeben". (In den Tätigkeitsbereichen mit geringen Qualifikationsanforderungen liegt dieser Anteil über dem Durchschnitt.) Hochgerechnet sind dies rd. 150 000 Frauen, die vielleicht als arbeitsmarktbedingte zusätzliche Erwerbstätige gelten können; der Saldo zwischen Ent- und Ermutigungseffekten beträgt demnach 570 000

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 11

Arbeitslos gemeldete und nicht gemeldete arbeitsuchende Frauen, sowie *nicht* erwerbstätige Frauen insgesamt, nach Gründen für die Unterbrechung der Berufstätigkeit, in %
— Nur, wenn früher berufstätig —

Anteil: "trifft völlig zu" 1)	Zur Zeit oder in den letzten 12 Monaten Arbeit gesucht		Nicht erwerbstätige Frauen insgesamt
	z. Z. arbeitslos gemeldet	z. Z. nicht arbeitslos gemeldet	
Mein Verdienst war nicht mehr notwendig	3	3	10
Haushalt lastete mich aus	9	21	38
Berufliche Tätigkeit machte mir keine Freude mehr	5	6	7
Kinder brauchten mich	26	61	69
Andere Personen im Haushalt brauchten mich	8	19	26
Aus gesundheitlichen Gründen Berufstätigkeit unterbrochen/ aufgegeben	7	10	10
Mein Mann war gegen Berufstätigkeit	5	5	13
Ich wollte mich weiterbilden, weitere Ausbildung machen	2	5	2
Wir sind umgezogen, ich hätte die Stelle wechseln müssen	5	5	7
Die Arbeitsbedingungen haben sich verschlechtert	15	13	7

1) weitere Vorgaben: "trifft teilweise zu"
"trifft nicht zu"

IAB-Projekt 2/3-321/1986

Personen. Unter „normalen" Arbeitsmarktbedingungen läge heute — diesen Befragungsergebnissen folgend — die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Alter von 15 bis 65 Jahren noch um rd. 3 %-Punkte höher als statistisch erkennbar.

Die Ergebnisse sind zum anderen auch Indiz dafür, daß im Rahmen der Potential-Vorausschätzung des IAB die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen eher (zu) zurückhaltend eingeschätzt wurde.

Drei Viertel der befragungsmäßig erfaßten „entmutigten Erwerbspersonen" sind verheiratet, fast 70 % haben einen erwerbstätigen Partner, in gut 60 % der Fälle leben Kinder im Haushalt, gut ein Viertel ist 45 Jahre oder älter —

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 12

Arbeitslos gemeldete und nicht gemeldete arbeitsuchende Frauen nach dem Hauptgrund für den Wunsch, berufstätig werden zu wollen (zum Vergleich: Alle erwerbstätigen Frauen nach Hauptgrund für ihre Berufstätigkeit), in %

Hauptgrund	Zur Zeit oder in den letzten 12 Monaten Arbeit gesucht		Zum Vergleich: Erwerbstätige Frauen insgesamt 1)
	z. Z. arbeitslos gemeldet	z. Z. nicht arbeitslos gemeldet	
Ich muß zum Lebensunterhalt beitragen, mir den Lebensunterhalt verdienen	36	23	28
Wir möchten uns mehr leisten können	13	16	11
Berufliche Tätigkeit macht mir Freude	8	8	14
Ich bin gerne im Beruf mit anderen Menschen zusammen	4	11	7
Hausarbeit allein füllt mich nicht aus	6	11	5
Möchte meinen erlernten Beruf auch ausüben	7	3	4
Will für meine Rente vorsorgen	8	6	11
Werde dadurch unabhängig/selbständig	8	6	7
Ich würde sonst den fachlichen Anschluß verlieren	1	1	1
Ich werde im eigenen Betrieb (Familienbetrieb) gebraucht			7
Bei der gegenwärtigen Arbeitslosigkeit kann man seinen Arbeitsplatz nicht aufgeben	.	.	2
Keine Angabe	8	15	4
Summe	100	100	100

1) Verheiratet und nicht verheiratet. Übersicht 3 bezieht sich nur auf verheiratete Frauen.

IAB-Projekt 2/3-321/1986

anteilsmäßig jeweils mehr als bei arbeitslos gemeldeten Arbeitsuchenden, weniger aber als unter den nicht erwerbstätigen Frauen insgesamt. Auch nach dem Qualifikationsniveau lassen sich, allerdings nur leichte, Unterschiede erkennen: Niedrige Allgemeinbildung, fehlende Berufsausbildung bzw. eine Tätigkeit als Hilfsarbeiterin haben überproportional häufig — im Falle der Arbeitssuche — eine Abdrängung vom offiziellen Arbeitsmarkt zur Folge. Jede vierte nichtregistrierte Arbeitsuchende war zuvor beim Arbeitsamt gemeldet (Übersicht 10).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Häufig geht der Arbeitsuche eine (längere) familial bedingte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit voraus, überwiegend im Zusammenhang mit der Erziehung von Kindern oder (zu kleineren Teilen) der Betreuung anderer Personen im Haushalt, wie die Unterbrechungsgründe zeigen (Übersicht 11, Mehrfachnennungen). Dies erklärt auch den hohen Anteil der Frauen, die ihre letzte Arbeitsstelle selbst gekündigt haben. Sie suchen im Durchschnitt schon länger als die registrierten Arbeitslosen eine neue Stelle, bewerben sich allerdings weniger häufig (aber doch in beachtlichem Umfang), können sich auch mehr Zeit lassen und abwarten, bis sich eine passende neue Stelle findet (die in mehr als der Hälfte der Fälle eine Teilzeitstelle sein soll).

Die häufig bessere Absicherung durch die Familie bzw. der andere berufsbiographische Hintergrund führt auch zu Unterschieden bei den Begründungen von Arbeitslosen und nicht beim Arbeitsamt gemeldeten Arbeitsuchenden für ihren Wunsch, (wieder) berufstätig zu werden (Übersicht 12). Finanzielle Motive (zum Lebensunterhalt beitragen, sich mehr leisten können) spielen bei Frauen, die der Stillen Reserve zuzurechnen sind, als *Hauptgrund* eine geringere Rolle als bei den Arbeitslosen (39 % vs. 49 %); gleichwohl stehen sie auch bei ihnen stark im Vordergrund und haben ein ebenso großes Gewicht wie bei den erwerbstätigen Frauen (39 %). Freude an der beruflichen Tätigkeit wird bei nichtregistrierten Arbeitsuchenden (auch bei Arbeitslosen) mit 8 % als *Hauptgrund* (auch im Vergleich zu den Erwerbstätigen) nur selten genannt. Dieser Aspekt ist jedoch *zusätzlich* von Bedeutung (Arbeitslose „trifft völlig zu" 47 %, nichtregistrierte Arbeitsuchende 39 %, Erwerbstätige 55 %).

Häufiger noch sind es die über den Beruf vermittelten Kontaktchancen und das Gefühl, durch Hausarbeit allein nicht ausgefüllt zu sein, die bei nichtregistrierten Arbeitsuchenden den *Ausschlag* für ihre Erwerbsbereitschaft geben (zusammen 22 %) — mehr als bei den Erwerbstätigen (12 %). Als *zusätzliche* Aspekte spielen diese Begründungen bei der Mehrzahl der latent erwerbsbereiten Frauen eine Rolle („trifft völlig zu": 51 % ich bin gerne im Beruf mit anderen Menschen zusammen, 37 % Hausarbeit allein füllt mich nicht aus). Hier führen offenkundig Funktionsverluste der modernen Kleinfamilie zur Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Sicherlich ist zu berücksichtigen, daß nicht alle der befragungsmäßig erfaßten arbeitsuchenden (aber nicht arbeitslos gemeldeten) Frauen sofort eine Arbeit aufzunehmen wünschen. Nach den vorliegenden Ergebnissen würden etwa zwei Drittel in *weniger als einem Jahr* eine Arbeit aufnehmen (15 % in ein bis zwei Jahren, 5 % in drei oder mehr Jahren, 13 % „kann ich noch nicht sagen"). Allerdings wären 87 % von ihnen auch in der Lage, *sofort* — nach einer kurzen Übergangszeit — eine Arbeit aufzunehmen. Diese auf dem „offiziellen" Arbeitsmarkt nicht in Erscheinung tretenden Frauen sind offenbar überwiegend als „arbeitsmarktnah" einzustufen; dies läßt bei Besserungstendenzen am Arbeitsmarkt eine baldige Auflösung dieses Teils der Stillen Reserve erwarten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Es kann hier nicht das volle Spektrum weiterer einschlägiger Ergebnisse dargestellt werden. Nur folgende Hinweise:

— 1986 wie 1978 geht rd. ein Drittel der befragten nicht berufstätigen Frauen davon aus, in Zukunft *sicher* oder *vielleicht* berufstätig zu sein. Wohl auch im Zusammenhang mit der veränderten Arbeitsmarktsituation ist allerdings der Anteil der nicht erwerbstätigen Frauen zurückgegangen, die angeben, „eigentlich *grundsätzlich gerne* berufstätig" zu sein (1978: 50%; 1986: 35%).[11]

— Die Barrieren, die einem (Wieder-)Eintritt in das Erwerbsleben im Wege stehen, werden als hoch, wesentlich höher noch als 1978, eingeschätzt. Drei von vier Befragten erscheint es *schwierig* oder *praktisch unmöglich*, beim Versuch, berufstätig zu werden, eine geeignete Stelle zu finden (1978 rd. die Hälfte). 32% der nichterwerbstätigen Frauen sind nun der Auffassung „es gibt hier zur Zeit keinen Arbeitsplatz für mich" (1978: 12%), 23% gehen davon aus „es gibt hier keinen Teilzeitarbeitsplatz" (1978: 16%). 20% der nicht erwerbstätigen Frauen sehen in diesen *Arbeitsmarktbarrieren* die Hauptschwierigkeit, die einem Eintritt ins Erwerbsleben entgegenstehen. Nach diesem Kriterium wären Abdrängungseffekte vom Arbeitsmarkt folglich noch höher einzuschätzen als nach den oben verwendeten Suchkriterien.

  Häufiger noch als früher spielt allerdings auch die Einschätzung eine Rolle, daß die eigenen beruflichen Kenntnisse für einen beruflichen (Wieder-) Einstieg nicht hinreichen (jetzt 25%, 1978: 11%). Einige andere Hemmnisse haben hingegen nach Meinung der Betroffenen an Gewicht verloren („es gibt keine ausreichenden Möglichkeiten der Kinderbetreuung" jetzt 14%, 1978: 19%).

Zusätzlich noch einige Hinweise zu den in der Bundesrepublik lebenden ausländischen Frauen. Ihre Erwerbsbeteiligung liegt seit Anfang der 80er Jahre (zunehmend) *unter* der von deutschen Frauen, gleiches gilt im übrigen für ausländische im Vergleich zu deutschen Männern.[12]

1980 und 1985 von der *Friedrich Ebert-Stiftung* im Auftrag des Arbeitsministeriums durchgeführte Repräsentativbefragungen bei ausländischen Arbeitnehmern und ihren Familienangehörigen aus den ehemaligen Hauptanwerbeländern geben Aufschluß über die Erwerbswünsche der nicht erwerbstätigen ausländischen Frauen.[13]

---

[11] Vgl. auch H.-H. *Noll*. Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Datenreport 1985, Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, Band 226, S. 406ff. Zwischen 1977 (Zumabus) und 1984 (Wohlfahrtssurvey) hat sich der Anteil der Hausfrauen mit dem Wunsch, berufstätig zu sein, von 47% auf 35% verringert.

[12] H. U. *Bach*, Ch. *Brinkmann*, H. *Kohler*, Zur Arbeitsmarktsituation der Ausländer in der Bundesrepublik, in: MittAB 3, 1987.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Demnach bekundeten 1985 72 % von ihnen uneingeschränkt ihre grundsätzliche Erwerbsbereitschaft, etwas mehr noch als 1980 (67 %). Sicherlich können vielfältige, familiale Hinderungsgründe einer Arbeitsaufnahme entgegenstehen. Wichtig erscheint jedoch *zum einen*, daß Erwerbswünsche bei nicht erwerbstätigen ausländischen Frauen offenbar sehr viel verbreiteter sind als bei nicht berufstätigen deutschen Frauen im erwerbsfähigen Alter.[14]

Finanzielle Motive stehen bei ihnen weit mehr als bei deutschen Frauen im Vordergrund — bei den Begründungen entfallen 54 % der Nennungen auf „Geld verdienen", „Verdienst der Familie reicht nicht", „mehr kaufen können", „schnellere Rückkehr in das Heimatland" oder „für Ausbildung / Aussteuer der Kinder". Freude an der Arbeit (14 %), der Wunsch nach mehr Abwechslung / Kontakten (13 %) oder mehr Selbständigkeit (10 %) spielen aber auch eine Rolle.[15]

Zu berücksichtigen ist, daß auch bei deutschen Frauen aus weniger gut verdienenden Haushalten (gerade beim Vorhandensein von Kindern) eine überdurchschnittlich hohe finanziell motivierte Erwerbsbereitschaft besteht.

Zum zweiten lassen sich kaum Unterschiede nach den einzelnen Nationalitäten feststellen — die Anteile der Erwerbsbereiten schwanken zwischen 70 % (Portugiesen) und 75 % (Griechen). Bei den in der Bundesrepublik lebenden Türkinnen sind solche latenten Erwerbswünsche — trotz andersartigem kulturellem und religiösem Hintergrund — soweit verbreitet wie bei den Angehörigen der übrigen Nationalitäten (71 %).

Im Hinblick auf die *Begründung der Nichterwerbstätigkeit* spielen erwartungsgemäß bei den ausländischen (wie bei den deutschen) Frauen familiäre Hemmnisse (Kindererziehung, Versorgung des Haushalts, Einstellung des Ehepartners) eine große Rolle. 17 % verwiesen (neben anderen Begründungen) auf die fehlende Arbeitserlaubnis, wobei allerdings drei Viertel von ihnen bereits vor 1982 in die Bundesrepublik eingereist waren und nach den Wartezeitenregelungen (abhängig von der Arbeitsmarktlage) eine allgemeine Arbeitserlaubnis erhalten könnten. Ein (jeweils kleiner) Teil der ausländischen Frauen sieht die Nichterwerbstätigkeit auch im Zusammenhang mit „schlechten Deutschkenntnissen" und einer fehlenden Berufsausbildung.

---

[13] Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland. Die Untersuchungen wurden 1980 und 1985 im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung (BMA) durchgeführt und in der Schriftenreihe Sozialforschung des BMA als Forschungsberichte Nr. 50 (1981) sowie 133 (1986) veröffentlicht.

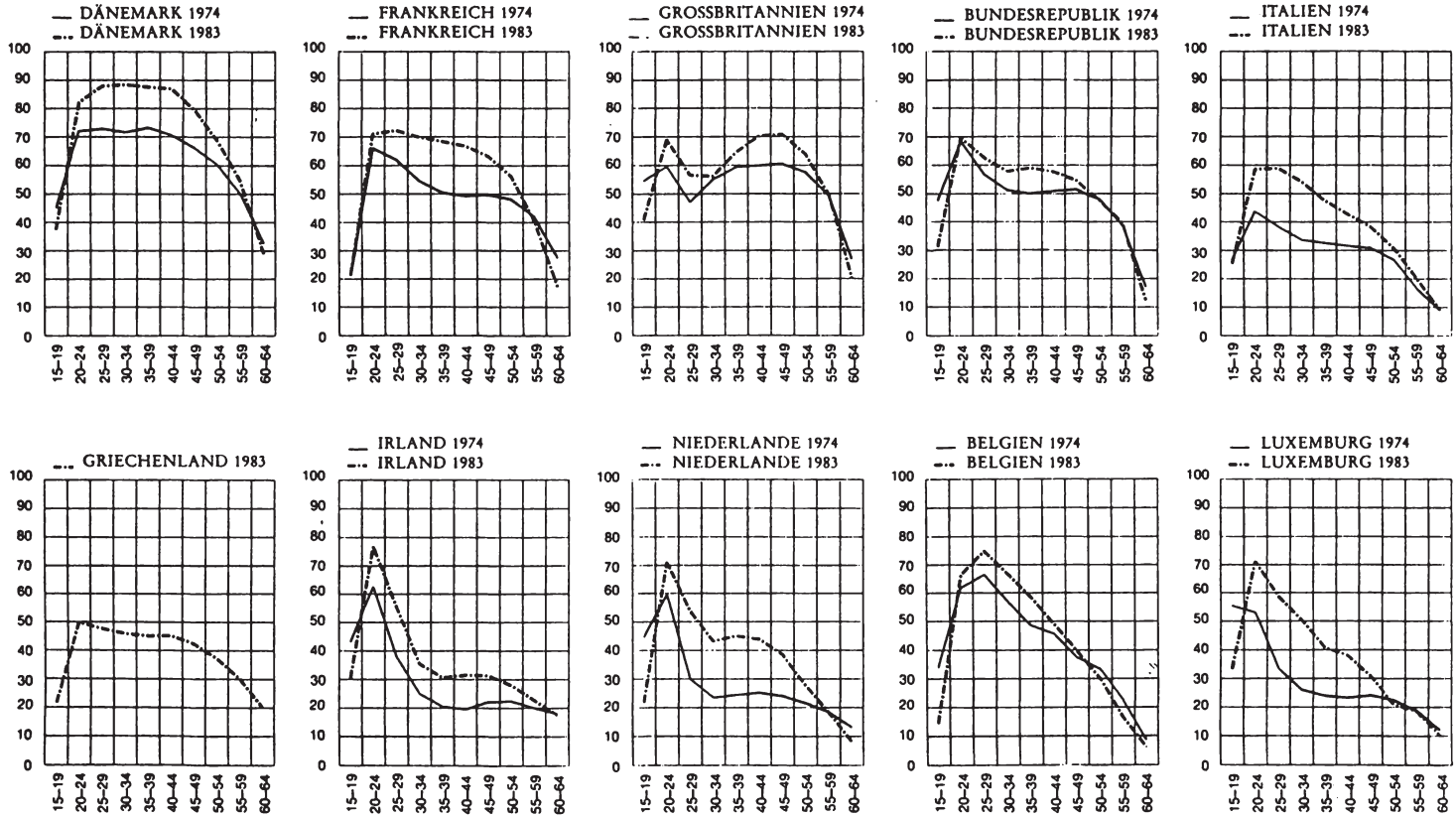
[14] Frageformulierung und Antwortkategorien entsprechen in etwa den Vorgaben bei den aufgeführten Befragungen nicht erwerbstätiger Frauen im Auftrag des IAB (1986: 35 % eigentlich grundsätzlich gerne berufstätig).

[15] Mehrfachnennungen wurden auf die Zahl der Nennungen (nicht der Befragten) prozentuiert, so daß die Summe der Nennungen 100 % ergibt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 13

Altersspezifische Frauenerwerbsquoten in der EG, in %



Quelle: 1983 Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Gemeinschaft
1974 Franzen, Altersspezifische Erwerbsquoten im europäischen Vergleich, BeitrAB 56, Nürnberg, 1981

aus: H.-U. Bach, Ch. Brinkmann, Erwerbsbeteiligung von Frauen im internationalen Vergleich, MittAB 3, 1986, S. 360

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mehr als ein Drittel der nicht erwerbstätigen Frauen nennt als Begründung „*finde keine Arbeitsstelle*" (38 %) bzw. bezeichnet sich auf die Frage nach ihrem gegenwärtigen Status *nicht* als *Hausfrau, Rentnerin oder Schülerin, sondern* als *arbeitslos* (38 %).[16]

Hochgerechnet auf knapp 900 000 nicht erwerbstätige ausländische Frauen im erwerbsfähigen Alter sind demnach überschlagsmäßig mehr als 300 000 nicht erwerbstätige Ausländerinnen zumindest latent erwerbsbereit und aus Arbeitsmarktgründen nicht erwerbstätig. Von ihnen sind lediglich rd. 100 000 statistisch als Arbeitslose erfaßt. Bisherige Berechnungen des IAB weisen für 1985 weitere 100 000 als Stille Reserve aus. *Die restlichen 100 000 werden demnach auch in der Potentialberechnung bislang nicht berücksichtigt.*[17]

5. Künftige Entwicklung der Frauenerwerbsbeteiligung

Vergleicht man in einzelnen Ländern der Europäischen Gemeinschaft die Entwicklung der Frauenerwerbsbeteiligung zwischen 1974 und 1983, so ist ohne Ausnahme in allen Ländern ein starker Zuwachs zu erkennen (Übersicht 13). In Italien ergaben sich vor allem bei jüngeren Frauen die stärksten Zuwächse, in Frankreich bei den mittleren Altersgruppen und in Großbritannien eher bei den älteren Frauen; trotzdem ist in allen Ländern diese Tendenz über alle Altersgruppen erkennbar, sieht man von Spitze und Ende der Alterspyramide einmal ab (längere Bildungsbeteiligung, vorgezogene Übergänge in den Ruhestand).

In der Bundesrepublik Deutschland ist die Entwicklung in dieser Hinsicht weitaus weniger stürmisch verlaufen, als in den meisten anderen Ländern der Europäischen Gemeinschaft. Dies kann nicht ohne weiteres auf die schlechte Arbeitsmarktsituation im Bezugszeitraum zurückgeführt werden, war doch in dieser Zeit die Arbeitslosigkeit in den übrigen Ländern meist noch höher als in der Bundesrepublik. Vielleicht haben allerdings in einigen Ländern die mit Arbeitslosigkeit verbundenen finanziellen Zwänge zu einem stärkeren Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Ehefrauen beigetragen. Vor allem aber ist auch nicht auszuschließen, daß von der hohen Arbeitslosigkeit herrührende „Entmutigungseffekte" in der Bundesrepublik ein größeres Gewicht haben als in anderen Ländern, d. h. hier doch einen sonst zu erwartenden Anstieg der effektiven Frauenerwerbsbeteiligung stärker gebremst haben könnten.

[16] Die Formulierung im Fragebogen lautete sogar „arbeitslos gemeldet". Allerdings wurden die Interviews in der jeweiligen Muttersprache geführt, eine Meldung beim Arbeitsamt kann u. a. auch wegen einer Arbeitserlaubnis erfolgt sein und arbeitsuchende Ausländer ohne Arbeitserlaubnis (die aber ggf. eine allgemeine Arbeitserlaubnis erhalten könnten) zählen statistisch — sofern sie nicht zugleich Leistungsbezieher der BA sind — als „nichtarbeitslos Arbeitsuchende". Unschärfen darüber ob tatsächlich eine Registrierung als Arbeitsloser vorliegt, sind daher unvermeidlich.

[17] Sie würden die Potentialerwerbsquote der ausländischen Frauen um 7 % erhöhen — eine Größenordnung, die sich auch ergäbe, wenn die ausgewiesene Potenialerwerbsquote der ausländischen Frauen (1985: 50%) auf die nach Alter und Familienstand angepaßte Quote bei den deutschen Frauen angehoben würde.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Auf solche Unterschiede und ihre Hintergründe (sozialversicherungsrechtliche Regelungen, Steuersystem, Elternurlaub, Verfügbarkeit von Teilzeitarbeit, Kindergarten- und Schulsystem, kulturelle Unterschiede usw.) kann an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden. In einigen großen Industriestaaten, auch in den Vereinigten Staaten von Amerika, ist die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung jedenfalls schon weiter vorangeschritten als in der Bundesrepublik Deutschland.

Dies bekräftigt die Erwartung, daß auch in der Bundesrepublik trotz hoher Arbeitslosigkeit die „subtle revolution"[18] einer weiterhin zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen ihre Fortsetzung findet. Jede in das Erwerbsleben nachrückende Alterskohorte von Frauen hat bislang, wie in den anderen Ländern, eine höhere Erwerbsbeteiligung erkennen lassen als die vorausgegangene Alterskohorte[19]. Auch ohne weitere „emanzipatorische Impulse" werden Strukturverschiebungen zu einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen beitragen: Mit dem Älterwerden der jüngeren, besser ausgebildeten und stärker berufsorientierten Jahrgänge wird die Tendenz zu einer höheren Erwerbsbeteiligung von älteren Frauen weiter gestützt. Eine Abkehr vom bisherigen Entwicklungspfad ist bislang empirisch in keiner Weise erkennbar.

Modellrechnungen des IAB zum künftigen Angebot an Arbeitskräften unterstellen deshalb einen mehr oder weniger starken Anstieg der künftigen Erwerbsbeteiligung vor allem von verheirateten Frauen — in der mittleren Variante von Übersicht 14 entsprechend dem längerfristigen Trend der Vergangenheit, in der oberen dem etwas stärkeren Anstieg seit Anfang der siebziger Jahre folgend. Die aufgeführten jüngsten Befragungsergebnisse sind mit Indiz dafür, daß trotz Arbeitsmarktkrise der gegenwärtige Entwicklungspfad oberhalb der mittleren Variante liegen dürfte.

Nach den jüngsten IAB-Prognos-Projektionen bis zum Jahre 2000 wird die — Frauen zumindest teilweise begünstigende — Tertiarisierung der Wirtschaftsstruktur weitergehen.[20] Auch der zunehmende Technikeinsatz geht bislang nicht nur und zwangsläufig einseitig zu Lasten weiblicher Beschäftigter[21] — allerdings sehen hier viele Beobachter besondere Gefahrenpunkte, „angesichts der Tatsache, daß Frauen typischerweise Tätigkeiten ausüben, die sich für eine Routinisierung und Automatisierung in wesentlich größerem Maße anbieten als die ‚komplexeren' und höher bewerteten ‚Männerarbeiten'"[22]. Sicherlich ist die

[18] R. E. *Smith*, The Subtle Revolution. Women at Work, Washington, D. C., 1979.

[19] K. *Schwarz*, Umfang der Frauenerwerbstätigkeit nach dem 2. Weltkrieg, in: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft Heft 2, 1985, S. 241 ff.

[20] P. *Hofer*, P. *Schnur*, Projektion des Arbeitskräftebedarfs nach Sektoren, in: MittAB 1, 1986, S. 36 ff. Vgl. auch G. *Engelbrech*, Soziale Welt, a. a. O.

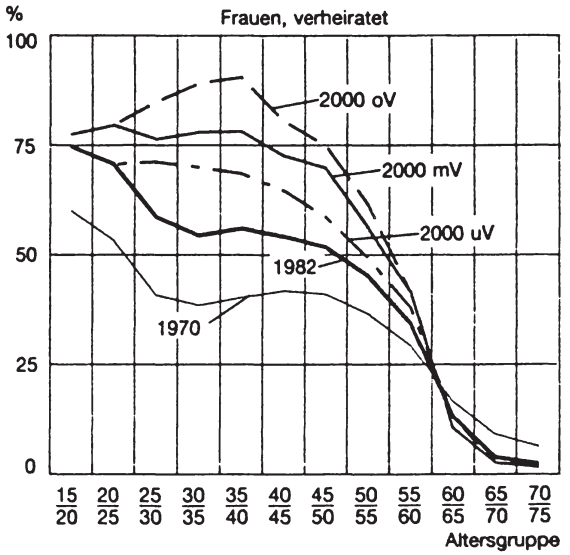
[21] Bundesanstalt für Arbeit. Stellungnahme zum Hearing der CDU am 29. 1. 1985 in Bonn, in: CDU — Bundesgeschäftsstelle (Hrsg.), Frauenbeschäftigung und neue Technologien, Bonn, 1985.

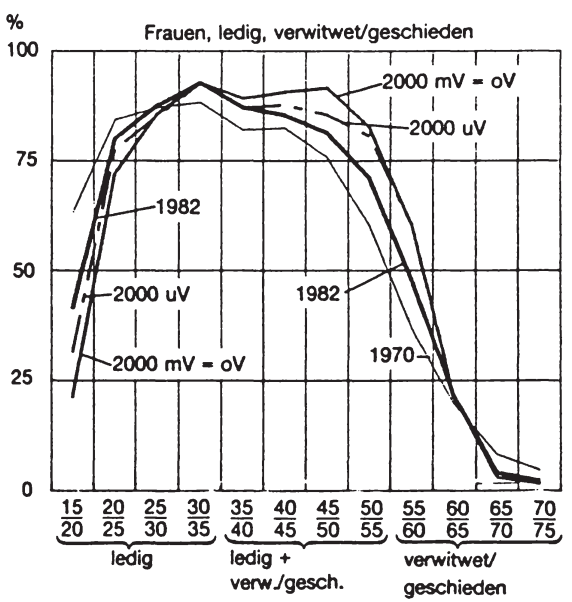
[22] C. *Krebsbach-Gnath*, Frauenbeschäftigung und neue Technologien, in: CDU-Geschäftsstelle (Hrsg.), a. a. O., S. 50.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Übersicht 14

Familienstandsspezifische Frauenerwerbsquoten





oV = obere Variante
mV = mittlere Variante
uV = untere Variante

Quelle: IAB; aus: W. Klauder, P. Schnur, M. Thon, Arbeitsmarktperspektiven der 80er und 90er Jahre. Neue Modellrechnungen für Potential und Bedarf an Arbeitskräften, In: MittAB 1/85, S. 43.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Entwicklung nicht deterministisch und auch nicht für alle nach Qualifikation und Lebenslage zu unterscheidenden Gruppen gleich einzuschätzen, wie *Gottschall* zu Recht betont.[23] Soweit sich in Teilbereichen Verdrängungsprozesse zu Lasten von Frauen erkennen lassen, bestehen aber auch hier Gestaltungsspielräume, wie überhaupt die in vielen Ländern erkennbaren Bemühungen, Chancengleichheit für Frauen am Arbeitsmarkt durchzusetzen, auch in der Bundesrepublik weiter wirken dürften.[24]

Zunehmende Erwerbschancen haben nicht ohne weiteres auch einen Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Aufstiegschancen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit und Bezahlung zur Folge. Nach wie vor verdienen aus einer Reihe von Gründen trotz gleicher Ausbildung und vergleichbarem Alter vollzeitbeschäftigte Frauen im Durchschnitt weniger als vollzeitbeschäftigte Männer; überdurchschnittlich viele teilzeitbeschäftigte Frauen sind (insbesondere nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit) nicht ausbildungsadäquat beschäftigt[25] — Problembereiche, die auch nicht unabhängig von der Frage nach den Erwerbschancen zu sehen sind. Sie bedürfen sicherlich einer gesonderten Betrachtung, was auch einige der zuvor aufgeführten Ergebnisse, z. B. über Probleme bei der beruflichen Wiedereingliederung nach einer Unterbrechung, erkennen ließen.

---

[23] K. *Gottschall*, Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Verdrängung statt Integration?, in: WSI-Mitteilungen 8, 1986, S. 514ff.

[24] Vgl. OECD (Hrsg.), Women and Employment, Paris, 1980, G. *Schmid*, R. *Weitzel* (eds.), Sex discrimination and equal opportunity. The Labour market and employment policy, Aldershot, Hampshire, 1984.

C. *Brinkmann*, Demographie aspects of the labour force and employment, Population Studies No. 19 of the Council of Europe, Strasbourg 1987.

[25] G. *Engelbrech*, Frauen und Arbeitsmarkt, QuintAB 4, Nürnberg 1984.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schlussplenum

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wirtschaftspolitik und Wirtschaftswissenschaft vor gemeinsamen Herausforderungen

Von *Helmut Kohl*, Bonn

Die Einladung zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik habe ich gerne angenommen. Sie bietet eine besonders gute Gelegenheit, Fragen der Wirtschaftspolitik zu diskutieren und auch über das Verhältnis von Wirtschaftswissenschaft und Wirtschaftspolitik zu sprechen.

In den letzten zwei Tagen haben Sie sich eingehend mit den „Beschäftigungsproblemen hochentwickelter Volkswirtschaften " auseinandergesetzt. Sie haben sich damit eines Themas angenommen, das sich gut in die lange Tradition Ihrer Gesellschaft einfügt.

Zentrales Anliegen der Gründer des „Vereins für Socialpolitik" im Jahr 1873 war es, die Soziale Frage stärker in den Vordergrund zu rücken. Damit sollte sowohl der Politik des „laissez-faire" als auch den sozialrevolutionären Ideen des aufkommenden Sozialismus entgegengewirkt werden.

Seitdem haben sich die Probleme und Fragestellungen ohne Zweifel stark verändert. War es damals die Soziale Frage, die im Mittelpunkt stand, so bedarf heute sicher das Beschäftigungsproblem ganz besonderer Aufmerksamkeit.

Ich glaube: Fortschritte auf dem Weg zu mehr Beschäftigung sind heute in der Tat eine zentrale Herausforderung für alle in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft — und natürlich auch für die Wirtschaftswissenschaft.

Welchen Weg gilt es hierbei einzuschlagen? Falsch wäre es sicher, lediglich zu alten „hausgemachten" Rezepten zurückzukehren. Dazu zähle ich insbesondere all das, was dazu dient, nationale Märkte vor unliebsamer Konkurrenz von außen abzuschirmen.

Nichts hat die fatalen Folgen einer solchen Strategie klarer aufgezeigt als der internationale Protektionismus-Wettlauf, der zur Weltwirtschaftskrise nach 1929 mit ihren verheerenden Auswirkungen für Millionen von Menschen maßgeblich beigetragen hat — eine Erfahrung, die es wert ist, auch heute gelegentlich in Erinnerung gerufen zu werden.

Niemand sollte sich hier Illusionen hingeben: Weltwirtschaftlich sitzen wir heute mehr denn je in einem Boot. Wachstum, Beschäftigung und damit die enorme Wohlstandssteigerung nach dem Zweiten Weltkrieg haben die westlichen Industrieländer zu einem guten Teil der verstärkten internationalen Arbeitsteilung zu verdanken.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Unser hoher Lebensstandard ist also fest verknüpft mit gegenseitigen wirtschaftlichen Abhängigkeiten. Ein um sich greifender Protektionismus würde heute allen Ländern eher noch mehr Schaden zufügen, als dies in den dreißiger Jahren der Fall war.

Diese Risiken müssen politisch immer wieder deutlich herausgestellt werden. Und wir müssen alles tun, damit die protektionistische Saat, die heute vielfach gesät wird, nicht aufgeht.

Vor diesem Hintergrund ist die Feststellung gerechtfertigt: Der freie Welthandel steht heute vor seiner größten Bewährungsprobe seit den fünfziger Jahren. Und wer wäre auf den positiven Ausgang dieser Bewährungsprobe in höherem Maße angewiesen als die deutsche Wirtschaft, die mit Exporten und Importen stärker in die Weltwirtschaft eingebunden ist als alle anderen Industrienationen.

Deswegen ist die jetzt angelaufene neue GATT-Verhandlungsrunde gerade für die Bundesrepublik Deutschland von zentraler Bedeutung — einer Bedeutung, die in der öffentlichen Diskussion nach meinem Eindruck hierzulande noch nicht genügend erkannt worden ist.

Es geht jetzt um nicht mehr und nicht weniger als die Welthandelsordnung für das Jahr 2000. Diese Verhandlungsrunde wird mit großen Schwierigkeiten verbunden sein. Sie kennen die Stichworte:

— das Problem versteckter, indirekter Handelshemmnisse,
— der freie Markt für Dienstleistungen sowie
— der internationale Handel mit Agrarprodukten.

Gerade angesichts dieser schwierigen Tagesordnung wird die Bundesregierung alles tun, um die Verhandlungen durch konstruktive Vorschläge voranzubringen. Denn wir halten fest daran, daß es zu einem offenen Welthandelssystem keine vertretbare Alternative gibt.

Zum Stichwort Protektionismus ist allerdings ergänzend festzuhalten, daß dies keineswegs nur eine Frage großer internationaler Konferenzen ist. Beim Thema Autobahngebühren etwa sind wir sehr schnell in unserer unmittelbaren europäischen Nachbarschaft.

Auch hier wird immer wieder neu der hinreichend bekannte Versuch unternommen, mit nationalen Problemen dadurch fertig zu werden, daß andere Länder bzw. deren Bürger mit zu deren Lösung herangezogen werden. Das jüngste Vorhaben belgischer Autobahngebühren macht da keine Ausnahme.

Die Bundesregierung hat gegen diese Neuauflage „europäischer Wegezölle" energischen Protest eingelegt, und wir werden alle Möglichkeiten ausschöpfen, damit europäische Vernunft hier die Oberhand behält.

Meine Damen und Herren, als eine der großen — nach neueren Zahlen sogar als größte — Handelsnation der Welt wissen wir sehr genau, daß internationale Koordinierung und Abstimmung notwendig, ja unentbehrlich geworden sind,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

um weltweit günstige Voraussetzungen für Wachstum und Beschäftigung zu schaffen.

Diesem Ziel dient — um ein konkretes Beispiel herauszugreifen — der jährliche Wirtschaftsgipfel der Staats- und Regierungschefs. Diese Konferenzen sind häufig kritisiert und nicht selten sogar als „Alibi-Veranstaltung" abgetan worden. Ich möchte gerade die heutige Gelegenheit benutzen, um meine Erfahrungen aus fünf Gipfelbegegnungen dagegen zu setzen.

Diese Treffen bieten nämlich die einzigartige Chance, daß sich die Staats- und Regierungschefs der sieben großen westlichen Industrieländer gemeinsam mit ihren Mitarbeitern jährlich zusammenfinden und Einschätzungen und Auffassungen zu den anstehenden wichtigen Wirtschaftsfragen in direkten und vertraulichen Gesprächen austauschen.

Damit werden bestehende Gegensätze in der Sache natürlich nicht automatisch aufgehoben und erledigt. Aber jeder Teilnehmer weiß, wenn er nach Hause fährt, welche Überlegungen und Motive für seine Partner tatsächlich ausschlaggebend sind; er weiß auch, inwieweit sich die eigenen Argumente auf internationaler Bühne als stichhaltig und überzeugend erwiesen haben.

Und wie wichtig diese Informationen und Eindrücke aus erster Hand sind, das ersehen Sie schon daraus, daß sich die Presseberichte vor, während und nach diesen Konferenzen in der Regel ganz erheblich von dem unterscheiden, was ich selbst dort erlebt habe.

Aber auch angesichts dieser insgesamt positiven Bewertung der jährlichen Wirtschaftsgipfel bleiben wir natürlich realistisch: Allzu häufig haben wir erlebt, daß manche gut klingende Absichtserklärung einzelner Partner sich schon kurze Zeit später als wenig belastbar erwiesen hat — zumal wenn sie zu Hause in den Strudel innenpolitischer Auseinandersetzungen geraten ist.

Am Beispiel des Vorschlags der EG-Kommission für die Einführung einer Fettsteuer etwa haben wir selbst erfahren, daß beträchtliche Anstrengungen notwendig sind, um im Kampf gegen den Protektionismus auch innerhalb der EG eine vertretbare Linie durchzusetzen.

Richtig bleibt gleichwohl — und hier liegt zum Beispiel ein qualitativer Unterschied zu der Zeit zwischen den beiden Weltkriegen —, daß heute in der internationalen Politik zwar auch übereinander und gelegentlich auch gegeneinander geredet wird, daß aber die Verantwortlichen eben auch sehr häufig und sehr direkt miteinander sprechen.

Dadurch entstehen Verbindungen und nicht selten auch persönliche Beziehungen, die nach meiner Erfahrung erst echte Chancen für eine bessere internationale Zusammenarbeit eröffnen.

Ermutigende Beispiele für solche Abstimmungen waren in diesem Jahr die Pariser Louvre-Vereinbarung und der Wirtschaftsgipfel in Venedig — zwei Treffen mit durchaus konkreten Folgen:

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

— Die Bundesrepublik hat ihr Versprechen eingelöst und einen Teil der geplanten Steuerreform vorgezogen.

— Die Japaner haben ihren Zusatzhaushalt inzwischen verabschiedet.

— Das amerikanische Haushaltsdefizit ist erstmals spürbar vermindert worden.

— Und die Schwankungen des US-Dollars gegenüber D-Mark und Yen konnten in Grenzen gehalten werden.

Diese wenigen Hinweise machen deutlich, daß die internationale Wirtschaftspolitik inzwischen festere Konturen gewonnen hat.

Dies gilt in noch anderer Qualität für die Europäische Gemeinschaft. Hier sind wir inzwischen auf dem Weg, den europäischen Binnenmarkt Schritt für Schritt bis 1992 zu verwirklichen.

Dieser Binnenmarkt bedeutet eine wirklich neue Herausforderung — und zwar für Wirtschaft und Politik gleichermaßen:

— für die Wirtschaft, weil in einigen unserer Branchen der Wettbewerb an Intensität gewinnen dürfte. Versicherungswirtschaft und Güterverkehr sind hierfür zwei Beispiele;
— für die Politik, weil alle Partner gemeinsam schwierigen Aufgaben nicht länger ausweichen können: Angleichung der Steuersysteme, Harmonisierung der Normen, vollständige Liberalisierung des Kapitalverkehrs und vieles mehr.

Worauf es ankommt, ist, daß wir den Weg zu langfristigen Lösungen jetzt unwiderruflich beschreiten, daß wir keine Zeit verlieren und daß wir unser politisches Ziel der Einigung Europas fest im Auge behalten.

Lassen Sie mich in diesem Zusammenhang hinzufügen: Nationale und internationale Wirtschaftspolitik stehen nicht für sich allein. Gesehen werden muß immer wieder der enge Zusammenhang mit anderen wichtigen Veränderungen in der internationalen Politik.

Hier erleben wir zur Zeit eine Entwicklung, die sich in vieler Hinsicht von den Erfahrungen der letzten vierzig Jahre deutlich unterscheidet: Auf dem Gebiet der Abrüstung und Rüstungskontrolle sind Fortschritte erreicht worden, die noch vor nicht sehr langer Zeit als kaum möglich galten. Ich sehe gute Voraussetzungen für den Abschluß eines Abkommens zwischen der Sowjetunion und den USA über den Abbau von Mittelstreckenraketen noch in diesem Jahr.

Ungewohnte Dynamik ist auch in der Politik der Sowjetunion selbst eingekehrt. Generalsekretär Gorbatschow hat seinem Land eine weitreichende Erneuerung verordnet, nicht zuletzt die Modernisierung der sowjetischen Wirtschaft.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Und der Besuch Generalsekretär Honeckers hier in der Bundesrepublik signalisiert, daß wir im innerdeutschen Verhältnis einen wichtigen Schritt vorangekommen sind, ohne daß dabei die grundsätzlichen Unterschiede verwischt worden wären.

Ich glaube, daß diese nachhaltigen Veränderungen, die ich nur mit einigen Stichworten skizziert habe, nicht nur für sich genommen große Bedeutung haben.

Sie werden auch die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Ost und West spürbar beeinflussen; sie werden mehr Raum schaffen für eine stetige Intensivierung der internationalen wirtschaftlichen Zusammenarbeit.

Meine Damen und Herren, besonders mit Blick auf die vor uns liegenden Aufgaben braucht die Politik die Unterstützung der Wissenschaft. Für den Politiker von besonderem Interesse ist natürlich die wirtschaftswissenschaftliche Beratung als angewandte Wissenschaft.

Prominente Beispiele hierfür sind der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, die wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute oder die wissenschaftlichen Beiräte. Das vorhandene theoretische Wissen und empirisch überprüfte Kausalzusammenhänge werden hier für die Wirtschaftspolitik fruchtbar gemacht.

Und die entsprechenden Gutachten führen der Politik die oft nicht gleich überschaubaren Bedingungen und Konsequenzen wirtschaftspolitischer Entscheidungen vor Augen — mit ihren vielfältigen Implikationen, die im schnellebigen politischen Alltagsgeschäft leicht aus dem Blickfeld geraten können.

Politik ist also auf Beratung angewiesen — eine Beratung, die Distanz hält zu täglichen Entscheidungszwängen und deren Anliegen die auf längere Sicht gerichtete Analyse ist.

Diese wichtige Beziehung zwischen Politik und Wissenschaft ist allerdings an eine entscheidende Voraussetzung geknüpft: die Unabhängigkeit der Wissenschaftler. Und zwar:

— die Unabhängigkeit als die Freiheit des Wissenschaftlers in seiner Arbeit sowie
— die Unabhängigkeit der Berater zu den Beratenen.

Die Geschichte des „Vereins für Socialpolitik“ lehrt, daß dies keineswegs immer selbstverständlich war.

1936 hat die Mitgliederversammlung des Vereins die Selbstauflösung beschlossen, um dem massiven Druck in Richtung auf nationalsozialistische „Gleichschaltung“ zu entgehen. Damit hatten die Mitglieder um der Unabhängigkeit wissenschaftlicher Arbeit willen großen persönlichen Mut bewiesen.

Meine Damen und Herren, ich verkenne nicht, daß auch für den unabhängigen Wissenschaftler ein genaues Abschätzen der Folgen wirtschaftspolitischer

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Maßnahmen häufig nur bedingt möglich ist. Eine noch so sorgfältige wirtschaftswissenschaftliche Analyse kann Unsicherheiten nicht vollständig beseitigen.

Schließlich hat es die Ökonomie — und natürlich auch die Politik — mit frei entscheidenden Menschen zu tun, deren Verhalten keineswegs mechanistischen Gesetzmäßigkeiten folgt.

Gerade dies haben wir ja in den letzten Jahren erlebt — erst im negativen, dann im positiven Sinne —, daß nämlich der Faktor Psychologie eine wichtige Rolle spielt.

Ich habe in den letzten Jahren oft genug darauf hingewiesen, daß Lebensbejahung, Zuversicht und Optimismus eine Grundvoraussetzung sind, um auch die wirtschaftlichen Probleme bewältigen zu können.

Gerade vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Entwicklung in den achtziger Jahren unterstreiche ich noch einmal: Sie können noch so viele wirtschaftspolitische Maßnahmen-Pakete auf den Weg bringen — wenn es nicht gleichzeitig gelingt, Haltungen und Einstellungen der Menschen positiv zu verändern, dann bleibt alles andere vergeblich.

Damit werden wirtschaftspolitische Erkenntnisse und ihre praktische Anwendung keineswegs abgewertet. Aber aus der Verfügbarkeit bestimmter Instrumente darf nicht der Schluß gezogen werden, daß Politik und Wissenschaft die Wirtschaft und ihre Entwicklung fest „im Griff" haben könnten.

Das zeitweilig weit verbreitete Gefühl wirtschaftspolitischer „Machbarkeit" hat sich im Rückblick ja eher als trügerisch erwiesen. Menschen müssen vielmehr überzeugt werden. Nur dann können wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen ihre volle Wirkung entfalten.

Lassen Sie mich noch einen weiteren Punkt freimütig ansprechen: Das Verhältnis von beratender Wissenschaft und Politik ist durch ein natürliches Spannungsverhältnis geprägt.

Neben wirtschaftspolitischen Zielen gibt es für die Politik eben auch andere Orientierungsgrößen, etwa Sozial- und Familienpolitik, Sicherheits- und Außenpolitik — um nur einige wenige zu nennen. Sie alle sind in vielfältiger Weise miteinander verwoben und müssen im politischen Entscheidungsprozeß berücksichtigt werden.

Dazu ein praktisches Beispiel: die häufig gehörte Klage über fehlende Mobilität in unserer Bevölkerung.

Ich bestreite nicht, daß mehr räumliche Beweglichkeit manche Probleme verringern könnte, gerade bei den heutigen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt.

Aber können wir wirklich einseitig Kritik üben, wenn die meisten Menschen die Vertrautheit mit ihrer örtlichen Umgebung sehr hoch einschätzen, wenn Heimatverbundenheit und ein Gefühl des „Zu-Haus-Seins" neben materiellem Wohlstand große Bedeutung haben?

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Auch von daher ist es sicher richtig und notwendig, daß Wissenschaft und Politik unterschiedliche Verantwortung tragen. Vereinfacht und ohne Anspruch auf wissenschaftliche Genauigkeit gesagt: Der Wissenschaftler ist verantwortlich für die Richtigkeit seiner Analyse, die er nach bestem Wissen und Gewissen erstellt hat.

Und ich füge hinzu: Dazu gehört eine Sprache, die von denen, die es angeht, auch verstanden wird.

Der Politiker übernimmt demgegenüber die Verantwortung für die jeweils konkret getroffene Entscheidung. Dies mag auch erklären, weshalb wissenschaftlicher Rat und politische Entscheidung nicht immer übereinstimmen.

Es ist eben eine Sache, die gesamtwirtschaftliche Schädlichkeit von Subventionen wissenschaftlich herauszuarbeiten, und eine andere Sache, diese Position in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit vor einigen tausend Stahlkochern und Bergleuten an Rhein und Ruhr zu vertreten.

Lassen Sie mich deshalb hierzu sagen: Die von mir geführte Bundesregierung stellt den Strukturwandel keineswegs in Frage — weder bei Kohle und Stahl noch bei den Werften und in der Landwirtschaft.

Wir wissen, daß wir die damit verbundenen Anpassungen und Veränderungen nicht verhindern können und auch nicht verhindern dürfen, wenn wir die Arbeitsplätze von morgen nicht aufs Spiel setzen wollen.

Aber als Politiker — und hier liegt sicher ein wichtiger Unterschied zur Wissenschaft — haben wir auch sehr genau danach zu fragen, was den betroffenen Menschen zugemutet werden darf und wo diese Grenze überschritten wird.

Dies gilt in besonderer Weise, wenn sich Strukturveränderungen in unserer Wirtschaft auf ganz bestimmte Regionen konzentrieren.

Meine Schlußfolgerung lautet deswegen: Ja zum Übergang in neue Strukturen — aber unter Bedingungen, die für die unmittelbar Betroffenen nicht zu Hoffnungslosigkeit und Resignation führen.

Meine Damen und Herren, gerade am Beispiel des Strukturwandels wird noch ein Grundproblem Sozialer Marktwirtschaft deutlich, mit dem sich die praktische Wirtschaftspolitik immer wieder auseinandersetzen muß: In den Augen vieler Menschen fehlt nämlich der Marktwirtschaft die vordergründige „Faszination des Unmittelbaren", die von staatlichen Plänen, Programmen und Interventionen ausgeht.

Deswegen müssen wir immer wieder deutlich machen, daß Wahlfreiheit, Dezentralisierung von Entscheidungsmacht, Minderheitenschutz und der sparsame Umgang mit knappen Mittel zu den politisch entscheidenden Elementen der Sozialen Marktwirtschaft gehören.

Es gibt keinen Entscheidungsprozeß, der demokratischer und zugleich leistungsfähiger wäre als die „unsichtbare Hand" von Preis und Wettbewerb in

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

unserer Wirtschaftsordnung, die täglich Millionen unterschiedlicher Interessen ohne jeden Zwang zum Ausgleich bringt.

Für die praktische Politik bedeutet dies, daß wir den persönlichen Freiraum immer wieder so erweitern und gestalten müssen, daß die Vorzüge der Sozialen Marktwirtschaft keine akademische Angelegenheit bleiben, sondern eine persönliche Erfahrung für möglichst viele Bürger werden.

Deshalb werden wir die Bürde staatlicher Bevormundung weiter abbauen. Ich greife ein Beispiel heraus: die Reform unseres Steuersystems.

Sie ist von besonderer Bedeutung, weil es nicht nur eine finanztechnische Frage ist, was der Staat dem Bürger an Steuerlast zumutet, sonder eine eminent gesellschaftspolitische.

Wir wollen deshalb mit der Reform der Steuerstruktur mehr Steuergerechtigkeit verwirklichen, wir wollen Subventionen abbauen, und wir wollen die Steuern weiter senken, um Leistungsanreize und eine neue Dynamik zu schaffen.

Und ich sehe dies in engem Zusammenhang mit den ebenfalls anstehenden Zukunftsaufgaben sowohl im Gesundheitswesen als auch bei der längerfristigen Sicherung der Rentenversicherung. Denn was hilft die beste Steuerreform, wenn die Lohnnebenkosten zu einem unkalkulierbaren Risiko werden?

Wir werden hier zukunftsfähige Antworten finden müssen auf die tiefgreifenden demographischen Veränderungen, die alle Bereiche von Wirtschaft und Gesellschaft in den kommenden Jahren mehr und mehr erfassen werden.

Dabei muß der Bedeutung dieser Zukunftsaufgaben auch die Sorgfalt unserer Vorbereitungsarbeiten entsprechen. Ich betone deshalb noch einmal: Diese Bundesregierung läßt sich bei der notwendigen Vorbereitung ihrer Entscheidungen von keiner Seite unter Druck setzen.

Alle bisher für die Realisierung wichtiger Vorhaben angekündigten Zeitpläne haben wir ohne Ausnahme eingehalten — von der Realisierung des NATO-Doppelbeschlusses über die Steuersenkung 1986/1988 bis hin zum § 116 des Arbeitsförderungsgesetzes.

Von der gleichen Verläßlichkeit können Sie auch jetzt ausgehen. Dies gilt für die Festlegung aller Einzelheiten der anstehenden Steuerreform 1990, die wir für diesen Herbst angekündigt haben.

Dies gilt in gleicher Weise für die vor uns liegenden Aufgaben in den Bereichen Gesundheitswesen und Rentenversicherung. Mit diesen Reformen werden wir einen wesentlichen Beitrag für Wachstum und Beschäftigung in den neunziger Jahren leisten.

Meine Damen und Herren, mehr Wachstum und Beschäftigung werden wir in der Bundesrepublik Deutschland nicht allein durch die Verbesserung der sogenannten Rahmenbedingungen erreichen — so wichtig dies ganz ohne Frage ist. Denn wer die Arbeitslosigkeit genauer analysiert, stellt fest, daß sich hinter

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

den Monat für Monat veröffentlichten Globalzahlen eine Vielzahl sehr unterschiedlicher Probleme verbirgt.

Diese Probleme beginnen bereits bei der Arbeitsmarkt-Statistik selbst. So gab es bis zur Mitte des vergangenen Jahres zwar monatliche Arbeitslosenzahlen, aber keinerlei vergleichbare Informationen über den Stand von Beschäftigung und Arbeitsplätzen. Was dies zum Beispiel angesichts geburtenstarker Jahrgänge und eines sich deutlich ändernden Erwerbsverhaltens bei den Frauen bedeutete, brauche ich Ihnen nicht weiter zu erläutern.

Aktuelle monatliche Informationen über die Entwicklung der Erwerbstätigkeit stehen nunmehr seit etwa einem Jahr zur Verfügung. Zur Zeit ist die Bundesregierung dabei, zum einen die Qualität dieser Zahlen weiter zu verbessern; zum anderen wird intensiv geprüft, inwieweit diese Zahlen auch in einer regionalen Untergliederung verfügbar gemacht werden können. Ich gehe davon aus, daß diese umfangreicheren Informationen über Beschäftigung und Erwerbstätigkeit vom Frühjahr des kommenden Jahres an veröffentlicht werden können.

Wichtiger noch als Zahlen und Statistiken sind mit Sicherheit die vielfältigen tiefgreifenden Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft, die ihrerseits Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit stark beeinflussen.

Ich habe bereits vorhin vom Strukturwandel gesprochen. Er führt besonders dort zu großen Herausforderungen, wo er bestimmte Regionen ganz konzentriert betrifft. So führen etwa die Anpassungsprobleme bei Stahl und Kohle zu besonderen Schwierigkeiten im Ruhrgebiet, und die weltweiten Probleme im Schiffbau machen sich auch in der Werftindustrie an unserer Küste nachhaltig bemerkbar.

Die Bundesregierung hilft hier in zweifacher Weise: zum einen bei der sozialverträglichen Gestaltung des Übergangs in neue Strukturen; zum anderen, indem wir im Rahmen der Regionalpolitik die Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen finanziell unterstützen.

Gerade diesen regionalpolitischen Anstrengungen kommt aus meiner Sicht besondere Bedeutung zu, weil hier geholfen werden kann, ohne daß damit vorhandene wirtschaftliche Strukturen festgeschrieben werden. Aus genau diesem Grund haben wir im Juli dieses Jahres die Finanzhilfen für die vom Strukturwandel ganz speziell betroffenen Regionen noch einmal erhöht.

Eine andere wichtige Veränderung, mit der wir es in unserer Gesellschaft wie auch auf dem Arbeitsmarkt zu tun haben, betrifft die Berufstätigkeit von Frauen.

Aus einer ganzen Reihe von Gründen wollen heute erheblich mehr Frauen als früher berufstätig sein, wobei familiäre Verpflichtungen und berufliche Anforderungen in Übereinstimmung gebracht werden müssen. Daß wir gerade unter diesem Gesichtspunkt zum Beispiel erheblich mehr Flexibilität bei der Arbeits-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zeitgestaltung brauchen, liegt auf der Hand. Und hier ist dann auch sehr schnell der Punkt erreicht, an dem staatliche Maßnahmen an Grenzen stoßen.

Die Bundesregierung kann zwar die gesetzlichen Bedingungen für die Teilzeitarbeit verbessern — und wir haben dies getan —, aber die Gestaltung der Arbeitszeit selbst liegt praktisch ausschließlich in den Händen der Tarifpartner.

Und gerade an diesem Beispiel wird sehr deutlich, was hierzulande allzu häufig übersehen wird: daß nämlich Soziale Marktwirtschaft nicht allein eine staatliche Veranstaltung ist.

Es wird in breiter Öffentlichkeit zu wenig beachtet, daß nicht nur über die Arbeitszeit, sondern auch über andere wichtige Eckdaten wie Löhne und den größeren Teil der Lohnnebenkosten nicht die Politik, sondern die Tarifpartner allein entscheiden.

Wie wichtig diese Weichenstellungen sind, das wird im Rückblick auf die letzten fünfzehn Jahre deutlich.

Nehmen Sie etwa — mit Blick auf die Bundesrepublik Deutschland und die USA — die völlig unterschiedliche Entwicklung von Reallöhnen und Arbeitsplätzen:

— Im Fall der Vereinigten Staaten in den siebziger Jahren stabile Reallöhne, verbunden mit einer nachhaltigen Steigerung des Angebots an Arbeitsplätzen;
— hierzulande dagegen gleichzeitig eine deutliche Steigerung der Reallöhne, aber zugleich ein spürbarer Rückgang der Beschäftigung, die erst 1983 zum Stillstand gebracht werden konnte.

Ein ähnlicher Vergleich könnte auch mit der Schweiz angestellt werden, wo das sogenannte „Friedensabkommen" zwischen den Tarifpartnern in diesem Jahr fünfzig Jahre alt geworden ist. Dort gibt es bei niedriger Geldentwertung und hohem Einkommen praktisch unverändert keine nennenswerte Arbeitslosigkeit.

Um Mißverständnissen vorzubeugen: Arbeitsmarktpolitische Rezepte und Erfahrungen können sicher nicht ohne weiteres von einer Industriegesellschaft auf eine andere übertragen werden. Dafür sind die gewachsenen sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse zu unterschiedlich.

Aber es gibt doch zu denken, daß ähnliche Herausforderungen — wie die praktisch überall deutlich gewachsene Nachfrage nach zusätzlichen Arbeitsplätzen — in großen Industrieländern mit vergleichbarem Entwicklungsstand mit sehr unterschiedlichem Erfolg bewältigt worden sind.

Ich füge hinzu: Ich halte es für problematisch, daß diese teilweise gravierenden Unterschiede der Beschäftigungsentwicklung in der öffentlichen Diskussion bei uns eigentlich nur wenig Aufmerksamkeit finden — und dies, obwohl doch die Arbeitslosigkeit und ihre Bekämpfung von allen Gruppen unserer Gesellschaft immer wieder als das zentrale Problem dargestellt werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mir scheint es fast, daß viele, die über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit reden, diese Unterschiede gar nicht kennen oder auch nicht kennen wollen, weil sich mit ihnen kritische Fragen an die eigene Adresse verbinden könnten.

Und weil dies so ist, sehe ich gerade hier eine besondere Aufgabe für die Wirtschaftswissenschaft. Die Wahl Ihres Tagungsthemas zeigt ja, daß Sie die Bedeutung dieser Problematik ebenfalls hoch einschätzen.

Es kommt jetzt aber darauf an, daß Ihre Überlegungen und Diskussionsergebnisse nicht eine akademische Angelegenheit bleiben, sondern über ihre Tagung hinaus Eingang finden in eine breitere öffentliche Diskussion. Ich sage noch einmal: Wir brauchen diesen Ihren Beitrag und Ihre Anstöße, damit traditionelle Denkschemata, die sich in erster Linie am Status quo — man könnte auch sagen an Besitzständen — orientieren, vielleicht doch schrittweise überwunden werden können.

Meine Damen und Herren, eine letzte Bemerkung: Wer über den Zusammenhang von Wirtschaftswissenschaft und praktischer Wirtschaftspolitik nachdenkt, der stößt früher oder später auf eine Persönlichkeit, die beides in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland in einzigartiger Weise verbunden hat: Ich meine Ludwig Erhard, dessen 90. Geburtstag wir im Februar dieses Jahres begangen haben.

Wenn wir fragen, was ihn ausgezeichnet hat, dann erscheinen mir — gerade auch mit Blick auf unsere heutige Situation — zwei Dinge wichtig: Zum einen seine Maxime, daß die Wirtschaft nicht zum Selbstzweck werden darf, sondern den Menschen zu dienen hat.

Deshalb wollte er die Wirtschaft so geordnet und in die Gesellschaft eingefügt sehen, daß Freiheit und Selbstverantwortung in Solidarität mit dem Nächsten und in Übereinstimmung mit dem Gemeinwohl gelebt werden können. In einer solchen Gesellschaftsordnung mit menschlichem Gesicht sah er den Kern der Sozialen Marktwirtschaft.

Das zweite ergibt sich daraus: Ludwig Erhard verstand Wirtschaftspolitik und Gesellschaftspolitik als eine Einheit. Er ist immer entschieden dafür eingetreten, daß Wirtschafts- und Finanzpolitik, Steuer- und Sozialpolitik, Familien- und Arbeitsmarktpolitik, daß all dies keine getrennten Veranstaltungen mit getrennter Kontenführung sind, sondern daß sie in ihrem Erfolg entscheidend voneinander abhängen.

Wir wissen aber auch, daß es in der politischen Wirklichkeit häufig anders aussieht: Wirtschaft, Arbeitslosigkeit und Sozialleistungen werden vielfach getrennt voneinander gesehen und diskutiert. Das heißt, die jeweiligen Experten bemächtigen sich dieser Themen — sowohl bei den Politikern als auch bei Verbänden, Interessengruppen und gelegentlich auch in der Wissenschaft. Dies führt dann zu Lösungsversuchen, deren Richtigkeit ebenso begrenzt ist wie die begrenzten Interessen derer, die daran mitgewirkt haben.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ich glaube also, daß das „ganzheitliche Denken“ Ludwig Erhards in wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenhängen zu dem notwendigen Rüstzeug für die vor uns liegenden Jahre gehört.

Aus diesem Geist heraus hat Ludwig Erhard in den Aufbaujahren unseres Landes eine Atmosphäre der Ermutigung geschaffen — eine Atmosphäre, in der sich die schöpferischen Kräfte frei entfalten konnten.

Von diesen schöpferischen Kräften hängt unsere Zukunft ab. Das war damals so, und dies hat auch heute unverändert Gültigkeit.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Einleitung in die Podiumsdiskussion

Von *Harald Scherf*, Hamburg

Für unsere Abschlußdiskussion scheint es mir gut, sich zu erinnern:

Am 14. 10. 1950 traf sich der Verein für Socialpolitik mit dem Thema „Die Problematik der Vollbeschäftigung".

Es referierten

Prof. Erich Schneider	„Der gegenwärtige Stand der Theorie der Beschäftigung."
Prof. Walter Hoffmann	„Vollbeschäftigung als Problem der wachsenden Wirtschaft."
Prof. Theodor Wessels	„Wirtschaftspolitik im Zeichen der Vollbeschäftigung."
Prof. Karl Schiller	„Vollbeschäftigung und Kreditpolitik."
Prof. Heinrich Rittershausen	„Vollbeschäftigung und Außenhandelspolitik."

Die Konferenz fand statt bei hoher Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik. Es geht um Rezeption und Auseinandersetzung mit der Keynesschen Theorie, trotzdem besteht Übereinstimmung über die Zielsetzung einer Vollbeschäftigungspolitik. Eine wichtige Differenz zur Ausgangslage der Keynesschen Vorschläge zur Beschäftigungspolitik, die Erich Schneider in dem theoretischen Hauptreferat sorgfältig von der allgemeinen Gültigkeit der Keynesschen Theorie trennt, wird festgestellt: handelte es sich Anfang der dreißiger Jahre um „poverty in plenty", um Massenarbeitslosigkeit bei brachliegenden Kapazitäten und Ressourcen, so 1950 um massive Arbeitslosigkeit bei großer Ressourcenknappheit, bei Kapazitätsengpässen in fast allen Produktionszweigen und einer durch gewaltige Wohnungsknappheit behinderten Mobilität der Arbeitskräfte. Man suchte deshalb nach einer Vollbeschäftigungspolitik, die Nachfrageausweitung mit hoher Kapitalbildung an den richtigen Standorten und in den Schlüsselbranchen verbinden konnte.

1987 haben wir wieder hohe Arbeitslosenzahlen, Beschäftigungsprobleme in fast allen Industriestaaten, also wieder „poverty in plenty"? Der Verein für Socialpolitik stellt sich wieder die Frage nach Ursachen und Lösungsmöglichkeiten der Beschäftigungsprobleme, und die Antwort der Profession in aller Welt und auf dieser Konferenz hat eine viel größere Varianz als 1950. Das gilt für die Beschäftigungstheorie ebenso wie für die empirische Analyse und die Vorschläge für eine Beschäftigungspolitik. Als die wissenschaftliche Vorberei-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tungskommission vor zwei Jahren die Themen und den Ablauf dieser Tagung plante, hatten wir, insbesondere ich, es uns relativ einfach vorgestellt, die Ergebnisse der Arbeit des Kongresses, der Referate und Diskussionen in den Arbeitsgruppen in beschäftigungspolitischen Thesen zusammenzufassen, die in der Podiums- und Plenumsdiskussion noch einmal untersucht werden sollten. Post festum erweist es sich für mich angesichts der Varianz der vorgetragenen Ansichten und Theorien als schwierig, in griffigen aber auch repräsentativen Thesen die erkannten beschäftigungspolitischen Tatbestände und Optionen zusammenzufassen.

Ich weiß also, daß ich sicher Gedanken und Beiträgen dieser Tagung etwas schuldig bleibe, daß mein zusammenfassender Diskussionsvorschlag subjektiv gefärbt ist — ich bitte dafür um Nachsicht — stehe aber auch zu meinen Urteilen. Der für mich herausragende Gedanke dieser Tagung ist die wie ein roter Faden in sehr vielen der Referate auftauchende Behauptung, die Verfassungswirklichkeit unserer politisch-sozialen Ordnung erlaube keine Vollbeschäftigung mehr. Schon in den beiden einen sehr weiten Denkhorizont aufspannenden Eingangsreferaten von Herrn Vaubel und Herrn Vogt taucht die Behauptung auf — als übrigens einzige Gemeinsamkeit, wenn ich richtig sehe — Herr Vaubel fordert daher Politik, Gesetzesänderung, Herr Vogt skizziert die Möglichkeit, daß solche Reparaturen zu oberflächlich sind, daß die Verfassungswirklichkeit systemimmanent gestützt ist. Eine reduzierte, wenn Sie wollen bescheidenere Formulierung des Grundgedankens stammt von Herrn Siebert: Konstante Lohnstrukturen, Arbeitsplatzsicherheit und Vollbeschäftigung: das ist zuviel Rigidität in offenen Märkten — mit der Schlußfolgerung, daß mindestens eine Rigidität nachgibt. Die weitreichendste Formulierung des Grundgedankens aber gibt fast lakonisch Herr Klaus: Die faktische gesellschaftliche Akzeptanz der Arbeitslosigkeit in Millionenhöhe ist eine *institutionelle Veränderung*, d. h. also, so füge ich hinzu: Verfassung nicht nur Verfassungswirklichkeit. Herr Klaus aber fährt fort: es ist eine erneute institutionelle Veränderung, die zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit führt, nicht zu erwarten! Ehe ich zu den in den Referaten geäußerten wichtigen Schlußfolgerungen und Vorschlägen im Einzelnen komme, gestatten Sie mir einige zusätzliche Fragen:

Welche Rolle spielte die Nationalökonomie beim Zustandekommen einer Verfassungswirklichkeit, einer gesellschaftspolitischen Ordnung in der Vollbeschäftigung dauerhaft nicht mehr möglich ist — wenn ich für den Augenblick die Richtigkeit der so vielfältig geäußerten Diagnose unterstellen darf. Erinnern wir uns, daß J. M. Keynes den Ökonomen ins Stammbuch schrieb, daß Politiker von nichts anderem so stark beeinflußt sind, als von den Lehren und Ideologien von Ökonomen. Wenn die Tarifpartner keine Vollbeschäftigungslöhne vereinbarten, folgten sie dabei Vorstellungen, der Staat könne unabhängig von ihren Entscheidungen für Vollbeschäftigung sorgen? Sind die Gewerkschaften nach Außen und Innen nicht Opfer der Vorstellungen von Ökonomen, die soziale Symmetrie, Nachholbedarf, Verteilungsspielräume diagnostiziert hatten? Hatten Ökonomen nicht den Inflationsprozeß zu einem rein monetären Ereignis

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

erklärt und damit den Raum für die monetären Stabilisierungsschocks von 1974 und 1980/81 geschaffen — sie sogar verordnet —, welche mehr als die „zu hohen Löhne" die Steigerung der Arbeitslosenzahlen hervorbrachten? Oder aktueller: Haben Ökonomen nicht der gegenwärtigen Regierung einen Stabilisierungskurs verordnet, der die Politiker Glauben machte, eine Rückführung der Staatsverschuldung und Lohnzurückhaltung genüge, um die Beschäftigung wieder auf befriedigende Höhen zu bringen? Es gab viele quantitative Voraussagen — allein die Zinssenkung hätte danach das Geschäft schon besorgen müssen!

War das, ist das alles durch unser Wissen gedeckt?

Zu unserer politisch-ökonomischen Debatte in der Bundesrepublik gehört die Klage (hier oft gehört) über zu wenig Flexibilität auf den Arbeitsmärkten — trotz 6 ½ Mill. neuer Arbeitskontrakte pro Jahr! Anderen ist das schon zu viel Flexibilität! Wir wollen keine Mac Donalds-Arbeitsplätze ist zu hören — und in der Tat leisten wir uns im Ausbildungs- und Gesundheitssystem das teuerste Dienstleistungssystem der Welt! Dieselbe politisch-ökonomische Richtung fordert Beschäftigungsprogramme — will aber nicht wahrnehmen, daß sie wahrscheinlich oder möglicherweise nicht zu sog. neuen Dauerarbeitsplätzen führen. Die andere Seite lehnt nachfrageausweitende Beschäftigungsprogramme als Strohfeuer ab — weil sie nicht zu Dauerarbeitsplätzen führten — fordert aber mehr Flexibilität, Abbau von Rigiditäten, mit der Hoffnung auf mehr Beschäftigung — schwerlich mit der Hoffnung auf mehr Dauerarbeitsplätze! Das sind viele Widersprüche! Mir hat bei der Analyse der Beschäftigungsprobleme in unserem Land die Würdigung der Investitionslücke gefehlt — also der Tatsache, daß wir bei Normalauslastung des Kapitalstocks rd. 1,6 bis 1,8 Mill. Arbeitslose haben würden. Diese Investitionslücke ist im wesentlichen in den siebziger und zu Beginn der achtziger Jahre akkumuliert worden — sie ist aber ganz sicher nicht einfach das Resultat zu hoher Löhne, sondern wie jeder Zeitgenosse weiß, durch ein ganzes Geflecht sozio-ökonomischer Tatbestände entstanden. It's no use crying over spilt milk — aber nun einfach Kapitalmangelarbeitslosigkeit zu diagnostizieren und zu warten bis Arbeitsangebot und Kapitalstock wieder zueinander passen, ist nicht eine notwendige Folgerung. Die Forderung von Ökonomen nach mehr Flexibilität für die bundesrepublikanischen Arbeitsmärkte, wie sie in den Arbeitsgruppen so vielfältig auch für die rechtlich-institutionellen Bedingungen entwickelt wurde, macht in der gegenwärtigen Beschäftigungssituation ja nur Sinn, wenn es dadurch gelingt, die Beschäftigungslimitationalität des installierten Kapitalstocks zu überwinden, ihn also intensiver nutzen zu können.

Herr Klauder hat eindringlich noch einmal die bisherige Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf dem deutschen Arbeitsmarkt dargestellt und die zu erwartende Angebotsentwicklung skizziert. Wir wissen also um den zukünftigen Rückgang des Arbeitsangebots. Dann scheint es auch ökonomisch töricht zu sein, die nur temporär zur Verfügung stehende wertvolle Arbeitskraft nicht zu nutzen: Meine beschäftigungspolitische These lautet also:

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wer mehr Flexibilität der Regulierungen auf den Arbeitsmärkten fordert, kann nicht konsistent gegen temporäre, staatlich gestützte Nachfrageausweitung plädieren; die Flexibilisierungsmaßnahmen sind durch differenzierte öffentlich gestützte Nachfragesteigerungen zu begleiten — auch wenn sie nicht sog. Dauerarbeitsplätze schaffen! Diese sind in einer offenen, dynamischen Wirtschaft eher die Ausnahme als die Regel.

Lassen Sie mich zur Ergänzung gleich an Resultate der Arbeitsgruppen IV und V erinnern: Berufliche Fort- und Neuausbildung muß einen höheren Stellenwert als bisher bekommen, Qualifizierungen veralten, die Gesellschaft kann in der Regel nicht einen einmal erreichten Status garantieren. Es wird auch nicht möglich sein, wie vielleicht bisher, den technischen Fortschritt mit neuem Know-how in den jungen, neu in das Berufsleben eintretenden Menschen allein zu verbinden. Herr Klauder errechnet, daß schon um 2000 die Zahl der Berufstätigen unter 30 kleiner als die Zahl der über 50jährigen ist — welche Perspektive für die Konkurrenz mit den jungen Völkern. Ich sehe als notwendige Konsequenz, daß in Zukunft auch die Fünfzigjährigen den technischen Fortschritt tragen und fördern müssen — solche Flexibilität erfordert ganz neue Bildungs- und Fortbildungsanstrengungen.

Ein anderes Resultat schließt sich an: Herr Aschinger erinnert an die Beschäftigungsdynamik in einer offenen Volkswirtschaft. Für Industriestaaten erhöht sich die Beschäftigungsvarianz durch die Änderungen der internationalen Arbeitsteilung. Die empirische Evidenz spricht dafür, auch in Zukunft Beschäftigungsverluste und -steigerungen als Folge der Außenhandelsdynamik auf verschiedene Regionen und Branchen verteilt zu erwarten. Ich schließe aus den Perspektiven der internationalen Arbeitsteilung, daß Industriepolitik, die dynamische Skalenerträge durch Förderung von Linder- und Schumpeter-Gütern sichern hilft, eine Beschäftigungspolitik ist, deren Potential bei weitem in der Bundesrepublik nicht ausgeschöpft ist.

Aber lassen Sie mich ergänzen: der nicht neutrale technische Fortschritt, der die Beschäftigungsverhältnisse verändert, ist nicht nur eine menschliche, sondern eine gesellschaftliche Veranstaltung, die einzelne Menschen unverdient trifft. Sie sind für ihr Schicksal nicht verantwortlich, werden aber einzeln durch Arbeitsplatzverlust haftbar gemacht. Das hat eine wirtschaftsethische Dimension: Die Gesellschaft muß ihre Veranstaltung rechtfertigen, es handelt sich nicht um eine Naturkatastrophe! Für mich ergibt sich eine wichtige Folgerung: Die Nationalökonomen müssen sich davor hüten, in der Lehre und der Öffentlichkeit den Eindruck zu erwecken, Arbeitslosigkeit sei nur das Ergebnis zu hoher Löhne. Dies ist theoretisch und empirisch falsch. Leontief pflegte daran zu erinnern, daß Pferde arbeitslos geworden wären infolge der Entwicklung des Treckers, auch wenn sie auf ihr Futter verzichtet hätten.

Im übrigen fällt es offenbar nicht nur Gewerkschaften und Politikern schwer, Fehler der Vergangenheit offen zu verarbeiten. Unsere Wissenschaft ist in Theorie, Empirie und Prognose nicht reich an Beispielen für öffentliche

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Verarbeitung von Irrtümern und Fehlprognosen. Pigous nobles Beispiel gegenüber der Keynesschen Beschäftigungstheorie hat zu wenig Nachfolger! Herr Kromphardt hat in seinem Referat zu Recht darauf hingewiesen, daß die Kommentare und Prognosen von Nationalökonomen zu den Arbeitszeitverkürzungen in der Vergangenheit nicht nur einen beängstigenden Bias gegen Arbeitszeitverkürzungen aufweisen, sondern sich auch regelmäßig als falsch erwiesen haben.

Unter den Vorschlägen zur Erhöhung von Beschäftigung fielen mir auf:

1. Der Vorschlag, die Möglichkeit einen Tarifvertrag als allgemein verbindlich zu erklären, abzuschaffen. Dazu die Forderung, das Vermittlungsmonopol der Arbeitsämter abzuschaffen.
2. Die Anregung, die „Beschäftigungsbehinderung" durch die Sozialplanpflicht zu beseitigen.
3. Der Vorschlag, die Löhne in einen festen und in einen gewinnabhängigen Teil zu splitten, um die Rentabilitätsschranke für neue Beschäftigungsverhältnisse zu senken.
4. Die Forderung, Arbeitszeitverkürzungen, die mit Beschäftigungserhöhungen gekoppelt sind, durch Lohnsubventionen zu honorieren.

Sehe ich richtig, daß solchen Vorschlägen, die sicher auch außerhalb dieser Tagung weiterdiskutiert werden, eine Ambivalenz innewohnt, die aus doppelter Unsicherheit erwächst: Zweifel an der funktionalen Wirkung paaren sich mit wirtschaftsethischen Skrupeln, — kann Vollbeschäftigung nur unter Preisgabe anderer wirtschaftlicher Ziele erreicht werden?

Zu der geforderten Erhöhung der Flexibilität auf den Arbeitsmärkten gibt es die beachtlichen Hinweise von Herrn Sadowski, daß die tatsächliche Flexibilität einschließlich der Lohnflexibilität viel größer ist als allgemein vermutet. Vergessen wir auch nicht den Hinweis der Herren Brinkmann und Engelbrech, daß die Mehrheit der teilzeitbeschäftigten Frauen unterhalb ihrer Ausbildungsqualifikation arbeitet, auch das ist Flexibilität. In diesem Zusammenhang sollte uns Herrn Geisslers Beitrag nachdenklich machen, der die Flexibilität als ein ambivalentes Ziel diagnostizierte und eine zu große Flexibilitäts- bzw. Funktionanalysierungszumutung als Identitätsgefährdung des Menschen ausmachte.

Überhaupt der Einzelne. Die Vorbereitungsgruppe hatte sehr absichtsvoll die Arbeitsgruppe IV und V geplant und entsprechende Referate ausgeschrieben. Es stellte sich heraus, daß die Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit im Leben der einzelnen nicht mehr im Spektrum der Nationalökonomie ist, die doch eine beachtliche Tradition in der Diskussion dieser Fragen besitzt. Wir haben trotz 15 Jahren mit hoher Arbeitslosigkeit ein Forschungsdefizit zu notieren. In diesem Zusammenhang war es für mich wichtig, daß Herr Rothschild entschieden auf die andauernde Schutzfunktion der Gewerkschaften, auf die Notwendigkeit auch von „Countervailing Powers" im Prozeß des sog. technischen Fortschritts hinwies. Diskussionswürdig scheint mir seine Forderung, daß die Gewerkschaf-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ten einen eigenständigen Zugang zu den technologischen Entwicklungen finden müßten.

Lassen Sie mich mein Resümee wichtiger Gedanken unserer Tagung schließen mit dem nochmaligen Hinweis auf die Qualität unseres Arbeitslosenproblems: Bei rund 4 Mill. neuen Arbeitskontrakten mit Übergang aus Arbeitslosigkeit in Arbeit pro Jahr (6 ½ Mill. neue Kontrakte) mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeitsdauer von gut 5 Monaten, ist verständlich, daß die sog. Millionen-Arbeitslosigkeit unser gesellschaftliches System nicht sprengte, was viele von uns in den sechziger Jahren wohl für einen statistischen Bestand von über 2 Mill. Arbeitslosen vermutet hätten. Diese „Kurzzeitarbeitslosen" signalisieren natürlich den oben erwähnten Arbeitsplatzmangel und können zur Zielgruppe von allgemeiner Beschäftigungspolitik mit geeigneten Differenzierungen gemacht werden.

Die 700 000 Langzeitarbeitslosen mit mehr als einjähriger Arbeitslosigkeitsdauer aber sind eher Zielgruppe von Sozialpolitik, erfordern in der Regel auf die Person zugeschnittene Betreuung, Requalifizierung und Vermittlung. Übergänge können fließend sein, trotzdem ist es nicht hilfreich, beide Gruppen von Arbeitslosen in einen Begriff von Massenarbeitslosigkeit zusammenzufassen: Gerade in Ansehung dieser Tatsache aber sollte für uns alle gelten: Jede Maßnahme, die auch nur kleine Beschäftigungserfolge zu erbringen verspricht, ist ernsthaft zu prüfen und zu versuchen. Ebenso wie eine monokausale Erklärung der Arbeitslosigkeit nicht ausreicht, ist keine Patentlösung für die Beschäftigungsprobleme in Sicht, sie erfordern internationale, nationale, regionale, kommunale bis zu individuellen Anstrengungen. Herr Kloten hat uns Montag aufgefordert, die gegenwärtigen Verhältnissen adäquate Geldlehre zu entwickeln, für die Beschäftigungstheorie und Politik bleibt ähnlich viel zu tun.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schlußansprache

Von *Gernot Gutmann*, Köln

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nachdem Herr Scherf mit seinem zusammenfassenden Referat die Podiumsdiskussion eingeleitet hat und in dieser Diskussion die verschiedenen Standpunkte noch einmal deutlich geworden sind, wäre es zweifellos verfehlt, um nicht zu sagen vermessen, wenn ich nun den Versuch wagen würde, erneut eine Zusammenfassung der Tagungsergebnisse zu geben. Das einzige, was ich hierzu noch sagen kann, ist dieses: Ich habe aus den Referaten und Diskussionen der letzten 2 ½ Tage viel gelernt. Darüber hinaus beschränke ich mich auf einige Worte des Dankes.

Ein besonderer Dank gilt Herrn Scherf und den Mitgliedern der wissenschaftlichen Vorbereitungskommission für die Monate währende große Mühe, der sie sich unterzogen haben, um der Tagung ihr wissenschaftliches Profil zu verleihen, sowie allen Referenten und Diskussionsleitern. Was wäre eine solche Tagung ohne sie? — Herrn Kromphardt und Herrn Schellhaaß danke ich nochmals für die örtliche Vorbereitung. Ich glaube, daß das Rahmenprogramm, das Sie für uns vorbereitet haben, dazu verholfen hat, daß die Tagungsteilnehmer und ihre Begleitung Berlin in sehr guter Erinnerung behalten werden. — Einen herzlichen Dank sage ich auch Herrn Dr. Klein und den Mitarbeitern unserer Geschäftsstelle für ihren Einsatz. Welches Maß an Arbeitsleistung mit der organisatorischen Vorbereitung und Durchführung einer solchen Jahrestagung verbunden ist, kann wohl nur ermessen, wer das tagtäglich unmittelbar miterlebt. Für evtl. aufgetretene kleinere Pannen übernehme ich gerne selbst die Verantwortung.

Mein Dank gilt ferner Herrn Senator Turner und dem Senat der Stadt Berlin für die freundliche Begrüßung, die uns zuteil wurde, und für den Empfang, den man für uns ausgerichtet hat. Der Technischen Universität Berlin und ihrem Präsidenten sei herzlich dafür gedankt, daß wir die Hörsäle und die sonstigen Räume beanspruchen durften sowie dafür, daß die Pressestelle der Technischen Universität die Pressekonferenz vom Montag so sorgfältig vorbereitet und mitgestaltet hat.

Dem Präsidenten der Landeszentralbank, Herrn Dr. Hiß, danke ich für die Gastfreundschaft, die er am Sonntag dem erweiterten Vorstand gewährt hat und den Herren Simon und Thamm für den Empfang durch den Verlag Duncker & Humblot, der in den Räumen der Landeszentralbank für die Referenten und für die Diskussionsleiter am Sonntag stattfand. — Dank schulde ich auch allen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

jenen Personen und Institutionen, die uns finanzielle Unterstützung haben zukommen lassen. Aus den Mitgliedsbeiträgen alleine wären die Kosten einer solchen Veranstaltung nicht zu decken.

Ich schließe hiermit die Jahrestagung 1987 des Vereins für Socialpolitik, wünsche allen Teilnehmern eine gute Heimkehr und sage Auf Wiedersehen in Freiburg im Oktober des kommenden Jahres.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Anhang

Mitglieder der wissenschaftlichen Vorbereitungsgruppe, Arbeitskreisleiter, Referenten und Teilnehmer der Podiumsdiskussion.

a) Kommission zur wissenschaftlichen Vorbereitung

Professor Dr. Dr. Harald Scherf (Vorsitzender)
Universität Hamburg

Professor Dr. Eduard Gaugler
Universität Mannheim

Professor Dr. Harald Gerfin
Universität Konstanz

Professor Dr. Hugo Kossbiel
Universität Hamburg

Professor Dr. Bernhard Külp
Albert-Ludwigs-Universität, Freiburg i. Br.

Professor Dr. Olaf Sievert
Universität des Saarlandes, Saarbrücken

Professor Dr. Josua Werner
Universität Hohenheim, Stuttgart

b) Arbeitskreisleiter

Prof. Dr. Hans Jürgen Ramser, Konstanz

Prof. Dr. Josua Werner, Hohenheim

Prof. Dr. Berhard Külp, Freiburg i. Br.

Prof. Dr. Philipp Herder-Dorneich, Köln

Prof. Dr. Gerold Krause-Junk, Hamburg

Prof. Dr. Eduard Gaugler, Mannheim

Prof. Dr. Eva Bössmann, Köln

c) Podium

Prof. Dr. Heinz König, Mannheim
Dr. Ursula Engelen-Kefer (Bundesanstalt für Arbeit)

Prof. Dr. Hugo Kossbiel, Hamburg

Dr. Klaus-Peter Krause (Frankfurter Allgemeine Zeitung)

Prof. Dr. Hans-Jürgen Krupp, Berlin

David Marsh (The Economist)

Prof. Dr. Dr. Harald Scherf, Hamburg

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Prof. Dr. Olaf Sievert, Saarbrücken

Dr. Hans Tietmeyer (Bundesministerium der Finanzen)

d) Referenten

Aschinger, Gerhard, Prof. Dr., Universität Fribourg

Baethge, Martin, Prof. Dr., Georg-August-Universität Göttingen

Berthold, Norbert, PD Dr., Albert-Ludwigs-Universität Freibg. i. Br.

Börsch-Supan, Axel, Prof. Dr., Universität Dortmund

Brinkmann, Christian, Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg

Engelbrech, Gerhard, Dr., Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg

Flassbeck, Heiner, Dr., Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

Franz, Wolfgang, Prof. Dr., Universität Stuttgart

Gaugler, Eduard, Prof. Dr., Universität Mannheim

Geißler, Erich E., Prof. Dr., Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Kirchgässner, Gebhard, Prof. Dr., Universität Osnabrück

Klages, Helmut, Prof. Dr., Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer

Klauder, Wolfgang, Dr., Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg

Klaus, Joachim, Prof. Dr., Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Kleinhenz, Gerhard, Prof. Dr., Universität Passau

Kloten, Norbert, Prof. Dr. Dr. h.c., Landeszentralbank in Baden-Würtemberg, Stuttgart

Kromphardt, Jürgen, Prof. Dr., Technische Universität Berlin

Landmann, Oliver, PD Dr., Albert-Ludwigs-Universität Freiburg i. Br.

Lipp, Ernst-Moritz, Dr., Dresdner Bank AG, Frankfurt a. Main

Matthes, Heinrich, Dr., Europäische Gemeinschaften, Brüssel

Meyer-Dohm, Peter, Prof. Dr., Dr. h.c., Volkswagen AG, Wolfsburg

Nowotny, Ewald, Prof. Dr., Wirtschaftsuniversität Wien

Pommerehne, Werner W., Prof. Dr., Freie Universität Berlin

Riese, Hajo, Prof. Dr., Freie Universität Berlin

Rothschild, Kurt W., Prof. Dr., Universität Wien

Sadowski, Dieter, Prof. Dr., Universität Trier

Schneider, Johannes, PD Dr., Universität Regensburg

Siebert, Horst, Prof. Dr., Universität Konstanz

Vaubel, Roland, Prof. Dr., Universität Mannheim

Vilks, Arnis, Dr., Universität Hamburg

Vogt, Winfried, Prof. Dr., Universität Regensburg

Weck-Hannemann, Hannelore, Dr., Universität Konstanz

Wiegard, Wolfgang, Prof. Dr., Universität Regensburg

Zimmermann, Klaus F., Prof. Dr., Universität Mannheim

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-46513-2 | Generated on 2025-11-01 02:34:01
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/