
Zurück zur Vollbeschäftigung – aber wie? *

Herbert Walther

1. Einleitung

Der – scheinbar – unaufhaltsame Anstieg der Arbeitslosigkeit in Westeuropa während der letzten beiden Jahrzehnte stellt ein in vielfacher Hinsicht ungemein beunruhigendes Phänomen dar. Dabei treten – in einer in historischen Maßstäben noch immer einzigartig wohlhabenden Gesellschaft – die rein wirtschaftlichen Aspekte einer Verschwendung menschlicher Ressourcen in den Hintergrund gegenüber den politischen Gefährdungen unserer demokratischen und wohlfahrtsstaatlichen Institutionen. Ein Fortschreiben dieser Entwicklungen würde mit Sicherheit früher oder später ernsthafte Zerfallserscheinungen der prekären europäischen Einigungsbestrebungen nach sich ziehen – mit all den gefährlichen Folgen, die ein Wiedererwachen nationalistischer Strömungen in Wirtschaft und Gesellschaft anrichten kann. Darüber hinaus zeichnet sich nun auch in Österreich eine deutliche Verschiebung des Spektrums der Betroffenen durch Arbeitslosigkeit aus dem Segment der gering bis schlecht qualifizierten Arbeitskräfte zu höher qualifizierten ab. Aus einer diffusen, für populistische Strömungen anfälligen Protesthaltung ohne wirkliche Stoßkraft kann unter diesen Umständen ein gefährliches Radikalisierungspotential entstehen.

Konnte der Anstieg der Arbeitslosigkeit im Gefolge der ersten beiden Ölshocks noch als vorübergehender Spuk gedeutet werden, so steht nach zwanzig Jahren der theoretischen und empirischen Studien wohl für jeden Beobachter fest, daß dem nicht so ist. Arbeitslosigkeit ist – *in Europa* – ein brennendes Dauerproblem geworden. Es kann kein wirkli-

* Für wertvolle Hinweise danke ich Th. Grandner und M. Zagler.

cher Trost sein, wenn hellseherische Beobachter schon vor zwanzig Jahren (1) vor solchen Entwicklungen gewarnt und auf die Mitverantwortung auch jener Ökonomen verwiesen haben, die durch wissenschaftlich verbrämte Umdeutung *unfreiwilliger* Arbeitslosigkeit in ein *freiwilliges* Verhalten der Arbeitsanbieter mitgeholfen haben, das wirtschaftspolitische Immunsystem zur Abwehr solcher Entwicklungen weitgehend auszuschalten. Zwar ist die sachliche Kritik Rothschilds (1978) an den orthodoxen Positionen in einzelnen Punkten nicht mehr ganz aktuell: so ist die naive Leugnung der theoretischen Möglichkeit *unfreiwilliger* Arbeitslosigkeit in der orthodoxen Markttheorie nicht mehr wirklich notwendig, seit über eine breite Palette von neoklassischen Marktversagensargumenten auf der Basis der *Transaktions- und Informationskostenökonomie* unfreiwillige Arbeitslosigkeit partiell auch als *Gleichgewichtsphänomen* in die herrschende Theorie integriert werden konnte. Optimistische Beobachter mögen dies als einen bescheidenen Fortschritt in Richtung einer realistischeren Betrachtungsweise der Welt ansehen. Gleichwohl eignen sich diese Ansätze bestenfalls, um ein geringes Niveau unfreiwilliger Gleichgewichtsarbeitslosigkeit zu erklären, den von Zyklus zu Zyklus zu beobachtenden Anstieg der Dauerarbeitslosigkeit in Europa zum Beispiel über Effizienzlohnmodelle erklären zu wollen, halte ich für ein hoffnungsloses Unterfangen.

Bedauerlicherweise lassen sich aus den neoklassischen Theorien der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit auch wenig bis gar keine *konstruktiven* wirtschaftspolitische Ansätze in Richtung eines besseren Umganges mit dem Phänomen unfreiwilliger Arbeitslosigkeit ableiten.

Der zweifellos gegebene Mißbrauch der orthodoxen Gleichgewichtstheorie für apologetische und politische Zwecke der Bagatellisierung des Arbeitslosigkeitsproblems und der einseitigen Schuldzuweisungen darf jedoch meines Erachtens nicht dazu verleiten, die Markttheorie als Instrument der Analyse langfristiger Bestimmungsfaktoren von Produktion und Beschäftigung einfach zur Seite zu schieben. Es kommt vielmehr darauf an zu erklären, wie in historisch gewachsenen institutionellen und sozialen Rahmenbedingungen vor dem Hintergrund einer Vielzahl von Marktunvollkommenheiten konkrete Ausformungen von Transaktionsbeziehungen auf den verschiedenen Märkten resultieren, welche in ihrem Zusammenspiel zum Beispiel am europäischen Arbeitsmarkt unfreiwillige Dauerarbeitslosigkeit generieren.

Ich beeile mich jedoch hinzuzufügen, daß meine Ziele im folgenden bedeutend bescheidener sind. Ich möchte den Rahmen dieser Arbeit nützen, um in knapper Form meine persönliche, durch *subjektive* Einschätzungen (und Vorurteile) geprägte Auffassung darzulegen, welcher Art die Hauptursachen der gegenwärtigen Beschäftigungsmalaise in Europa sind und welche Schlußfolgerungen aus der Sicht der Wirtschaftspolitik und aus der Sicht der gewerkschaftlichen Lohn- und Arbeitszeitpolitik (nicht!) gezogen werden sollten. Ich werde mich jedoch nicht mit der primär definitorischen Frage beschäftigen, ab wann ein Zustand der Vollbeschäftigung herrscht, weil wir

- von einem solchen Zustand meilenweit entfernt sind und unser Ziel daher realistischerweise „mehr Beschäftigung“ (nicht Vollbeschäftigung) lauten sollte; und
- die Partizipationsrate mit Sicherheit noch beträchtlich gesteigert werden könnte.

Selbstverständlich wird die Partizipationsrate am Arbeitsmarkt von einer Vielzahl von Faktoren bestimmt (2). Es kann jedoch m. E. kein Zweifel daran bestehen, daß eine langanhaltende relativ günstige Arbeitsmarktentwicklung (wie in den USA oder in Skandinavien während der achtziger Jahre) das Potential in sich birgt, aufgrund der dadurch entfalteten „Sogwirkungen“ ansehnliche Steigerungen der Partizipationsraten zu induzieren. Angesichts der geringen Partizipationsraten in Österreich (etwa im Vergleich zu jenen in den skandinavischen Ländern oder in den USA) läßt sich jedenfalls *prima vista* ein beträchtliches, weit über die offiziellen Arbeitslosenquoten hinausgehendes Ausmaß an potentieller Unterbeschäftigung vermuten. Es ist daher *auch* zu erwarten, daß ein stärkeres Wachstum der Beschäftigung in der Zukunft, sollte es möglich sein, nicht primär auf die Arbeitslosenquote, sondern viel eher auf die Partizipationsrate wirken würde, wie dies ja auch in vergangenen Episoden bereits angeklungen ist.

Generell sollte – so seltsam es angesichts der Brisanz des Problems der Arbeitslosigkeit klingen mag – unsere wirtschaftspolitische Hauptzielrichtung nicht die „Bekämpfung von Arbeitslosigkeit“ sondern die „*Schaffung von mehr Beschäftigung*“ sein. Manchen mag dies als terminologischer Sophismus erscheinen, ist doch – normalerweise – mit der Erweiterung von Beschäftigungschancen auch ein Abbau von Arbeitslosigkeit verbunden. Unser Blickwinkel hat jedoch den Vorteil, daß wir uns in der Diskussion auf jene spezifischen Barrieren konzentrieren, die unter den besonderen Bedingungen europäischer Arbeitsmärkte einer kräftigeren (marktorientierten!) *Beschäftigungsexpansion* im Wege stehen, und nicht auf Maßnahmen, die unter dem Titel „aktive Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit“ zu einem guten Teil bloß der kostspieligen Verwaltung und Umverteilung von Arbeitslosigkeit dienen. (Womit ich nicht bestreiten will, daß auch solche Maßnahmen gelegentlich besser sein können, als die Hände in den Schoß zu legen).

Arbeitslosigkeit kann, so trivial dies klingen mag, auf Dauer nur dadurch bekämpft werden, daß über eine hinreichend kräftige Beschäftigungsexpansion jene Sogwirkung erzeugt wird, die auch bislang aus den verschiedensten Gründen von der Teilnahme am Arbeitsmarktgeschehen ausgeschlossene Individuen erfaßt. Im Gegensatz dazu laufen Aktionen, die nur das vordergründige Ziel haben, möglichst rasch „Arbeitslose unterzubringen“, Gefahr, über „*dead weight*“ und „Substitutionsprozesse“ in reiner Umverteilung des Mangels zu enden.

Ich möchte im folgenden zunächst – mittels einer sehr einfachen Methodologie – einige stilisierte Fakten eines spezifischen Ländervergleichs zwischen Österreich, Deutschland und den USA herausarbeiten, die meinen subjektiven „Vorurteilen“ etwas mehr Plausibilität verleihen

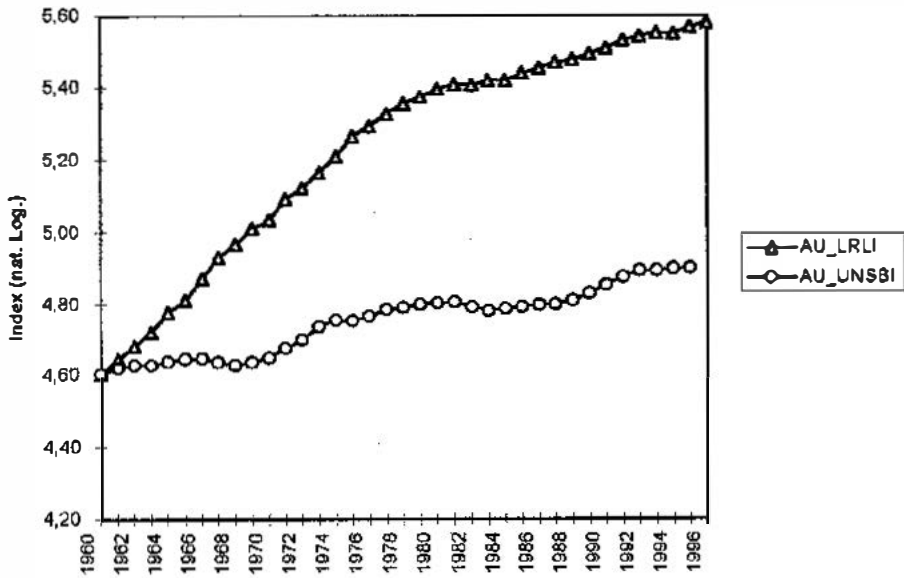
sollen. Ich bekenne mich dabei zu einem undogmatischen, pragmatischen Eklektizismus. Unter langfristigen Aspekten (sprich: über einen Zeitraum von dreißig Jahren) schätze ich orthodoxe Ansätze durchaus als nützliche Orientierungspunkte und bin der Meinung, daß wir in bestimmten Fragen nach genauer Prüfung der Anwendungsbedingungen auch wirtschaftspolitische Weichenstellungen (zum Beispiel in der Lohnpolitik, möglicherweise auch in selektiven ordnungspolitischen Fragen) vornehmen sollten, wie sie sich (nicht nur – aber auch) aus orthodoxen markttheoretischen Ansätzen ableiten lassen. Dies, obwohl ich weder das grenzenlose Vertrauen in die kurzfristige Anpassungsfähigkeit und Stabilität einer Laissez-faire-Wirtschaft teile, das manche Neoklassiker ausweist, noch staatliche Regulierungen oder Umverteilungspolitik für Leviathanische Übel, sondern als notwendige Elemente einer sozialen Marktwirtschaft schätze.

2. Einige „stilisierte Fakten“, deren Diskussion wir uns stellen müssen

Abb. 1 und Abb. 2 zeigen langfristige empirische Zusammenhänge zwischen dem Wachstum der Reallöhne und dem Wachstum der Zahl der unselbständig Beschäftigten in Österreich und in den USA, welche geeignet scheinen, in Standardlehrbüchern der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie Aufnahme zu finden. Die „Spiegelbildlichkeit“ der Entwicklung ist frappant. Während in den USA über den gesamten Zeitraum seit 1960 die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer stark, die Reallöhne („Reallohn“ = Lohnquote x reales Bruttoinlandsprodukt zu Faktorkosten/Unselbst. Besch.) nur schwach gestiegen sind, verlief die Entwicklung in Österreich genau umgekehrt.

Werfen wir einen Blick auf die Beziehung zwischen Reallohnentwicklung (AU_LLRI bzw. US_LLRI) und Entwicklung der Arbeitsproduktivität (AU_LPRI bzw. US_LPRI) in Österreich und in den USA (Abb. 3 und Abb. 4), so erkennen wir, daß in beiden Ländern langfristig die Reallöhne annähernd im Einklang mit der Arbeitsproduktivität gestiegen sind. In den USA war der Zusammenhang jedoch über den gesamten Zeitraum etwas enger als in Österreich. Darüber hinaus gab es in den USA – anders als in Österreich – auch Perioden fallender Reallöhne. In den USA ist ein „Reallohnschock“ im Sinne einer stark verzögerten Anpassung an niedrigere Wachstumsraten der Arbeitsproduktivität in den späten sechziger Jahren zu erkennen, in Österreich folgt eine ähnliche Entwicklung in den siebziger Jahren. Seit Anfang der achtziger Jahre steigen die Reallöhne in Österreich wieder deutlich schwächer als die Arbeitsproduktivität, die realen Lohnstückkosten (bzw. die Lohnquote) sinken tendenziell.

Auffallend und m. E. mit einer simplen „Catching-up“-Hypothese, aber auch mit einfachem „Reallohndruck“ nicht wirklich erklärbar, ist der dramatische Unterschied im Wachstum der Arbeitsproduktivität

Abbildung 1:**Reallohn und unselbständige Beschäftigung in Österreich**

Quelle von Abbildung 1 bis 17: ●EC●-Datenbank, eigene Berechnungen.

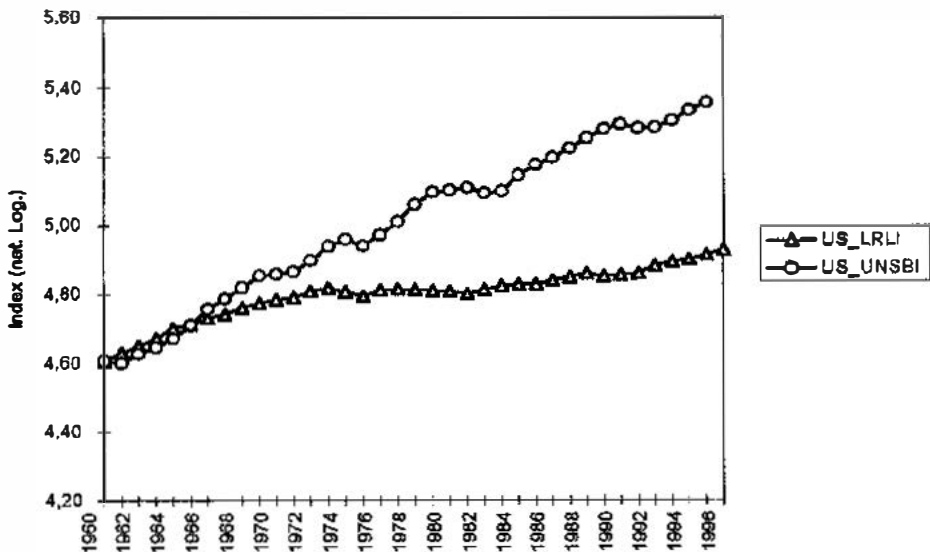
Abbildung 2:**Reallohn und unselbständige Beschäftigung in den USA**

Abbildung 3:

Reallohn und Arbeitsproduktivität in Österreich

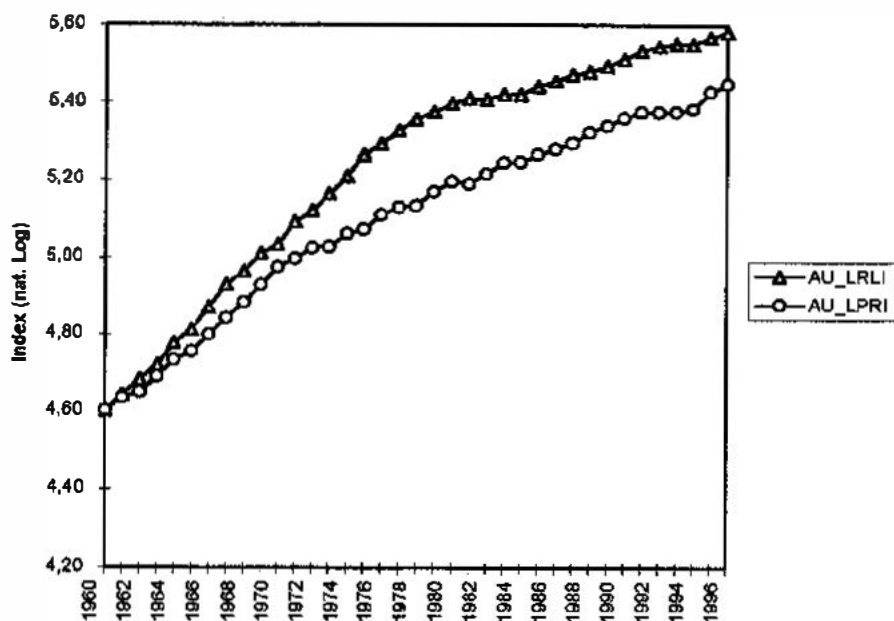
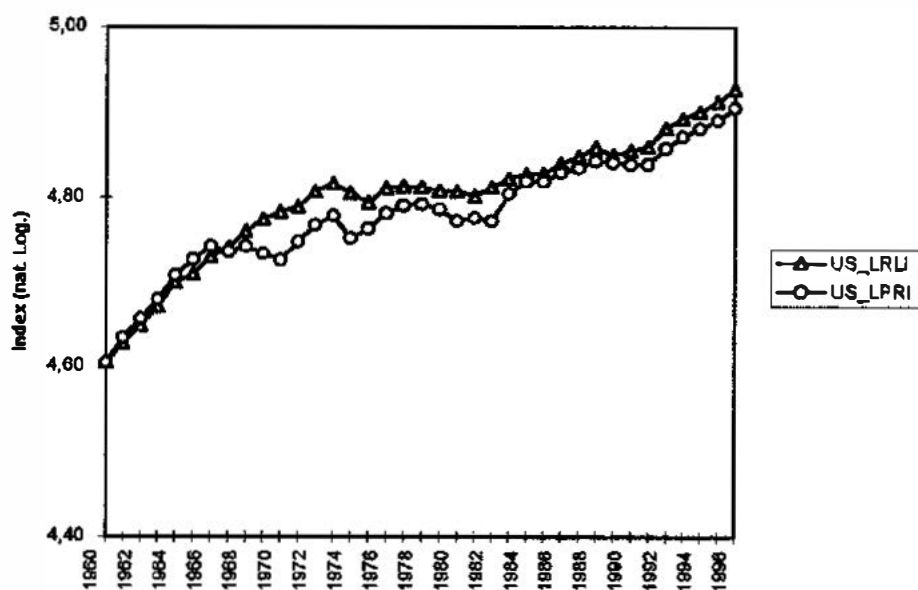


Abbildung 4:

Reallohn und Arbeitsproduktivität in den USA



zwischen Österreich und den USA über den gesamten Zeitraum seit dem Jahre 1960! Ich werde auf diesen Aspekt weiter unten noch einmal eingehen.

Abb. 5 und Abb. 6 zeigen ergänzend, daß in Deutschland die Entwicklung von Reallohn und unselbständiger Beschäftigung auf der einen Seite, von Reallohn und Arbeitsproduktivität auf der anderen Seite im Zeitraum 1960–1995 weitgehend ähnlich wie in Österreich verlief – sieht man vom deutlichen Bruch in den Zeitreihen aufgrund der deutschen Vereinigung ab.

Selbstverständlich lassen sich diese Bilder auf die unterschiedlichste Weise interpretieren.

3. Eine neoklassische Interpretation

Eine mögliche *neoklassische Interpretation* liegt auf der Hand: hohe Investitionsbereitschaft (relativ niedrige Realzinsen plus Investitionsförderung des Staates) in Verbindung mit einer relativ hohen Sparquote führten in Österreich zu einem raschen Prozeß des „*capital deepening*“, durch den die Arbeitsproduktivität markant gesteigert werden konnte. Dieser Prozeß war zunächst nur ein reiner „*Catching-up*“-Prozeß, mag jedoch später durch einen gewissen Lohndruck in der Vollbeschäftigungsphase Ende der sechziger und Anfang der siebziger Jahre verstärkt worden sein – anfänglich noch ausgelöst von zunehmender Knappheit an Arbeitskräften. Im Vergleich zum Basisjahr 1960 konnte allerdings die

Abbildung 5:

Reallohn und unselbständige Beschäftigung in Deutschland

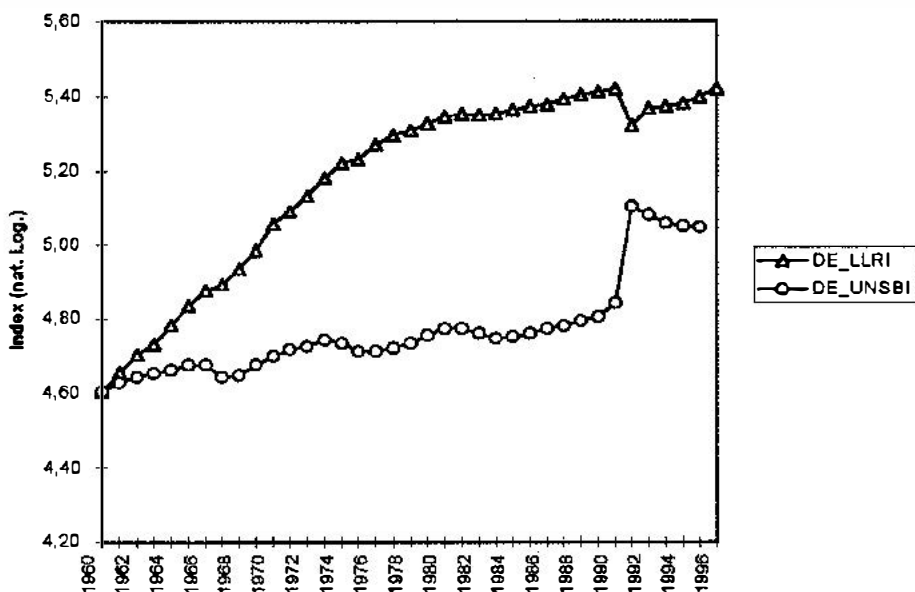
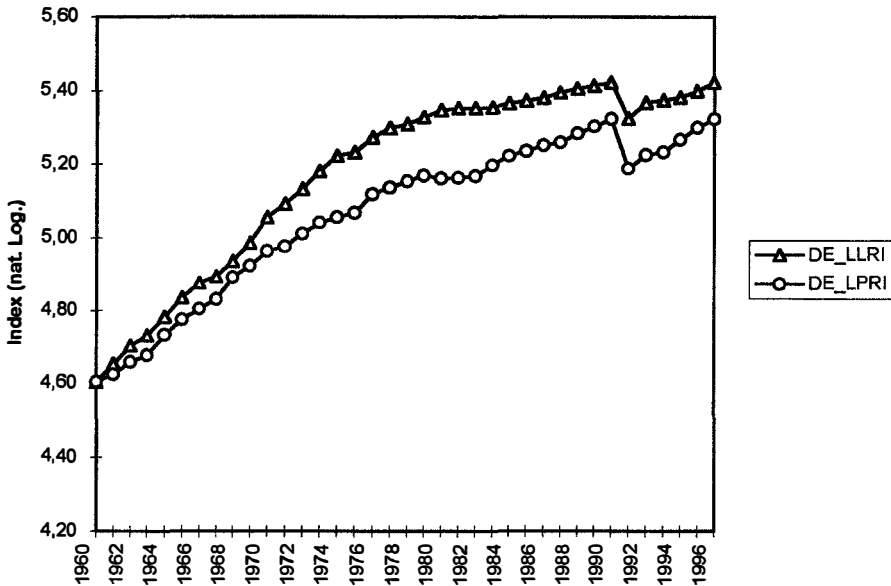


Abbildung 6:

Reallohn und Arbeitsproduktivität in Deutschland



Steigerung der Arbeitsproduktivität (wie man in Abb. 3 sehen kann) nicht über den gesamten Zeitraum mit der Steigerung der Reallohne Schritt halten. Vor allem in den siebziger Jahren stieg der Reallohn etwas rascher als die Arbeitsproduktivität, und dies, so würde ein eingefleischter Neoklassiker wohl argumentieren, läutete eine Periode schwächeren Beschäftigungswachstums Anfang der achtziger Jahre ein.

In den achtziger Jahren kam es durch die Öffnung der Kapitalmärkte und den – von den USA ausgehenden – „Realzinsschock“ zu einem Phänomen, das sich aus einzelwirtschaftlicher Perspektive innerhalb der gesamten Rahmenbedingungen wahrscheinlich als das berühmte „Standortproblem“ präsentiert: Eine plötzliche Erhöhung der Realzinsen wirkte (in Verbindung mit relativer *Reallohnrigidität nach unten*) bei einer – aus dem vergangenen Investitionsboom ererbten – hohen Kapitalaustattung pro Kopf im Prinzip wie ein *negativer Angebotsschock* (nicht nur auf Österreich, sondern auf alle europäischen Volkswirtschaften). In einer neoklassischen Traumwelt hätten die sprunghaft gestiegenen Realzinsen theoretisch nur den Prozeß des „*Capital deepening*“ und damit auch das Wachstum der Arbeitsproduktivität (vorübergehend) bremsen dürfen. Wenn bloß die Reallohne diesen Kostenschock durch einen entsprechenden Rückgang flexibel absorbiert hätten und wenn gleichzeitig der Rückgang der inländischen Absorption durch eine entsprechende Ausweitung der Nettoexporte (verbunden mit einer realen Abwertung der heimischen Währung) kompensiert worden wäre, hätte Vollbeschäftigung erhalten bleiben können.

Tatsächlich waren – unter europäischen Arbeitsmarktbedingungen mit ihren „regulatorischen Inflexibilitäten“ und dem viel stärkeren Organisationsgrad der Gewerkschaften nicht ganz unvorhersehbar – die Reallöhne in dieser schwierigen Anpassungsfunktion überfordert und die achtziger Jahre sahen (nicht nur in Österreich, sondern in vielen europäischen Ländern) einen deutlichen Anstieg der Dauerarbeitslosigkeit.

Eine gravierende Folge der Phase hoher Realzinsen war (neben der generellen Schwächung der Investitionsbereitschaft und einer aufgrund sinkender realer Wachstumsraten schärfer werdenden intertemporalen Budgetbeschränkung für den Fiskus) *die finanzielle Behinderung der Erneuerung des Kapitalstocks – die ja auch über die Neugründung von Firmen erfolgt*. Nur über eine längere, durch keinen konjunkturellen Rückschlag unterbrochene Aufschwungphase können ja neu gegründete Firmen ausreichend „Speck“ anlegen, um den nächsten Konjunkturabschwung zu überleben.

Die schwächere Beschäftigungsentwicklung in dieser Phase in Europa gegenüber jener in den USA hatte wohl die Ursache, daß in den USA in dieser Zeitspanne ein gewaltiges „*Deficit-spending*“ des Staates und eine etwas raschere Bereinigung der Bilanzstrukturen (unter teilweise exzessiver Ausnützung von *Leverage*-Effekten) durch Firmenkonzentrationen und -umstrukturierungen die Basis für einen lang anhaltenden Aufschwung setzte. Generell waren – laut Standardinterpretation – flexiblere Reallöhne, weniger Arbeitsmarktregulierung, geringere und befristete Unterstützungen im Arbeitslosigkeitsfall wichtige Bedingungen dafür, daß in den USA aus der hohen Arbeitslosigkeit des Jahres 1982 keine Dauerarbeitslosigkeit werden konnte.

Läßt sich dieser neoklassischen Schulweisheit – in vielen OECD-Berichten in unterschiedlichen Abwandlungen vertreten – etwas abgewinnen?

Ich meine, daß in einer sehr, sehr langfristigen Perspektive einige der Aspekte, die in der neoklassischen Standardinterpretation enthalten sind, vor allem vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Erfahrungen in Europa und in den USA, einen hinreichend hohen Grad an Plausibilität haben, um zumindest ernstgenommen zu werden. Gleichwohl lassen sich, wie ich im folgenden argumentieren werde, auch ganz andere Geschichten erzählen, die zu weitgehend unterschiedlichen wirtschaftspolitischen Schlußfolgerungen führen.

Die wirtschaftspolitischen Schlußfolgerungen aus dem neoklassischen Modellansatz sind jedenfalls ebenso einfach wie stringent:

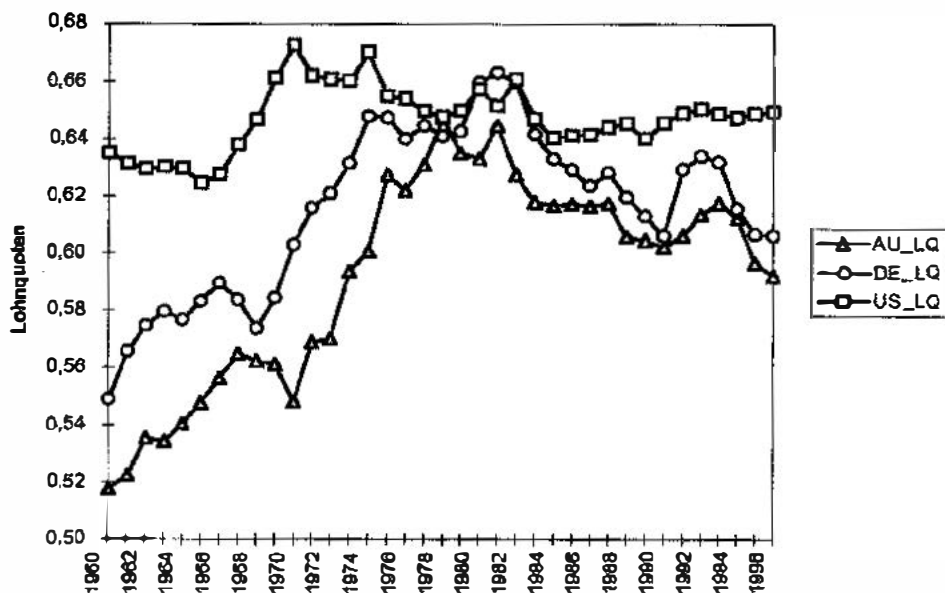
Wenn wir *langfristig* ein rascheres Wachstum an Beschäftigung haben wollen, müßten wir in Zukunft ein geringeres Wachstum der Arbeitsproduktivität und damit auch ein deutlich schwächeres Reallohnwachstum als in der Vergangenheit akzeptieren. Die Wege, auf denen eine derartige Anpassung erreicht werden kann, sind vielfältig. Ein zentraler Baustein müßte jedoch die Brechung von „*Insider*“-Macht im Lohnverhalten sein: Flexibleres Arbeitsrecht (vom Kündigungsschutz bis zu den Arbeitszeit-

regulierungen) und generell „mehr Markt am Arbeitsmarkt“ werden als Patentrezepte gepriesen, um jene Lohnzurückhaltung zu induzieren, die für ein kräftigeres Beschäftigungswachstum notwendig wäre (3).

Ein derartiger Prozeß erfordert aber – darüber sind sich alle einig – enorme politische Geduld. Im konkreten Falle Österreichs würde diese Geduld wohl noch zusätzlich strapaziert, weil die unmittelbaren Wirkungen eines schwächeren (stärkeren) Reallohnwachstums in Österreich – anders als in den USA – sich anscheinend eher in Änderungen der Lohnquote und nicht in einem Wachstum der Beschäftigung niederschlagen (4). Dies ist *auch* an der Lohnquotenentwicklung zu erkennen: Während die Lohnquote in den USA außerordentlich stabil ist, steigt und fällt sie in Deutschland und Österreich weitgehend parallel zur Entwicklung der Reallohne.

Abbildung 7:

Lohnquoten in den USA, Deutschland und Österreich



Neben Geduld braucht man also auch einen starken Glauben an die langfristige Plausibilität der neoklassischen Reaktionsmuster, denn es gibt auch gute Argumente für eine etwas andere Interpretation der beobachtbaren Zusammenhänge:

4. Eine „etwas andere“ Interpretation

Dazu einige empirische Vorbemerkungen:

Freeman (1995) hat nachgewiesen, daß der Reallohn männlicher Arbeitnehmer in Deutschland im niedrigsten Dezil der Einkommensverteilung

lung – zu Kaufkraftparitäten berechnet – heute bereits doppelt so hoch ist wie jener der gleichen Populationsgruppe in den USA. Außerdem ist die Lohnrelation zwischen Arbeitnehmern im höchsten Dezil gegenüber jenen im niedrigsten Dezil in Deutschland etwa konstant und auf dem Niveau von 2,3. Im Vergleich dazu beträgt sie 3,3 in Großbritannien und 5,6 in den USA. In den beiden letztgenannten Ländern ist dieses Ungleichheitsmaß darüber hinaus in einem weiteren Anstieg begriffen! Gleichwohl ist die relative Arbeitslosenquote in der niedrigsten Qualifikationsstufe in Deutschland nicht höher als in den USA!

Nickell (1995) versucht in seiner Arbeit, den Ursachen für dieses Phänomen auf den Grund zu gehen, und er findet sie in der besseren allgemeinen und beruflichen Ausbildungsqualität, welche das deutsche Schulsystem im unteren und zum Teil auch noch im mittleren Bildungssegment vermittelt. Er zitiert eine Reihe von vergleichenden Studien (5), welche zeigen, daß das Niveau der vermittelten Qualifikation in verschiedenen Fächern (z. B. in Mathematik) vor allem für Schüler im unteren Begabungsintervall in Deutschland deutlich höher ausfällt als in Großbritannien oder in den USA. Andererseits schneidet der durchschnittliche Schüler der britischen „Grammar school“, welche dem Bereich der höheren Schulbildung zuzurechnen ist und nur von 15% der Schüler besucht wird, im Durchschnitt etwas besser ab, als der Schüler eines deutschen Gymnasiums.

Das deutsche (und daher vermutlich auch das österreichische) Schulsystem scheint daher eine egalitäre Verteilung des Humankapitals zu produzieren als das angelsächsische System und „*is very much geared to maintaining high standards for the bottom half of the ability range*“ (6).

Prais et al. (1989) haben in einer komparativen „*matched plant*“-Studie zwei in den meisten Dimensionen vergleichbare Hotelketten in Großbritannien und Deutschland einander gegenübergestellt. Beide Ketten haben einen nahezu identischen Auslastungsgrad (54% in Großbritannien und 57% in Deutschland) und – was noch wichtiger scheint – weitgehend identische Sachkapitalausstattung. In beiden Ländern beschäftigen Hotels viel „Zimmerpersonal“, das im allgemeinen ins untere Dezil der Lohnverteilung fällt. In Deutschland sind die in den Hotels beschäftigten Arbeitnehmer jedoch zu 35% Abgänger von Fremdenverkehrsfachschulen und ähnlichen Ausbildungsstätten im Vergleich zu nur 15% in Großbritannien. Das Ergebnis des Produktivitätsvergleichs ist erstaunlich: Die Durchschnittsproduktivität in deutschen Hotels ist deutlich höher als in britischen. In deutschen Hotels werden 0,25 Personen pro Übernachtung beschäftigt – im Vergleich zu 0,49 in Großbritannien. Diese höhere Produktivität wird von Prais et al. darauf zurückgeführt, daß besser ausgebildete Angestellte die Arbeit des sonstigen Personals besser zu organisieren imstande sind.

Kasuistische Evidenz dieser und ähnlicher Art scheint zu belegen, daß dem Humankapitalfaktor in der Erklärung der unterschiedlichen *Niveaus* von Arbeitsproduktivität in einer Momentaufnahme erhebliche, weithin unterschätzte Bedeutung zukommt. Wenn dem aber so ist, wes-

halb sollten wir nicht einen noch radikaleren Schritt wagen und die zentrale These der Neuen Wachstumstheorie (7) aufgreifen, wonach auch die Arbeitsproduktivitätsfortschrittsrate von der Humankapitalausstattung mitbestimmt sein kann?

In technischer Hinsicht argumentiert die Neue Wachstumstheorie über ein einleuchtendes „Externalitätsargument“: Ein einfaches Beispiel wäre jenes, daß Wissen, welches in einer konkreten Firma gewonnen wird, nicht geheim bleibt, so daß auch andere Firmen davon profitieren. Dann hängt der gesamtwirtschaftliche Output nicht nur von privaten Inputs ab, sondern auch vom aufsummierten Bestand des gesamten akkumulierten Wissens in der Volkswirtschaft. Es gibt allerdings in Wahrheit eine Vielzahl von Mechanismen, durch die auch auf betrieblicher Ebene derartige „Externalitäten“ die Produktivität erhöhen können. Jeder gute Personalchef weiß, daß eine „Mischung“ aus verschiedenen komplementären Talenten produktiver ist als ein „Eintopf“ aus „geklonten“ Subjekten. Fähigkeiten addieren sich nicht, sie können sich unter bestimmten Voraussetzungen „multiplizieren“. Noch wichtiger ist jedoch m. E. die Beobachtung, daß die *Entwicklung* und *Durchsetzung* organisatorischer und technischer Neuerungen auf betrieblicher Ebene keine triviale Angelegenheit ist, sondern ein komplexer Prozeß, in dem Lern- und soziale Anpassungsbereitschaft der Individuen eine zentrale Rolle spielen.

Es scheint intuitiv einleuchtend zu sein, daß eine gute primäre Humankapitalausstattung diesen Prozeß enorm erleichtert. Wenn ein Unternehmen z. B. damit konfrontiert ist, eine Entscheidung über „die Wahl der Technik“ zu treffen, dann scheint klar zu sein, daß in einer Welt mit schlechterer Primärausstattung der Arbeitsanbieter eine Aufspaltung komplexerer Tätigkeiten in einfache, leicht erlernbare und kontrollierbare Schritte die bessere Methode ist. „*Job enrichment*“ und „*Job enlargement*“ als Prinzipien der Arbeitsorganisation wird man andererseits dort antreffen, wo die Voraussetzungen für das Fruchtbarwerden firmenspezifischer Ausbildungsinvestitionen höher sind.

Angenommen, es existieren bestimmte kritische Niveaus der Mindestausstattung an Humankapital, ab denen ein sich aufschaukelnder Prozeß der Beschleunigung des Arbeitsproduktivitätsfortschritts einsetzt. Welche Konsequenzen hat dies für die Natur der Arbeitsbeziehungen, für die Wahl der Techniken und die spezifische Rolle von Reallöhnen in diesem Prozeß?

1.) Zunächst scheint klar, daß aufgrund von „Externalitäten“ des Humankapitals *innerhalb* von Firmen unvermeidliche *Unteilbarkeiten* entstehen, welche das Entstehen langfristiger Kontraktbeziehungen zwischen Unternehmer und Arbeitgeber aus dem vitalen Interesse des Unternehmens auf zwanglose Weise erklären können. Wenn ein qualifizierter Arbeitnehmer mit langer Arbeitserfahrung in einem bestimmten Team plötzlich aus diesem Team ausscheidet, kann sich die Produktivität dieses Teams drastisch reduzieren. Nur absolut unqualifizierte Tätigkeit von weitgehend homogenen Arbeitskräften kann man ohne

schwerwiegende Einbußen an Produktivität dem „*Hire and Fire*“-Prinzip aussetzen.

2.) Weiters bedeutet dies, daß gleichsam auf „natürliche“ Weise eine Kluft zwischen „*Insidern*“ und „*Outsidern*“ am Arbeitsmarkt entstehen kann. Diese Kluft entsteht nicht durch Böswilligkeit von privilegierten Arbeitsplatzbesitzern (wie das obskure „*Harassment*“ bei Lindbeck und Snower (1988) andeutet), die sich partout nicht unter Konkurrenz setzen lassen wollen, sondern sie entsteht aus Gründen der „idiosynkratischen“ Qualifikationsstrukturen *innerhalb* des in historischer Zeit gewachsenen Unternehmens. Durch die große Bedeutung der betriebspezifischen Humankapitalausstattung kommt es darüber hinaus zu einer Reduktion der kurzfristigen Substitutionselastizität zwischen Kapital und Arbeit, weil ja jedem neuen Mitarbeiter zunächst relativ lange Einschulungszeiten bevorstehen! Eine Reallohnsenkung würde daher unmittelbar – und wahrscheinlich auch noch über einen längeren Zeitraum – nur zu einer Umverteilung von Renten und nicht notwendigerweise zu einer Mehrnachfrage nach Arbeit führen! (Ich verweise in diesem Zusammenhang nochmals auf das empirische Resultat in Fußnote 4).

3.) Generell führt das Entstehen von Renten dazu, daß Konfliktregulierungsmechanismen und Fragen von Macht und Kontrolle in solchen Unternehmensstrukturen eine ungleich wichtigere Rolle einnehmen. Gewerkschaftliche Interessenvertretungen sind als Gegenmacht auch aus Sicht der Unternehmen (!) notwendig, weil nur dadurch unfaire Wettbewerbsbedingungen vermieden werden können, wie sie entstehen würden, wenn einzelne Unternehmen versuchen, über aggressive Lohnkürzungen ihre Wettbewerbsposition kurzfristig zu verbessern. Da auch der Arbeitnehmer aufgrund seiner „qualifikatorischen Ideosynkrasie“ bis zu einem gewissen Grade Gefangener seiner vergangenen Arbeitsplatzwahl ist, würde er in einer Welt ohne Gewerkschaften in einer monopolistischen Abhängigkeit leben. Bestenfalls könnte er sich auf wohlwollenden Paternalismus verlassen, wenn „sein“ Unternehmen auf dem Markt eine relativ stabile, durch monopolistische Merkmale abgesicherte Position hätte.

Das qualifikationsintensive Arbeitsmarktregime europäischer Prägung hat aber noch eine Reihe von weiteren Merkmalen, die für unsere weiterführenden Fragestellungen von einiger Bedeutung sind.

4.) Exogene (Angebots- oder Nachfrage-) Schocks haben in einer solchen Ökonomie andere Auswirkungen als in einer „*Hire and Fire*“-Ökonomie. Der Grund hiefür ist, daß „Arbeitskräftehorten“ bei einem Nachfragerückgang gleichsam eine Überlebensnotwendigkeit ist, um den langfristig notwendigen Bestand an Humankapital nicht zu gefährden. Arbeit wird zum „quasi-fixen Faktor“. Arbeitslosigkeit entsteht nicht in erster Linie durch partielle Entlassungen, sondern durch blockweise Betriebsschließungen oder durch „Nachbesetzungstopps“. Selbstverständlich können solche Praktiken durch die Existenz von Kündigungsschutzregelungen und durch mächtige Gewerkschaften mitbeeinflusst und wesentlich verstärkt werden. Es darf jedoch nicht übersehen werden, daß

diese Regulierungen selbst innerhalb des Gesamtsystems bis zu einem gewissen Grade „funktional“ sind, weil sie den Planungshorizont für beide Transaktionsseiten erweitern und dadurch erst jenes Vertrauen in die Vertragserfüllung schaffen, welches langfristige Investitionen in spezifisches Humankapital möglich macht.

5.) Im Extremfall kann ein solches System der Arbeitsmarktbeziehungen viele Merkmale einer „Insider-Outsider“-Wirtschaft annehmen (ohne daß die tieferen Ursachen dieses Phänomens auch nur im entferntesten jenen gleichen, die Lindbeck und Snower (1988) ausgemacht haben!). Zum Beispiel wird das „effektive“, in den Firmen verfügbare Arbeitsangebot in Personen (auch bei Existenz von Arbeitslosigkeit!) kurzfristig relativ unelastisch auf Nachfrageänderungen reagieren. Der Grund dafür besteht natürlich darin, daß die Unternehmen mit längeren Einschulungszeiten kalkulieren und daher auch neu eingestellte Arbeitskräfte nicht sofort, sondern nur mit Verzögerung produktionswirksam einsetzen können. Demgemäß wird in einem solchen Arbeitsmarktregime die *innerbetriebliche Leistungsflexibilität* wichtiger. In der Hochkonjunktur werden Überstunden und Sonderschichten gefahren, statt neue Arbeitskräfte einzustellen, in der Rezession wird kurz gearbeitet. Wenn es schließlich doch zu Beschäftigungsanpassungen kommt, muß dem bereits ein längeres „*Ungleichgewicht*“ vorausgegangen sein, so daß eine kraftvolle „Sogwirkung“ entsteht!

6.) Der Unternehmer wird bei Neueinstellungen wegen der hohen Einschulungskosten und des Risikos einer Ausbildungsfehlinvestition eher selektiv vorgehen. Man wird vor allem versuchen, Arbeitskräfte mit einer gewissen „Reputation“ von anderen Firmen abzuwerben, statt Arbeitslose unmittelbar von der Straße zu engagieren. Dies bedeutet, daß die Substitutionselastizität zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen stark reduziert ist und letztere von jenen, die einen Job haben, nicht mehr als direkte Konkurrenz wahrgenommen werden. Da der Firmenwechsel in einem System mit idiosynkratischen Qualifikationsbeziehungen auch für den Arbeitnehmer eine riskante Entscheidung ist, bedeutet dies, daß der *Lohnauftrieb in Aufschwungsphasen verstärkt wird und unter Umständen schon bei geringem Beschäftigungswachstum „außer Kontrolle“ gerät.*

Wir wollen diese Vermutung an der Entwicklung der realen Lohnstückkosten überprüfen. Abb. 8, Abb. 9 und Abb. 10 illustrieren anhand von *Scatter-Plots* den in den letzten dreißig Jahren in den USA, in Österreich und in Deutschland gegebenen Zusammenhang zwischen der Wachstumsrate der Zahl der unselbständig Beschäftigten *des Vorjahres* (auf der Abszisse) und der Wachstumsrate der realen Lohnstückkosten (= Wachstumsrate von Reallöhnen minus Wachstumsrate der Arbeitsproduktivität) auf der Ordinate.

Abbildung 8:

Wachstumsrate der unselbständigen Beschäftigung des Vorjahres
und der realen Lohnstückkosten (1961–1990) in Deutschland

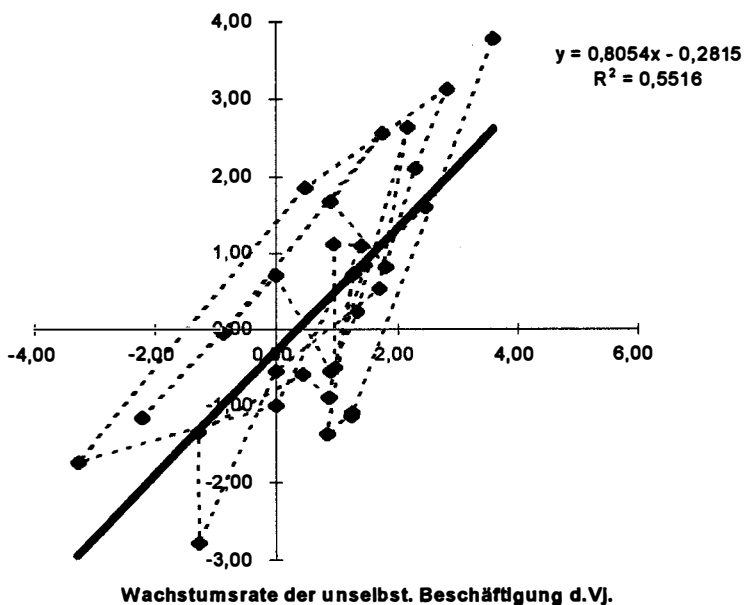


Abbildung 9:

Wachstumsrate der unselbständigen Beschäftigung des Vorjahres
und der realen Lohnstückkosten (1961–1995) in Österreich

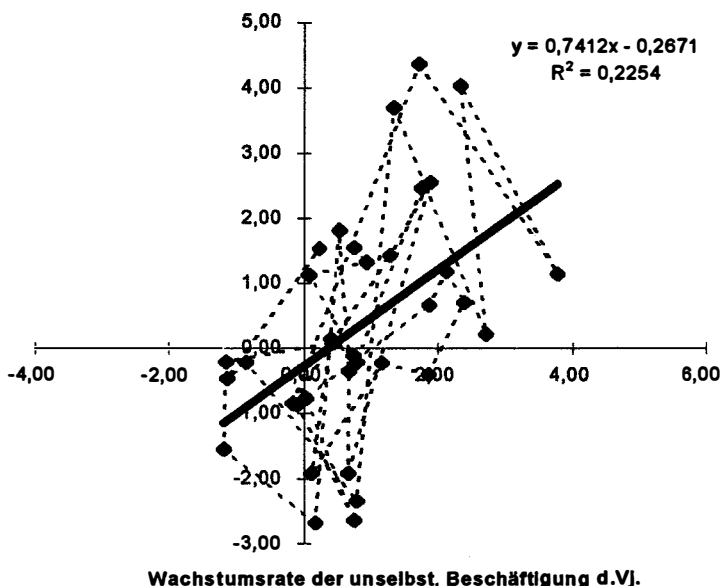
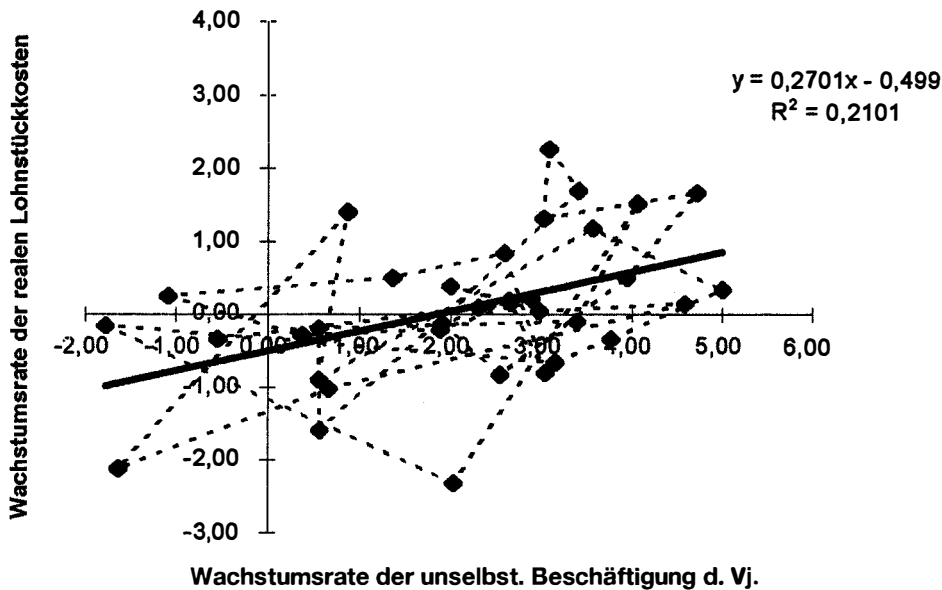


Abbildung 10:

**Wachstumsrate der unselbständigen Beschäftigung
und der realen Lohnstückkosten (1961–1995) in den USA**



Wir sehen,

- daß diese Beziehung vor allem in Deutschland erstaunlich eng ist, daß sie aber auch in den anderen beiden Ländern existiert;
- daß diese Beziehung in Deutschland am steilsten, in den USA am flachsten verläuft. Gleichzeitig zeigt sich, daß die realen Lohnkosten in Deutschland im allgemeinen gestiegen sind, wenn der Zuwachs der Beschäftigung innerhalb eines Jahres über einem halben Prozent lag. Diese – auch für die Inflationsentwicklung kritische – Schwelle liegt, nach der Regressionsgerade zu schließen, auch in Österreich bei etwa einem halben Prozent Beschäftigungswachstum. Allerdings gab es in Österreich zumindest manche Jahre, in denen auch bei einem höheren Beschäftigungswachstum bis zu zwei Prozent die realen Lohnstückkosten nicht gestiegen, bzw. sogar gefallen sind! In den USA liegt hingegen diese kritische Schwelle deutlich höher – bei etwa 2% Beschäftigungswachstum, allerdings ist die Streuung beträchtlich, und auch ein extrem hohes Beschäftigungswachstum schließt das Auftreten fallender realer Lohnstückkosten nicht aus.
- Generell läßt sich sagen, daß nach diesen Bildern das deutsche Lohnverhalten am stärksten dem entspricht, was man von einer „Insider-Outsider-Ökonomie“ erwarten würde: Je steiler die Reaktionskurve ausfällt, desto stärker beschleunigt (verlangsamt) sich das Reallohnwachstum relativ zum Wachstum der Arbeitsproduktivität, wenn sich

die allgemeine Beschäftigungslage (gemessen an der Zahl der Unselbständigen) sichtbar verbessert (verschlechtert). Diese Verbesserung wird von den Beschäftigten offensichtlich mit einer gewissen Verzögerung wahrgenommen, wahrscheinlich wird auch parallel mit der Beschäftigungsausweitung die Personalauslastung durch Schichtzeiten und Überstunden angehoben. Vielleicht werden sich die „alten“ Beschäftigten einer Firma ihrer *Insider*-Macht bewußt, wenn neue Leute für das Unternehmen zu günstigeren Konditionen eingestellt werden. Was auch immer der Grund sein mag: in Deutschland wäre ein Beschäftigungswachstum von mehr als einem halben Prozentpunkt pro Jahr über einen längeren Zeitraum – so hat es zumindest den Anschein – beim derzeitigen Lohnsetzungsverhalten *nicht* durchzuhalten, denn es käme bei über der Wachstumsrate der Arbeitsproduktivität liegenden Reallohnsteigerungen zu permanent sinkenden Gewinnquoten. Sinkende Kapitalrentabilität und ein Rückgang der Investitionen (und des Beschäftigungswachstums) wären – wie einem typischen Goodwin-Zyklus (8) – die Folge (9). Auch wenn beispielsweise die Geldpolitik durch Öffnen von Überwälzungsspielräumen höhere Inflationsraten zuließe (so daß die realen Lohnstückkosten aufgrund von Überraschungseffekten vorübergehend nicht so stark ansteigen), gäbe es Probleme, weil sich über adaptive Erwartungen die Inflationsrate tendenziell beschleunigte.

- Abb. 11 zeigt jedenfalls, daß – mit Ausnahme der Jahre des Beschäftigungseinbruchs in der verstaatlichten Industrie – in Österreich die Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung ein recht guter Frühindikator der zukünftigen Änderung der Inflationsrate war. Der Mechanismus läuft m. E. über einen modifizierten Phillipskurvenzusammenhang: Die beschäftigungsinduzierte Änderung der realen Lohnstückkosten löst über „*Cost-push*“-Effekte Steigerungen der Inflationsrate aus. Der Anstieg der realen Lohnstückkosten signalisiert gleichzeitig, daß eine vollständige Überwälzung der Nominallohnsteigerungen in dieser Phase offensichtlich nicht gelingt.

Auch Abb. 12, 13 und 14 zeigen, daß sich in Deutschland und in Österreich Änderungen der realen Lohnstückkosten deutlich enger in Inflationsraten „transponieren“ als in den USA. Im Appendix habe ich versucht, eine simple theoretische Begründung dafür zu geben: Inhaltlich handelt es sich darum, daß für die europäische (bzw. deutsche) Arbeitsmarktwirklichkeit ein „Verteilungskampfmodell“ der Inflation mit kurzfristigen nominellen Güterpreisrigiditäten in Verbindung mit einem Goodwin'schen Wachstumszyklus die weitaus bessere Beschreibung liefert als ein – traditionelles – neoklassisches Modell.

7.) Es bedarf kaum einer weiteren Erklärung, daß ein Beschäftigungssystem mit idiosynkratischen Qualifikationsbeziehungen dazu tendiert, „*Hysteresis*“ in der Beschäftigung zu generieren. Wenn wir beispielsweise einen starken Einbruch in der Beschäftigung erleben, reduziert sich dadurch die Anzahl der „*Insider*“, aber im nächsten Wirtschaftsaufschwung (= Beschäftigungszuwachs) beginnt das alte Muster wieder zu

Abbildung 11:

Inflationsrate und Wachstum der unselbständigen Beschäftigung in Österreich

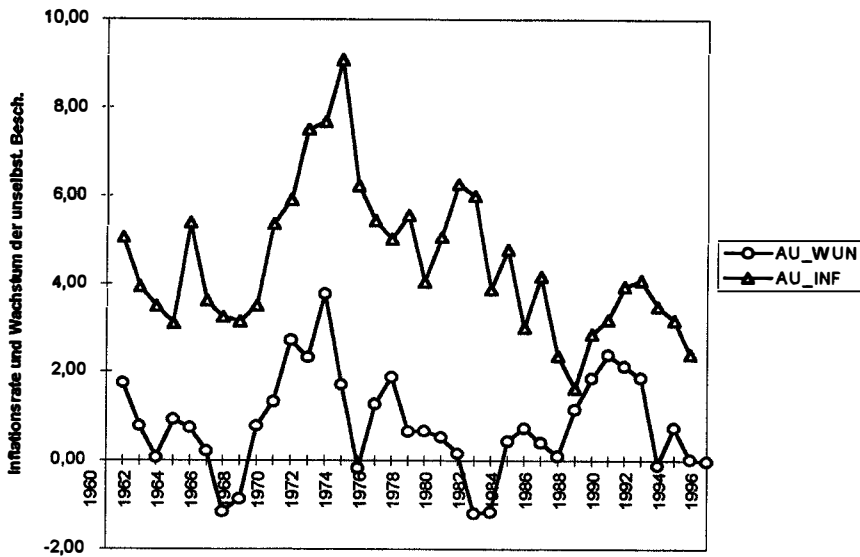


Abbildung 12:

Inflationsrate und Wachstumsrate der realen Lohnstückkosten in Deutschland (1961–1995)

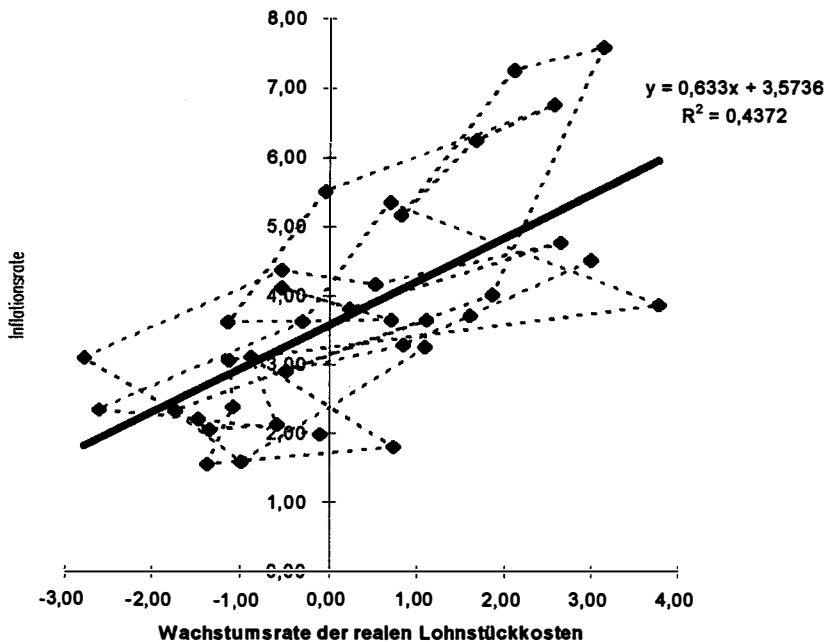
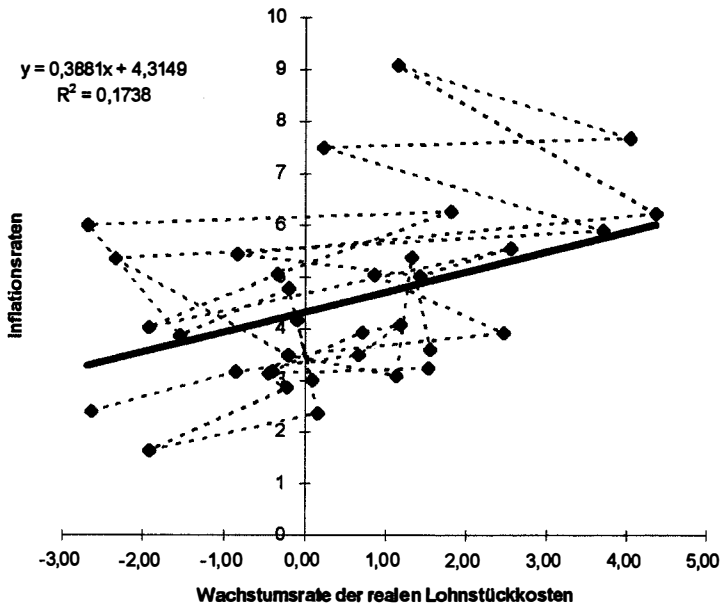
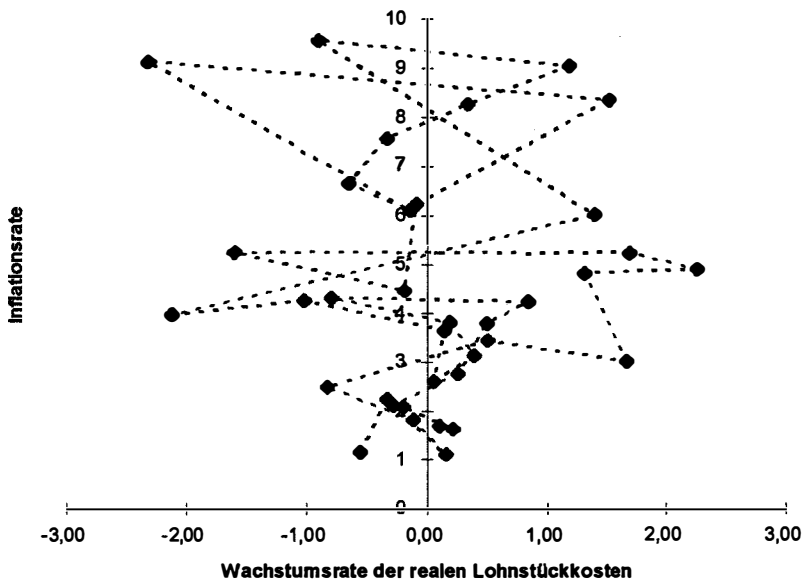


Abbildung 13:**Inflationsraten und Wachstumsrate der realen Lohnstückkosten in Österreich****Abbildung 14:****Inflationsraten und Wachstumsraten der realen Lohnstückkosten in den USA**

laufen. Abbildungen 15 und 16 zeigen für Deutschland und Österreich, daß die realen Lohnstückkosten auf die Arbeitslosenquoten weniger eindeutig reagieren als in den USA. (Abb. 17) Die gesamte Beziehung scheint sich in Deutschland und Österreich nach rechts zu verschieben. Oder anders formuliert: jeder starke Beschäftigungseinbruch hinterläßt seine „Spuren“- aus der Hysterese der Beschäftigung folgt, gleichsam zwanglos und spiegelbildlich, aber weitgehend passiv, die Hysterese der Arbeitslosigkeit. Letztere liegt *nicht* an den Arbeitslosen (und auch nicht an der immer wieder von mutigen Ökonomen mittels umfangreicher ökonometrischer Testbatterien attackierten Arbeitslosenunterstützung für Langzeitarbeitslose), sondern am *allgemeinen Arbeitsmarktre-gime* in einem System mit „ideosynkratischen Qualifikationsbeziehungen“.

Welche Konsequenzen haben unsere Überlegungen, wenn wir sie in den Rahmen der herkömmlichen NAIRU-Hypothese („*Non-accelerating inflation rate of unemployment*“) stellen, die in der zeitgenössischen Literatur zur Arbeitslosigkeit einen hohen Stellenwert hat? Ich glaube, angesichts der Datenlage wäre es für Österreich und Deutschland – nicht für die USA! – fast sinnvoller, von einer NAIREG (*Non-accelerating inflation rate of employment growth*) zu sprechen. Dies bedeutet jedoch auch, daß manche der wirtschaftspolitischen Schlußfolgerungen, welche

Abbildung 15:

**Wachstumsrate der realen Lohnstückkosten und
Arbeitslosenquoten in Deutschland (1960–1995)**

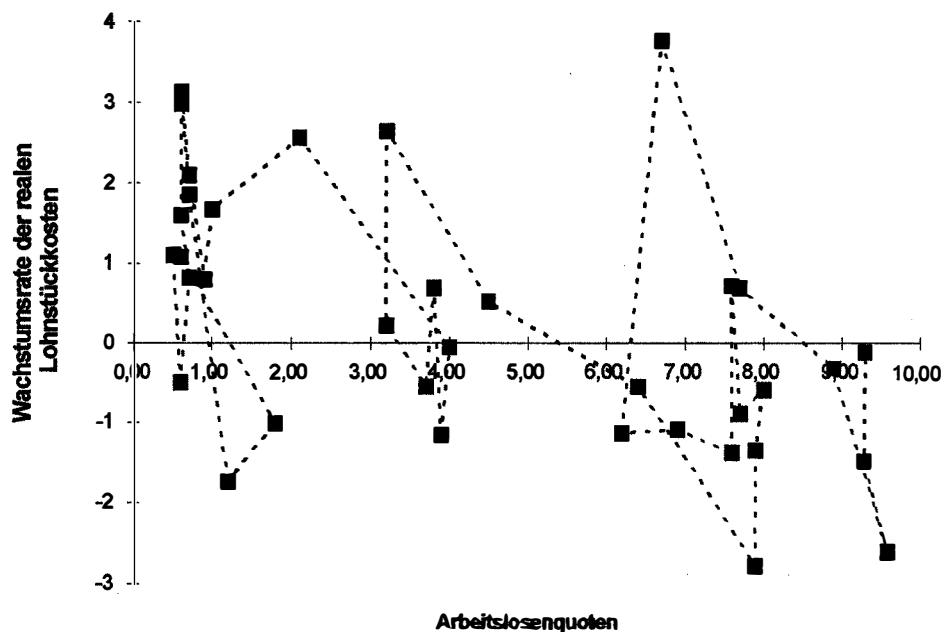


Abbildung 16:

**Wachstumsrate der realen Lohnstückkosten und
Arbeitslosenquoten in Österreich (1961–1995)**

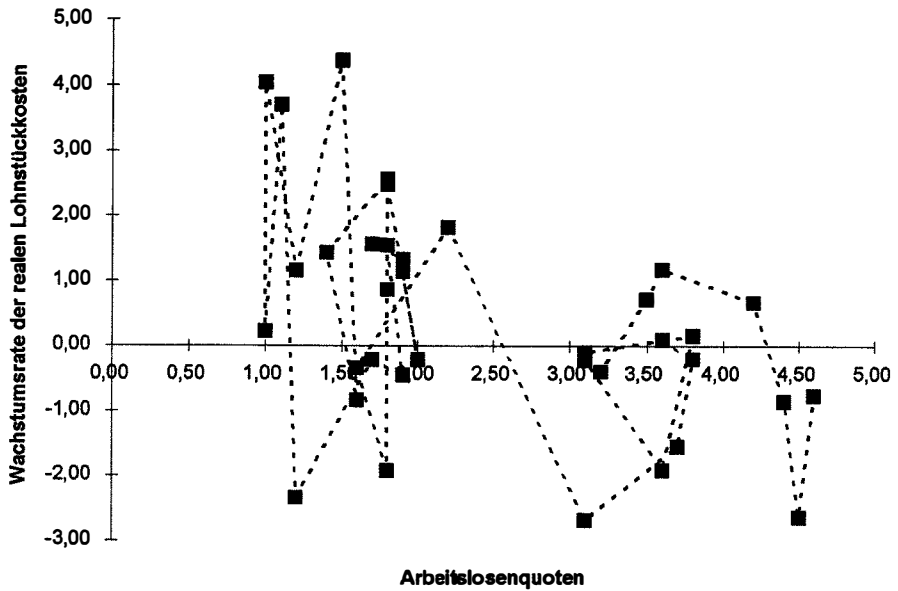
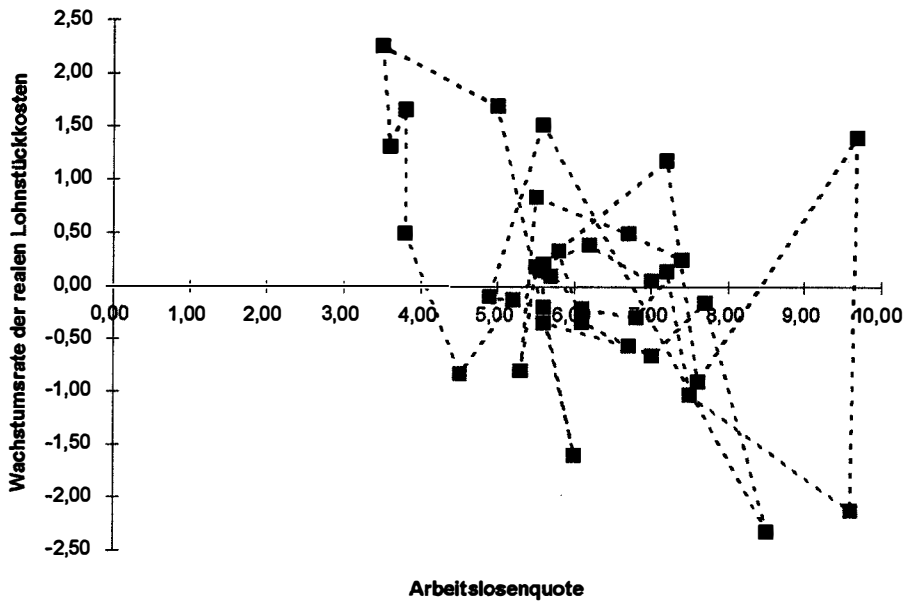


Abbildung 17:

**Wachstumsrate der realen Lohnstückkosten und
Arbeitslosenquoten in den USA (1961–1995)**



zum Beispiel Layard, Nickell und Jackman aus ihrer Analyse ziehen, für die österreichische und deutsche Arbeitsmarktrealität zumindest in Zweifel zu ziehen sind, etwa die dezidierte Aussage, daß Frühpensionierungen oder „work sharing“ absolut keinen Einfluß auf die Arbeitslosenquote haben können:

„As we have shown it is the unemployment rate that equilibrates the labour market. If the size of the labour force is reduced (z. B. durch „early retirement“ oder „work-sharing“, Anm. d. V.), the equilibrium unemployment rate is unaffected. Employment has to fall, to eliminate the wage pressure that would otherwise emerge, as the supply of labour becomes more scarce relative to demand. Thus, early retirement does not make jobs available for people, who would otherwise be unemployed: it just reduces employment.“ (10)

Zur empirischen Unterstützung zitieren die genannten Autoren Zeitreihenschätzungen der Lohnentwicklung auf Beschäftigung und Arbeitsangebot (mit ungefähr gleich hohen positiven und negativen Elastizitäten der bestimmenden Variablen in einer Reihe von Ländern). Um diese Behauptung zu überprüfen, habe ich für Österreich (1961–1995), die USA (1961–1995) und Deutschland (1961–1990) die Veränderungsrate der realen Lohnstückkosten (WDI) auf die Wachstumsrate der Anzahl der unselbständig Beschäftigten (WUN) und des Arbeitsangebots (WLF) der Vorperiode regressiert:

Österreich (1962–1995):

$$\text{AU_WDI} = -0,20 + 0,88(\text{AU_WUN}_{-1}) - 0,52(\text{AU_WLF}_{-1}) \quad R^2 = 0,33 \quad \text{DW} = 2,90$$

(3,57) (– 1,93)

Deutschland (1962–1990):

$$\text{DE_WDI} = -0,16 + 1,06(\text{DE_WUN}_{-1}) - 0,79(\text{DE_WLF}_{-1}) \quad R^2 = 0,58 \quad \text{DW} = 1,03$$

(5,36) (– 2,23)

USA (1962–1995):

$$\text{US_WDI} = -0,03 + 0,34(\text{US_WUN}_{-1}) - 0,36(\text{US_WLF}_{-1}) \quad R^2 = 0,26 \quad \text{DW} = 2,20$$

(3,29) (– 1,43)

Man gewinnt nicht den Eindruck, daß die Unterschiede zwischen den verschiedenen Ländern vernachlässigbar gering sind. Sowohl in Deutschland als auch in Österreich zeigt sich eine deutlich stärkere Abhängigkeit der Entwicklung der realen Lohnstückkosten von den Veränderungen der Anzahl der unselbständig Beschäftigten. In den USA ist – wegen der weitgehenden Konstanz der Lohnquote – die Variabilität der Veränderung der realen Lohnstückkosten relativ geringer; die Zusammenhänge dürften aus diesem Grund generell schwächer sein. Jedenfalls bestätigt sich unsere Vermutung einer stärker „Insider“-dominierten Lohnbildung in Österreich und Deutschland, wobei die Entwicklungen in Deutschland noch stärker als in Österreich in diese Richtung weisen. Dies könnte natürlich auch dadurch verursacht sein, daß Deutschland

noch immer einen der weltweit höchsten Anteile der Beschäftigung im industriellen Sektor hat, so daß die „idiosynkratischen Qualifikationsbeziehungen“ eine besondere Rolle spielen.

Wenn es in Europa eine Asymmetrie in den Lohnreaktionen gibt, in dem Sinne, daß den Entwicklungen des Arbeitskräfteangebots in der Lohnbestimmung *weniger* und der aktuellen Beschäftigungsentwicklung *relativ mehr* Bedeutung zukommt, so folgt daraus, daß Arbeitsangebotspolitik nicht ganz so wirkungslos wäre, wie Layard et al. behaupten. Im Extremfall, nähme man beispielsweise Langzeitarbeitslose in staatliche Beschäftigung, würde die Arbeitslosenquote (und gleichzeitig die NAIRU) auch langfristig sinken.

8.) Ein qualifikationsintensives System der Arbeitsbeziehungen erfordert – und dies ist vielleicht einer der subtilsten Punkte – hinsichtlich der Finanzmarktbeziehungen entweder ein „Hausbankensystem“, wo die Hausbanken mit den ihnen anvertrauten Firmen gleichsam „durch dick und dünn“ gehen (um den wertvollsten Teil des Vermögens, den langfristigen *Humankapitalschatz*, zu pflegen!), oder die Firmen haben eine außerordentlich hohe Eigenkapitalbasis, so daß Durststrecken auch längerfristig durchtaucht werden können. Es ist meines Erachtens alles andere als ein Zufall, daß auch Japan (ein Land mit hohen Wachstumsraten der Arbeitsproduktivität und einer „komprimierten“ Lohnskala, daher vermutlich auch mit einer egalitären Verteilung des Humankapitals) in der Zeit seiner Erfolge auf ein Hausbankensystem gesetzt hat – ähnlich wie dies in Kontinentaleuropa der Fall war. Der Realzinsschock in den achtziger Jahren hatte – neben seinen verheerenden Wirkungen auf die Investitionsneigung und die Überlebenschancen von Firmen – auch den negativen Nebeneffekt, daß er de facto das traditionelle System der Hausbankenbeziehungen zerstört hat. Der tiefere Grund lag natürlich darin, daß aufgrund der zunehmenden Zinsvolatilität und der hohen Realzinsen eine Quasi-Miteigentümerrolle der Hausbanken aufgrund der dadurch hervorgerufenen extremen Risikoexposition unattraktiv wurde. Nur dort, wo aufgrund schwach entwickelter Kapitalmärkte ein Rückzug der Banken aus ihrer (Mit-)Eigentümerrolle nicht zu akzeptablen Bedingungen abgewickelt werden konnte, waren die Banken gezwungen, mit immer größerem Unbehagen Quasi-Eigentümerfunktionen zu übernehmen.

5. Einige wirtschaftspolitische Konklusionen

Ich möchte am Beginn dieses Abschnittes eine – im gegenwärtigen, von den Jammertiraden der OECD über die inflexiblen europäischen Arbeitsmärkte geprägten Klima – provozierende Gegenthese aufstellen: Ich bin der Überzeugung, daß die Leistungen des europäischen Modells in puncto Steigerung des Lebensstandards der breiten Massen unübertroffen sind; daß dieses Modell langfristig auch die besseren Chancen im globalen Wettbewerb hat; daß die USA spätestens dann, wenn eine „Cheap-

labour“-Expansion nicht mehr möglich ist, aufgrund ihres defekten beruflichen Bildungssystems und der damit verbundenen Unfähigkeit, die Arbeitsproduktivitätsrate zu steigern, in beträchtliche Probleme kommen werden (die sie allerdings dazu bringen könnten, sich wieder stärker als Einwanderungsland zu definieren).

Dies bedeutet jedoch nicht, daß man vor den Krisensymptomen unseres europäischen Modells die Augen verschließen darf. Diese Probleme haben eine Vielzahl von Ursachen.

- Nicht ganz unbeteiligt ist der Wahn, daß man glaubt, man könne US-amerikanische Wirtschaftsrezepte (von monetaristischer Geldmengensteuerung bis zur kritiklosen Annahme neokonservativer Flexibilisierungsstrategien am Arbeitsmarkt), die in einer „*Cheap-labour*“-Ökonomie“ funktionieren können, ohne weiteres auf europäische Verhältnisse übertragen (11). Dies bedeutet jedoch nicht, daß die Lohnfrage aus der beschäftigungspolitischen Diskussion ausgeklammert werden darf!
- Exogene Faktoren, wie der Realzinsschock in den achtziger Jahren, haben demonstriert, wie verwundbar unser reales System durch Zufallseinflüsse aus den Finanzmärkten geworden ist. Obwohl ich die Einführung einer europäischen Währung immer sehr kritisch beurteilt habe und ein durch einen unabhängigen europäischen Zentralbankrat gesteuertes System der Wechselkursanpassung, das sich eisern (d. h. auch mit weitreichenden Interventionszwängen für die „Hartwährungen“) an den *langfristigen Fundamentals* orientiert, für viel vernünftiger gehalten hätte, bietet die neue europäische Währung natürlich auch eine theoretische Chance, solchen Realzinsschocks zumindest partiell auszuweichen. Ob diese Chance auch praktisch genutzt werden wird, habe ich allerdings große Zweifel. Meine Zweifel rühren daher, daß die Situation mit *einem* großen Spieler und *vielen* kleinen Spielern (wie in der Vergangenheit der Fall) einem asymmetrischen Oligopol mit „Zinsführerschaft“ ähnelt, während zwei große Spieler nebeneinander eine Art Duopolsituation konstituieren. In einer solchen Situation drohen kleine Unterschiede in den Realzinsen zu derart exzessiven Wechselkursschwankungen zwischen US-\$ und EURO zu führen, daß die europäischen Notenbanken und der Federal Reserve Board notwendigerweise zu einer straffen Koordinierung ihrer Geld- und Zinspolitik kommen *müssen*. Wie dies erfolgt und zu welchen Lasten letztlich ein Interessenausgleich stattfinden wird, steht in den Sternen.
- Als hausgemachter Faktor von einiger Bedeutung ist mit Sicherheit die „Insider“-Orientierung auch auf den Gütermärkten (Stichwort: Liberalisierung der Gewerbeordnung) zu sehen. Sie stellt einen nicht zu unterschätzenden Hemmschuh der Beschäftigungsentwicklung dar, weil die Umstrukturierung in Richtung Dienstleistungsökonomie durch die an traditionellen Handwerksberufen und „freien“ (!!) Berufen orientierten Regulierungen nicht gerade gefördert wird. Hier muß man zu einer konsequenten und umfassenden Liberalisierung schrei-

ten, die sich auf die Festlegung von Kennzeichnungspflichten (welche Ausbildung haben Herr oder Frau X?) und strengeren Haftpflichtbestimmungen (bzw. schadenersatzrechtliche Regelungen) beschränkt und vor allem die Regelung des Marktzutritts nicht mehr in die Hände jener gibt, die alles Interesse daran haben, einen größeren Zuzug zu verhindern.

Nach diesen allgemeinen Vorbemerkungen möchte ich mich noch konkreter mit einigen Detailspekten befassen, die man im Rahmen einer wirtschaftspolitischen Langzeitstrategie gegen Arbeitslosigkeit diskutieren sollte.

6. Die Rolle der Lohnpolitik

Welche Rolle sollte die Lohnpolitik in Zukunft bei der Überwindung des Problems der europäischen Massenarbeitslosigkeit spielen?

Zunächst einmal glaube ich, daß unter den spezifischen europäischen Arbeitsmarktbedingungen Reallohnsenkungen nur sehr schwache positive Beschäftigungsimpulse entfalten können, *sie sind kein taugliches aktives Instrument* der Beschäftigungspolitik. Sogar ein Wachstum der Reallöhne unterhalb der Wachstumsrate der Arbeitsproduktivität über einen längeren Zeitraum ist, wie die Geschichte der achtziger Jahre in Österreich zeigt, zwar ein Mittel, die Lohnquote zu senken, die positiven Beschäftigungseffekte sind – jedenfalls in bezug auf die *Arbeitslosenquote* – nur mit der Lupe auszumachen. Allenfalls könnte man die Beschäftigungsexpansion in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre – die allerdings zu einem wesentlichen Teil im öffentlichen Sektor erfolgte – auf die sinkenden realen Lohnstückkosten zurückführen.

Reallohnpolitik ist jedoch sehr wohl ein wichtiges „passives“ Instrument der Beschäftigungspolitik!

Wenn in einem, u. a. auch durch expansive Geldpolitik beflügelten Konjunkturaufschwung die Beschäftigung steigt, muß eine Explosion der realen Lohnstückkosten verhindert werden. Sonst verpufft in der Tat der Aufschwung in einer nominellen Lohn-Preis-Lohn-Spirale! Und die Reduktion der realen Kapitalrendite birgt den Keim einer kommenden Akkumulationskrise in sich.

Wir können den Anstieg der realen Lohnstückkosten aber nur dämpfen, indem in dieser Phase der Entwicklung die Insider-Orientierung der Lohnpolitik durchbrochen wird und gleichsam eine Sogwirkung auf den Arbeitslosenpool entsteht. *Wie wäre eine solche Entwicklung einzuleiten?*

Eine Möglichkeit wäre die Einführung einer Art „Tax based incomes policy“, welche direkt und auf der Betriebsebene in möglichst einfacher und transparenter Weise sichtbar mit der Förderung der (Neu-)Einstellung von bislang Arbeitslosen verknüpft wird. Wie kann man sich ein solches Anreizmodell, das aufkommensneutral und als reine Lenkungssteuer konstruiert werden könnte, vorstellen?

Ansatzpunkt könnte eine vorsichtige Umgestaltung der bisherigen Lohnsummensteuer sein. Versetzen wir uns in die Situation eines Unternehmens, das vor der Wahl steht, eine bestimmte Zusatzproduktion in einem guten Konjunkturjahr mittels Überstunden der bisherigen Belegschaft oder Neueinstellungen von ehemals Arbeitslosen (NEA) zu bewerkstelligen. Der implizite Lohnsummengrenzsteuersatz im derzeitigen System bei einer marginalen Ausweitung der Beschäftigung beträgt

$$\frac{dT}{dB} = t \cdot w$$

Der implizite Grenzsteuersatz bei einer Erhöhung des Lohnes pro Kopf beträgt

$$\frac{dT}{dw} = t \cdot N$$

Wir wollen mit einer Umstellung der Berechnungsgrundlage für die Lohnsummensteuer einen Anreiz schaffen, damit in der Hochkonjunkturphase

- verstärkt auf Langzeitarbeitslose zurückgegriffen wird;
- das Ausweichen auf Sonderschichten und Überstunden auf der betrieblichen Ebene erschwert wird;
- der Lohnauftrieb auch dadurch gedämpft wird, daß das Abwerben von Arbeitskräften aus anderen Firmen in der Hochkonjunktur relativ teurer wird.

$$T = t \cdot W \cdot B \cdot \left(\frac{B - NEA}{B + NEA} \right) + s \cdot (W - W_1 - \mu) \cdot B$$

t = „normaler“ Lohnsummensteuersatz

B = Anzahl der Beschäftigten im Steuerjahr

NEA = neu eingestellte (Langzeit-?)Arbeitslose

W = Lohn pro *Beschäftigten*

s = Grenzsteuersatz auf „Überzahlungen“ im betreffenden Jahr

W_1 = Lohn pro Beschäftigten in der Vorperiode

μ = gewünschte (= „steuerfreie“) Steigerung des Pro-Kopf-Lohnes

Ich erspare mir die detaillierte Ableitung, wie die Variation von B , NEA oder W die marginale Steuerbelastung beeinflußt. Die Formel hat intuitiv offensichtlich die folgenden Konsequenzen:

- Der Betrieb spart sich durch Einstellung von (Langzeit-)Arbeitslosen Lohnsummensteuer (und zwar auch dann, wenn die Beschäftigtenzahl insgesamt dadurch nicht verändert wird (12). Dadurch sollte erreicht werden, daß auch bei der Deckung eines auftretenden Ersatzbedarfs stärker auf jene zurückgegriffen wird, die seit längerer Zeit arbeitslos sind. Diese Steuerbegünstigung sollte allerdings erst in Anspruch genommen werden können, wenn der ehemals Langzeitarbeitslose be-

reits mindestens ein halbes Jahr in Beschäftigung ist (also nicht vorher).

- Wenn der Betrieb durch Überstunden und Sonderschichten die durchschnittlichen Lohnkosten über die zulässige Steigerung gegenüber dem Vorjahr hinauftreibt, tritt ein (nach Möglichkeit spürbarer!) Grenzsteuersatz in Kraft. Dieser Grenzsteuersatz tritt natürlich auch dann in Kraft, wenn eine mächtige Betriebsgewerkschaft glaubt, in der günstigen Konjunktursituation besonders hohe Lohnsteigerungen herausholen zu können.
- Beschäftigungsausweitungen, die durch Abwerben von Beschäftigten aus anderen Betrieben erfolgen, werden nach diesem Schema rein definatorisch dann relativ zur bisher gültigen Situation verteuert, wenn im betreffenden Jahr die zulässige Lohnsteigerung bereits überschritten ist. Dies böte die Chance einer zusätzlichen Dämpfung des Lohnauftriebes, weil die „Lohn-Lohn-Spirale“ gebremst würde (13).

7. Die Rolle der Arbeitszeitpolitik

Meines Erachtens gibt es kaum einen Bereich, wo die Diskussion um mögliche Wege zur Wiedererlangung der Vollbeschäftigung stärker auf die schiefe Ebene geraten ist, als im Bereich der Arbeitszeitdiskussion:

Das Drehen an der Arbeitszeitschraube (gleichgültig ob „Verkürzung“ oder „Flexibilisierung“) bringt meines Erachtens gerade unter den Bedingungen einer hochproduktiven Insider-Ökonomie keine positiven Beschäftigungsimpulse. Mit größter Wahrscheinlichkeit sind sogar negative Effekte zu erwarten.

7.1. Arbeitszeitflexibilisierung

Da ich mich andernorts (14) ausführlicher mit den potentiellen Beschäftigungswirkungen einer chronologischen Arbeitszeitflexibilisierung befaßt habe, möchte ich mich hier auf jene Aspekte konzentrieren, die im Rahmen unserer europäischen Arbeitsmarktgegebenheiten („Insider“-Arbeitsmärkte, vor allem wegen „qualifikatorischer Idiosynkrasien“) von Bedeutung sind. Ich gehe dabei im folgenden davon aus, daß im Rahmen der Flexibilisierung das Direktionsrecht beim Unternehmer liegt („er entscheidet, wann gearbeitet werden muß“) (15) Wenn man auf gesamteuropäischer Ebene die *chronologische* Flexibilisierung forciert („Entkopplung von Betriebszeiten und Arbeitszeiten“), so sind in Summe über Rationalisierungseffekte (bessere Kapitalnutzung, höhere Kapital- und [!] Arbeitsproduktivität) sowie über den wegen des begrenzten Marktes induzierten Preisverfall und dadurch ausgelöste Konzentrationsprozesse eher negative Beschäftigungseffekte zu erwarten. Nur wenn es in Folge der Verbilligung der Endprodukte zu einer markanten Nachfrageexpansion käme, könnten positive Beschäftigungseffekte zu erwarten sein.

Die Wahrscheinlichkeit negativer Beschäftigungseffekte erhöht sich in einer „Insider-Outsider“-Ökonomie, weil Flexibilisierung ja auch bedeutet, daß über variable Schichtmuster auf betrieblicher Ebene viel elastischer auf Nachfrageschwankungen reagiert werden kann. Dadurch tritt genau jene Erscheinung auf, die wir eigentlich nicht haben wollen: Im Konjunkturaufschwung wird verstärkt auf jene Leute zurückgegriffen, die bereits einen Job haben! Der Entkoppelung von Wachstum und Beschäftigung wird Vorschub geleistet. Dieser Effekt wird natürlich durch *chronometrische* Flexibilisierung verschärft. Längere Durchrechnungszeiten, höhere Normalarbeitszeiten bedeuten eine *höhere Elastizität des Arbeitsangebots* der „Insider“ – und damit weniger Beschäftigungschancen im Konjunkturaufschwung für „Outsider“. Unmittelbar wird über die Reduktion der Personalreserve für Spitzenauslastungszeiten ein negativer Beschäftigungseffekt (Rationalisierungseffekt!) ausgelöst.

Es sollte allerdings *auch* darauf hingewiesen werden, daß eine höhere Kapitalproduktivität, welche die unmittelbare Folge verschiedener Flexibilisierungsschritte wäre, über die dadurch induzierte Senkung der „Target-return“-Rate (siehe Appendix) die Einkommensinflation reduzieren und damit Wachstumsspielräume eröffnen könnte.

7.2. Arbeitszeitverkürzung

Arbeitszeitverkürzung hat, sogar wenn sie ohne Lohnausgleich, aber ohne begleitende Maßnahmen durchgeführt wird, in einer „Insider-Outsider-Ökonomie“ mit größerer Wahrscheinlichkeit eher negative als positive Beschäftigungseffekte. Der Grund besteht darin, daß – aus der Sicht der Insider und ihrer Arbeitgeber – eine Höchstarbeitszeitgrenze nicht akzeptiert wird, sondern durch höhere Überstundenleistungen ausgeglichen werden wird. Im schlechtesten Fall gibt es eine Arbeitszeitverkürzung mit teilweisem Lohnausgleich und bei unveränderten effektiven Arbeitszeiten sogar steigende reale Lohnstückkosten. Nur wenn man durch (wie konkret durchzuführende?) Kontrollen oder durch Einkommenspolitik Begleitmaßnahmen setzt, welche den Lohndruck mildern, kann man verhindern, daß Arbeitszeitverkürzung wie ein negativer Angebotsschock auf die Wirtschaft wirkt.

8. Die Rolle einiger „globaler“ Maßnahmen

Auf europäischer Ebene wäre ein – vorsichtiger und langfristig angelegter (vor allem im voraus angekündigter (!)) – Umstieg von der Besteuerung des Faktors Arbeit auf eine Besteuerung von Energie und nicht erneuerbaren Rohstoffen ebenso zu empfehlen wie eine verstärkte Besteuerung von Kapital- und Vermögen. Da Kapital leider ein sehr mobiler Produktionsfaktor ist, sollte man verstärkt manch immobile „konsumtive“ Vermögenswerte besteuern. Auf lokaler Ebene könnte man sich

eine spezifische Vermögensteuer auf Wohnraum vorstellen, wie sie zur Zeit in Frankreich existiert. Eine solche Steuer müßte in Prozent vom – vorsichtig geschätzten – Marktwert der Wohnung (bzw. des Einfamilienhauses) zu entrichten sein und sollte Freibeträge definieren, die nach Wertseinheiten für „Personenquadratmeter“ definiert sein können (z. B. pro – im Hauptwohnsitz – wohnender Person 40 m² à S 200,- = S 8000,- Freibetrag). Die große Mehrheit der Bevölkerung könnte man von einer solchen Steuer auf diese Weise durchaus verschonen. Die Einnahmen aus dieser (m. E. unter dem Verteilungsaspekt und unter dem Raumordnungsaspekt überaus treffsicheren!) Steuer könnten gezielt in beschäftigungsintensive Infrastrukturmaßnahmen oder in die Finanzierung von sozialen und gesundheitlichen Dienstleistungen gesteckt werden. Sie könnte auch im Rahmen des Finanzausgleichs auf lokaler Ebene eingehoben werden, um den Gemeinden mehr Mittel für Investitionen zu verschaffen. Wenn man dies nicht will („weniger Staat, weniger Staat!“), könnte man zumindest eine Entlastung handwerklicher Dienstleistungen von Steuern und Abgaben damit finanzieren. Denkbar wäre auch eine Entlastung vor allem der unteren Lohneinkommen von Lohnnebenkosten.

All diese und viele andere Maßnahmen können m. E. das Arbeitslosigkeitsproblem alleine nicht lösen. Es bedarf auch wieder des Vertrauens der Unternehmen in einen langanhaltenden („nicht endenwollenden“) Boom, ein Phänomen, das es zuletzt in den USA der achtziger Jahre gegeben haben soll. Um einen solchen Zustand zu erreichen, bedarf es eines allgemein expansiveren Klimas auf *gesamteuropäischer* Ebene. Es ist allerdings wichtig zu sehen, daß z. B. eine expansivere Geldpolitik unbedingt durch angebotseitige Maßnahmen (wie ich versucht habe, sie weiter oben zu beschreiben) abgesichert werden muß, sonst wird man mit solchen Experimenten Schiffbruch erleiden. Viele weitere vernünftige Maßnahmen (Umschichtung von Subventionsmilliarden für die Landwirtschaft in Forschung und Entwicklung, Kürzung von Subventionen bei gleichzeitiger Erhöhung von steuerlichen Freibeiträgen für Forschung und Entwicklung im Unternehmensbereich, bzw. für die Bereitstellung von ([echtem und langfristigem] Risikokapital) sind denkbar.

Appendix

Man mag sich fragen, welches theoretische Modell man mit einer solchen Argumentationskette verknüpfen könnte. Das Goodwin'sche Wachstumszyklusmodell ist zwar sehr gut geeignet, den Zusammenhang zwischen „Verteilungskampf“, Akkumulationsdynamik und Arbeitslosigkeit in plausibler Weise abzubilden, die Rolle der Inflation läßt sich in diesem Modell jedoch nur in sehr komplizierter Weise einbauen.

Ich möchte im folgenden statt dessen anhand eines ganz einfachen Einkommensinflationmodells meinen intuitiv (und induktiv) vorgetragenen Behauptungen etwas mehr Plausibilität verleihen, wobei allerdings das Goodwin'sche Wachstumszyklusmodell als real-ökonomischer Hintergrund der Argumentation dienen soll.

Definitionsgemäß muß gelten

$$Y_t = p_t \cdot y_t \quad [1]$$

(Y_t = nominelles Volkseinkommen der Periode t , p_t = Preisniveau,

y_t = reales Volkseinkommen)

bzw.

$$Y_t = W_t + E_t \quad [2]$$

(W_t = Lohnsumme, E_t = Gewinnsumme)

Dividieren wir beide Seiten der Gleichung (2) durch y_t , so erhalten wir

$$p_t = \frac{w_t \cdot N_t}{y_t} + \frac{e_t \cdot K_t}{y_t} \quad [3]$$

(w_t = Nominallohn, N_t = Beschäftigung, e_t = nominelle Gewinne pro Kapitaleinheit,

K_t = Kapitalstock)

Wir wollen schlicht und einfach annehmen, daß der Kapitalkoeffizient konstant ist

$$\frac{K_t}{Y_t} = v \quad [4]$$

Außerdem wollen wir annehmen, daß die Unternehmen langfristig einen bestimmten realen „Target return“ pro eingesetzter Kapitaleinheit anstreben:

$$p = p_0 \quad [5]$$

Dies ist in Kombination mit der Annahme eines konstanten Kapitalkoeffizienten gleichbedeutend mit der Annahme, daß die Unternehmen eine bestimmte Gewinnquote anstreben.

$$\beta = p_0 \cdot v \quad [6]$$

Damit die gewünschte Gewinnquote gleich der tatsächlichen ist, müßte

$$p_t^* = \frac{1}{(1-\beta)} w_t \cdot N_t \quad [7]$$

gelten. Gleichung [7] beschreibt daher das „gewünschte“ Preisniveau in Abhängigkeit vom „Target return“ und den nominellen Lohnstückkosten. Kann dieses gewünschte Preisniveau – wie in manchen *Mark-up*-Theorien angenommen – problemlos von den Unternehmen festgesetzt werden? Tatsächlich scheint in der Realität zumindest kurz- und mittelfristig beträchtliche nominelle Preisrigidität zu herrschen. Dies kann die unterschiedlichsten Gründe haben, von oligopolistischer Preisstarrheit bis zu Preisregulierungen und/oder langfristigen kontraktuellen Lieferverpflichtungen. Wir wollen daher im folgenden annehmen, daß die Unternehmen das Preisniveau in der Periode t als gewogenen Durchschnitt des Preisniveaus der letzten Periode und dem angestrebten Preisniveau [7] setzen:

$$p_t = \lambda \cdot p_t^* + (1-\lambda) p_{t-1} \quad [8]$$

Die Löhne orientieren sich in einer Wirtschaft mit „idiosynkratischen Qualifikationsbeziehungen“ an einer Philosophie des „fairen“ Anteils am gesamten Kuchen – wobei die Umsetzung dieser Philosophie nicht notwendigerweise über die Gewerkschaften laufen muß. Jedenfalls bedeutet dies, daß die Reallohne langfristig mit der Arbeitsproduktivität steigen sollen. In Abhängigkeit von der aktuellen Arbeitsmarktlage (z. B. der Arbeitslosenquote oder dem Wachstum der Beschäftigung = u) können jedoch die Reallohne gelegentlich auch langsamer oder rascher als die Arbeitsproduktivität steigen. Wir nehmen daher an, daß der angestrebte Reallohn proportional ist zur Arbeitsproduktivität, dieser

Proportionalitätsfaktor jedoch von der „Arbeitsmarktlage“ abhängig ist. Bei guter Konjunkturlage fordern die Arbeitnehmer einen größeren „Anteil am Kuchen“ als in der Vergangenheit. Es gilt daher:

$$w_t \cdot N_t = \delta(u) \cdot y_t \cdot p_t \quad [9]$$

Substitution von [9] in [7] und Elimination von p_t^* aus [7] und [8] ergibt die homogene Differenzengleichung erster Ordnung

$$p_t^* = \frac{(1-\lambda)(1-\beta)}{(1-\beta-\lambda) \cdot \delta(u)} p_{t-1} = 0 \quad [10]$$

Es gibt eine spezifische Inflationsrate $(1 + \pi_0)$, welche die Forderungen von Unternehmen und Arbeitnehmern – ex post – miteinander „versöhnt“:

$$1 + \pi_0 = \frac{1-\beta-\lambda(1-\beta)}{(1-\beta-\lambda) \cdot \delta(u)} \quad [11]$$

Wenn die Forderungen miteinander nicht kompatibel sind, weil

$$(1 < \beta + \delta(u))$$

kommt es zu „ex post“-Ertragsraten auf das eingesetzte Kapital, die geringer als „gewünscht“ sind. Die Anpassung der Preise an sich ändernde Löhne (mit dem Ziel der Wiederherstellung der gewünschten realen Ertragsrate) darf natürlich nicht „zu rasch“ erfolgen, sonst würde die Inflationsrate „explodieren“. Anders formuliert:

$$\lambda < \frac{1-\beta}{\delta(u)} \quad [12]$$

Im Modell wäre eine dauerhafte Verbesserung der Beschäftigungssituation (ohne Änderung der institutionellen Rahmenbedingungen) unterhalb eines kritischen, die Einkommensinflationsspirale auslösenden Niveaus nur um den Preis einer dauerhaft höheren Inflationsrate und einer permanent unter dem „gewünschten“ Niveau liegenden realen Ertragsrate auf das eingesetzte Kapital möglich. Letzteres wird aber – in einer offenen Volkswirtschaft mit hoher Kapitalmobilität – negative Rückwirkungen auf die Kapitalakkumulation auslösen und damit die Beschäftigungslage wieder verschlechtern. Denkbar wäre auch – wie im Goodwin-Wachstumszyklus – eine direkte negative Rückwirkung der geringeren Gewinne auf die Akkumulationsbereitschaft.

Auch wenn die Geldpolitik eine maximal zulässige Inflationsrate festlegt, die nicht kompatibel ist mit der nach dem „Verteilungskampfmodell“ bestimmten Inflationsrate, kann – in einer offenen Volkswirtschaft mit Kapitalmobilität – eine Senkung von δ (und damit der Inflationsrate) nur über eine schlechtere Arbeitsmarktlage ($u!$) erzwungen werden.

Wir sind daher zu einigen Schlußfolgerungen gezwungen:

- In einer kleinen offenen Volkswirtschaft, in der die „gewünschte“ reale Kapitalrentabilität (ein allerdings etwas „vages“ Konzept!) mehr oder weniger von außen „erzwungen“ werden kann, muß sich der Verteilungsparameter δ so anpassen, daß sich langfristig relativ niedrige Einkommensinflationsraten einstellen, weil bei hohen Inflationsraten Lerneffekte (die zu einer Erhöhung von λ und einer Akzeleration der Inflation führen würden) wohl unvermeidlich wären. Andererseits mag bei mäßigen Inflationsraten sehr wohl auch ein langfristiges Trade-off zwischen Inflation und Arbeitslosigkeit existieren.
- Wenn die Arbeitsmarktlage bei gegebenen institutionellen „Setting“ den Parameter δ bestimmt, wird die Drohung der Arbeitslosigkeit zum einzigen Instrument, das innerhalb des Systems eine bestimmte reale Kapitalrentabilität sichert. Es ist allerdings denkbar, daß man durch veränderte institutionelle Rahmenbedingungen (z. B. über die modifizierte Lohnsummensteuer) den Lohndruck – vor allem bei sich bessernder Beschäftigungslage (!) – reduziert und damit Wachstumsspielräume schafft.
- Maßnahmen, welche die Kapitalproduktivität senken (z. B. Arbeitszeitverkürzung bei gleichzeitiger Reduktion der Betriebszeiten), erhöhen auch dann den Kosteninflationsdruck, wenn sie ohne Lohnausgleich stattfinden, weil β steigt.

Anmerkungen

- (1) Rothschild (1978).
- (2) Elmeskov, Pichelmann (1993).
- (3) Vgl. z. B. Kösters, Belke (1995).
- (4) Regressiert man das Wachstum der Zahl der unselbständig Beschäftigten in den USA (N_{wu}) über den Zeitraum 61–95 auf die reale Wachstumsrate des BIP (zu Faktorkosten) Y_{wu} und die Wachstumsrate des Reallohnes RL_{wu} , so erhält man

$$N_{wu} = 0,40 + 0,76 \cdot Y_{wu} - 0,59 \cdot RL_{wu} \quad (R^2 = 0,89)$$

(9,43) (– 3,36)

In Österreich lautet die gleiche Beziehung

$$N_{wA} = -0,13 + 0,35 \cdot Y_{wA} - 0,06 \cdot RL_{wA} \quad (R^2 = 0,51)$$

(3,06) (– 0,57)

Je starrer die Lohnquote, desto enger müssen diese Zusammenhänge sein. Korrespondierend sind Reallohnwachstum und Lohnquotenänderung in Österreich hoch signifikant gekoppelt ($t = 4,70$), in den USA überhaupt nicht. Dies kann nur bedeuten, daß unmittelbar Reallohnänderungen in Österreich eher Verteilungswirkungen und keine Beschäftigungswirkungen haben können.

- (5) Prais, Wagner (1985).
- (6) Nickell (1995) 26.
- (7) Romer (1987), Zagler (1995).
- (8) Goodwin (1967).
- (9) Das Goodwin'sche Wachstumszyklusmodell ist in vieler Hinsicht faszinierend und war seiner Zeit weit voraus. Goodwin unterstellte beispielsweise, daß die realen Lohnstückkosten in der Nähe der Vollbeschäftigung zu steigen beginnen. Dies ist nicht so weit von unseren Beobachtungen entfernt! Durch die steigenden realen Lohnstückkosten schrumpft die Kapitalrentabilität, und die Unternehmer können nur mehr weniger investieren (die gesamten Gewinne werden im Goodwin-Modell investiert, die gesamten Löhne konsumiert). Bei konstanter und *exogen* gegebener Wachstumsrate der Arbeitsproduktivität sinken daher die Beschäftigung und das Wachstum der realen Lohnstückkosten. Allmählich steigen die Gewinne wieder, auch die Investitionen erholen sich wieder und das Spiel beginnt von vorne. Das Modell produziert endogene Wachstumszyklen auf einem – von zufälligen Ausgangsbedingungen bestimmten – Kreispfad. Je „steiler“ übrigens im Goodwin-Modell die Reaktion auf verbesserte Beschäftigungslagen ausfällt, desto geringer ist die langfristige durchschnittliche Profitrate, je flacher, desto höher! Das Goodwin-Modell macht übrigens auch noch in einer anderen Hinsicht Sinn in bezug auf unsere „stilisierten Fakten“: Wenn minimale Ausbildungsinvestitionen erforderlich sind, um ehemals Arbeitslose in einer Firma einzugliedern, kommt ein „Komplementaritätsaspekt“ zwischen Kapitaleinsatz und Arbeitseinsatz „ins Spiel“: mehr Leute können *nur* durch Investitionen (und damit durch eine Erhöhung des gesamten Kapitalstocks) beschäftigt werden. Dies ist ein Aspekt, der in der traditionellen neoklassischen Theorie aufgrund der großzügigen technischen Substitutionsannahmen nicht beachtet wird.
- (10) Layard, Nickell, Jackman (1994) 107.
- (11) Dabei ergibt sich zur Zeit die groteske Situation, daß die deutschen Schüler M. Friedmans an der Spitze der Deutschen Bundesbank noch immer in dogmatischer Weise Rezepte anwenden, von denen man in den USA – vernünftigerweise und mit Erfolg – bereits seit 1987 Abstand genommen hat.
- (12) Dies könnte natürlich den Nachteil haben, daß ein Betrieb einen Arbeitnehmer entläßt und statt seiner einen Langzeitarbeitslosen einstellt. Er erspart sich dadurch Lohnsummensteuer. Ich glaube, daß man diese „Mißbrauchsmöglichkeit“ in Kauf nehmen muß. Im übrigen muß es sich, auch dann, wenn ein Unternehmer diesen Austausch vornimmt, nicht um einen Mißbrauch handeln, wenn er den betreffenden Arbeitnehmer auf jeden Fall (also auch ohne den Anreiz) entlassen hätte. Darüber hinaus kommt es wenigstens zu einer gleichmäßigeren Verteilung der Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit.

- (13) Selbstverständlich steckt bei solchen Vorschlägen „der Teufel im Detail“. Was wäre zum Beispiel im denkbaren Fall eines Überganges von Kurzarbeit in der Rezession zur „Normalauslastung“? Müßten die Betriebe damit rechnen, für die Rückkehr zum Normalzustand „bestraft“ zu werden? Was wäre der Fall, wenn ein Kleinbetrieb einige hoch qualifizierte Arbeitskräfte einstellen will? Leider ist es so, daß alle Schritte, mit denen man solchen Problemen u. U. ausweichen könnte, zu bürokratischen Belastungen und Verzerrungen führen können. Es wäre daher wichtig, die „Strafsteuern“ vorsichtig zu dosieren.
- (14) Walther (1996).
- (15) Vieldiskutierte Formen der Arbeitszeitflexibilisierung unterstellen ein implizites Arbeitnehmerdirektionsrecht. Sogar in jenen seltenen Fällen, wo ein solches formaliter existiert, wird es in der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation anders enden („Frau Maier, wollen Sie nicht ein Jahr auf ‚Sabbatical‘ gehen?“). Das bedeutet nicht, daß man gegen mehr „Selbstbestimmung“ sein muß. Man sollte jedoch exotische Kleingruppenprobleme nicht mit jenen verwechseln, welche die breite Mehrheit der Arbeitnehmer auf den Arbeitsmärkten der Gegenwart betreffen.

Literatur

- Elmeskov, Jürgen; Pichelmann, Karl, Interpreting Unemployment: The Role of Labour-Force Participation, in: OECD-Economic-Studies 21 (Paris 1993) 139–158.
- Goodwin, Richard M., A Growth Cycle, in: Feinstein, Charles H., (Hrsg.), Socialism, Capitalism and Economic Growth (Essays presented to Maurice Dobb) (London 1967) 54–58.
- Kösters, Walther; Belke, Ansgar, Can Hysteresis Explain the Different Labor Market Performance in Western Europe and the U.S.? (= Paper Prepared for the CEEA-Symposium „Policies to Fight Unemployment in Europe – Successes and Failures“, 1995).
- Layard, Richard; Nickel, Stephen; Jackman, Richard, The Unemployment Crisis (Oxford 1994).
- Lindbeck, Assar; Snower, Dennis J., Cooperation, Harassment and Involuntary Unemployment. An Insider-Outsider approach, in: American Economic Review 78 (1988) 167–188.
- Nickel, Stephen, The Distribution of Wages and Unemployment Across Skill Groups, (= Paper Prepared for the CEEA-Symposium „Policies to Fight Unemployment in Europe – Successes and Failures“, 1995).
- Rothschild, Kurt W., Arbeitslose: Gibt's die?, in: Kyklos (1978) 21–35.
- Romer, Paul M., Growth based on Increasing Returns Due to Specialization, in: American Economic Review, Papers and Proceedings 77 (1987) 56–62.
- Walther, Herbert, Chronologische Arbeitszeitflexibilisierung – ein Weg zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit?, in: Wirtschaftspolitische Blätter 2 (1995) 112–120.
- Zagler, Martin, Contributions to the Theory of Endogenous Growth under Market Imperfections (= Dissertation an der WU Wien, 1995).