

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Hans-Werner Sinn

Kapitalbeteiligung und Lohndifferenzierung:
ein Vorschlag zur Lösung der Beschäftigungskrise

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-Heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Kapitalbeteiligung und Lohndifferenzierung: ein Vorschlag zur Lösung der Beschäftigungskrise

Prof. Dr. Hans-Werner Sinn, Center for Economic Studies, Universität München

Gliederung

- 1 Eine historische Herausforderung
- 2 Die Chancen für Deutschland
- 3 Falsche Gegenstrategien
- 4 Die richtige Strategie

Literatur

Die Arbeitslosenquoten in Europa sind heute so hoch wie nie zuvor, und eine grundlegende Besserung ist nicht absehbar. Niemand außer dem Kanzler erwartet einen signifikanten Rückgang der Arbeitslosenzahlen, und auch der äußert sich neuerdings vorsichtiger. Die Arbeitslosigkeit ist ein strukturelles, langfristiges Problem, das mit der Globalisierung der Märkte und der dramatisch veränderten Wettbewerbslage zu tun hat. Dies ist das Thema meines Vortrags.

Der Vortrag hat vier Teile. Im ersten möchte ich versuchen, Sie von der Besonderheit der historischen Situation zu überzeugen, in der Deutschland in dieser und der nächsten Dekade stehen wird. Im zweiten Teil geht es um die Chancen, die die Sondersituation für unser Land bietet – in der Tat kann sich Deutschland zu ungeahnter Prosperität aufschwingen, wenn wir alle miteinander klug auf die neuen Herausforderungen reagieren. Der dritte Teil setzt sich mit einigen Irrtümern und Mißverständnissen auseinander, die in der Diskussion über das Arbeitslosenproblem weit verbreitet sind. Der vierte Teil ist der Schwerpunkt dieses Vortrages. Ich werde versuchen zu erklären, wie eine kluge Lohnpolitik aussehen müßte, die Deutschland in die Lage versetzt, mit den Herausforderungen der Zukunft fertig zu werden. „Sparlohn statt Barlohn“ ist der Begriff, der im Zentrum meiner Politikempfehlung stehen wird. Ich werde argumentieren, daß eine Lohnspreizung zusammen mit einer Umwandlung von Lohnansprüchen in Unternehmensbeteiligungen der Königsweg ist, der Deutschland aus der Sackgasse herausführt, in der es sich jetzt befindet.

1 Eine historische Herausforderung

Was ist nun diese Herausforderung? Ich sehe sie in einer langen Phase eines sich verschärfenden Wettbewerbs, für den es in der deutschen Geschichte kaum irgendwelche Parallelen gibt. Drei Entwicklungen überlagern sich und kumulieren zu einem erheblichen Anpassungsschock für unsere Volkswirtschaft: Die Intensivierung des globalen Wettbewerbs, die Integration Europas und der Fall des Eisernen Vorhangs.

Die erste dieser Entwicklungen besteht in der Intensivierung des *globalen Wettbewerbs*. Sie ist durch die atemberaubenden Fortschritte bei der Kommunikationstechnik und den weltweiten Fall der Handelsbarrieren, wie er in den GATT-Verhandlungen vereinbart wurde, gekennzeichnet. Angeregt durch das Beispiel Japans hat sich um Kristallisationszentren wie Singapur, Hongkong und Seoul in Südostasien die zur Zeit

am schnellsten wachsende Wirtschaftsregion der Welt gebildet. Die Niedriglohnkonkurrenz, die von dieser Region ausgeht, hat Deutschland zwar schon längere Zeit verspürt, aber dieser Druck wird sich in Zukunft noch steigern. Das gilt insbesondere dann, wenn sich das stürmische Wachstum der Volksrepublik China fortsetzt, wofür alles spricht. Die neue Konkurrenz beschränkt sich längst nicht mehr auf Industrieprodukte, sondern weitet sich bereits direkt auf die Märkte für industriell benötigte Dienstleistungen aus. Schon heute nutzen westliche Druckereien die Dienste chinesischer Setzer, und ebenso sind die Leistungen indischer Ingenieure dank ihrer guten Ausbildung und niedrigen Gehälter bei vielen westlichen Unternehmen hoch begehrt. Sofern Dienstleistungen am Computer erbracht werden können, sind geographische Entfernungen kein Handelshemmnis mehr, und der Anteil der Tätigkeiten, die unter diese Kategorie fallen, wird in Zukunft zunehmen.

Die zweite der Entwicklungen in Richtung auf eine Intensivierung des Wettbewerbs liegt in der weiteren Fortsetzung der Integration Westeuropas. Das Hauptziel der EG besteht in der Realisierung der sogenannten vier Grundfreiheiten. Kapital, Arbeit, Güter und Dienstleistungen sollen frei und unbehindert die Grenzen innerhalb der EG überwinden können. Das Ziel ist heute weitgehend erreicht. Die Einführung des Euro wird einen zusätzlichen Schub bringen, der eines der letzten Hemmnisse für einen ungestörten Kapitalverkehr beseitigen wird.

Die dritte und wichtigste Entwicklung ist durch den Fall des Eisernen Vorhangs und die Einführung marktwirtschaftlicher Systeme im ehemaligen Ostblock gekennzeichnet. Direkt vor unserer Haustür etabliert sich derzeit abrupt und unerwartet eine völlig neue Konkurrenz, die auch die bislang noch geschützten Branchen in erhebliche Schwierigkeiten bringen kann. Zu Niedriglöhnen, die bei einem Zehntel bis zu einem Vierzigstel der westdeutschen Löhne liegen, werden osteuropäische Anbieter den westdeutschen Markt auch mit solchen Gütern bedrängen, die wegen ihrer hohen Transportkosten aus den weiter entfernten Niedriglohngebieten in Fernost bislang nicht geliefert wurden. Beispiele für Produkte, für die sich der Wettbewerb besonders verschärfen wird, sind Möbel, Baumaterialien oder Grundstoffe der chemischen Industrie.

Mit dem Fall der Mauer hat die Bedrohung der deutschen Wettbewerbsfähigkeit eine wahrhaft neue Dimension erhalten. Neue Tiger lauern im Hinterhof. Etwa 80 Mio Menschen aus den baltischen Ländern, Polen, der Tschechischen Republik, der Slowakei, Ungarn, Slowenien und Kroatien stehen in der ersten Riege der Anschlußsuchenden. Wir stehen am Beginn einer Phase mit einer besonders aggressiven Niedriglohnkonkurrenz und einer Massenwanderung gen Westen, die geschichtliche Dimensionen aufweisen wird. Bedenken Sie nur, was passiert, wenn die zweite Riege der östlichen Wettbewerber mobilisiert wird. Zieht man die Grenze am Ural, so umfaßt sie weitere 240 Mio Menschen. Kaum zu denken, was geschieht, wenn auch diese Massen sich an der Lohnkonkurrenz beteiligen.

Der Macht des Faktischen wird sich Deutschland nicht widersetzen können. So oder so, sei es durch Niedriglohnkonkurrenz oder Zuwanderungen, wird es in den nächsten Jahren zu einer Verminderung des Lohndifferentials zwischen Ost und West kommen, die auch zu Lasten der deutschen Löhne geht. Die Entwicklung wird nicht notwendigerweise zum Nachteil Deutschlands insgesamt verlaufen, denn es bieten sich großartige Investitionschancen für die deutsche Industrie, die weitaus mehr Gewinne versprechen, als an Löhnen verloren geht.

Es führt aber kein Weg an der Erkenntnis vorbei, daß sich die relativen Knappheitsverhältnisse von Kapital und Arbeit massiv zu Lasten der Arbeit verändert werden und daß eine substantielle Senkung der Reallöhne, zumindest im Vergleich zum Trend, wie man ihn ohne den Fall der Mauer hätte erwarten können, nötig ist.

Die Veränderung der Knappheitsverhältnisse von Kapital und Arbeit treibt nicht nur die Gewerkschaften in die Enge, sondern entzieht dem sozialen Konsens, auf den die Bundesrepublik bislang gegründet war, den Boden. Die bisherige wirtschaftliche Entwicklung der Bundesrepublik war dadurch gekennzeichnet, daß die Reallöhne der Arbeitnehmerhaushalte in Proportion zum realen Sozialprodukt gewachsen sind. Die Lohnbezieher profitierten von der enormen Kapitalakkumulation, weil der von ihnen angebotene Produktionsfaktor immer begehrter wurde und, da kaum vermehrbar, immer höhere Knappheitsrenten erwirtschaften konnte. Arbeiter und Angestellte konnten auf Kapitaleinkommen verzichten, weil ihr Lohnanspruch einem Anspruch auf Kapitaleinkommen gleichwertig war. Das wird in Zukunft anders sein. Der marktgerechte Lohnansatz wird weitgehend vom Sozialprodukt abgekoppelt werden, und das weitere Wachstum wird sich vornehmlich in einer Erhöhung der Gewinneinkommen niederschlagen.

Im letzten Jahrhundert ist Deutschland schon einmal durch eine ähnliche Entwicklungsphase gegangen. Von etwa 1820 bis 1870 blieben die Reallöhne trendmäßig konstant, weil die Angebotswirkungen einer massiven Landflucht und extrem hoher Geburtenraten die Nachfragewirkungen der in dieser Zeit stürmischen Kapitalakkumulation vollständig kompensierten. Die Konsequenz war damals ein wachsender sozialer Unfriede, der bis an den Rand des Aufruhrs führte und mit Bismarcks Doppelstrategie, den Sozialstaat und die Sozialistengesetze einzuführen, in Schach gehalten wurde. Marx hat seine ökonomischen Theorien nachweislich aus der Beobachtung des Wachstumsprozesses bei Reallohnkonstanz hergeleitet.

2 Die Chancen für Deutschland

Es wäre falsch zu glauben, daß die Intensivierung des Welt Handels nur Gefahren für Deutschland mit sich bringen wird. Auch die Chancen sind erheblich!

Zu den Chancen, die sich Deutschland bieten, gehört zunächst einmal die abermalige Verbesserung und Intensivierung der internationalen Arbeitsteilung, von der wir in der Vergangenheit so viel profitiert haben. Auch in Zukunft kann sich Deutschland als ein Land, das reich an Sach- und Humankapital ist, auf High-Tech-Produkte, industrielle Großprojekte, Industrieanlagen, komplexe Produkte der Maschinenbauindustrie, innovative Werkstoffe der chemischen Industrie und andere kapitalintensiv produzierte Güter spezialisieren. Weltweit ist die Nachfrage nach solchen Gütern ungebrochen.

Erhebliche Chancen liegen darüber hinaus in der bloßen Vergrößerung der Märkte, die mit dem Fall des Eisernen Vorhangs und der Erweiterung der Europäischen Union einhergeht. Größere Märkte erlauben größere Produktionsserien und führen deshalb zu einer nicht unerheblichen Kostendegression bei den Unternehmen. Der von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene Cecchini-Report hatte allein als Konsequenz einer Vergrößerung der Märkte innerhalb der alten EG einen Wohlfahrtsgewinn in Höhe von etwa 5 % des europäischen Sozialproduktes prognostiziert. Die heute tatsächlich anstehenden Markterweiterungen lassen noch größere Wohlfahrtsgewinne erwarten.

Besonders günstig könnte sich Deutschlands geographische Lage auswirken. Deutschland liegt im Herzen Europas, und seine traditionellen wirtschaftlichen und kulturellen Kontakte bieten die Option, eine Schlüsselfunktion beim wirtschaftlichen Aufbau Osteuropas einzunehmen und zur Drehscheibe im Ost-West-Handel zu werden. Die deutsche Investitionsgüterindustrie wird über Jahrzehnte in der Lage sein, an den gewaltigen Umrüst- und Aufbauinvestitionen in Osteuropa zu verdienen. Dabei können sich die Kontakte, die zu DDR-Zeiten bestanden, als sehr nützlich erweisen. In welchem anderen Land Westeuropas gibt es denn schon Millionen von Menschen, die Russisch und andere Sprachen des ehemaligen Ostblocks beherrschen!

Neben den Vorteilen des Handels bieten sich im Osten exzellente Investitionschancen mit hohen Kapitalrenditen, die im Westen so nicht mehr zu erwirtschaften sind. Über Direktinvestitionen, Joint Ventures und Kreditkontrakte fließt deutsches Sparkapital in den Osten und versorgt die Sparer dauerhaft mit hohen Kapitaleinkommen. Deutschland ist bei weitem der größte Direktinvestor im Osten. Was spricht dagegen, wenn Deutschland, dem amerikanischen Beispiel folgend, zu einem Land wird, in dem mehr und mehr Menschen erhebliche Einkommen in Form von Dividenden, Zinsen und Pacht erträgen beziehen? Das Interesse der Osteuropäer steht einer solchen Entwicklung jedenfalls nicht entgegen, denn von den Kapitalanlagen profitieren beide Seiten. Man kann jenen, die das Joch des Kommunismus gerade erst abgeschüttelt haben, nur wünschen, daß sich westliches Kapital um Anlagemöglichkeiten in ihrer Nähe bemüht.

3 Falsche Gegenstrategien

So groß die Chancen aus der Intensivierung des internationalen Wettbewerbs sind, so groß sind auch die Risiken, auf die Billiglohnoffensive falsch zu reagieren. Die Deutschen sind groß in der Krise, und ihre Geschichte hat immer wieder bewiesen, daß sie in der Not zu besonderen Anstrengungen fähig sind. Aber sie haben sich nicht immer weise entschieden. Um im Wettbewerbsprozeß bestehen zu können, wird es darauf ankommen, eine kluge Gegenstrategie zu finden.

Es gibt eine solche Gegenstrategie, aber sie ist nicht offenkundig. Bevor ich über sie rede, lassen Sie mich zunächst auf die Strategien eingehen, die ich falsch, problematisch oder zumindest unzureichend finde.

Es wäre sicherlich nicht klug, die Grenzen gen Osten wieder dicht zu machen und die physischen Schranken durch ökonomische zu ersetzen, also insbesondere den Handel durch Mengenrestriktionen und Zölle zu beschränken, um unsere Industrien zu schützen. Die Europäische Union ist ja anfangs genau diesen Weg gegangen, indem sie eine Liste der sogenannten „sensitiven Produkte und Branchen“ definiert hat, die durch Einfuhrkontingente gegen die Erstkonkurrenz zu schüt-

zen sind. Ganz abgesehen davon, daß diese Strategie die möglichen Gewinne aus einer Verbesserung der internationalen Arbeitsteilung verhindert, wäre sie politisch äußerst gefährlich. Sie würde die jungen Marktwirtschaften des Ostens im Keime ersticken und der nationalistischen Opposition neue Wählerstimmen zutreiben, was unübersehbare Folgen für die Stabilität Europas hätte.

Ich glaube, man hat auf politischer Seite diese Gefahren erkannt und steuert nun einen anderen Kurs. Vermutlich wird sich die EG vor einer endgültigen Besiegelung des Maastrichter Vertrages, also schon im nächsten Jahr, auf einen Zeitplan für neue Beitrittsländer aus dem Osten festlegen.

Eine in der Öffentlichkeit sehr populäre Strategie besteht darin, eine Flucht in Hochtechnologiebereiche anzutreten, bei denen Deutschland zur Zeit hinter Japan und den USA herhinkt. Die Strategie ist sinnvoll, wenn es um die Entwicklung kostengünstiger Produktionsverfahren oder neuer Produkte geht. Indes können weder die Tarifpartner noch der Staat hier Wesentliches beitragen. Es ist Aufgabe der privaten Unternehmer, neue Wege zu suchen, und wenn es sich lohnt, dann werden sie auch welche finden. Es ist nicht Aufgabe des Staates, ihnen diese Entscheidungen abzunehmen.

So nützlich die weitere Entwicklung der Hochtechnologie-sektoren ist, es gibt mindestens drei Gründe, die es verbieten, hieraus eine Entwarnung beim Lohnproblem abzuleiten.

(1) Eine flächendeckende Beschäftigungsausdehnung in aller Breite kann aus der Forcierung der Forschung auf absehbare Zeit nicht resultieren. Dazu sind die entsprechenden Sektoren zu klein. Deutschland muß nicht nur seinen Dienstleistungssektor entwickeln. Es muß auch weiterhin im Bereich der Industrien mit mittlerem Technologieniveau, wie der Herstellung von Automobilen, chemischen Grundstoffen, Eisen- und Metallwaren, Textilien und ähnlichem präsent bleiben. Es wäre fatal, diese Industrien in der Hoffnung auf die Entwicklungen der EDV, der Kommunikationstechnik, der Gentechnologie oder der Raumfahrt zu vernachlässigen.

(2) Auch die Entwicklungen im Bereich der Hochtechnologie brauchen niedrige Löhne. Die technologischen Offensiven Koreas und Japans sind weiß Gott nicht auf der Basis hoher Löhne zustande gekommen. Es stimmt: heute sind die Löhne in Japan hoch. Aber sie sind die Folge der technologischen Entwicklung, nicht ihre Ursache.

(3) Es wäre eine Illusion zu glauben, das Ausbildungsniveau der deutschen Arbeitnehmerschaft sei so hoch, daß wir uns einer Niedriglohnkonkurrenz überhaupt gar nicht stellen müßten. Diese Sicht der Dinge verkennt total, daß auch in anderen Teilen der Welt hohe Ausbildungsstandards realisiert sind und daß die Niedriglohnkonkurrenz auch im Bereich der Produkte stattfindet, deren Produktion eine hohes Ausbildungsniveau voraussetzt. Gerade in der technischen Ausbildung gibt es in Fernost Länder, die uns deutlich voraus sind, und im Osten wohnen auch keine Analphabeten. Richtig ist, daß unsere Arbeitsproduktivität viel höher ist als die der meisten Wettbewerber und daß unsere Löhne deshalb nicht auf das Niveau der dort gezahlten Löhne fallen müssen, um wettbewerbsfähig zu werden. Falsch ist die Behauptung, die Wett-

bewerbsfähigkeit ließe sich ohne jegliche Lohnanpassungen erreichen.

Die Beziehung zwischen Löhnen und Arbeitsproduktivität wird in Deutschland sehr häufig falsch interpretiert. Der Quotient beider Größen mißt die Lohnstückkosten, und die seien, so heißt es immer wieder, im internationalen Vergleich nicht überhöht. Also, so schließt man messerscharf, seien auch die Löhne nicht zu hoch. Die Argumentation ist in dieser Form ziemlich Unsinn, weil der Lohnstückkostenvergleich nur bei gleichem Beschäftigungsniveau aussagekräftig ist.

Überlegen Sie einmal, was passiert, wenn man ausgehend von einer Vollbeschäftigung und bei gleichem technischem Wissen und gleicher Kapitalausstattung die Löhne erhöht. Die Lohnsteigerung wird die minder produktiven Arbeitsplätze vernichten und die durchschnittliche Produktivität der verbleibenden Restarbeitsplätze erhöhen. Ob dabei die Lohnstückkosten steigen, fallen oder konstant bleiben, ist theoretisch unklar.

Ein extremes Beispiel möge dieses verdeutlichen. Es gebe zwei Typen von Arbeitsplätzen: 90% hochproduktive und 10% minderproduktive. In der Ausgangslage sei der Lohn auf allen Plätzen nur geringfügig unter jenem kritischen Niveau, bei dem die minderproduktiven Arbeitsplätze unrentabel werden. Jetzt werde der Lohn ein wenig erhöht, und zwar so, daß er nun geringfügig über diesem kritischen Niveau liegt. Die Folge ist, daß die 10% der minderproduktiven Arbeitsplätze wegfallen und die Lohnstückkosten fallen.

Eine naive Interpretation der nun wohl auch im internationalen Vergleich niedrigen Lohnstückkosten würde in dieser Situation zu einer Entwarnung an der Lohnfront führen. In Wahrheit liegt die Ursache der zehnpromzentigen Arbeitslosigkeit, die in dem Beispiel entstanden ist, in der Lohnerhöhung.

Ob Löhne zu hoch oder zu niedrig sind, läßt sich prinzipiell nicht an den Lohnstückkosten, sondern nur an der Arbeitslosigkeit ablesen. Arbeitslosigkeit heißt, daß es ein Überschußangebot auf den Arbeitsmärkten gibt, und da es ein Überschußangebot gibt, sind die Löhne zu hoch. So einfach ist das. All die Geistesübungen, in denen auf andere wirtschaftliche Probleme als Grund für die Arbeitslosigkeit verwiesen wird, täuschen nur über diesen simplen Sachverhalt hinweg.

Dies heißt nicht, daß das Vollbeschäftigungsgleichgewicht nicht auch durch andere Einflußfaktoren wie etwa den verschärften Wettbewerbsdruck oder arbeitssparenden technischen Fortschritt gestört sein mag. Nur, was auch immer die Rolle dieser anderen Faktoren ist: der Lohn sollte stets auf dem zugehörigen Gleichgewichtsniveau sein. Bei Arbeitslosigkeit muß er also fallen, bis wieder Vollbeschäftigung erreicht ist.¹ Eine Volkswirtschaft, die das Ziel der Reallohnsicherung über das Ziel der Vollbeschäftigung setzt, schneidet sich ins eigene Fleisch, weil die Produktionsverluste, die mit der Arbeitslosigkeit einhergehen, nie wieder hereinzuholen sind.

4 Die richtige Strategie

Eine Gesundung der deutschen Wirtschaft, da sind sich fast alle Ökonomen einig, muß mit Lohnverzichten – gegenüber dem Trend – einhergehen, denn man kann die Gesetze der Marktwirtschaft nicht durch bloßes Wunschdenken überwinden. Die Frage ist nur, wie diese Lohnverzichte ohne die absehbaren sozialen Probleme durchgesetzt werden können.

¹ Natürlich setzt dies flankierende Anpassungen im Sozialsystem voraus. Die arbeitsfeindliche Ausgestaltung der Sozialhilfe muß genauso beseitigt werden, wie der teilweise überzogene Schutz vor Arbeitslosigkeit. Aber der Sozialstaat braucht deshalb nicht abgebaut zu werden. Wenn man Sozialhilfe für Arbeit statt für Nichtarbeit zahlt, kann man die gewünschten Verteilungsziele erreichen, ohne die nötige Lohnflexibilität zu verhindern.

Kann man es hinnehmen, daß große Teile der deutschen Bevölkerung ihre Ansprüche an das Sozialprodukt zugunsten der Bezieher von Kapitaleinkommen abtreten, nur weil sich ihre „Knappheitsposition“ geändert hat? Muß der soziale Konsens, von dem dieses Land bislang getragen wurde, kalten ökonomischen Gesetzen geopfert werden?

Er muß es nicht. Es gibt einen Weg, die existierenden Ansprüche gegen das Sozialprodukt zu erhalten und sich dennoch der Niedriglohnkonkurrenz zu erwehren. Dieser Weg besteht im wesentlichen darin, daß ein Teil der Ansprüche, die die Arbeitnehmerschaft gegen das Sozialprodukt hat oder zumindest glaubt verteidigen zu müssen, in Kapitalbesitz umgewandelt wird.²

Konkret bedeutet dies, daß die Tarifparteien langfristige Lohnstillhalteabkommen schließen und daß den Arbeitnehmern im Umfang des Barwertes der dadurch gesparten Lohnzahlungen Beteiligungsrechte an den Unternehmen eingeräumt werden. Aktiengesellschaften können Vorzugsaktien ausgeben, und Kapitalgesellschaften können Eigenkapitalanteile zuweisen. Personengesellschaften können den Arbeitnehmern verzinsliche Forderungstitel übergeben. Die Beteiligungsrechte werden jenen gewährt, die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses beschäftigt sind. Bei Neueinstellungen werden nur die vereinbarten Niedriglöhne gezahlt.

Kontrakte von der Art, wie sie mir vorschweben, sind durchaus nichts ungewöhnliches. Besonders in den USA sind in letzter Zeit sehr häufig ähnliche Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Belegschaften getroffen worden. Besonders spektakulär war der Tausch von Löhnen gegen Aktienbeteiligungen, wie er vor einiger Zeit bei der Fluggesellschaft United Airlines vorgenommen wurde. Aktien im Werte von über 4 Mrd. \$ wurden im Austausch gegen längerfristige Lohnsenkungen verteilt, und 55.000 Arbeitnehmer waren betroffen. United Airlines hat seine Beschäftigung inzwischen um 20 % erhöht, und die Aktien dieser Gesellschaft gleiten von einem Höhenflug zum anderen.

Natürlich ist es nicht einfach festzustellen, wie hoch die Lohnersparnis durch das Stillhalteabkommen wirklich ist. Gewerkschaften und Arbeitgeber werden recht unterschiedliche Vorstellungen darüber haben, wie sich die Löhne nach Beendigung der Vertragsperiode ohne ein solches Abkommen entwickelt hätten. Aber diese Unklarheit ist kein prinzipielles Hindernis. Die Vertragsparteien müssen die Höhe der äquivalenten Beteiligungsrechte aushandeln und tarifvertraglich festlegen, genauso wie sie das beim Lohn schon immer tun. Am besten ist es, wenn eine mehrjährige Lohnbindung vereinbart wird. Bei United Airlines waren es 5 Jahre.

Sicher ist, daß das Verhandlungspaket große Wohlfahrtsgegewinne mit sich bringen würde, von denen die Beschäftigten, die Unternehmenseigner und die Arbeitslosen allesamt profitieren können. Die Arbeitnehmer können ihr erwartetes Einkommen trotz der Niedriglohnkonkurrenz erfolgreich verteidigen, und für einen geringen Verlust an Einkommenssicherheit kaufen sie einen erheblichen Gewinn an Arbeitsplatzsicherheit ein. Da sie im Falle einer Entlassung nur ihre (niedrigen) Lohnansprüche verlieren würden, ihren Kapitalbesitz jedoch mitnehmen können, haben die Unternehmen bei einer verschlechterten Geschäftslage wenig Veranlassung, eine solche Entlassung auszusprechen.

² Ähnliche Vorschläge wurden von Albrecht Schmidt, dem Sprecher der Vereinsbank, in einem Interview mit der Süddeutschen Zeitung vom 23.5.1996 geäußert. Vgl. auch den Aufsatz des Verfassers mit dem Titel „Eigentum statt Lohn“ in der Zeit vom 5. November 1993.

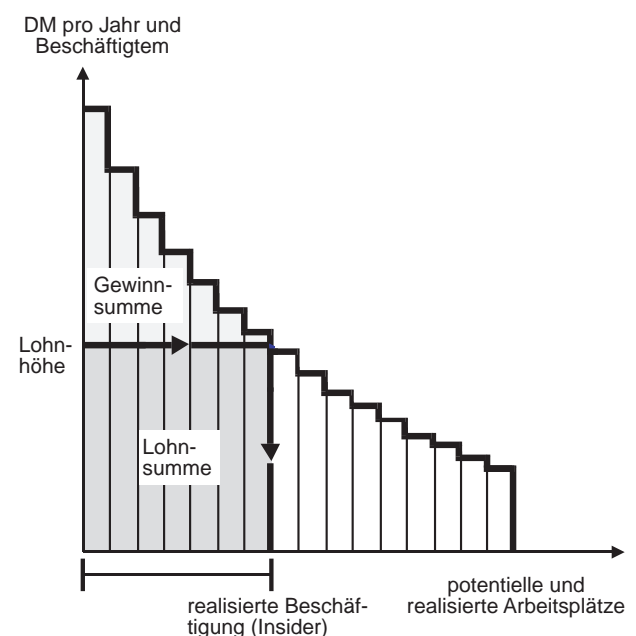
Die Unternehmenseigner kommen in den Genuß höherer Erträge. Zwar stimmt es, daß sie, sieht man einmal von den Liquiditäts- und Risikovorteilen der Umwandlung von Löhnen in Beteiligungsrechte ab, ihren Gewinn aus der Beschäftigung der existierenden Arbeitnehmer nicht vergrößern können. Doch macht die trendmäßige Lohnsenkung Unternehmenserweiterungen rentabel, die sonst nicht, oder jedenfalls nicht in Deutschland, vorgenommen worden wären. Es werden mehr Personen beschäftigt, und mit der Mehrbeschäftigung steigt auch der Gewinn. Dies ist der entscheidende Punkt, der Arbeitgeber und Gewerkschaften versöhnlich stimmen sollte. Beide Seiten werden profitieren.

Die Arbeitslosen schließlich, seien es Inländer oder zugewanderte Ausländer, die nun eine Beschäftigung finden, gewinnen allemal. Sie, die Outsider, können in den Produktionsprozeß integriert werden, weil diese Integration nicht mit einem Einkommensverlust der schon zuvor Beschäftigten – der Insider – einhergeht.

Es ist entscheidend für die Wirksamkeit der Strategie, daß die Outsider den Insidern nicht völlig gleichgestellt werden. Neue Beschäftigte erhalten zwar den gleichen Lohn wie die existierende Belegschaft, doch dürfen ihnen keine Beteiligungsrechte zugewiesen werden. Dies ist es, was ich mit der Lohnspreizung meine. Es ist genau nur diese Lohnspreizung, die eine Beschäftigungsausweitung für die Unternehmen rentabel und für die existierenden Belegschaften akzeptabel macht.

Lassen Sie mich anhand einiger Diagramme erläutern, warum der Vorschlag für alle beteiligten Parteien vorteilhaft ist. In Abbildung 1 wird die Arbeitsnachfragekurve einer bestimmten Branche dargestellt. Stellen Sie sich vor, wir teilen alle faktisch verfügbaren und technisch realisierbaren, aber noch nicht vorhandenen Arbeitsplätze nach der Höhe des von ihnen maximal zu verkräftenden Lohnsatzes, des „Produktivitätslohns“, auf. Einige Arbeitsplätze werden hochproduktiv sein und deshalb hohe Produktivitätslöhne aufweisen, andere werden durch geringere Produktivitätslöhne gekennzeichnet sein. Wir beginnen links mit den produktivsten Arbeitsplätzen und gehen dann sukzessive nach rechts zu den weniger produktiven Arbeitsplätzen voran.

Abbildung 1: Lohnhöhe, Beschäftigung und Einkommensverteilung

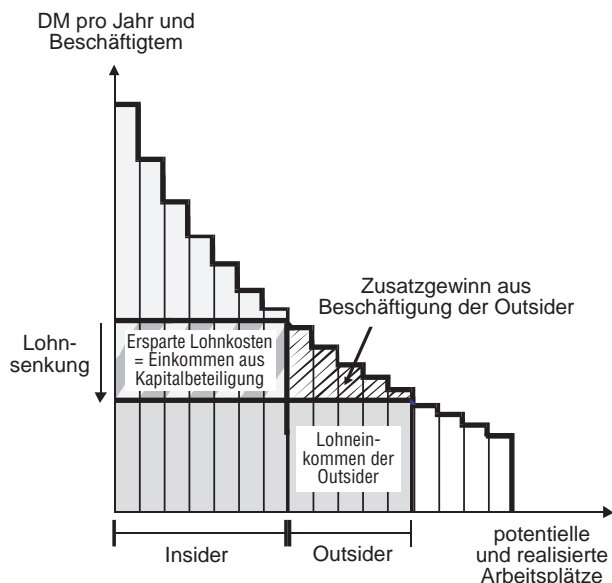


Wenn nun eine bestimmte Lohnhöhe vorgegeben ist, wie es in der Abbildung verdeutlicht ist, werden all jene Arbeitsplätze realisiert, deren Produktivitätslöhne über dem tatsächlichen Lohnniveau liegen. Die anderen Arbeitsplätze entfallen. Sie werden wegen mangelnder Rentabilität beseitigt, wenn sie früher einmal da waren, oder sie werden von vornherein nicht realisiert.

Die Lohnsumme als Produkt aus Lohnsatz und Beschäftigung ist in dem Diagramm in Form eines Rechtecks ablesbar. Genauso ist die Gewinnsumme als Differenz zwischen den Produktivitätslöhnen und dem Lohnniveau in Form eines Dreiecks unter der Lohnkurve zu ersehen.

Es werde nun eine Lohnsenkung durchgeführt, wie es in Abbildung 2 dargestellt wird. Diese Lohnsenkung führt zu zweierlei Effekten. Zum einen kommt es bei gegebener Beschäftigung zu einer Gewinnerhöhung, die der Lohnsenkung genau entspricht. Wird diese Gewinnerhöhung an die Insider-Arbeitnehmer in Form einer Unternehmensbeteiligung übertragen, so ist das Geschäft für Alteigentümer und die Insider verteilungsneutral. Zwar vergrößert sich die Gewinnsumme zu Lasten der Lohnsumme, doch jeder ist genauso reich wie vorher.

Abbildung 2: Das Beteiligungsmodell



Nun kommt aber der zweite Effekt ins Spiel. Die Lohnsenkung und die Beschränkung der Kompensation durch Beteiligungsrechte auf die Insider macht es für die Unternehmer rentabel, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Bei United Airlines waren es immerhin 20% der anfänglichen Zahl der Arbeitsplätze. Dadurch werden die Outsider integriert und erhalten ein Lohneinkommen, das sie sonst nicht erhalten hätten. Vor allem aber entsteht im Umfang des schraffierten Dreiecks ein Gewinnzuwachs, an dem die neuen und die alten Anteilseigner partizipieren. Dies ist der entscheidende Punkt. Die Alteigentümer und die Insider stehen sich strikt besser, als es ohne den Deal der Fall gewesen wäre, und trotzdem wird die Arbeitslosigkeit beseitigt.

Die entscheidende Voraussetzung für den Erfolg des Deals ist die Nichtbeteiligung der Outsider an den Beteiligungsrechten, also die faktische Lohndifferenzierung zugunsten der Insider. Der Respekt vor der Machtposition der Insider unterscheidet den hier unterbreiteten Vorschlag von anderen Be-

teiligungsmodellen, die bei früherer Gelegenheit diskutiert worden sind. So sahen die in Deutschland in den sechziger Jahren erörterten Modelle für eine Vermögensbeteiligung in Arbeitnehmerhand stets eine Gleichbehandlung zwischen Insidern und Outsidern vor und hätten aus diesem Grunde keine wesentlichen Anreize zur Einstellung neuer Arbeitskräfte liefern können. Ein Mehr an Beschäftigung hätte stets ein Mehr an Gewinnbeteiligung bedeutet und wäre genau deshalb nicht realisiert worden. Auch der Gewinnbeteiligungsplan des amerikanischen Ökonomen Weitzman (1984) kann wegen der mangelnden Unterscheidung zwischen Insidern und Outsidern keinen positiven Beschäftigungseffekt versprechen. Zwar ist bei dem Weitzman-Plan der Beteiligungswert von der Größe der Belegschaft unabhängig, was bei den Unternehmen einen Anreiz zu Neueinstellungen schafft. Jedoch versuchen die existierenden Belegschaften, sich solchen Neueinstellungen zu widersetzen, weil dadurch der Wert ihrer Beteiligungsrechte verwässert wird, und sie werden, wenn sie glauben, sich nicht widersetzen zu können, von vornherein keinen Lohnverzicht in Höhe des Wertes der Beteiligungsrechte akzeptieren.

Eine Wahrung der Insiderrechte könnte im Prinzip auch durch eine unmittelbare Lohndifferenzierung zum Ausdruck gebracht werden. Mit Interesse habe ich zur Kenntnis genommen, daß die Abschlüsse in der Chemie-Industrie sich mehr und mehr in diese Richtung bewegen. Gegenüber der Zuweisung von Beteiligungsrechten hat eine direkte Lohndifferenzierung aber dreierlei Nachteil.

Erstens läuft eine solche Politik Gefahr, nicht glaubwürdig zu sein, denn die Unternehmen müßten stets befürchten, daß neu eingestellte Arbeitnehmer über kurz oder lang ebenfalls in den Genuß der hohen Insiderlöhne kommen wollen. Die Zuweisung von Beteiligungsrechten ist eine glaubhaftere Methode, Sonderrechte für die Insider zu wahren. Beteiligungsrechte sind klar umrissene Vermögensansprüche, die sich weder ökonomisch noch juristisch durch eine besondere Nähe zum Lohn auszeichnen. Daß diese Rechte einmal durch Lohnverzicht entstanden sind, begründet keinerlei Ansprüche der Newcomer.

Zweitens bieten Beteiligungsrechte den Unternehmen insofern Vorteile, als sie haftendes Eigenkapital darstellen, das zwar im hohen Verzinssung bedient werden muß, doch durch die Flexibilität dieser Verzinssung zur Verminderung der Unternehmensrisiken beiträgt.

Drittens werden kontraproduktive Anreize im Hinblick auf einen möglichen Arbeitsplatzwechsel vermieden. Da die Kapitalanteile im Falle einer Entlassung mitgenommen werden können, haben die Unternehmen keine Anreize, Insider durch „billigere Outsider“ auszuwechseln, und die Arbeitnehmer haben keinen Anreiz, an ihrem Arbeitsplatz zu kleben. Sie verlieren ja nichts, wenn sie anderswo zu Outsider-Löhnen eingestellt werden.

Die vorgeschlagene Strategie könnte sich insbesondere für die neuen Bundesländer als Rettungsanker erweisen, deren Löhne besonders weit von den Marktgleichgewichtswerten entfernt sind. Würden die Löhne dort gesenkt, so entstünde für die Unternehmen ein Gewinnzuwachs, den man vermögensneutral in Beteiligungsrechte für die jetzt noch beschäftigten Arbeitnehmer umwandeln könnte. Die niedrigeren Löhne würden Industrieansiedlungen anlocken, die Beschäftigung erhöhen und den Aufschwung beschleunigen. Der Staat könnte ein übriges tun, indem er Altschulden ebenfalls in Beteiligungsrechte umwandelt und den Arbeitnehmern mit diesen Rechten weitere Lohnsenkungen „abkauft“.

Die Gewerkschaften haben sich in den sechziger Jahren schon einmal die Frage gestellt, ob sie ihre Tarifpolitik auf Beteiligungsmodelle ausweiten sollten, sich aber stattdessen für die Mitbestimmung entschieden.³ Böse Zungen behaupten, damals hätten die Gewerkschaften kein Interesse an Beteiligungsmodellen gefunden, weil sie befürchteten, die Arbeitnehmer würden zu Kleinkapitalisten mutieren und sich innerlich von den Zielen der Gewerkschaftsbewegung abwenden. Solche Argumente gehören, sollten sie jemals vorgebracht worden sein, in den Mülleimer der Geschichte. Es geht heute um Einkommenssicherung für die Mehrheit der deutschen Bevölkerung. Und es geht auch um soziale Stabilität und Sicherheit.

Es ist zu hoffen, daß sich die Gewerkschaften und Unternehmensverbände der Dimension des Problems bewußt werden und ihre Politik revidieren. Noch ist es Zeit, Beteiligungsmodelle zu vereinbaren. Noch haben die Gewerkschaften genügend Verhandlungsmacht, um substantiellen Kapitalbesitz zu

erstreiten. Doch die Macht schwindet mit jedem Konkurs und jeder Standortverlagerung in andere Länder. In zehn Jahren wird die Chance vertan sein, gegen Lohnverzichtete Beteiligungsrechte einzuhandeln. Exzellente Standortalternativen in den östlichen Anrainerstaaten werden den Unternehmen so viel Verhandlungsmacht beschere, daß sie keinen Pfifferling mehr für Lohnverzicht herzugeben bereit sind. Die Verhandlungen über Kapitalbesitz müssen jetzt geführt werden. Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben.

Literatur

Krelle, Wilhelm/ Schunck, Johannes/ Siebke, Jürgen (1968): Überbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer, Band I und II. Tübingen: Mohr.

Schmidt, Albrecht (1996): Weniger Lohn, dafür Anteile am Unternehmen. In: Süddeutsche Zeitung, Nr. 118 vom 23.5.1996.

Sinn, Hans-Werner (1993): Eigentum statt Lohn. In: Die Zeit, Nr. 45, 48. Jg., 5. November 1993.

Weitzman, Martin (1984): The Share Economy. Cambridge: Harvard University Press.

³ Vgl. dazu Krelle/ Schunck/ Siebke (1968).