



DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

BEITRÄGE ZUR STRUKTURFORSCHUNG

HEFT 176 · 1998

Bernd Görzig, Wolfgang Scheremet, Frank Stille

**Zum Einfluß betrieblicher und sektoraler
Differenzierung der Arbeitskosten und
sonstiger Regelungen auf die Beschäftigung
im Strukturwandel**

DUNCKER & HUMBLOT · BERLIN

DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

gegründet 1925 als INSTITUT FÜR KONJUNKTURFORSCHUNG von Prof. Dr. Ernst Wagemann

Königin-Luise-Straße 5 · D-14195 Berlin (Dahlem)

VORSTAND

Präsident Prof. Dr. Lutz Hoffmann

Sir Leon Brittan · Klaus Bünger · Elmar Pieroth · Wolfgang Roth · Dr. Ludolf-Georg von Wartenberg

Kollegium der Abteilungsleiter*

Dr. Heiner Flassbeck · Dr. Kurt Hornschild · Prof. Dr. Rolf-Dieter Postlep · Wolfram Schrettl, Ph. D.
Dr. Bernhard Seidel · Dr. Hans-Joachim Ziesing

KURATORIUM

Vorsitzender: Dr. Wolfgang Rupf

Stellvertretender Vorsitzender: Dr. Thomas Hertz

Mitglieder

Der Bundespräsident

Bundesrepublik Deutschland

 Bundesministerium der Finanzen

 Bundesministerium für Wirtschaft

 Bundesministerium für Verkehr

 Bundesministerium für Raumordnung, Bauwesen und Städtebau

 Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

 Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie

Land Berlin

 Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur

 Senatsverwaltung für Wirtschaft und Betriebe

 Senatsverwaltung für Justiz

 Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen

Freistaat Bayern, vertreten durch das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie

Freie und Hansestadt Hamburg, vertreten durch die Behörde für Wirtschaft

Land Baden-Württemberg, vertreten durch das Wirtschaftsministerium

Land Brandenburg, vertreten durch das Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie

Land Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie

Deutsche Bundesbank

Deutsche Bahn AG

Deutsche Post AG

Deutsche Postbank AG

Deutsche Telekom AG

Bundesanstalt für Arbeit

Wirtschaftsvereinigung Bergbau

Christlich-Demokratische Union Deutschlands

Sozialdemokratische Partei Deutschlands

Freie Demokratische Partei

Deutscher Gewerkschaftsbund

Industriegewerkschaft Metall

Bankgesellschaft Berlin AG

Berlin-Hannoversche Hypothekenbank Aktiengesellschaft

IKB Deutsche Industriebank AG

Berliner Kraft- und Licht (Bewag)-Aktiengesellschaft

Vereinigung der Freunde des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung

Persönliche Mitglieder

Dr. Günter Braun

Dr. Dieter Hiss

Dr. Karl-Heinz Narjes

* Präsident und Abteilungsleiter sind gemeinsam für die wissenschaftliche Leitung verantwortlich.

DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

BEITRÄGE ZUR STRUKTURFORSCHUNG

HEFT 176 · 1998

Bernd Görzig, Wolfgang Scheremet, Frank Stille

**Zum Einfluß betrieblicher und sektoraler
Differenzierung der Arbeitskosten und
sonstiger Regelungen auf die Beschäftigung
im Strukturwandel**



DUNCKER & HUMBLOT · BERLIN

Die Deutsche Bibliothek — CIP-Einheitsaufnahme

Görzig, Bernd:

Zum Einfluß betrieblicher und sektoraler Differenzierung der Arbeitskosten und sonstiger Regelungen auf die Beschäftigung im Strukturwandel / Bernd Görzig ; Wolfgang Scheremet ; Frank Stille. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. [Schriftl.: Kurt Hornschild]. — Berlin : Duncker und Humblot, 1998
(Beiträge zur Strukturforschung ; H. 176)
ISBN 3-428-09580-4

Herausgeber: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Königin-Luise-Str. 5, D-14195 Berlin
Telefon (0 30) 8 97 89-0 — Telefax (0 30) 8 97 89 200

Schriftleitung: Dr. Kurt Hornschild

Alle Rechte vorbehalten

© 1998 Duncker & Humblot GmbH, Carl-Heinrich-Becker-Weg 9, D-12165 Berlin
Druck: ZIPPEL-Druck, Oranienburger Str. 170, D-13437 Berlin

Printed in Germany

ISSN 0171-1407

ISBN 3-428-09580-4

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	11
1.1	Lohnhöhe und Beschäftigung	11
1.2	Lohnstruktur und Beschäftigung	14
1.3	Aufbau dieser Arbeit	16
2	Lohnbildung.....	18
2.1	Institutionelle Ausgestaltung der Lohnbildung in Deutschland	19
2.1.1	Lohnverhandlungen in Deutschland	19
2.1.2	Tarifverhandlungen in Ostdeutschland	22
2.1.3	Sektorale Lohndifferenzierung durch untertarifliche Bezahlung im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands.....	24
2.2	Zentralisierungsgrad der Lohnbildung	36
2.2.1	Lohnbildung und wirtschaftliche Entwicklung.....	36
2.2.2	Zentralisierungsgrad und Lohnstruktur	41
2.2.3	Fazit	51
2.3	Entwicklung der Tariflöhne und Lohndrift.....	54
2.3.1	Entwicklung der Tariflöhne	54
2.3.2	Lohndrift	57
2.4	Determinanten der Zusammensetzung des Effektivlohns.....	61
2.4.1	Problemstellung.....	61
2.4.2	Vergleich von (Brutto-) Einkommen aus unselbständiger Arbeit und Arbeitskosten	63
2.4.3	Tatsächliche und unterstellte Sozialbeiträge der Arbeitgeber	67
2.4.4	Sektorale Unterschiede in den Lohnbestandteilen.....	73
2.4.4.1	Arbeitgeberbeiträge zur Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung	76
2.4.4.2	Unfallversicherung.....	83
2.4.4.3	Betriebliche Altersversorgung.....	84
2.4.4.4	Gesetzliche Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	89
2.4.4.5	Entlassungsschädigungen.....	90
2.4.4.6	Sonstige gesetzliche Aufwendungen	92
2.4.4.7	Andere Unterteilungen.....	93
2.4.5	Bewertung	94
2.4.5.1	Sozialbeiträge.....	94
2.4.5.2	Kosten und Erträge	95
2.4.5.3	Personalzusatzkosten	98
2.4.5.4	Alternative Steuerfinanzierung.....	99

2.4.5.5	Inzidenzüberlegungen.....	101
2.5	Entwicklung von Lohndifferenzierung und Beschäftigungsstruktur.....	102
2.5.1	Die Datenbasis.....	103
2.5.2	Indikatoren zur Messung der Lohndifferenzierung	106
2.5.3	Entwicklung der Beschäftigtenstruktur in Westdeutschland	111
2.5.4	Entwicklung der Lohndifferenzierung im verarbeitenden Gewerbe in Westdeutschland	116
2.5.4.1	Entwicklung der intra-industriellen Lohndifferenzierung der Arbeiter.....	120
2.5.4.2	Entwicklung der Lohndifferenzierung bei den Angestellten	127
2.5.4.3	Analyse der qualifikatorischen Lohndifferenzierung mit Hilfe der Entropiefunktion	130
2.5.4.4	Fazit.....	135
2.5.5	Ostdeutschland.....	136
3	Entlohnungs- und Beschäftigungsverhalten von Betrieben	144
3.1	Vorbemerkungen	144
3.2	Die Beschäftigtenstatistik.....	146
3.2.1	Das Meldesystem der Sozialversicherung	146
3.2.2	Aufbereitung der Daten.....	150
3.2.2.1	Erstellung eines Betriebsdatensatzes	151
3.2.2.2	Bereinigung der betrieblichen Lohnhöhe um Unterschiede in der Qualifikationsstruktur	155
3.2.2.3	Der Betriebsdatensatz als Grundlage für Verlaufsuntersuchungen	158
3.3	Betriebliche Lohndifferenzen.....	159
3.3.1	Lohndifferenzen innerhalb und zwischen Wirtschaftszweigen.....	159
3.3.2	Lohndifferenzen und ausgeübte Tätigkeit	170
3.3.3	Determinanten des betrieblichen Durchschnittslohns.....	173
3.3.4	Beschäftigtenentwicklung.....	179
3.4	Lohnhöhe und Beschäftigtenentwicklung	180
3.4.1	Die Clusteranalyse zur Betriebstypisierung	180
3.4.2	Variablen der Clusteranalyse	181
3.4.3	Ergebnisse der erweiterten Clusteranalyse.....	184
3.5	Verlaufsanalysen für ausgewählte Wirtschaftszweige	189
3.5.1	Auswahl der Wirtschaftszweige.....	189
3.5.2	Beschäftigtenstatistik und Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung	194
3.5.3	Beschäftigtendynamik.....	198
3.5.4	Altersstruktur der Betriebe	200

3.5.5	Stilllegungen.....	205
3.5.6	Survivorbetriebe	208
4	Kosteneffekte von Arbeits- und Betriebszeitentwicklungen.....	223
4.1	Zum Zusammenhang von Arbeits- und Betriebszeiten	223
4.1.1	Grundlagen	223
4.1.2	Tarifvertragliche, betriebliche und gesetzliche Entwicklungen	225
4.1.3	Flexibilisierungselemente	227
4.1.4	Betriebliche Zielsetzungen.....	229
4.1.5	Beispiel für lange bzw. flexible Betriebszeiten	230
4.2	Arbeitszeittrends.....	231
4.2.1	Trends bei Voll- und Teilzeitarbeit	232
4.2.2	Arbeitszeitentwicklung in Wirtschaftsbereichen	232
4.3	Betriebszeittrends.....	235
4.3.1	Betriebsbefragungen	236
4.3.2	Quantifizierungen	237
4.3.3	Kapitalintensität und Betriebszeiten.....	242
4.3.4	Internationale Vergleiche	243
4.4	Wettbewerbseffekte.....	245
4.4.1	Auswirkungen auf die Faktorpreise	246
4.4.2	Auswirkungen auf die Produktivität und die Stückkosten.....	248
4.5	Wachstumseffekte.....	249
4.6	Beschäftigungseffekte	252
4.6.1	Generelle Arbeitszeitverkürzungen.....	252
4.6.2	Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen.....	254
4.6.3	Abbau von Überstunden.....	255
	Tabellenanhang.....	259
	Literaturverzeichnis	299
	Stichwortverzeichnis.....	305

Tabellenverzeichnis

	Seite
2.1/1 Mitgliedschaft in einem Unternehmensverband	27
2.1/2 Tarifliche Entlohnung in Ostdeutschland.....	29
2.1/3 Determinanten untertariflicher Bezahlung.....	33
2.4/1 (Brutto-)Einkommen und Arbeitskosten im Vergleich.....	66
2.4/2 Beitragssätze und -bemessungsgrenzen der Sozialversicherung	68
2.4/3 Tatsächliche Sozialbeiträge	70
2.4/4 Sozialbeiträge der Arbeitgeber nach Wirtschaftszweigen	71
2.4/5a Arbeitskosten je vollbeschäftigte Arbeitnehmer 1981 - nach Bestandteilen und Wirtschaftszweigen - in DM	77
2.4/5b Arbeitskosten je vollbeschäftigte Arbeitnehmer 1981 - nach Bestandteilen und Wirtschaftszweigen - in vH	78
2.4/6a Arbeitskosten je vollbeschäftigte Arbeitnehmer 1988 - nach Bestandteilen und Wirtschaftszweigen - in DM	79
2.4/6b Arbeitskosten je vollbeschäftigte Arbeitnehmer 1988 - nach Bestandteilen und Wirtschaftszweigen - in vH	80
2.4/7a Arbeitskosten je vollbeschäftigte Arbeitnehmer 1992 - nach Bestandteilen und Wirtschaftszweigen - in DM. Früheres Bundesgebiet	81
2.4/7b Arbeitskosten je vollbeschäftigte Arbeitnehmer 1992 - nach Bestandteilen und Wirtschaftszweigen - in vH. Früheres Bundesgebiet	82
2.4/8a Arbeitskosten je vollbeschäftigte Arbeitnehmer 1992 - nach Bestandteilen und Wirtschaftszweigen - in DM. Neue Länder und Berlin-Ost.....	86
2.4/8b Arbeitskosten je vollbeschäftigte Arbeitnehmer 1992 - nach Bestandteilen und Wirtschaftszweigen - in vH. Neue Länder und Berlin-Ost	87
2.4/9 Arbeitskosten je vollbeschäftigte Arbeitnehmer 1992 - nach Bestandteilen und Wirtschaftszweigen - Ost in vH von West.....	88
2.5/1 Überblick über Lohndifferenzierung	117
2.5/2 Lohnhierarchie in Hochlohnbranchen	121
2.5/3 Lohnhierarchie in Niedriglohnbranchen.....	122
2.5/4 Wöchentliche Durchschnittseinkommen der Arbeiter in Ost- und Westdeutschland	140
3.2.1 Systematik der Wirtschaftszweige	152
3.3/1 Lohnhöhe und betriebliche Merkmale nach Wirtschaftszweigen 1989	160
3.3/2 Durchschnittlicher Tageslohn in 1989	161
3.3/3 Variationskoeffizient der durchschnittlichen Tageslöhne 1989	165
3.3/4 Schiefe der Verteilung des durchschnittlichen Tageslohnes für Betriebe in 1989	171
3.3/5 Determinanten der Lohnhöhe für unterschiedliche Qualifikationen	172
3.3/6 Determinanten der betrieblichen Lohnhöhe	176

3.3/7	Einfluß- und Entlohnungshierarchie von Qualifikationen	178
3.4/1	Kennziffern der Teilzeitcluster	182
3.4/2	Kennziffern der Betriebscluster	185
3.5/1	Clusterstruktur der Beschäftigung in den Wirtschaftszweigen.....	192
3.5/2	Kennziffern für ausgewählte Wirtschaftszweige 1989	193
3.5/3	Beschäftigtenstatistik und volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, Beschäftigte	195
3.5/4	Beschäftigtenstatistik und volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, Tageseinkommen.....	197
3.5/5	Dynamik der Beschäftigtenentwicklung	199
3.5/6	Altersstruktur der Betriebe, 1991.....	201
3.5/7	Lohnhöhe und Gründungsjahr der Betriebe, 1991.....	203
3.5/8	Qualifikationsstruktur der Betriebe nach dem Gründungsjahr, 1991.....	204
3.5/9	Stilllegungen, 1990	206
3.5/10	Lohnhöhe stillgelegter Betriebe, 1990	207
3.5/11	Qualifikationsstruktur stillgelegter Betriebe, 1990.....	209
3.5/12	Beschäftigung in Survivorbetrieben.....	210
3.5/13	Lohnentwicklung von Survivorbetrieben.....	212
3.5/14	Qualifikationsstruktur von Survivorbetrieben, Mittelwerte über die vor 1987 gegründeten Betriebe.....	213
3.5/15	Qualifikationsstruktur von Survivorbetrieben, Mittelwerte über Beschäf- tigtentage der vor 1987 gegründeten Betriebe	215
3.5/16	Beschäftigtenentwicklung nach Clustern, Survivorbetriebe gegründet vor 1987	220
3.5/17	Beschäftigtenentwicklung nach Größenklassen, Survivorbetriebe ge- gründet vor 1987	221
4/1	Kennziffern zur Voll- und Teilzeitarbeit, Westdeutschland	233
4/2	Jährliche Arbeitszeit je beschäftigten Arbeitnehmer - nach Wirtschafts- bereichen	234
4/3	Teilzeitquoten nach Wirtschaftsbereichen	235
4/4	Betriebszeiten im Einschicht- und Mehrschichtbetrieb	238
4/5	Beschäftigte und Arbeitsplätze im Mehrschichtbetrieb nach Wirt- schaftszweigen	239
4/6	Kapitalintensität, Verarbeitendes Gewerbe	243
4/7	Europäische Industrie im Vergleich	244
4/8	Lohnstückkosten nach Wirtschaftszweigen	250
4/9	Arbeitsproduktivität nach Wirtschaftszweigen	251
4/10	Arbeitnehmer nach Wirtschaftszweigen	253

Verzeichnis der Anhangtabellen

Seite

Verlaufsdaten für den Wirtschaftszweig Chemische Industrie

A1	Alle Betriebe.....	259
A2	Betriebe mit 1 - 19 Beschäftigten	260
A3	Betriebe mit 20 - 49 Beschäftigten	261
A4	Betriebe mit 50 - 99 Beschäftigten	262
A5	Betriebe mit 100 - 199 Beschäftigten	263
A6	Betriebe mit 200 - 499 Beschäftigten	264
A7	Betriebe mit 500 - 999 Beschäftigten	265
A8	Betriebe mit 1 000 und mehr Beschäftigten.....	266

Verlaufsdaten für den Wirtschaftszweig Elektrotechnik

A9	Alle Betriebe.....	267
A10	Betriebe mit 1 - 19 Beschäftigten	268
A11	Betriebe mit 20 - 49 Beschäftigten	269
A12	Betriebe mit 50 - 99 Beschäftigten	270
A13	Betriebe mit 100 - 199 Beschäftigten	271
A14	Betriebe mit 200 - 499 Beschäftigten	272
A15	Betriebe mit 500 - 999 Beschäftigten	273
A16	Betriebe mit 1 000 und mehr Beschäftigten.....	274

Verlaufsdaten für den Wirtschaftszweig Großhandel, Handelsvermittlung

A17	Alle Betriebe.....	275
A18	Betriebe mit 1 - 19 Beschäftigten	276
A19	Betriebe mit 20 - 49 Beschäftigten	277
A20	Betriebe mit 50 - 99 Beschäftigten	278
A21	Betriebe mit 100 - 199 Beschäftigten	279
A22	Betriebe mit 200 - 499 Beschäftigten	280
A23	Betriebe mit 500 - 999 Beschäftigten	281
A24	Betriebe mit 1 000 und mehr Beschäftigten.....	282

Verlaufsdaten für den Wirtschaftszweig Ernährungsgewerbe

A25	Alle Betriebe.....	283
A26	Betriebe mit 1 - 19 Beschäftigten	284

A27	Betriebe mit 20 - 49 Beschäftigten.....	285
A28	Betriebe mit 50 - 99 Beschäftigten.....	286
A29	Betriebe mit 100 - 199 Beschäftigten.....	287
A30	Betriebe mit 200 - 499 Beschäftigten.....	288
A31	Betriebe mit 500 - 999 Beschäftigten.....	289
A32	Betriebe mit 1 000 und mehr Beschäftigten	290

Verlaufsdaten für den Wirtschaftszweig Kreditgewerbe

A33	Alle Betriebe	291
A34	Betriebe mit 1 - 19 Beschäftigten.....	292
A35	Betriebe mit 20 - 49 Beschäftigten.....	293
A36	Betriebe mit 50 - 99 Beschäftigten.....	294
A37	Betriebe mit 100 - 199 Beschäftigten.....	295
A38	Betriebe mit 200 - 499 Beschäftigten.....	296
A39	Betriebe mit 500 - 999 Beschäftigten.....	297
A40	Betriebe mit 1 000 und mehr Beschäftigten	298

Verzeichnis der Schaubilder

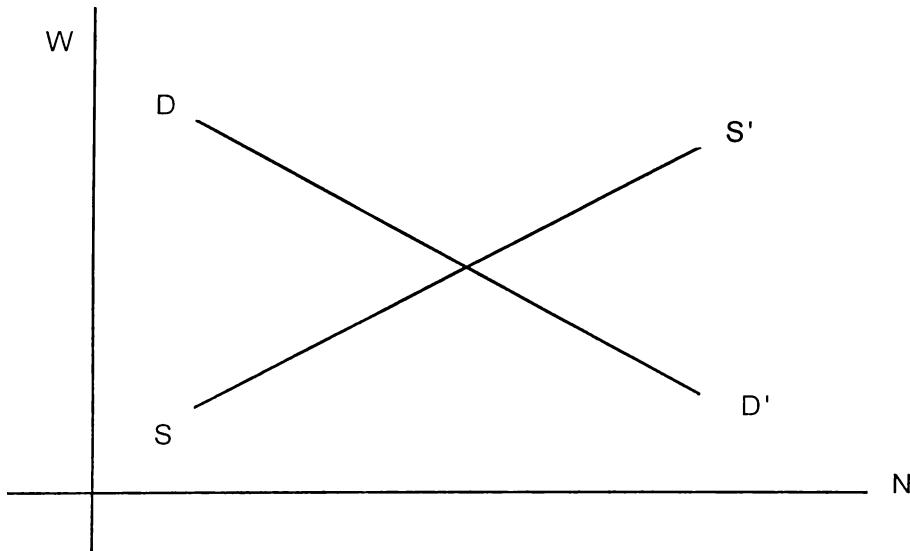
2.3/1	Index der tariflichen Wochenlöhne	56
2.3/2	Index der tariflichen Monatsgehälter.....	56
2.3/3	Veränderung der tariflichen und effektiven Stundenlöhne und -gehälter in Westdeutschland	60
2.3/4	Veränderung der tariflichen und effektiven Stundenlöhne und -gehälter in Ostdeutschland.....	60
2.4/1	Struktur der Bruttoeinkommen.....	72
2.4/2	Lohnstückkosten im internationalen Vergleich in Landeswährung	100
2.5/1	Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Arbeiter und Angestellten nach Leistungsgruppen	112
2.5/2	Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Arbeiter nach Leistungs- gruppen	114
2.5/3	Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Angestellten nach Leistungs- gruppen	115
2.5/4	Entwicklung der Lohnstruktur der Arbeiter in der westdeutschen Industrie	119
2.5/5a	Lohnhöhe und Beschäftigtenentwicklung	124
2.5/5b	Lohn- und Beschäftigtenentwicklung	125

2.5/6	Entwicklung der Gehaltsstruktur der Angestellten.....	129
2.5/7	Vergleich von Variationskoeffizient und Entropiemaß der qualifikatorischen Lohnstruktur	131
2.5/8	Komponenten des Entropiemasses	132
2.5/9	Beschäftigtenstruktur der Arbeiter Ost- und Westdeutschlands im Vergleich.....	137
2.5/10	Beschäftigtenstruktur der Angestellten Ost- und Westdeutschlands im Vergleich.....	138
2.5/11	Lohnstruktur der Arbeiter in der ostdeutschen Industrie.....	143
3.2/1	Meldeformulare für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	147
3.3/1	Lohnhöhe und Beschäftigtenentwicklung	163
3.3/2	Lohndifferenzen zwischen Betrieben, Handels- und Verwaltungstätigkeit.....	168
3.3/3	Lohndifferenzen zwischen Betrieben, Bildungs- und Gesundheitstätigkeit.....	168
3.3/4	Lohndifferenzen zwischen Betrieben, Management und Beratungstätigkeit... <td>169</td>	169
3.3/5	Lohndifferenzen zwischen Betrieben, Fertigungs- und Transporttätigkeit	169
3.5/1	Beschäftigtenanteile wichtiger Cluster	190
3.5/2	Beschäftigte ohne Berufsausbildung.....	216
3.5/3	Beschäftigte mit Berufsausbildung.....	217
3.5/4	Beschäftigte mit Hochschulausbildung.....	218

1 Einleitung

1.1 Lohnhöhe und Beschäftigung

Die einfachste Herangehensweise an den Zusammenhang von Lohn und Beschäftigung ist, den Arbeitsmarkt wie jeden anderen Markt zu behandeln und ihn mit den normalen (klassischen) Angebots- und Nachfragekurven zu beschreiben (N Beschäftigung, W Reallohnsatz),



wobei die abwärtsgerichtete DD'-Kurve die *Arbeitsnachfragekurve* bezeichnet; sie ergibt sich aus der Art der Produktionstechnologie, traditionell aus einer (mathematischen Mindestanforderungen genügenden) gesamtwirtschaftlichen Produktionsfunktion, im einfachsten Fall einer Cobb-Douglas-Funktion, und der Art des Wettbewerbs (vgl. z.B. Bean 1994). Im wesentlichen wird die Arbeitsnachfragekurve von der Art des technischen Fortschritts, der Substitutionselastizität zwischen Arbeit und Kapital, der Preiselastizität der Nachfrage und dem Preis des Produkts ebenso wie von dem Lohnsatz und den relativen Preisen der anderen Faktoren abhängen.

Die Arbeitsangebotskurve wird ebenfalls als eine Funktion des Reallohnsatzes dargestellt, die - aus der Sicht der Arbeitnehmer - vor allem von ihren Präferenzen bezüglich des Verhältnisses von Arbeit und Freizeit und den Suchkosten abhängt. Aus dem Verhältnis von Reservationslohn und Reallohnsatz ergibt sich die spezielle Gestalt der Arbeitsangebotskurve.

Aufgrund des Optimierungsverhaltens von Unternehmen und Arbeitskraftanbietern ergibt sich ein Gleichgewichtslohn, bei dem Vollbeschäftigung herrscht; dieses Gleichgewicht ist stabil. In einem solchen Erklärungsmodell können Ungleichgewichte nicht auftreten, insbesondere keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit auf Dauer, allenfalls fraktionelle Arbeitslosigkeit. In dieser Denktradition steht auch Milton Friedmans Konzept der "natürlichen" Arbeitslosigkeit, d.h. der Arbeitslosigkeit, bei der das Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt herrscht. Rein formal werden damit Marktunvollkommenheiten, Informationskosten, Mobilitätskosten u.a. berücksichtigt. Die "natürliche" Arbeitslosigkeit ist also durch die realen Strukturcharakteristika des Arbeitsmarktes bestimmt. Wenn die tatsächliche Arbeitslosigkeit höher als die natürliche ist, dann ist diese Differenz auf einen nicht markträumenden Reallohnsatz zurückzuführen. Die "natürliche" Arbeitslosenquote hat - in Friedmans späterer Interpretation - auch noch die Eigenschaft, daß sie allein die Arbeitslosenquote ist, bei der die Inflationsrate konstant ist (NAIRU). Der Versuch, die Arbeitslosenquote kurzfristig unter die "natürliche" zu drücken, führt zu *akzelerierender* Inflation. Um diese zu bekämpfen, sind kurzfristig Arbeitslosenquoten hinzunehmen, die höher als die "natürliche" Arbeitslosenquote sind.

Diese Darstellung ist ein Erklärungsmodell, das notwendigerweise abstrakt ist und auf einer ganzen Reihe von "unrealistischen" Annahmen beruht (unendliche Anpassungsgeschwindigkeit, homogene Güter und Arbeitskräfte, vollständige Information u.a.). Dies ist aber vielleicht nicht der wichtigste Punkt, auch wenn er schon darauf hindeutet, daß vor allem längerfristige Prozesse erklärt werden sollen.

Für die Entstehung der Unterbeschäftigung wird seit Keynes an erster Stelle die Inflexibilität oder auch Rigidität (stickiness) der Löhne genannt, vor allem in ihrer (kurzfristigen) Anpassungsfähigkeit nach unten. Als Erklärung für Rigiditäten bzw. die Rationalität höherer als markträumender Reallöhne ist eine Reihe von Erklärungsansätzen entwickelt worden, die hier nur gestreift werden können.

In den Effizienzlohntheorien (Shapiro, Stiglitz 1984) wird z.B. die Arbeitsleistung und deren Kontrolle durch das Unternehmen in den Mittelpunkt der Überlegung gestellt. Das Unternehmen, das nicht jede einzelne Arbeitsleistung kontrollieren kann, zahlt einen Zuschlag zu dem markträumenden Lohn, um den Arbeitnehmer vom Bummeln (*shirking*) abzuhalten. Damit ist ein positiver Zusammenhang von Lohnhöhe und Produktivität hergestellt und ein inverser von Zuschlagsrate und Arbeitslosenquote. In den Verhandlungsansätzen hängt die Höhe des Zuschlags von der relativen Verhandlungsmacht

(Gewerkschaften, Betriebsrat) ab. Mit den Transaktionskosten wird dem Umstand Rechnung getragen, daß Lohnsenkungen für Unternehmen deshalb nicht vorteilhaft sind, weil mit dem Ausscheiden bisheriger und Einstellung neuer Mitarbeiter Kosten verbunden sind (Verlust von Know-how, Einarbeitungskosten, Einstellungs- und Entlassungskosten). In den insider-outsider-Ansätzen (Lindbeck, Snower 1988) werden Lohnreduktionen von den "insidern", d.h. den beschäftigten Arbeitnehmern (bzw. ihrer Gewerkschaft) und den Arbeitgebern (bzw. ihren Verbänden) verhindert, ohne daß die Arbeitslosen, die "outsider", dieses "Kartell" durch Lohnunterbietung unterlaufen können. Bei den impliziten Kontrakten besteht schließlich neben dem normalen Arbeitsvertrag noch ein weiterer mit einer Versicherungskomponente, die ein verstetigtes Arbeitseinkommen garantiert (Azarides, 1975).

Für die Arbeitsnachfrage spielen aber auch Preissetzungsmöglichkeiten auf den Gütermärkten eine Rolle, die ebenfalls von den Konkurrenzverhältnissen bestimmt werden. Eine Argumentation, die Abweichungen vom Gleichgewicht auf die mangelnde Abwärts-Flexibilität der Löhne zurückführt, muß diesen Aspekt einbeziehen. Auch wenn man die Inflexibilität der Löhne als *die* wesentliche Ursache für Arbeitslosigkeit ansieht, so ergibt sich nur vordergründig daraus die Empfehlung einer (Real-)Lohnsenkung. Immerhin ist denkbar, daß im Gefolge von Lohnsenkungen die Investitionen zurückgehen und die Arbeitsnachfrage sinkt (gesamtwirtschaftliche Interdependenz). Die Konsequenzen einer Strategie der Reallohnensenkung für die Güternachfrage und die Wettbewerbsfähigkeit sind daher nicht von vornherein klar. Bei einer Analyse sind einmal die Beschäftigungssituation zu berücksichtigen, d.h. ob Voll- oder Unterbeschäftigung herrscht, zum anderen auch die Rückwirkungen auf die Wechselkurse und die preisliche Wettbewerbsfähigkeit, die sich erst aus dem Zusammenspiel von Lohn-, Produktivitäts- und Wechselkurseffekten ergibt. Der Zusammenhang von Arbeits- und Gütermärkten darf keinesfalls ausgeblendet werden.

Der langjährige Konsens unter den makroökonomischen Theoretikern (die sog. neoklassische Synthese) hat den Anfang der 70er Jahre kaum überdauert. Einmal sperrete sich das empirische Problem der Stagflation den tradierten Erklärungsmustern; beispielsweise ist einzuwenden, daß sich die "natürliche" Arbeitslosenquote mit jeder Rezession erhöht hat - was aber kaum mit einer Änderung der realen Strukturcharakteristika des Arbeitsmarktes zu erklären ist. Zum anderen trat der Mangel einer mikroanalytischen Fundierung der makroökonomischen Theorie immer klarer zu Tage.