



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN

VOLKSWIRTSCHAFTLICHE FAKULTÄT



Schlicht, Ekkehart:

Lohnbildung in modernen Arbeitsmärkten: Weder
gerecht noch effizient

Munich Discussion Paper No. 2010-19

Department of Economics
University of Munich

Volkswirtschaftliche Fakultät
Ludwig-Maximilians-Universität München

Online at <https://doi.org/10.5282/ubm/epub.11463>

Lohnbildung in modernen Arbeitsmärkten: Weder gerecht noch effizient*

Ekkehart Schlicht[†]

Von 2000 bis 2007 ist das Verhältnis von Vorstandsgehältern zu Mitarbeiterbezügen in den DAX30 Unternehmungen von 29 auf 52 gestiegen (SCHWALBACH, 2010, 128). Was der durchschnittliche Beschäftigte eines solchen Unternehmens im Laufe seines gesamten Erwerbslebens verdient, verdient ein durchschnittliches Vorstandsmitglied nunmehr in weniger als einem Jahr. Derartige Entwicklungen sind kein Einzelfall und werden oft von den einen als ungerecht empfunden, aber von anderen als wirtschaftlich sinnvoll (effizient) verteidigt (SCHÖMANN-FINCK, 2009). Die Effizienzvermutung ist in der öffentlichen Diskussion weit verbreitet und leitet sich aus einer Theorie zur Lohnbildung von Adam SMITH (1776) ab. Moderne Arbeitsmärkte funktionieren jedoch grundsätzlich anders als Adam Smith sich dies vorgestellt hat.

Die von Adam Smith entwickelten Grundsätze, wie eine ökonomisch effiziente und gerechte Entlohnung erfolgen sollte, bleiben auch heutzutage gültig; jedoch ist seine Annahme, daß sich diese Prinzipien durch freien Wettbewerb im Arbeitsmarkt realisieren ließen, nicht

* Die Endfassung dieses Beitrages erscheint in „Wirtschaftsdienst“.

[†] Universität München, Internet: www.lrz.de/~ekkehart, E-mail: schlicht@lmu.de. Ich stütze mich im folgenden auf Material, das in SCHLICHT (2007, 2008b) ausführlicher entwickelt ist.

richtig. Moderne Arbeitsmärkte erzeugen eine weitaus stärkere Lohnungleichheit als es unter dem Aspekt der Effizienz notwendig wäre. Das ist weder ökonomisch sinnvoll noch moralisch akzeptabel. Diese Fehlentwicklungen sollten daher durch geeignete ordnungs- und steuerpolitische Maßnahmen zumindest teilweise korrigiert werden. Die ökonomische Leistungsfähigkeit unserer Volkswirtschaft könnte so gesteigert und zugleich Gerechtigkeit und sozialer Frieden gefördert werden.

1 Kompensierende Lohndifferentiale

Betrachten wir zunächst Adam Smiths Theorie der Lohnbildung etwas genauer. Smith hat Lohnunterschiede im wesentlichen als „kompensierende Lohndifferentiale“ interpretiert. Dieser Begriff bezieht sich darauf, daß Arbeiten, die unangenehmer sind als andere, auch besser entlohnt werden müssen. Eine Lohndifferenz kompensiert diese Nachteile. Eine solche Kompensation ist notwendig, um bei überall geräumten Märkten Arbeitskräfte zu gewinnen. Sonst würde sich niemand für die unangenehmeren Tätigkeiten bereit finden. Ebenso müssen Tätigkeiten, für die viele Vorkenntnisse erforderlich sind, eine Bezahlung bieten, die es lohnend macht, diese Vorkenntnisse zu erwerben. Die Löhne werden sich in einem freien Arbeitsmarkt mithin nach Smith so bilden, daß es immer genügend Arbeitskräfte gibt, die weitgehend indifferent zwischen verschiedenen Beschäftigungen sind.

Sind die Löhne nach dem Prinzip der kompensierenden Differentiale gebildet, so können sie zwar, was die Entlohnung verschiedener Tätigkeiten betrifft, sehr unterschiedlich sein. Bezieht man aber alle Vor- und Nachteile der einzelnen Tätigkeiten mit in die Betrachtung ein, so kompensiert die abweichende Entlohnung der verschiedenen Tätigkeiten diese Vor- und Nachteile weitgehend (SMITH, 1776, 99). Die

unterschiedlichen Löhne dienen dem Ausgleich der Vor- und Nachteile und sind in diesem Sinne dann auch gerecht.¹

Die sich als kompensierende Differentiale ergebenden Lohnunterschiede sind nicht nur individuell gerecht, sondern darüber hinaus zugleich auch volkswirtschaftlich sinnvoll, weil sie den Aufwand, der hinter den einzelnen Arbeitsleistungen steckt, richtig wiedergeben. So muß eine mit Lärmbelästigung verbundene Arbeit gegenüber einer gleichartigen, aber ruhigeren Arbeit um den Betrag höher bezahlt werden, der den Nachteil gegenüber der ruhigen Arbeit aufwiegt. Entsprechend ist diese Arbeit für die Unternehmungen teurer. Der höhere Aufwand wird sich dann folgerichtig in den Produktpreisen widerspiegeln. Entsprechendes gilt für Tätigkeiten, die einen hohen Qualifikationsaufwand erfordern. Produkte, die in diesem Sinne einen höheren Aufwand erfordern, werden teurer sein als Güter, die einen geringeren Aufwand erfordern. Dies ist aus ökonomischer Sicht wünschenswert. Die sich aus kompensierenden Lohndifferentialen ergebende Lohnstruktur ist also nach Smith zugleich effizient und gerecht. Diese Ansicht teilen wir noch heute. Die Frage ist: Folgt die moderne Lohnbildung dem Prinzip der kompensierenden Differentiale?

2 *Produktivität und Niedriglöhne*

Zunächst aber noch eine Bemerkung, die für die aktuelle Diskussion besonders wichtig ist: Die Löhne richten sich nach Smith langfristig nicht nach der „Produktivität“ der Arbeitskräfte. Die „Produktivität“ der Arbeitskräfte ist vielmehr ein Marktergebnis und wird durch die

¹ Im Folgenden verwende ich den Begriff der gerechten Entlohnung immer in diesem Sinne. Es lassen sich natürlich auch andere Ansichten zu gerechter Entlohnung finden, da diese stark durch gesellschaftliche Konventionen und insbesondere durch den *status quo* geprägt sind (AUSTIN und HATFIELD 1980; ZAJAC 1996). Jedoch scheint die Smith'sche Definition vergleichsweise unkontrovers und für die Zwecke dieses Beitrags ausreichend.

Löhne bestimmt, die sich ihrerseits nach dem Prinzip der kompensierenden Differentiale bilden.

Die Überlegung ist, daß die Unternehmungen solange zusätzliche Arbeitskräfte einsetzen werden, wie deren produktiver Beitrag den Lohn übersteigt. Ist dies für eine Unternehmung der Fall, so wird sie entsprechend Beschäftigung und Produktion ausweiten. Der Preis wird fallen und der Wert der Produkte dieser Arbeit wird geringer. Die Produktivität der entsprechenden Arbeitskräfte, gemessen an der Wertschöpfung, geht zurück. In diesem Sinne werden die Arbeitskräfte weniger produktiv. Umgekehrt führt eine Einschränkung von unrentabler Produktion zu höheren Preisen der entsprechenden Produkte und die entsprechende Arbeit wird produktiver – *ohne daß sich die Leistung der Arbeitskräfte selbst im geringsten geändert hat*. Die „Produktivität“ eines Arbeiters ist mithin keine Eigenschaft dieser Person, sondern ein Marktergebnis, welches sich am Lohn des Arbeiters orientiert.

Diese Anpassung der Preise an die Löhne kommt als Wettbewerbsergebnis zustande und ist unabhängig von der Art und Weise der Lohnbildung, ob sie nach dem Prinzip der kompensierenden Differentiale erfolgt oder auch nicht. So hat die Einführung eines umfangreichen Niedriglohnssektors, wie sie in Deutschland in den vergangenen zehn Jahren betrieben wurde, zu geringeren Preisen bei den entsprechenden Produkten und damit zu einer geringeren „Produktivität“ der dort Beschäftigten geführt. Die ökonomische Konsequenz solcher Maßnahmen ist die, daß sich „falsche“ Preise bilden, weil gleichartige Arbeitskräfte unterschiedlich bezahlt werden. Das Lohndifferential zwischen Hochlöhnern und Niedriglöhnern ist nun gerade nicht kompensierend und das Smith'sche Lohnbildungsprinzip ist verletzt: Diese Löhne sind weder effizient noch gerecht.

3 Moderne Lohnbildung

Das Vorhandensein eines Niedriglohnssektors, in dem Arbeiter eine geringere Entlohnung erhalten als gleichartige Arbeiter in regulärer Beschäftigung, zeigt für sich allein genommen schon, daß sich die Lohnbildung in einem solchen Arbeitsmarkt anders vollzieht als Adam Smith sich das vorgestellt hat. Tatsächlich ist es kennzeichnend für moderne Arbeitsmärkte, daß andere Prinzipien als kompensierende Differentiale für die Lohnbildung bestimmend sind. Dies soll im Folgenden kurz plausibel gemacht werden.

Die Smith'sche Begründung dafür, daß sich in freien Arbeitsmärkten Lohnstrukturen nach dem Prinzip der kompensierenden Differentiale bilden, beruht auf zwei Argumenten. Erstens müssen die Unternehmungen Löhne bieten, die die Mehrbelastungen oder den Mehraufwand für bestimmte Tätigkeiten mindestens kompensieren. Andernfalls würden sie ihre Stellen nicht besetzen können. Zweitens besteht für sie keine Veranlassung, Löhne zu bieten, die oberhalb dessen liegen, was nötig ist um Arbeitskräfte zu attrahieren. Dazu genügen kompensierende Differentiale.

Das erste Argument ist auch heute zutreffend. Die Lohndifferentiale müssen mindestens den kompensierenden Differentialen entsprechen, wenn man (bei allseits geräumten Arbeitsmärkten) Bewerber finden will. Das Problem liegt im zweiten Argument, denn es kann für die Unternehmungen Gründe geben, Lohndifferentiale zu bieten, die über die kompensierenden Differentiale hinausgehen, und genau dies ist für die Lohnbildung in modernen Arbeitsmärkten charakteristisch und führt zu überhöhten Lohnunterschieden.

Daß moderne Arbeitsmärkte anders als nach dem einfachen Angebots-Nachfrageschema funktionieren zeigt sich beispielsweise daran, daß normalerweise mehrere geeignete Bewerber auf eine offene Stelle treffen, von denen dann der beste genommen wird. Bei offenen Stellen gibt es also typischerweise ein Überangebot an Arbeitskräf-

ten.² Unternehmungen bezahlen demnach mehr als sie müssten, um einen Bewerber zu attrahieren und die Stelle zu besetzen, und sie senken ihr Lohngebot nicht, bis nur noch ein Bewerber übrig bleibt und in diesem Sinne Markträumung eintreten würde.³ Daß in einer solchen Situation über einen Mangel an „geeigneten“ Bewerbern geklagt wird, ist in diesem Zusammenhang unwichtig. Das ist bei jeder Arbeitsmarktlage der Fall, denn die Unternehmungen werden stets die Einstellungsanforderungen so hoch wie möglich setzen.

Aus welchen Gründen bieten Unternehmen Löhne, die kompensierende Differentiale überschreiten, wenn sie doch schon mit weniger Geld Arbeitskräfte gewinnen könnten? Der theoretische Hintergrund ist, daß die Unternehmungen sowohl mit Lohn- oder Einstufungsanpassungen als auch mit Anpassungen der Qualifikationsanforderungen auf Änderungen der Arbeitsmarktlage reagieren („Reder-Wettbewerb“, siehe SCHLICHT (2008b, Abschnitt 2)). Die Unternehmungen konkurrieren bei ihrer Lohnsetzung um die besonders leistungsfähigen Mitarbeiter, wobei die besser zahlende Unternehmung im Schnitt bessere Arbeitskräfte gewinnen kann. Unter diesem Gesichtspunkt setzen die Unternehmungen ihre Löhne. Zahlt eine Unternehmung zu wenig, so kann sie auf die Dauer viele der besonders leistungsfähigen Mitarbeiter nicht halten und muß mit leistungsschwächeren Bewerbern vorlieb nehmen. Die Konkurrenten um die besonders leistungsfähigen Mitarbeiter und Bewerber sind dabei die anderen Unternehmungen. Die Unternehmungen schaukeln sich gewissermaßen im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte mit ihren Löhnen gegenseitig hoch. Dieser Wettbewerb führt zu viel stärkerer Lohnspreizung als bei kompensierenden Lohndifferentialen zu erwarten ist.

² Die Bewerber haben dabei meist eine andere Stelle inne. Überangebot in einem Arbeitsmarktsegment kann mithin auch vorliegen, wenn keine Arbeitslosigkeit besteht.

³ Umgekehrt lassen die Unternehmungen in Zeiten der Arbeitskräfteknappheit Stellen unbesetzt und erhöhen ihre Lohngebote nicht, bis Markträumung eintritt und wie es aus der Smith'sche Sicht erforderlich wäre (BEWLEY, 1999).

Ein solches Unternehmerverhalten und die damit einhergehende mangelnde Markträumung ist bekannt (BEWLEY, 1999). Häufig wird es als Marktunvollkommenheit gesehen, die in „wirklich freien“ Märkten nicht auftreten könnte. Man spricht in diesem Zusammenhang oft von institutionell bedingter „Lohnrigidität“, die die Lohnsetzungsmöglichkeiten der Unternehmungen einschränke. Diese Sprechweise ist jedoch völlig irreführend, denn die Unternehmungen wählen diese Entlohnungspolitik ja selbst. Sie hat also nichts mit Wettbewerbsbeschränkungen zu tun.⁴ Außerdem ist die Lohnbildung insgesamt gar nicht rigide, sondern recht flexibel in dem Sinne, daß beispielsweise die konjunkturellen Lohnbewegungen ausgeprägter sind als die konjunkturellen Preisbewegungen (ТИСНУ, 1993, 105). Die Löhne ändern sich zwar mit den konjunkturellen Gegebenheiten, aber die Lohnsetzung dient nicht, wie Smith es sich vorgestellt hat, der Markträumung. „Flexibilität“ heißt nicht „Flexibilität in die richtige Richtung“. Die Löhne reagieren flexibel, aber, gemessen an dem hypothetischen Ideal der Markträumung, „falsch“. Das ist nicht mit „Rigidität“ gleichzusetzen.

Jede Unternehmung setzt ihr Lohnniveau so, daß sich die Vorteile und Nachteile einer Lohnänderung gerade aufwiegen. Eine solche Lohnsetzung erfolgt relativ zur Lohnsetzung der anderen Unternehmungen, und weitgehend unabhängig von Gesichtspunkten der Markträumung. Man spricht von „Effizienzlöhnen“ oder „Selektionslöhnen“ (SCHLICHT 2005; 2007). Sie führen, gemessen am Smith'schen Ideal, zu einer stärkeren Lohnungleichheit. Soweit kompensierende Lohndifferenziale die eigentlich wünschenswerte, weil effiziente und gerechte, Lohnstruktur charakterisieren, sind abweichende Lohnstrukturen ungerecht und ineffizient.

⁴ Da tariflich gebundene Unternehmen oft übertariflich zahlen, sind selbst diese meist nicht einmal durch Tarifverträge zu einem solchen Verhalten gezwungen (BELLMANN und KOHAUT, 1995). Die Überschreitung tarifvertraglich festgelegter Mindestwerte zeigt sich übrigens darin, daß große Unternehmungen für vergleichbare Arbeitskräfte deutlich mehr zahlen als kleine („Firmengrößeneffekt“, SCHWIMMER (2007)).

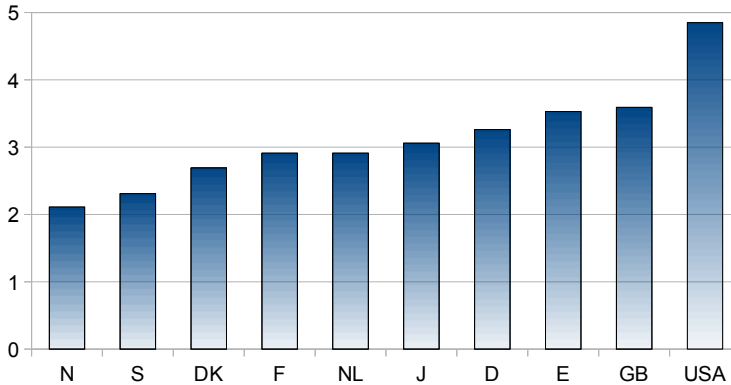


Abbildung 1: D9/D1: Das Verhältnis von hohen zu niedrigen Löhnen (90% Quantil zu 10% Quantil) in verschiedenen Ländern 2007. (Bruttoverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, Länderbezeichnungen nach KFZ-Kennzeichen, Daten aus OECD (2009, 273).)

4 Zur Empirie

Unabhängig von der Frage, warum Unternehmen Löhne bieten, die kompensierende Differentiale überschreiten, können wir uns anhand empirischer Fakten klar machen, dass sie dies in der Tat tun. Würde die Lohnbildung so erfolgen, wie Adam Smith sich dies vorgestellt hat, so müssten die Lohnstrukturen und müsste auch die Lohnungleichheit in industriell ähnlich organisierten Ländern vergleichbar sein, denn in diesen Ländern stimmen die Vor- und Nachteile analoger Tätigkeiten weitgehend überein.

Abbildung 1 veranschaulicht die Lohnungleichheit in verschiedenen OECD-Ländern anhand des D9/D1-Verhältnisses. Dieses Verhältnis spiegelt das Verhältnis von hohen zu niedrigen Löhnen in einem Land wieder: Man betrachtet die Häufigkeitsverteilung der Löhne und

nimmt den Lohn, unter dem genau 90% aller Löhne liegen. Dies ist das 9. Dezil (D9), oder auch das 90%-Quantil. Nur 10% der Löhne liegen darüber. Diese Größe vergleicht man mit dem Lohn, unter dem gerade 10% der Löhne liegen. Dies ist das 1. Dezil (D1), oder auch 10%-Quantil. Die Maßzahl $D9/D1$ gibt mithin Aufschluß über die Lohnungleichheit. Aus der Abbildung sieht man, daß die Löhne in den USA im 9. Dezil nahezu ein Fünffaches der Löhne im 1. Dezil betragen. In Deutschland, Japan, den Niederlanden und Frankreich ist diese Verhältnis etwa 3:1, in Norwegen und Schweden sogar nur etwas über 2:1. Tatsächlich ist also die Lohnungleichheit in vergleichbaren Volkswirtschaften sehr verschieden.

Das Prinzip der kompensierenden Differentiale bezieht sich auf die Nettolöhne, also Löhne nach Steuern. Wären die Löhne nach diesem Prinzip gebildet, so müßte die Ungleichheit bei den Nettolöhnen in allen Ländern ähnlich sein. Die Bruttolöhne müßten dann in den skandinavischen Ländern wegen der dortigen hohen Steuerprogression mehr Ungleichheit aufweisen als in den Ländern mit geringerer Steuerprogression, wie etwa den USA. Das Gegenteil ist aber der Fall. Auch dies spricht dagegen, daß sich die Löhne nach dem Prinzip der kompensierenden Differentiale bilden. (Ein solcher Zusammenhang von höherer Besteuerung und geringerer Spreizung bei den Bruttolöhnen ist übrigens zu erwarten, wenn Unternehmen mit hohen Lohngeboten um eine möglichst große Auswahl leistungsfähiger Arbeitskräfte konkurrieren.) Insgesamt sind die Daten in Abbildung 1 also ein starkes Indiz, daß die Lohndifferentiale in vielen Ländern keine kompensierenden Differentiale sind.

Ein weiteres Indiz für ein Abweichen vom Smith'schen Ideal ist die stetig zunehmende Lohnungleichheit, beispielsweise in Deutschland. Abbildung 2 illustriert diese Entwicklung für die Jahre 1985 bis 2007. Für Arbeitnehmer der oberen Gehaltsklassen ist der Reallohn in die-

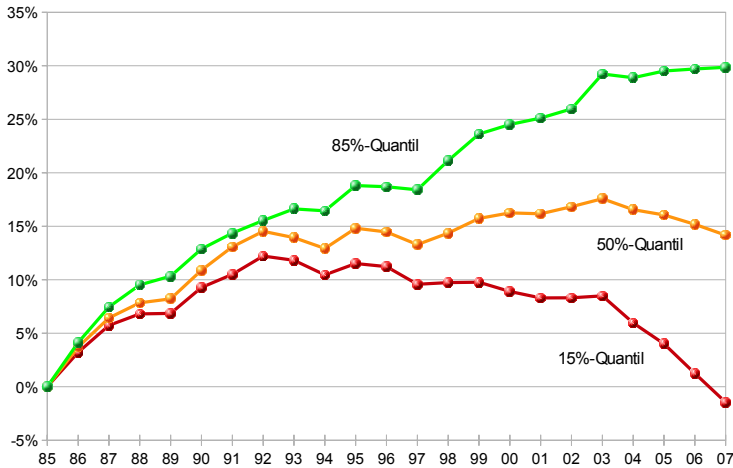


Abbildung 2: Zeitliche Entwicklung der Reallohneinkommen männlicher regulär sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer in Westdeutschland von 1985 bis 2007 im Vergleich zu 1985: Unterer Lohnbereich (15%-Quantil), mittlerer Lohnbereich (50%-Quantil) und oberer Lohnbereich (85%-Quantil). Quelle: IAB Nürnberg.

sem Zeitraum 30% gestiegen, während er für Mitglieder der unteren Gehaltsklassen sogar 1% zurückgegangen ist!

Um eine solch dramatische Lohnspreizung aus der Entwicklung kompensierender Lohndifferentiale herzuleiten, müßte man argumentieren, daß sich im Laufe der Zeit die Nachteile in hochbezahlten Tätigkeiten drastisch erhöht oder die Vorteile bei schlechtbezahlten Tätigkeiten deutlich verbessert haben. Dies scheint in dieser Größenordnung in höchstem Maße unplausibel. Zudem hat in dieser Zeit die Überqualifikation in allen Arbeitsmarktsegmenten zugenommen: Immer mehr Arbeitnehmer werden nicht mehr ausbildungsadäquat beschäftigt oder – umgekehrt betrachtet – es erfolgt mehr Ausbildung

als markträumend wäre (LASZLO, 2002). Auch dies widerspricht der Annahme, daß sich in modernen Arbeitsmärkten Lohndifferentiale als kompensierende Differentiale bilden, wie dies sowohl aus Effizienz- als auch unter Gerechtigkeitsgesichtspunkten angestrebt werden sollte.

5 Ein Wolkenkuckucksheim

Nun zur öffentlichen Diskussion. Hier wird immer wieder fraglos an der Smith'schen These festgehalten, daß die Arbeitsmärkte unter freiem Wettbewerb effizient arbeiten. Zugleich wird, abweichend von Smith, oft die (heutzutage zutreffende) These vertreten, daß die Marktergebnisse ethisch problematisch sind. Es wird dann oft, unter Berufung auf das Grundanliegen der sozialen Marktwirtschaft, gefordert, daß den Marktkräften freier Lauf gelassen werden sollte, und daß das ethisch problematische Verteilungsergebnis dann erst im Nachhinein zu korrigieren wäre (STRAUBHAAR, 2006). Diese Sicht unterstellt wiederum, daß Marktergebnisse von sich aus effizient sind und daß Effizienzsteigerungen zu erzielen wären, wenn man nur alle Einschränkungen des Wettbewerbs beseitigen würde.

Diese Sicht vernachlässigt die Tatsache, daß Arbeitsleistungen nicht individuell zwischen Individuen ausgehandelt sondern in Unternehmungen koordiniert werden. Es wird nicht beachtet, daß die Lohnsetzung der Unternehmungen unter Gesichtspunkten erfolgt (und erfolgen muß), die nur wenig mit hypothetischer Markträumung in allen Segmenten des Arbeitsmarktes zu tun haben – obwohl dies, wie wir gerade gesehen haben, nur zu gut empirisch belegt ist und sich auch an der über Jahrzehnte hinweg zunehmenden Arbeitslosigkeit zeigt. Es wird außerdem übersehen, daß die beklagten „Rigiditäten“ (also Abweichungen vom Idealbild) sich in Marktprozessen als leistungsfähige institutionelle Lösungen von Problemen herausgebildet haben, die im Wolkenkuckucksheim idealer und freier Märkte nicht auftreten können.

Es wird nicht bedacht, daß die Leistungsfähigkeit moderner Unternehmen wesentlich auf der internen Unterdrückung von Marktmechanismen beruht. Die Koordination der Arbeitsteilung in den Betrieben erfolgt eben nicht über Marktprozesse, sondern mittels expliziter Anweisungen und Aufgabenverteilungen. Bei der betriebsinternen Koordination handelt es sich, wie die moderne Institutionenökonomik nachdrücklich betont, nicht um Marktkoordination (SCHLICHT, 2008a). Der Arbeitsvertrag ist nicht nur moralisch und juristisch, sondern auch ökonomisch gesehen kein Kaufvertrag. Die gravierenden Konsequenzen dieser Tatsache für die Lohnbildung dürfen nicht länger unberücksichtigt bleiben.

Ein typisches Beispiel für die Beurteilung der Wirklichkeit aus der Perspektive eines hypothetischen Ideals, welches von den heutigen institutionellen Gegebenheiten absieht, bietet folgendes Zitat aus einer großen deutschen Tageszeitung:

Kern der Wettbewerbsordnung ist ein funktionsfähiges Preissystem. Der Preismechanismus zeigt die relativen Knappheiten an, er lenkt die Ressourcen in ihre jeweils besten Verwendungen, er treibt an zu Effizienz und Innovation. Der Preismechanismus ist sachlich und privilegiertfrei, er honoriert allein die Leistung (HÜTHER, 2009).

Dies wäre alles richtig, wenn es heißen würde (Änderungen kursiv):

Kern der Wettbewerbsordnung ist ein *ideales* Preissystem. Der *ideale* Preismechanismus zeigt die relativen Knappheiten an, er lenkt die Ressourcen in ihre jeweils besten Verwendungen, er treibt an zu Effizienz und Innovation. Der *ideale* Preismechanismus ist sachlich und privilegiertfrei, er honoriert allein die Leistung.

So wie ursprünglich formuliert ist die These aber nicht haltbar, weil Vorstellungen aus einem idealisierten Modell („funktionsfähiges Preis-

system“) so gedeutet werden als seien sie trotz aller Vereinfachungen direkt auf die Realität übertragbar. Es wird stillschweigend impliziert, daß das Preissystem nur „funktionsfähig“ gemacht werden müsse, um die wirtschaftlichen Ergebnisse zu verbessern.⁵ Aus rein normativ-hypothetischem Denken werden dann schließlich praktische Politikempfehlungen abgeleitet. Die Frage, ob sich ein ideales Preissystem überhaupt realisieren läßt, und unter welchen Kosten, wird einfach übergangen. Tatsächlich ist es in realen Systemen nicht so, daß sich bei schrittweisem Fortfallen von Restriktionen die wirtschaftliche Wirklichkeit dem Ergebnis eines idealen Preissystems mehr und mehr annähert („Theorie des Zweitbesten“, LIPSEY und LANCASTER (1956)). Ein Sprachgebrauch wie oben mag als Kürzel für die Bezeichnung komplexer Zusammenhänge in Expertenkreisen zulässig sein. In der öffentlichen Diskussion vorgebracht sind derartige Formulierungen aber völlig irreführend und letztlich unzulässig, weil sie zu falschen Schlußfolgerungen geradezu einladen. Es wird nahegelegt, daß wir uns durch Beseitigung aller Restriktionen immer mehr effizienten Löhnen nähern. Wie wir gesehen haben, trifft dies aber nicht zu. Gerade in Ländern mit geringen Restriktionen (beispielsweise den USA) überschreiten die realisierten Lohnunterschiede kompensierende Lohndifferentiale besonders stark und sind damit besonders ineffizient (und ungerecht).

6 Wirtschaftspolitische Implikationen

An die These dieses Beitrags schließt sich notwendigerweise die Frage an, welche wirtschaftspolitischen Maßnahmen ergriffen werden können, um der Fehlentwicklung bei der Lohnbildung entgegenzuwirken. Hierzu nur zwei kurze Bemerkungen.

Eine Möglichkeit besteht in der Stärkung kollektiver Lohnsetzungs-

⁵ Wir finden also in der Ökonomie nicht nur „Modellplatonismus“ sondern auch „Ordnungsplatonismus“.

mechanismen. Kollektive Abschlüsse wirken nivellierend, vermutlich weil sie Gerechtigkeitsgesichtspunkte über Unternehmensgrenzen hinweg stärker zur Geltung bringen als Abschlüsse auf Unternehmensebene (FREEMAN 1998, 7; GERLACH und STEPHAN 2006). Da Gerechtigkeits- und Effizienzgesichtspunkte hier in die gleiche Richtung deuten, kann man auf diese Weise Verbesserungen erreichen.⁶

Eine weitere Möglichkeit zur Eindämmung der Lohnspreizung auf ein effizienteres und gerechteres Niveau besteht in der Erhöhung der Progressivität der Besteuerung. Damit wird erreicht, daß es für die Unternehmungen weniger rentabel wird, sich mit hohen Lohngeboten die besonders leistungsfähigen Arbeitnehmer gegenseitig streitig zu machen, denn jede Gebotserhöhung wird teilweise weggesteuert und in ihrer Wirksamkeit gemindert. Das dämpft die Lohnspreizung. Tatsächlich haben wir ja gesehen, daß die skandinavischen Länder mit ihrer hohen Steuerprogression zu den Wirtschaften mit der geringsten Lohnspreizung gehören.⁷

Alle Möglichkeiten und Feinheiten zur Minderung der Lohnspreizung können hier nicht dargestellt werden. Anzumerken wären im übrigen auch die positiven beschäftigungspolitischen Konsequenzen, die sich aus einer Reduktion der Lohnungleichheit ergeben, wären in diesem Zusammenhang diskussionswürdig. Vordringlich ist aber zunächst, die Lohnbildung in modernen Arbeitsmärkten neu zu betrachten. Sie hat nicht die Effizienzeigenschaften, die Smith in seiner

⁶ Kollektive Verträge nivellieren auch die Lohnunterschiede zwischen profitablen und weniger profitablen Unternehmungen zum Vorteil der profitablen und zum Nachteil der weniger profitablen. Das ist aus Allokations- und Beschäftigungsgesichtspunkten erwünscht.

⁷ Leistungsanreize werden dadurch nicht berührt, denn die Unternehmungen können ja die leistungsbezogenen Lohnkomponenten entsprechend stärker progressiv gestalten. Was sie zusätzlich bei den besonders leistungsfähigen Mitarbeitern zahlen müssen, sparen sie bei den weniger leistungsfähigen Mitarbeitern ein. Die zusätzlich Zahlung für die einen wird weggesteuert, für die anderen erfolgt eine entsprechend stärkere steuerlichen Entlastung.

Zeit freien Arbeitsmärkten zugesprochen hat und die in der öffentlichen Diskussion immer wieder stillschweigend vorausgesetzt werden.

Unabhängig von ökonomischen Überlegungen sollte auch nicht vergessen werden, daß das Problem der Gerechtigkeit bei der Lohnsetzung das Fundament unserer Gesellschaft betrifft. Mehr Gleichheit in einer Gesellschaft geht einher mit besserer physischer und geistiger Gesundheit, mit besserer Bildung und besseren Lebensbedingungen, insbesondere auch für die Kinder, während zunehmende Ungleichheit mit einem Anstieg von Drogenmißbrauch, Gewalt und Kriminalität korreliert (EQUALITY TRUST, 2010). All diese zusätzlichen Gesichtspunkte sind außerordentlich wichtig. Die ökonomisch angemessenen Maßnahmen dienen zugleich diesen übergeordneten Zielen. Umso wichtiger ist es für das Wohl unserer Gesellschaft, das ökonomisch Gebotene und sozial Erforderliche zu tun.

Literatur

AUSTIN, W. und E. HATFIELD 1980, Equity Theory, Power, and Social Justice, in: G. MILULA (Hg.), *Justice and social interaction: experimental and theoretical contributions*, S. 25–61, Springer, New York, URL <http://amazon.com/o/ASIN/B000TSGOVCI/>.

BELLMANN, L. und S. KOHAUT 1995, Betriebliche Determinanten der Lohnhöhe und der übertariflichen Bezahlung: eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 28, 62–75, URL <http://econpapers.repec.org/RePEc:iab:iabmit:v:28:i:1:p:62-75>.

BEWLEY, T. F. 1999, *Why Wages Don't Fall in a Recession*, Harvard University Press, Cambridge, MA, URL <http://amazon.com/o/ASIN/B000TSGOVCI/>.

- EQUALITY TRUST 2010, The Evidence, URL <http://www.equalitytrust.org.uk/why/evidence>.
- FREEMAN, R. B. 1998, War of the Models: Which Labour Market Institutions for the 21st Century? *Labour Economics*, 5, 1–24, URL <http://econpapers.repec.org/RePEc:eee:labeco:v:5:y:1998:i:1:p:1-24>.
- GERLACH, K. und G. STEPHAN 2006, Bargaining Regimes and Wage Dispersion, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 226, 629–645, URL <http://econpapers.repec.org/RePEc:jns:jbstat:v:226:y:2006:i:6:p:629-645>.
- HÜTHER, M. 2009, Die Ordnungspolitik fasziniert noch heute, *Frankfurter Allgemeine*, URL www.faz.net.
- LASZLO, A. 2002, Diskrepanzen zwischen Ausbildung und Beschäftigung insbesondere im Facharbeiterbereich, in: R. JANSEN (Hg.), *Die Arbeitswelt im Wandel / Weitere Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung zur Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland*, S. 32–51, Bertelsmann, Bielefeld.
- LIPSEY, R. G. und K. LANCASTER 1956, The General Theory of Second Best, *The Review of Economic Studies*, 24, 11–32, URL <http://www.jstor.org/stable/2296233>.
- OECD 2009, OECD Employment Outlook 2007, URL <http://www.oecdilibrary.org/oecd/deliver/fulltext/8107131e.pdf>, Daten: <http://dx.doi.org/10.1787/708213058432>.
- SCHLICHT, E. 2005, Hiring Standards and Labour Market Clearing, *Metroeconomica*, 56, 263–279, URL <http://ideas.repec.org/a/bl/metro/v56y2005i2p263-279.html>.
- 2007, Wage Dispersion, Over-Qualification, and Reder Competition, *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 1, URL <http://www.economics-ejournal.org/economics/journalarticles/2007-13>.

- 2008a, Consistency in Organization, *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 164, 612–623, URL <http://epub.ub.uni-muenchen.de/6569/1/schlicht-consistency-DP.pdf>.
- 2008b, Lohnspreizung und Effizienz, S. 301–323, URL <http://epub.ub.uni-muenchen.de/2117/>.
- SCHÖMANN-FINCK, C. 2009, Gier liegt im Wesen des Menschen, Interview mit Hans-Olaf Henkel, *Focus Money Online*, URL http://www.focus.de/finanzen/news/tid-15083/hans-olaf-henkel-gier-liegt-im-wesen-des-menschen_aid_423347.html.
- SCHWALBACH, J. 2010, Vergütungsstudie 2008, Diskussionsbeitrag, Humboldt-Universität Berlin, URL http://www.wiwi.hu-berlin.de/im/_html/verguetungsstudie_2008_140408.pdf.
- SCHWIMMER, F. 2007, *Firmengröße und Entlohnung: Eine Neuinterpretation auf Basis arbeitsteiliger Prozesse*, Ph.D. thesis, Department of Economics, Ludwig-Maximilians-Universität München, URL <http://edoc.ub.uni-muenchen.de/6578/>.
- SMITH, A. 1776, *Der Wohlstand der Nationen*, 9. Aufl., Deutscher Taschenbuch Verlag 2001, München, URL www.econlib.org/library/smith/smWNtoc.html, aus dem Englischen von Horst Claus Rektenwald.
- STRAUBHAAR, T. 2006, Der Dritte Weg, *Wirtschaftsdienst*, 86, 750–751, URL <http://www.springerlink.com/content/b738428176h31711/fulltext.pdf>.
- TICHY, G. 1993, *Konjunktur: Stilisierte Fakten, Theorie, Prognose (Springer-Lehrbuch) (German Edition)*, zweite Aufl., Springer, URL <http://amazon.com/o/ASIN/3540574379/>.
- ZAJAC, E. E. 1996, *Political Economy of Fairness*, The MIT Press, URL <http://amazon.com/o/ASIN/0262740192/>.