



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 & HUMBLLOT · 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 Büniger · Elmar Pieroth · Wolfgang Roth · Dr. Ludolf-Georg von Wartenberg

Kollegium der Abteilungsleiter*

Dr. Heiner Flassbeck · Dr. Kurt Hornschild · Prof. Dr. Rolf-Dieter Postlep · Wolfram Schrettli, 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.

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 & HUMBLLOT · 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	Entlassungsentschädigungen.....	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	Stillegungen.....	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 Unternehmensverband27
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 Sozialbeiträge70
2.4/4	Sozialbeiträge der Arbeitgeber nach Wirtschaftszweigen71
2.4/5a	Arbeitskosten je vollbeschäftigten Arbeitnehmer 1981 - nach Bestand- teilen und Wirtschaftszweigen - in DM.....77
2.4/5b	Arbeitskosten je vollbeschäftigten Arbeitnehmer 1981 - nach Bestand- teilen und Wirtschaftszweigen - in vH78
2.4/6a	Arbeitskosten je vollbeschäftigten Arbeitnehmer 1988 - nach Bestand- teilen und Wirtschaftszweigen - in DM.....79
2.4/6b	Arbeitskosten je vollbeschäftigten Arbeitnehmer 1988 - nach Bestand- teilen und Wirtschaftszweigen - in vH80
2.4/7a	Arbeitskosten je vollbeschäftigten Arbeitnehmer 1992 - nach Bestand- teilen und Wirtschaftszweigen - in DM. Früheres Bundesgebiet81
2.4/7b	Arbeitskosten je vollbeschäftigten Arbeitnehmer 1992 - nach Bestand- teilen und Wirtschaftszweigen - in vH. Früheres Bundesgebiet82
2.4/8a	Arbeitskosten je vollbeschäftigten Arbeitnehmer 1992 - nach Bestand- teilen und Wirtschaftszweigen - in DM. Neue Länder und Berlin-Ost.....86
2.4/8b	Arbeitskosten je vollbeschäftigten Arbeitnehmer 1992 - nach Bestand- teilen und Wirtschaftszweigen - in vH. Neue Länder und Berlin-Ost87
2.4/9	Arbeitskosten je vollbeschäftigten Arbeitnehmer 1992 - nach Bestand- teilen und Wirtschaftszweigen - Ost in vH von West.....88
2.5/1	Überblick über Lohndifferenzierung117
2.5/2	Lohnhierarchie in Hochlohnbranchen121
2.5/3	Lohnhierarchie in Niedriglohnbranchen.....122
2.5/4	Wöchentliche Durchschnittseinkommen der Arbeiter in Ost- und West- deutschland140
3.2.1	Systematik der Wirtschaftszweige152
3.3/1	Lohnhöhe und betriebliche Merkmale nach Wirtschaftszweigen 1989160
3.3/2	Durchschnittlicher Tageslohn in 1989161
3.3/3	Variationskoeffizient der durchschnittlichen Tageslöhne 1989.....165
3.3/4	Schiefe der Verteilung des durchschnittlichen Tageslohnes für Betriebe in 1989171
3.3/5	Determinanten der Lohnhöhe für unterschiedliche Qualifikationen172
3.3/6	Determinanten der betrieblichen Lohnhöhe176

	Seite
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

	Seite
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

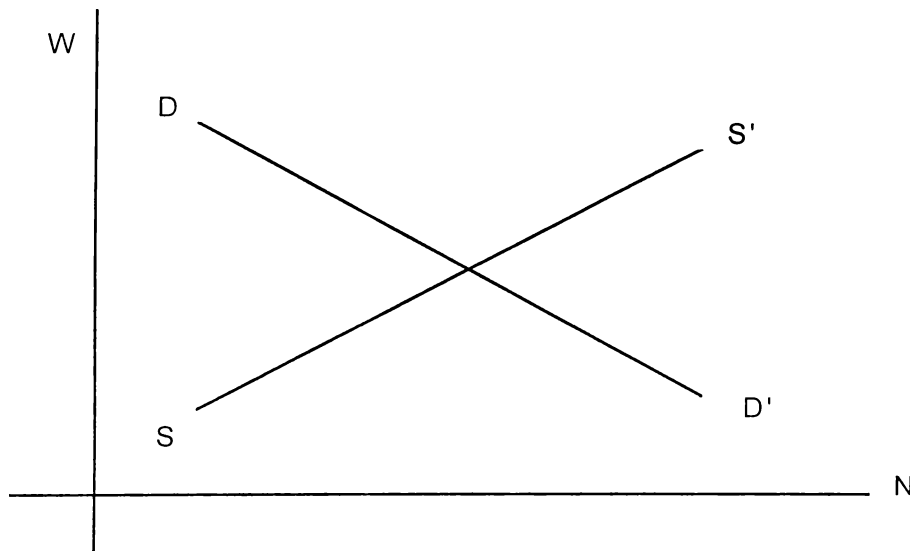
2.3/1 Index der tariflichen Wochenlöhne	56
2.3/2 Index der tariflichen Monatsgehälter	56
2.3/3 Veränderung der tariflichen und effektiven Stundenlöhne und -gehälter in Westdeutschland	60
2.3/4 Veränderung der tariflichen und effektiven Stundenlöhne und -gehälter in Ostdeutschland	60
2.4/1 Struktur der 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 qualifikato- rischen 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...	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 friktionelle Arbeitslosigkeit. In dieser Denktradition steht auch Milton Friedmans Konzept der "natürlichen" Arbeitslosigkeit, d.h. der Arbeitslosigkeit, bei der 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 Reallohne 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 Reallohnsenkung 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 sperrte 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.