

Lohnsteigerungen keine „Produktivitätspeitsche“: Eine Untersuchung für das Verarbeitende Gewerbe Ostdeutschlands

Die Bedeutung der Lohnentwicklung für das gesamtwirtschaftliche Wachstum und die Beschäftigung in Ostdeutschland wird sehr unterschiedlich diskutiert. Jenseits der üblichen Argumentation für oder gegen Lohnzurückhaltung findet sich die These, dass hohe Lohnsteigerungen einen direkten produktivitätstreibenden Impuls darstellen können. Mit der vorliegenden Untersuchung wird diese spezifische Fragestellung aufgegriffen. Die Nutzung repräsentativer Betriebspaneldaten der Jahre 1998 bis 2000 erlaubt es, grundsätzlich neue Untersuchungswege auf mikroökonomischer Ebene zu beschreiben. Im Ergebnis findet obige These für die Mehrzahl der Betriebe keine Bestätigung. Für bestimmte Betriebe ist sogar ein negativer Einfluss von Lohnsteigerungen auf die Produktivitätsentwicklung und sonstige betriebliche Kennzahlen festzustellen. Die Befunde sprechen daher für eine „maßvolle“ und betrieblich differenzierte Lohnpolitik.

Problemstellung

Treiben Lohnsteigerungen – eine einseitige Kausalrichtung unterstellend – tatsächlich die Entwicklung der Arbeitsproduktivität voran, so können sich daraus weitreichende Schlussfolgerungen für die Lohnpolitik ergeben. Lohnerhöhungen könnten als ein eigenständiges Instrument bei der Beschleunigung des wirtschaftlichen Aufholprozesses in Ostdeutschland gerechtfertigt werden.

Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht ist der behauptete Zusammenhang trivial und zwingend. Eine Steigerung der Pro-Kopf-Löhne wird mittelfristig mit einer Erhöhung der Pro-Kopf-Wertschöpfung (Produktivität) einhergehen. Keinesfalls eindeutig sind die einzelwirtschaftlichen Vorgänge infolge von Lohnsteigerungen.

Zwei denkbare Szenarien sollen der Verdeutlichung dienen. Es sei angenommen, dass Lohnsteigerungen der Produktivität vorseilen. Eine gesamtwirtschaftliche Anpassung könnte sich dann zum einen darüber vollziehen, dass es den bestehenden Betrieben mehrheitlich gelingt, ihre Produktivität zu steigern – entsprechend der aufgeworfenen These. Zum anderen könnte man eine gesamtwirtschaftliche Produktivitätserhöhung auch dann beobachten, wenn die betriebliche Produktivität mehrheitlich sinkt oder stagniert, die besonders unterdurchschnittlich unproduktiven Betriebe

aber aus dem Markt austreten. In diesem Falle wären die Auswirkungen auf den gesamtwirtschaftlichen Wohlstand, die Beschäftigung und die internationale Wettbewerbsfähigkeit gänzlich andere als beim ersten Szenario. Ob Lohnsteigerungen wirklich einen eigenständigen Produktivitätsmotor darstellen, lässt sich somit sinnvoll nur für Mikrodaten untersuchen.

Die Analyse konzentriert sich dabei auf das Verarbeitende Gewerbe, welches sich mittlerweile zum Wachstumsmotor in Ostdeutschland entwickelt hat. Hier wird der Großteil der Investitionen und marktnahen Innovationen getätigt und damit über die Kapitalakkumulation und den technischen Fortschritt entscheidend zum Wirtschaftswachstum beigetragen. Allerdings ist gerade dieser Wirtschaftsbereich wegen seiner überregionalen Orientierung auch besonders anfällig gegenüber Kostensteigerungen, die nicht in die Preise überwälzt werden können. Dabei sind die Arbeitskosten von großer Bedeutung. Welche Rolle Lohnsteigerungen bei der Entwicklung des Verarbeitenden Gewerbes spielen, hat somit unmittelbare Aussagekraft für den wirtschaftlichen Aufholprozess in Ostdeutschland.

Auf Lohnsteigerungen sind viele verschiedene Reaktionen möglich. Sie äußern sich beispielsweise im Investitionsverhalten oder in der Beschäftigung – betrieblichen Kenngrößen, die auch von vielfältigen anderen Einflüssen abhängen und deren Produktivitätswirkungen nicht immer eindeutig sind. Im empirischen Teil der Arbeit wird deshalb nicht versucht, die Wirkungsmechanismen und Rückkoppelungen im Einzelnen zu analysieren, sondern es wird die direkte Abhängigkeit der Produktivitätsänderungen von Lohnsteigerungen untersucht.

Eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität infolge von Lohnsteigerungen kann sich ergeben über:¹¹

¹¹ Daneben mag man an den Einfluss von Effizienzlöhnen denken, die auf eine Verbesserung der Arbeitsproduktivität über die Anreiz- und Motivationsfunktion des Lohnaufschlags abstellen. Ein permanentes Produktivitätssteigerungspotential ist über diesen Weg nicht erkennbar und eine Untersuchung sollte zudem bei den einzelnen Beschäftigten ansetzen. Deshalb erfährt der Effizienzlohnansatz keine weitere Beachtung. Vgl. WEISS, A.: *Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoffs and Wage Dispersion*. Princeton 1990.

1. Substitution: d. h. Einschränkung des Arbeitseinsatzes zugunsten von Kapital.¹²

Steigen die Lohnkosten schneller als die Arbeitsproduktivität, so liegt Anpassungsdruck vor. Darauf können die Unternehmen mit einer Verringerung des relativen Arbeitseinsatzes reagieren. Dies geht aber zu Lasten der Beschäftigung im Unternehmen und setzt voraus, dass überhaupt Freisetzungsspielräume existieren. Entscheidend ist also, ob die Produktionstechnologie eine nachträgliche Substituierung der Arbeitsfaktoren zulässt (Putty-Putty-Technologien). Auch die aktuelle Kapazitätsauslastung und der Kündigungsschutz spielen eine Rolle. Eine auf diesem Wege erzielte Produktivitätssteigerung wird auch als Entlassungsproduktivität bezeichnet.

2. Fortschritt: Steigerung der technischen Produktionsfähigkeit und der Qualität der Produkte.¹³

Dieser Weg zur Verbesserung der Arbeitsproduktivität führt über Innovationen und Verbesserungen organisatorischer Abläufe. Bei gleichem Faktoreinsatz kann man einen höheren Ausstoß erreichen (Prozessinnovation) bzw. für neue Produkte höhere Erlöse erzielen (Produktinnovation). Die gestiegene preisliche und nichtpreisliche Wettbewerbsfähigkeit wird in einer höheren Wertschöpfung und damit einer höheren Arbeitsproduktivität zum Ausdruck kommen.

Den positiven Produktivitätswirkungen der Lohnsteigerungen können aber auch negative oder neutrale Effekte gegenüberstehen, wenn die Unternehmen defensiv-ausweichend auf Lohnsteigerungen reagieren.

So verlassen Betriebe unter Umständen die Tarifbindung oder verlagern ihre Produktion an billigere Standorte. Es ist auch möglich, dass sie den Kostensteigerungseffekt einfach akzeptieren und Gewinnminderungen hinnehmen oder, um dies zu vermeiden, ihre Investitionen einschränken. Langfristig erhöht dies die Wahrscheinlichkeit einer Insolvenz.

Befinden sich Unternehmen in einer starken Marktstellung, so ist auch denkbar, dass sie Lohndruck auf ihre Preise überwälzen. Repräsentative Untersuchungen über Preisüberwälzungsvorgänge sind auf Betriebsebene jedoch nicht möglich.

¹² Vgl. HINZE, J.: Aussagefähigkeit internationaler Arbeitskostenvergleiche: methodische Grundlagen, empirische Ergebnisse und wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen. Baden-Baden 1997, S. 70.

¹³ Vgl. ebenda.

Zur Situation im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe

Nach den starken Lohnsteigerungen¹⁴ zu Beginn der 90er Jahre hat sich die Anpassungsgeschwindigkeit an das westdeutsche Lohnniveau deutlich verlangsamt. Bis heute hat sich die Angleichung vor allem im öffentlichen Dienst und in der Land- und Forstwirtschaft am weitesten vollzogen, beim Verarbeitenden Gewerbe ist sie dagegen am geringsten geblieben.¹⁵ Es scheint offensichtlich, dass die Lohnanpassung durch die immer noch bestehende Produktivitätslücke gegenüber Westdeutschland beschränkt wird.¹⁶ Die Enge dieses Zusammenhangs wird vor allem durch die Intensität des überregionalen Wettbewerbs bestimmt. Die Unternehmen befinden sich zumeist in einer schwachen Marktposition. Agieren sie auf überregionalen Märkten, so werden die Preise durch die Konkurrenten in Westdeutschland oder im Ausland gesetzt. In ostdeutschen Regionalmärkten ist wiederum die Kaufkraft deutlich geringer. Die dadurch fehlenden Preisüberwälzungsspielräume führen dazu, dass Lohnkosten unmittelbar auf die Gewinnsituation durchschlagen. Insbesondere die geringe Wertschöpfungstiefe der ostdeutschen Unternehmen und ihre Abhängigkeit von häufig zu westdeutschen Preisen bezogenen Vorleistungen, die zudem größtenteils als unverhandelbarer Kostenblock wirken, erklärt die besondere Bedeutung der Lohnkosten. Bei genauer Betrachtung zeigt sich allerdings, dass der Anteil der Lohnkosten am Produktionswert des Verarbeitenden Gewerbes allgemein gering ist (Gesamtdeutschland 2000 -16,9%¹⁷). Der Anteil der Vorleistungskosten liegt dagegen bei 69,5%, zusätzlich fallen Kapitalkosten an. Die sektorenspezifischen Lohnkosten im Ver-

¹⁴ Im Folgenden ist die Betrachtung auf abhängige Beschäftigung gerichtet. Eine explizite Unterscheidung von Löhnen und Gehältern unterbleibt, vereinfachend wird von Lohnkosten gesprochen.

¹⁵ Gemessen an der Grundvergütung und am Ortszuschlag für Angestellte im Bereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ betrug die Angleichung im Jahre 2001 schon 88,5%. Gemessen an der Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme je abhängig Beschäftigten betrug die Anpassung im Verarbeitenden Gewerbe 1991 30,4% gegenüber 67,6% im Jahre 2001. Dies ist seit 1996 nahezu unverändert geblieben.

¹⁶ Vgl. RAGNITZ, J.; MÜLLER, G.; WÖLFL, A. u. a.: Produktivitätsunterschiede und Konvergenz von Wirtschaftsräumen – Das Beispiel der neuen Länder. IWH- Sonderheft 3/2001, S. 42 f.

¹⁷ Anteil der Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme am Bruttoproduktionswert.

arbeitenden Gewerbe haben damit im Vergleich zu den Vorleistungspreisen keine überragende Bedeutung. Bedenkt man allerdings, dass die Vorleistungspreise überwiegend von Lohnkosten und Produktivitäten der anderen Sektoren abhängen, erkennt man die Bedeutung der Lohnkosten für die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft. Aus der aktuellen Einschätzung der Unternehmer ergibt sich eindeutig, dass sie die Lohnkosten als zentralen Standortfaktor bewerten.¹⁸

Weiterhin haben die Unternehmen die Möglichkeit, sich der branchenweisen Tarifsetzung zu entziehen. So unterlagen im Jahr 2000 nur noch 27% der ostdeutschen Betriebe, die allerdings 55% der Beschäftigten auf sich vereinten, einer Tarifbindung – überdies mit fallender Tendenz.¹⁹ Die Unternehmen sind aber grundsätzlich nicht in der Lage, eingegangene Tarifbindungen kurzfristig aufzulösen.

Zum Vorgehen

Es soll untersucht werden, ob die Lohnentwicklung als produktivitätssteigernder Impuls auf Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes in Ostdeutschland gewirkt hat.

Die Untersuchung stützt sich auf das IAB-Betriebspanel²⁰ der Jahre 1998 bis 2001 mit betrieblichen Einzeldaten für das Verarbeitende Gewerbe Ostdeutschlands. Erhebungseinheit sind also Betriebe, nicht Unternehmen.²¹ Mehrere Erhebungsjahrgänge sind erforderlich, um die Entwicklung bestimmter Merkmale zu betrachten. Weil nicht alle Datensätze vollständig sind, schrumpft die endgültige Zahl der Panelfälle entsprechend zusammen.

Die Produktivität wird für die Wertschöpfung und alternativ für die Umsätze berechnet.²² Für die

Lohnkosten stehen Angaben zur Lohn- und Gehaltssumme des Monats Juni zur Verfügung, die auf das Jahres hochgerechnet werden.

Kasten 1:

Differenzenmodell:

$$\Delta P(WS)_{i,t} = \alpha + \beta_1 \Delta L_{i,t-1} + \beta_2 \ddot{U}_{i,t} + \beta_3 \text{Dummy} \dots$$

i – Laufindex für Panelfälle; *t* – Laufindex für das Jahr; *P* – Produktivitätsmaß; *L* – Lohnkosten je abhängig Beschäftigten; *Ü* – Überstunden pro Kopf; *WS* – Wertschöpfung.

Indem verzögerte Veränderungsgrößen zueinander in Beziehung gesetzt werden, sollen Reaktionszusammenhänge aufgezeigt werden, was mit der Modellierung von Niveaugrößen nicht möglich wäre.

Zusätzliche Kontrollvariablen werden eingeführt.

- Überstunden pro Kopf eignen sich als Indikator für die Kapazitätsauslastung.
- Dummies für Branchen sollen die unterschiedliche Produktionstechnologie, Wettbewerbsintensität und Lage im Konjunkturzyklus berücksichtigen.
- Dummies für unterschiedliche Betriebsgrößen internalisieren Skaleneffekte.
- Dummies für den mehrheitlichen Besitz durch ostdeutsche oder auswärtige Eigner sollen berücksichtigen, dass Tochterfirmen letzterer vermutlich bessere Umstrukturierungsmöglichkeiten haben.
- Die Bezuschussung der Lohn- und Gehaltskosten kann den Anpassungsdruck mildern und wird deshalb mit einem Dummy abgebildet.

Zum Nachweis der Kausalrichtung wird ein dynamischer Ansatz verwendet, der Löhne vergangener Jahre zur Erklärung von Produktivitäten nachfolgender Jahre in Beziehung setzt. Eine Bereinigung um Preiseffekte kann wegen fehlender Daten nicht erfolgen. Im Zentrum der Betrachtung steht ein dynamisches Differenzenmodell.

¹⁸ Vgl. BRENKE, K.: Standortbedingungen in Ostdeutschland verbessert, in: DIW Berlin: Wochenbericht 3/02, Tabelle 1.

¹⁹ Vgl. WSI-TARIFARCHIV, in: <http://www.boeckler.de/wsi/tarchiv/tiu/>, Stand 6.08.2002.

²⁰ IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Betriebsforschung, Nürnberg. Vgl. BELLMANN, L.; KÖLLING, A. u. a.: Codebook zum IAB-Betriebspanel 2000, 3. erweiterte und verbesserte Auflage. Nürnberg 2001 und INFRATEST SOZIALFORSCHUNG (Hrsg.): Arbeitgeberbefragung 2000.

²¹ Von Vorteil ist die Betriebsicht erhebungstechnisch aufgrund der für die Befragten unmittelbar verfügbaren betrieblichen Kennzahlen wie Umsatz, Lohn- und Gehaltssumme usw. Nachteilig ist unter Umständen, dass die Befragten nicht zwingend zu den Entscheidungsträgern auf Unternehmensebene zählen.

²² Produktivität = Wertschöpfung/Erwerbstätige = Umsatz minus Vorleistungen/Erwerbstätige. Sie wird durch absatzsei-

tige Restriktionen (durchsetzbarer Preis, Aufnahmefähigkeit der Märkte, Konkurrenzsituation), andere Kostenkomponenten, statistische Zubuchungen (wertschöpfungsintensive Firmenzentralen meist nicht im Osten) und vieles andere mehr verzerrt. Vgl. RAGNITZ, J.; MÜLLER, G.; WÖLFL, A. u. a., a. a. O.

Ergebnisse anhand der Einzeldatensätze der Jahre 1998 bis 2000

Alle Betriebe: Die Schätzergebnisse des Differenzenmodells für alle Betriebe lassen keinen Einfluss der Lohnänderungen auf zeitlich nachlaufende Produktivitätssteigerungen erkennen. Dies gilt für die Betrachtung der Wertschöpfungs- und der Umsatzproduktivität gleichermaßen. Aus der Vielzahl an Kontrollvariablen erscheinen allenfalls die Besitzverhältnisse – ostdeutscher bzw. westdeutscher/ ausländischer Mehrheitsbesitz – nicht redundant.

Im Verarbeitenden Gewerbe gab es in den späten 90er Jahren insgesamt kaum Lohnverbesserungen. Die betrieblichen Einzeldaten weisen aber durchaus Variabilität der Lohnsteigerungen auf, so dass der fehlende statistische Zusammenhang nicht durch Mangel an effektiven Lohnimpulsen erklärt werden kann. Das Ergebnis ist eher darauf zurückzuführen, dass eine gepoolte Betrachtung Zusammenhänge verschleiert, wenn beispielsweise gegenläufige Anpassungsreaktionen bei den verschiedenen Betrieben auftreten.

Ausgewählte Betriebe: In einem zweiten Schritt werden deshalb nur potentiell lohnrestringierte Betriebe einbezogen. Das Vorliegen von Lohndruck wird damit operationalisiert, dass allein Betriebe betrachtet werden, deren prozentuale Lohnsteigerung (1998/1999) über der zeitlich gleichlaufenden Produktivitätssteigerung liegt ($p_{L_i, t-1} > p_{P_i, t-1}$) und somit steigende Lohnstückkosten hervorruft.²³

Für die Betriebe mit steigenden Lohnstückkosten von 1998 zu 1999 ergibt sich ein anderes Bild als bei der undifferenzierten Analyse. Die Schätzung zeigt nun einen gesicherten *negativen* Zusammenhang zwischen der „Lohnänderung pro abhängig Beschäftigtem von 1998 zu 1999“ und der „Produktivitätsänderung pro Erwerbstätigen von 1999 zu 2000“.²⁴ Je höher die Lohnsteigerung ist, umso kleiner fällt die Produktivitätsänderung

aus. Der Erklärungsbeitrag der Kontrollvariablen kann vernachlässigt werden.

Kasten 2:

Für das um Redundanzen bereinigte Modell ($R^2_{\text{kor.}} = 0,24^*$; $n = 85$) schätzt man:

$$\Delta P(\text{WS})_{i;2000/1999} = -1,3^{(*)} \Delta L_{i;1999/1998} + 16388,4^{(*)}$$

* – signifikant mit maximal 5% Irrtumswahrscheinlichkeit. Die Schätzung für den Lohn Einfluss erweist sich im multivariaten als auch univariaten Ansatz als stabil; ein Hinweis, dass die Ergebnisse im multivariaten Modell mit Kontrollvariablen nicht durch multi-kollineare Beziehungen gestört werden.

Um dieses Ergebnis besser bewerten zu können, wird für die Gruppe der lohnrestringierten Betriebe (steigende Lohnstückkosten 1999) und der nicht-lohnrestringierten Betriebe (sinkende oder konstante Lohnstückkosten 1999) in Tabelle eine Gegenüberstellung zentraler Kennzahlen vorgenommen.²⁵

Das Ergebnis der Regressionsschätzung findet sich in den Kennzahlen wieder. In der Folge bauen lohnrestringierte Betriebe weniger Beschäftigung auf und schränken ihre Investitionen pro Erwerbstätigen sehr viel deutlicher ein. Gerade damit werden zukünftige Wachstumspotentiale verringert. Der Anteil der Betriebe, der aus dem Markt ausscheidet (Erlöschen in nachfolgenden Erhebungswellen)²⁶ ist leicht höher als in der Gruppe der nicht-lohnrestringierten Betriebe.²⁷ Hinsichtlich des Anteils der Betriebe in den jeweiligen Gruppen, die bestimmte Innovationsaktivitäten zeigen bzw. Tariflöhne zahlen, lassen sich keine deutlichen Unterschiede erkennen.

Geht Anpassungsdruck von den Löhnen aus, so scheinen die negativen Reaktionen im Sinne eines defensiv-ausweichenden Verhaltens zu überwiegen.

²³ Die Tariforientierung als Auswahlkriterium allein eignet sich insofern schlecht – wie nachgeprüft wurde –, weil vermutlich gerade leistungsfähige Betriebe in der Tarifbindung verharren, hohe Lohnsteigerungen bei ihnen deshalb durchaus nicht über dem Produktivitätsrahmen hinausgehen müssen.

²⁴ Analysiert man auf der anderen Seite Unternehmen, deren Lohnsteigerungen in der Vergangenheit nicht über dem Produktivitätsspielraum lagen, so zeigt sich ein positiver, allerdings nicht-signifikanter Zusammenhang im Differenzenmodell. Die fehlende Signifikanz ist theoretisch insofern plausibel, als damit gerade der nicht anzunehmende lohnkostenseitige Einfluss auf die Produktivitätsentwicklung bestätigt wird.

²⁵ Die Unterschiede sind nicht statistisch absicherbar. Signifikanztests auf Mittelwertsunterschiede sind in der vorliegenden geschichteten Stichprobe ohne Kenntnis der Schichtenstreuungen nicht zulässig.

²⁶ Das Kriterium „Erlöschen“ oder „Neugründung“ im Panel ist insofern verzerrend, als es auch Veränderungen im Vorhandensein von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beinhaltet und nicht allein den reinen Marktaustritt bzw. -eintritt abbildet. Betriebe, die mit mindestens einem abhängig Beschäftigten fortbestehen, aber aus anderen Gründen nicht mehr an der Erhebung teilnehmen wollen, fallen nicht in die Kategorie „Erlöschen“.

²⁷ Vgl. Fußnote 25.

Tabelle:
Betriebsgruppenmerkmale in Abhängigkeit von Lohndruck

	$P_{99;98} - \text{Lohnsatz} > P_{99;98} - \text{Produktivität}^c$ (Lohndruck)	$P_{99;98} - \text{Lohnsatz} \leq P_{99;98} - \text{Produktivität}^c$ (kein Lohndruck)
Anteil „erloschener“ Betriebe ^a (erloschen in Welle 2001)	2,7% (n = 223)	1% (n = 196)
Änderung des Erwerbstätigenzahl 1999/2000 ^b	± 0 (n = 162)	+ 9 (n = 145)
Ø Erwerbstätige, Betriebsgröße 2000 ^b	26 (n = 162)	36 (n = 145)
Änderung der Investitionen (DM) je Erwerbstätigen 1999/2000 ^b	- 700 (n = 137)	+ 18 000 (n = 114)
Ø Investitionen (DM) je Erwerbstätigen 2000 ^b	+ 21 000 (n = 137)	+ 33 000 (n = 114)
Branchentariforientierung, 1999 gegenüber 2000 Anteil der Betriebe ^a		
- beibehalten	38%	44%
- verlassen	16% (n = 71)	8% (n = 64)
- zurückgekehrt	15%	15%
- nicht zurückgekehrt	31% $\Sigma = 100\%$	33% $\Sigma = 100\%$
Innovationen im Zeitraum 1999/2000 Anteil der Betriebe ^a		
- Produkt weiterentwickelt	61%	60%
- für Betrieb neues Produkt eingeführt	40% (n = 162)	32% (n = 145)
- für den Markt neues Produkt eingeführt	15%	21%

^a Anteil in der Stichprobe. – ^b Mit Querschnittshochrechnungsfaktoren der jeweiligen Welle gewogene Durchschnittsberechnung je Betrieb. – ^c p = relative Änderung, n = valide Fälle (Betriebe).

Quellen: IAB-Betriebspanel, Wellen 6 bis 9 (1998 bis 2001), ostdeutsches Verarbeitendes Gewerbe.

Fazit

Im Zeitraum 1998 bis 2000 zeigt sich für das Verarbeitende Gewerbe in Ostdeutschland, dass die absolute Höhe der Lohnsteigerungen keinen Impuls für die Produktivitätsentwicklung darstellt, wenn man die Gesamtheit der Betriebe betrachtet. Zu berücksichtigen ist aber, dass Lohnsteigerungen erst dann einen Druck ausüben, wenn sie die Faktorpreisrelationen zuungunsten der Arbeit verschieben – hier operationalisiert über steigende Lohnstückkosten. Aus diesem Blickwinkel offenbart sich, dass Lohnsteigerungen nicht als „Produktivitätspeitsche“ wirken, sondern Investitionen und Beschäftigung verdrängen sowie zu verlangsamter Produktivitätsentwicklung führen.²⁸ Es gelingt der Minderheit von Unternehmen mit erhöhten Lohnstückkosten nicht, durch eigene Initiative den negativen Impuls „Lohnsteigerung“ durch Rationalisierung und Innovation zu kompensieren. Die zukünftigen Wachstumspotentiale – Kapitalstock und Humankapital – werden sogar beschnitten. In einem

Quervergleich finden sich Anhaltspunkte dafür, dass Betriebe, in denen Lohnzurückhaltung geübt wurde (in Form sinkender Lohnstückkosten), eine bessere Entwicklung und ein günstigeres Entwicklungspotential aufweisen. Die These einer produktivitätstreibenden Wirkung von Lohndruck ist für das ostdeutsche Verarbeitende Gewerbe im Zeitraum 1998 bis 2000 und auf einzelwirtschaftlicher Betrachtungsebene zu verwerfen.²⁹

Die mikroökonomischen Befunde sprechen mit Blick auf das gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsvolumen und die Kapitalakkumulation für eine an der betrieblichen Situation orientierte und lohnstückkostenneutrale bzw. lohnstückkostensenkende Lohnentwicklung. Löhne als „Produktivitätspeitsche“ zu kennzeichnen ist volkswirtschaftlich trivial und einzelwirtschaftlich sogar falsch.

Harald.Lehmann@iwH-halle.de

²⁸ Dies ist zu trennen vom Sachverhalt, dass ein positiver Zusammenhang zwischen den Niveaus der Löhne und der Produktivität nachweisbar ist. Er zeigt sich sehr eindeutig für semi-aggregierte Daten. Dies wurde für westdeutsche und ostdeutsche Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes in einer Nebenuntersuchung nachgewiesen.

²⁹ Hinsichtlich dieser Ergebnisse ist anzumerken, dass sie durch die zeitliche Kürze des gegebenen Panels beschränkt sind. Eine Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Lohnsteigerungen und Produktivitätsentwicklung unter Einbeziehung mehrjähriger Zeitverzögerungen war nicht möglich. Ob der Befund nicht lediglich einen transitorischen Effekt beschreibt, muss deshalb vorerst offen bleiben.