

Lohnsetzungsverhalten in Deutschland – neuere empirische Befunde

Lohnflexibilität ist für die Anpassung des Arbeitsmarktes an konjunkturelle und strukturelle Veränderungen von zentraler Bedeutung. Gerade in einer Währungsunion mit relativ schwacher regionaler Mobilität bedarf es eines funktionierenden Lohnmechanismus, da der Wechselkurs als Ausgleichsventil ausfällt. Zudem sind die Löhne ein wesentlicher Kostenfaktor für die Kalkulation der Absatzpreise. Die Lohnentwicklung beeinflusst damit die kurz- bis mittelfristige Inflationsdynamik und ist deshalb aus geldpolitischer Sicht sehr wichtig.

Das Europäische System der Zentralbanken hat aus diesem Grund ein Forschungsnetzwerk eingesetzt, das die wesentlichen Bestimmungsfaktoren der Lohnsetzung und deren Zusammenhang mit der Preisbildung vertieft untersuchen soll. Ergebnisse einer Umfrage zum Lohn- und Preissetzungsverhalten von Unternehmen zeigen, dass die Lohnrigiditäten in Deutschland in der Vergangenheit teilweise stärker ausgeprägt waren als in anderen Ländern des Euro-Raums. Zwar ist dies im Zusammenhang mit dem insgesamt moderateren Lohnanstieg in Deutschland zu sehen. Trotz der Reformen des Arbeitsmarktes spielen demnach allerdings gesamtwirtschaftlich unerwünschte Lohnträge immer noch eine erhebliche Rolle.

Neuere Mikrodaten zur Lohnbildung

*Arbeitsmarkt-
flexibilität
wesentlich für
Anpassungs-
prozesse im
Euro-Raum*

Die Anpassung von Arbeitsmärkten an konjunkturelle und strukturelle Veränderungen ist das Ergebnis einer Vielzahl einzelwirtschaftlicher Entscheidungen, die wiederum von den institutionellen Eigenheiten der Lohnfindung beeinflusst werden. Nur selten handeln Arbeitnehmer und Arbeitgeber Löhne direkt und vollständig individuell aus. Im Normalfall bilden kollektive Vereinbarungen auf Unternehmens-, Branchen-, regionaler oder nationaler Ebene den Rahmen beziehungsweise den Mindeststandard, der eventuell durch personen- oder firmenspezifische Vereinbarungen ergänzt wird. Dabei gibt es innerhalb des Euro-Gebiets deutliche Unterschiede. Die ausgeprägte Heterogenität der Lohnsetzungsinstitutionen ist eine Besonderheit der Europäischen Währungsunion im Vergleich zu anderen Währungsgebieten. Lohnsetzungsprozesse sind zudem eine wichtige Determinante der Preisbildung. Sie beeinflussen damit auf gesamtwirtschaftlicher Ebene die kurz- bis mittelfristige Inflationsdynamik. Deshalb ist aus geldpolitischer Sicht ein vertieftes Verständnis der Lohnbildung unabdingbar.

*Das „Wage
Dynamics
Network“*

Vor diesem Hintergrund nimmt das Eurosystem gegenwärtig im Anschluss an eine detaillierte Untersuchung der Preissetzung durch das „Inflation Persistence Network“ (IPN)¹⁾ eine vertiefte Analyse des Lohnsetzungsverhaltens und seines Zusammenhangs mit der Preissetzung vor. Dies geschieht im Rahmen des „Wage Dynamics Network“ (WDN), einem Forschungsnetzwerk der nationalen Notenbanken des Eurosystems und weiterer europäischer Länder unter der Koordination der

Europäischen Zentralbank.²⁾ Der Schwerpunkt der Untersuchungen liegt weniger auf der Analyse der Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden oder des Einflusses des rechtlichen Rahmenwerks auf die Lohnbildung, als vielmehr auf dem Anpassungsverhalten von Unternehmen an Veränderungen des wirtschaftlichen Umfelds.

Die hier vorgestellten Auswertungen für Deutschland basieren größtenteils auf einer Umfrage zum Lohn- und Preissetzungsverhalten von Unternehmen, welche das ifo Institut im November 2007 im Auftrag der Bundesbank durchgeführt hat und die parallel in harmonisierter Form in 15 weiteren Ländern stattfand.³⁾ Befragt wurden in Deutschland solche Firmen, die regelmäßig an den ifo Konjunkturtests für das Verarbeitende Gewerbe beziehungsweise das Dienstleistungsgewerbe teilnehmen.⁴⁾ Der Umfang der Stichprobe belief sich insgesamt auf 4 600 Firmen, von denen rund 3 100 der Industrie und 1 500 den Dienstleistungsbereichen angehören.

*Umfrage zum
Lohn- und
Preissetzungs-
verhalten*

1 Siehe dazu: Deutsche Bundesbank, Zum Preissetzungsverhalten in Deutschland, Monatsbericht, Dezember 2005, S. 15–28.

2 Zu ersten Ergebnissen auf europäischer Ebene siehe: Europäische Zentralbank, Neue Umfrageergebnisse zur Lohnsetzung in Europa, Monatsbericht, Februar 2009, S. 71–87.

3 An dieser harmonisierten Umfrage beteiligten sich auch die Euro-Länder Belgien, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, die Niederlande, Österreich, Portugal, Slowenien und Spanien. Außerhalb der EWU nahmen Estland, Litauen, Polen, die Tschechische Republik und Ungarn teil. Eine Umfrage in Luxemburg folgt.

4 Zu den erfassten Dienstleistern gehören Gastgewerbe, Landverkehr, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal, Datenverarbeitung und Datenbanken, Entsorgung, Personal- und Stellenvermittlung sowie Wach- und Sicherheitsdienste, nicht hingegen Friseure, das Gesundheitswesen, das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie die freien Berufe.

ren. Die Antwortquoten fielen mit 36 % im Verarbeitenden Gewerbe und 44 % bei den Dienstleistern im Vergleich zu anderen Umfragen hoch aus. Die Ergebnisse der Umfrage werden im Folgenden in roher Form vorgestellt, da die für eine Hochrechnung erforderlichen Angaben zum Stichprobendesign nicht vorliegen. Proberechnungen anhand von Beschäftigtenangaben der beteiligten Unternehmen und für die entsprechenden Teilgesamtheiten aus der amtlichen Statistik deuten jedoch darauf hin, dass die Ergebnisse auch in ungewichteter Form als annähernd repräsentativ für die Gesamtheit der deutschen nichtfinanziellen Unternehmen angesehen werden können.

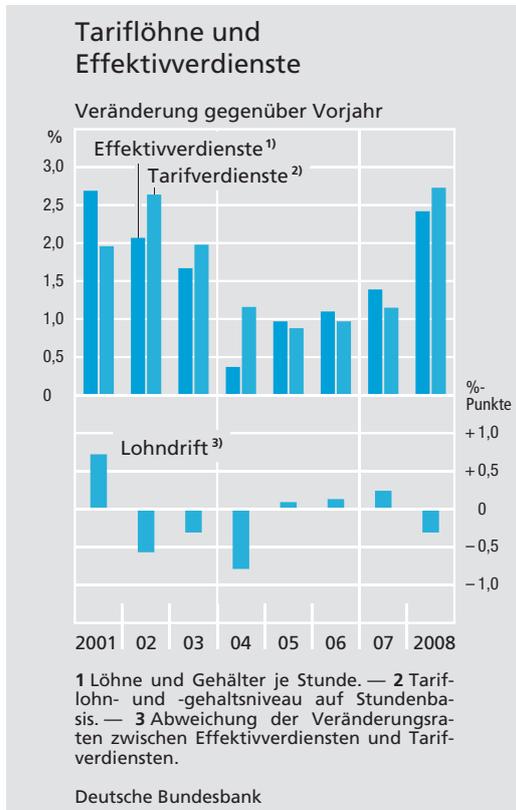
*Sondersituation
Deutschlands*

Von den befragten Unternehmen wurden vorwiegend Auskünfte erbeten, die sich auf das Jahr vor der Umfrage (also 2006) beziehen. Nur Fragen nach Lohnkürzungen und Lohnrigiditäten richteten sich auf einen längeren Zeitraum von fünf Jahren (2003 bis 2007). Andere Aspekte, wie die Häufigkeit oder regelmäßige Zeitpunkte von Lohn- und Preisanpassungen, unterlagen keiner zeitlichen Eingrenzung. Während sich die gesamtwirtschaftlichen Bedingungen des Jahres 2006 in den einbezogenen Ländern ähnelten, gilt dies nicht in gleichem Maß für den Zeitraum davor. Anders als in den Partnerländern waren die Jahre 2003 bis 2007 in Deutschland realwirtschaftlich durch eine längere Phase einer nur schwachen Expansion gekennzeichnet. Dies schlug sich auch in der Entwicklung der Arbeitsentgelte und der Lohnstückkosten nieder. Während die Löhne in den anderen Ländern des Euro-Gebiets in diesem Zeitraum um 12 % stiegen, erhöhten



sie sich in Deutschland nur um 2 ½ %. Berücksichtigt man auch die Produktivitätsentwicklung, so stand dem Anstieg der Lohnstückkosten in den anderen EWU-Ländern um gut 8 % ein Rückgang von 2 % in Deutschland gegenüber.

Die unterdurchschnittliche Tendenz der inländischen Arbeitskosten war in erster Linie auf sehr moderate Tariflohnerhöhungen zurück-



zuführen. Darüber hinaus fiel die Zunahme der effektiven Stundenentgelte in den Jahren 2002 bis 2004 schwächer aus als die der tariflich vereinbarten Stundenlöhne. Mit der konjunkturellen Belebung verstärkte sich der Anstieg der Tarifentgelte, und zugleich drehte sich die Lohndrift ins Positive. Die im Verlauf des vergangenen Jahres eingetretene markante Eintrübung des wirtschaftlichen Umfelds ließ jedoch auch die Lohndrift erneut negativ werden.

Zur Bedeutung der Tarifbindung

Die Möglichkeiten der betrieblichen Entgeltgestaltung werden durch den institutionellen Rahmen begrenzt. Hier ist zunächst zwischen Branchen- und Firmentarifverträgen zu unter-

scheiden, des Weiteren nach den Regelungsinhalten, der Regelungsintensität und schließlich nach der Ausstrahlung von Tarifverträgen auf nicht direkt gebundene Unternehmen. Im Gegensatz zu Branchenverträgen gelten Tarifverträge auf Firmenebene üblicherweise als flexibler, da sie eher auf firmenspezifische Gegebenheiten eingehen können.

Dem IAB-Betriebspanel – einer Umfrage des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit – zufolge hat die Tarifbindung der Betriebe in Deutschland in den vergangenen Jahren zwar stetig nachgelassen, dennoch spielen vor allem die Branchentarife weiterhin eine große Rolle.⁵⁾ Dies zeigt auch die WDN-Umfrage, derzufolge 57 % der Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe in Deutschland in 2007 an einen Tarifvertrag gebunden waren. Davon unterlagen drei Viertel einem Branchentarifvertrag und ein Viertel einem Haus- beziehungsweise Firmentarifvertrag. Gut zwei Fünftel aller nicht gebundenen Firmen des Verarbeitenden Gewerbes orientieren sich an einem Tarifvertrag, ohne durch einen solchen direkt verpflichtet zu sein, sodass insgesamt für drei Viertel der Unternehmen ein Tarifvertrag als maßgeblich angesehen werden kann. Gut die Hälfte der gebundenen Unternehmen zahlten 2007 mehr als tariflich vereinbart, verglichen mit etwas weniger als der Hälfte der nicht direkt gebundenen Unternehmen. Im Dienstleistungsgewerbe fällt die Tarifbindung hingegen mit knapp der Hälfte der

In Deutschland Branchentarifverträge weiter vorherrschend

5 Vgl.: P. Ellguth und S. Kohaut (2008), Tarifbindung und betriebliche Interessensvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2007, WSI Mitteilungen 9/2008, S. 515–519.

Unternehmen deutlich schwächer aus als im Verarbeitenden Gewerbe. Allerdings war hier die Bedeutung der Branchenverträge mit über 80 % deutlich höher als in der Industrie. Der Anteil der nicht gebundenen Unternehmen, die sich an einem Tarifvertrag ausrichten, fiel hingegen mit einem Drittel deutlich niedriger aus. Im Unterschied zur Industrie sind es im Dienstleistungsbereich vor allem die nicht direkt an einen Tarifvertrag gebundenen Firmen, die übertarifliche Leistungen erbringen (64 % gegenüber 56 %).

In der EWU höhere, außerhalb der EWU geringere Tarifbindung

Laut WDN-Umfrage ist in den anderen Ländern des Euro-Gebiets auf der Ebene der Gesamtwirtschaft ein größerer Anteil von Firmen an einen Tarifvertrag gebunden als in Deutschland.⁶⁾ So ergibt sich laut der Umfrage in Frankreich, Italien und Spanien eine Tarifbindung von nahezu 100 %, während Portugal und Deutschland bei rund 50 % liegen. In den Ländern außerhalb des Euro-Gebiets erweist sich der Anteil hingegen als kleiner. Besonders auffällig ist die schwache tarifliche Bindung in den osteuropäischen Ländern. In Estland und Ungarn beläuft sie sich beispielsweise auf weniger als 20 %.

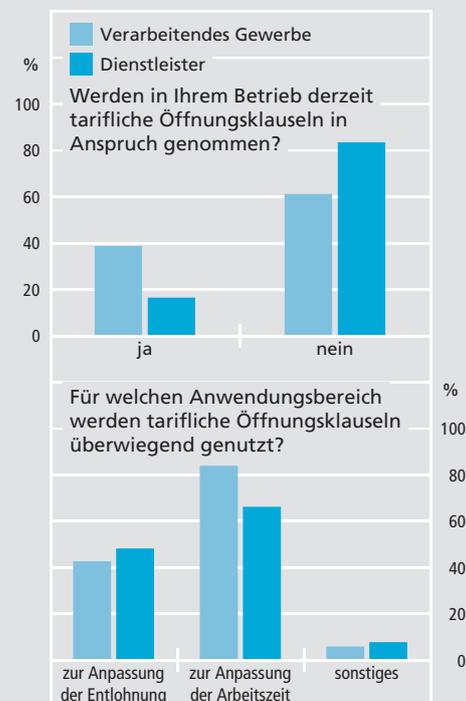
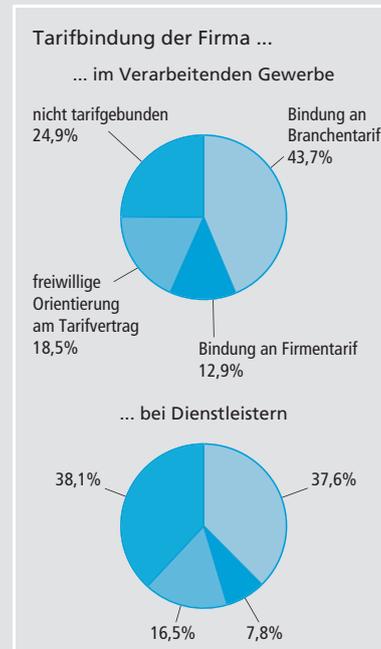
Tarifliche Öffnungsklauseln

Die Verbreitung von Tarifverträgen ist nur ein grober Indikator für die Einschränkung der Anpassungsfähigkeit der Löhne durch kollektive Vereinbarungen. So sind in Deutschland die tariflichen Vereinbarungen selbst zunehmend flexibler geworden.⁷⁾ In vielen Branchen

6 Die Vergleichswerte für die europäischen Staaten in diesem Beitrag stammen aus: Europäische Zentralbank, Neue Umfrageergebnisse zur Lohnsetzung in Europa, Monatsbericht, Februar 2009, S. 71–87.

7 Siehe dazu schon: Deutsche Bundesbank, Mehr Flexibilität am deutschen Arbeitsmarkt, Monatsbericht, September 2004, S. 43–58.

Umfang und Flexibilität der Tarifbindung *)



* Ergebnis einer Unternehmensbefragung.

Deutsche Bundesbank

bieten tarifliche Öffnungsklauseln den Unternehmen die Möglichkeit, unter bestimmten Bedingungen von den vereinbarten Normen abzuweichen. Die WDN-Umfrageergebnisse zeigen, dass in Deutschland ein Drittel der tarifgebundenen Unternehmen solche Öffnungsklauseln nutzt. In Anspruch genommen werden sie vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, weniger hingegen bei den Dienstleistern. Überwiegend geht es dabei um von der Regelungsnorm abweichende Arbeitszeiten, seltener um abweichende Entgelte.⁸⁾

Mindestlöhne

Während tarifliche Öffnungsklauseln die für kollektive Vereinbarungen typischen Starrheiten auflockern, werden diese durch staatlich festgelegte beziehungsweise sanktionierte Mindestlöhne verfestigt. Anders als in vielen europäischen Partnerländern spielten gesetzliche Mindestlöhne in Deutschland in der Vergangenheit nur eine untergeordnete Rolle. Mit der schrittweisen Einführung von branchenspezifischen Mindestlöhnen werden neue Starrheiten am unteren Ende der Lohnskala eingeführt, welche die gesamtwirtschaftlich erwünschte Flexibilisierung der Löhne gerade in besonders sensitiven Bereichen wieder einschränken.

ring ausfallen, dass die Anpassung der Relativlöhne (nominale) Lohnsenkungen in einzelnen Segmenten des Arbeitsmarktes verlangt. Darüber hinaus kann eine zur Wiederherstellung der gesamtwirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit gebotene Kürzung des Reallohns bei niedrigen Teuerungsraten zugleich einen Rückgang der Nominallöhne insgesamt erfordern. Solche nominalen Lohnreduktionen sind häufig nur schwer durchzusetzen. Dabei spielen psychologische Gründe eine Rolle. Arbeitnehmer können beispielsweise einer sogenannten Geldillusion unterliegen, wenn sie Kürzungen des Reallohns unterschiedlich bewerten, je nachdem, ob die Verringerung über nominale Kürzungen oder einen stärkeren Preisanstieg hervorgerufen wurde. Eine Studie, in der Arbeitgeber zu ihrer Lohnpolitik befragt werden, findet in der Tat Evidenz dafür, dass Individuen auf alternative Darstellungen ein und derselben Situation unterschiedlich reagieren, je nachdem, ob diese Situation in nominalen oder realen Größen formuliert ist.⁹⁾ Auch scheinen die Arbeitgeber davon auszugehen, dass die Arbeitnehmer einer Geldillusion unterliegen und berücksichtigen dies bei ihren Entscheidungen. Arbeitnehmer tendieren zudem dazu, Verluste (also Gehaltskürzungen) höher als

Ausmaß von Lohnrigiditäten

Gründe für Nominallohn- rigiditäten

Für eine erfolgreiche Anpassung an wechselnde Arbeitsmarktknappheiten sind flexible Lohnrelationen eine wichtige Voraussetzung. Bei insgesamt schwacher realwirtschaftlicher Dynamik und einer auf Preisstabilität ausgerichteten Geldpolitik kann der durchschnittliche (nominale) Lohnanstieg allerdings so ge-

⁸ Nur gelegentlich werden tarifliche Öffnungsklauseln auch für andere Zwecke, wie für Änderungen in der Entgeltumwandlung, zur generellen Flexibilisierung der Arbeitszeit oder zur Neufestsetzung der Pausen, genutzt. Vgl. auch die Zahlenwerte in: C. Schnabel und S. Kohaut (2006), Tarifliche Öffnungsklauseln: Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung, Diskussionspapier Nr. 41, Lehrstuhl für VWL, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg; W.D. Heinbach und S. Schröpfer (2007), Typisierung der Tarifvertragslandschaft, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 227/3, S. 219–235.

⁹ Vgl.: J. Agell und H. Bennmarker (2007), Wage Incentives and Wage Rigidity: A Representative View from Within, *Labor Economics*, 14(3), S. 347–369.

Gewinne (Gehaltssteigerungen) zu bewerten.¹⁰⁾ Daneben spielen Fairnessgedanken eine wichtige Rolle. Arbeitnehmer orientieren sich an Vergleichsgrößen wie den Löhnen anderer Arbeitnehmer in vergleichbaren Positionen im eigenen oder in anderen Unternehmen.¹¹⁾ Als unfair empfundenes Verhalten hat negative Auswirkungen auf das Betriebsklima und die Arbeitsmoral und wird deshalb nach Möglichkeit vermieden. Solche aus betrieblicher Sicht nachvollziehbaren Beweggründe gegen Kürzungen der nominalen Löhne können allerdings auf gesamtwirtschaftlicher Ebene unerwünschte Auswirkungen haben, da sie den Ausgleichsmechanismus am Arbeitsmarkt stören. Insoweit stellt sich die Frage, wie stark nominale Lohnrigiditäten in Deutschland verbreitet sind.

*Häufigkeit
von nominalen
Lohnrigiditäten
in Deutschland*

In der WDN-Umfrage wurden die Unternehmen gefragt, ob sie in den letzten fünf Jahren das Arbeitsentgelt¹²⁾ aus wirtschaftlichen Gründen konstant gehalten oder sogar gekürzt haben anstatt es zu erhöhen. Rund die Hälfte der befragten Unternehmen in Deutschland gab an, die Löhne zumindest zeitweise eingefroren zu haben. Lediglich 15 % der Unternehmen haben in diesem Zeitraum die Löhne gekürzt. Dabei traten im Verarbeitenden Gewerbe zum einen Lohnsteigerungen, zum anderen aber auch Lohnkürzungen häufiger auf als im Dienstleistungsbereich. Dieser auf den ersten Blick überraschende Befund könnte auf eine generell höhere Flexibilität der Löhne in der Industrie hindeuten. Möglicherweise sind aber auch die Schocks im Verarbeitenden Gewerbe stärker als bei den Dienstleistern.

Evidenz zur Verbreitung von nominalen Lohnrigiditäten nach unten für die Zeit vor der durch die WDN-Umfrage abgedeckten Periode kann aus den Lohndaten der faktisch anonymisierten Beschäftigtenstichprobe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gewonnen werden, die sich auf die Jahre 1975 bis 2004 erstreckt.¹³⁾ Danach mussten zwar Teile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einzelnen Jahren nominale Lohnkürzungen in Kauf nehmen. Die Verteilung der jährlichen Lohnveränderungen weist jedoch in fast jedem Jahr eine Spitze genau am Wert null auf, was auf nominale Lohnrigiditäten hindeutet.¹⁴⁾

Mit mikroökonomischen Methoden kann für diesen Datensatz das Ausmaß der Lohnrigiditäten exakter abgeschätzt werden.¹⁵⁾

10 Vgl.: D. Kahneman und A. Tversky (1979), Prospect Theory: An Analysis of Decisions under Risk, *Econometrica*, 47, S. 313–327.

11 Vgl.: A. Blinder und D. H. Choi (1990), A Shred of Evidence on Theories of Wage Stickiness, *Quarterly Journal of Economics*, 105(4), S. 1003–1015; T. Bewley (1999), *Why Wages Don't Fall During a Recession*, Cambridge, MA: Cambridge University Press.

12 Direkte fixe Entgeltzahlung brutto (inkl. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Einmalzahlungen, Überstundenzuschläge) abzüglich der von individueller Leistung abhängigen Bonuszahlungen.

13 Der Datenzugang erfolgte über einen Scientific User File (IABS-R04), der vom Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu beziehen ist. Nähere Angaben zu den Mikrodaten siehe: N. Drews, Das Regionalfile der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–2004, FDZ Datenreport 2/2008, Nürnberg.

14 Vgl. beispielsweise: W. T. Dickens et al. (2007), How Wages Change. Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project, *Journal of Economic Perspectives* 21(2), Spring, S. 195–214.

15 Dabei wird die empirische Verteilung zunächst um Messfehler bereinigt und anschließend mit einer hypothetischen unverzerrten Verteilung verglichen. Diese hier verwendete gemischte Methode der Momente liegt auch den Auswertungen im Rahmen des „International Wage Flexibility Project“ (IWFP) zugrunde. Vgl.: W. T. Dickens und L. Goette (2006), Estimating Wage Rigidity for the International Wage Flexibility Project, mimeo.

Danach ergibt sich im Durchschnitt ein Anteil in Höhe von 40 % der Personen in unveränderten sozialversicherungspflichtigen privatwirtschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen, die von nominalen Lohnstarrheiten betroffen waren. Diese Größenordnung fügt sich gut in die Bandbreite der in der Literatur ausgewiesenen Werte ein.¹⁶⁾ Der Anteil der von Lohnstarrheiten betroffenen Vollzeitbeschäftigten ist seit Beginn der neunziger Jahre der Tendenz nach gesunken, dann im Jahr 2000 sprunghaft angestiegen und verharrte bis 2004 auf erhöhtem Niveau. Entsprechende Kennzahlen für die Folgejahre können derzeit mangels statistischer Verfügbarkeit der Ausgangsdaten nicht berechnet werden. Bei der Interpretation des auf den ersten Blick hohen Anteils von 40 % ist zu bedenken, dass nur Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt wurden, die in drei aufeinanderfolgenden Jahren im gleichen Betrieb in der gleichen beruflichen Stellung tätig waren. Teilzeitbeschäftigte, Betriebswechsler oder Personen mit anderen beruflichen Änderungen waren von der Auswertung ausgenommen, da sie messtechnisch bei der Berechnung der Rigiditäten nur schwer adäquat zu erfassen sind. Gerade in den nicht berücksichtigten Segmenten dürfte aber die Lohnflexibilität weit höher sein.

Deutschland im internationalen Vergleich

Der WDN-Umfrage zufolge sind Nominallohnrigiditäten in Deutschland wesentlich häufiger anzutreffen als in den anderen Ländern. Während innerhalb des Euro-Gebiets ohne Deutschland 8 % (außerhalb 14 %) der Unternehmen in dem Bezugszeitraum zumindest zeitweise solchen Beschränkungen unterlagen, waren es in Deutschland rund 50 %. Gleichzeitig wurden die Nominallöhne in

Deutschland in den Jahren 2003 bis 2007 aber wesentlich häufiger gekürzt als in den übrigen Ländern, und zwar in Deutschland in 15 % der Unternehmen, gegenüber 2,4 % im restlichen Euro-Gebiet und 3,8 % der Unternehmen außerhalb des Euro-Gebiets. Diese sich auf den ersten Blick scheinbar widersprechenden Ergebnisse klären sich jedoch auf, wenn man das in diesem Zeitraum unterdurchschnittliche Lohnwachstum in Deutschland mit in den Blick nimmt. Aus diesem Grund dürfte in Deutschland die Verteilung der individuellen Lohnänderungsraten im Vergleich zu anderen Ländern nach links verschoben sein und deshalb einerseits eine größere Masse links der Nullstelle (also mehr Lohnkürzungen) und andererseits eine weit überdurchschnittlich hohe Spitze an der Nullstelle selbst (also mehr Lohnstarrheiten) aufweisen. Aus dieser Beobachtung kann allerdings nicht geschlossen werden, dass die Löhne in Deutschland strukturell rigider seien als in anderen Ländern. Vielmehr dürfte lediglich das höhere Lohnwachstum in anderen Ländern das Wirksamwerden der im Lohnsetzungsmechanismus angelegten Starrheiten verhindert haben.

Trotz der ausgeprägten Lohnmoderation kam es in Deutschland in den Jahren 2001 bis 2005 zu einem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit. Dies dürfte auch damit zu tun ge-

Trotz Lohnmoderation unzureichende Flexibilität der Löhne

¹⁶ Vgl. beispielsweise: C. Knoppik und T. Beissinger (2003), How Rigid are Nominal Wages? Evidence and Implications for Germany, *Scandinavian Journal of Economics* 105, S. 619–641; F. Pfeiffer (2003), Lohnrigiditäten im gemischten Lohnbildungssystem, Baden-Baden, Nomos; B. Bläs (2006), Ausmaß und Konsequenzen nach unten starrer Nominallöhne. Eine Untersuchung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, *Regensburger Diskussionsbeiträge* 416.

habt haben, dass die Anpassung der Lohnrelationen und der preislichen Wettbewerbsfähigkeit bei insgesamt schwacher nominaler Expansion durch die beschriebenen nominalen Starrheiten behindert und die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes deshalb zusätzlich beeinträchtigt wurde. Ohne diese Lohnstarrheiten nach unten hätte sich zum einen die notwendige Anpassung des Lohnniveaus im Vergleich zu den Partnerländern in Deutschland schneller vollzogen; zum anderen hätten sich die sektoralen und qualifikatorischen Lohnrelationen besser an die geänderten Bedingungen angepasst.

Reale Lohnrigiditäten

Von nominalen Lohnstarrheiten sind solche realer Natur zu unterscheiden. Diese treten auf, wenn sich die Lohnsteigerungsraten in starkem Maß an der Preisentwicklung orientieren. Bei Lohnindexierungen, wie sie in einigen Ländern des Euro-Gebiets, nicht aber in Deutschland üblich sind,¹⁷⁾ sind diese realen Rigiditäten institutionell angelegt. Die Löhne steigen dann immer mindestens um eine von Land zu Land unterschiedlich abgegrenzte Inflationsrate. Wie nominale Lohnstarrheiten können reale Rigiditäten die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes beeinträchtigen. Mit Hilfe von Individualdaten identifiziert man Reallohnrigiditäten anhand von Gipfeln in der Lohnverteilung, die in Höhe der Preissteigerungsrate angesiedelt sind. Im Unterschied zu den anderen Ländern des Euro-Raums sind die Reallöhne in Deutschland im Untersuchungszeitraum in einzelnen Jahren zurückgegangen. Dies spricht dagegen, dass Reallohnrigidität in Deutschland ein größeres Problem darstellt. Auch das internationale „Wage Flexibility Project“ findet, dass Real-

lohnrigidität in Deutschland unterdurchschnittlich stark ausgeprägt ist.¹⁸⁾ Zugleich gibt es Hinweise darauf, dass reale Lohnrigiditäten im Zeitablauf abgenommen haben,¹⁹⁾ was mit der erfolgreichen Verankerung der Inflationserwartungen auf einem niedrigen Niveau zusammenhängen dürfte.

In der WDN-Umfrage wurden die Unternehmen nach den Gründen für Lohnstarrheiten gefragt. In Deutschland befürchten im Einklang mit den Erkenntnissen der ökonomischen Literatur drei Viertel aller Arbeitgeber, die Stimmung der Belegschaft könnte im Falle von Lohneinschnitten sinken und die Mitarbeiter ihr Engagement deutlich einschränken. Arbeitsrechtliche Vorschriften und Tarifverträge hindern 60 % beziehungsweise 40 % aller Unternehmen daran, die Löhne ihrer Mitarbeiter zu kürzen. Der in der Umfrage festgestellte Unterschied zwischen Dienstleistern (relativ häufige Lohnstarrheiten) und Industrie (relativ häufige Lohnanhebungen und -kürzungen) wird auch mit den erwarteten Auswirkungen auf die Personalfuktuation motiviert. Ein Drittel der Dienstleister befürchtet

*Ursachen für
nominale Lohn-
rigiditäten*

17 Vgl.: M. Druant, S. Fabiani, G. Kezdi, A. Lamo, F. Martins und R. Sabbatini (2008), How are Firms' Wages and Prices Linked: Survey Evidence in Europe, mimeo (WDN); P. Du Caju, E. Gautier, D. Momferatou und M. Ward-Warmedinger (2008), Institutional Features of Wage Bargaining in 23 European Countries, the US and Japan, EZB Working Paper Nr. 974.

18 Vgl.: W. T. Dickens et al. (2007), How Wages Change. Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project, *Journal of Economic Perspectives* 21(2), Spring, S. 195–214. Dieses internationale Forschungsprojekt unter der Leitung von W. T. Dickens bemisst anhand einer eigens entwickelten einheitlichen mikroökonomischen Methode das Ausmaß und die Bestimmungsgründe von nominalen und realen Lohnrigiditäten in einer Vielzahl von Ländern.

19 Vgl.: T. Bauer, H. Bonin, L. Goette und U. Sunde (2007), Real and Nominal Rigidities and the Rate of Inflation: Evidence from West German Micro Data, *Economic Journal* 117(524), S. F508-F529.

Probitmodell: Lohnstagnation und Lohnkürzung ^{o)}

Position	Lohnstagnation		Lohnkürzung	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Firmengröße	-0,047***	-0,040**	0,011	0,007
Beschäftigungswachstum	-0,412**	-0,413**	-0,205	-0,203
Umschlagsrate der Arbeitnehmer	0,043	0,032	-0,161*	-0,127
Firmenalter	0,001	0,001	0,000	0,000
Arbeitskostenanteil	0,003***	0,003***	0,000	0,000
Anteil der Niedrigqualifizierten	0,020	0,063	-0,025	-0,057
Verfügbarkeit neuer Arbeitnehmer	0,036	0,036	0,048	0,048
Kollektiver Tariflohnvertrag	-0,200***	-0,207***	-0,043	-0,040
Ostdeutschland	-0,014	-0,002	-0,062***	-0,068**
Exportanteil	-0,001**	-0,001	-0,000	-0,000
Scharfer Preiswettbewerb	0,097***	0,099***	0,044*	0,045*
Dienstleistungsgewerbe	-	0,092*	-	-0,064*
Beobachtungen	832	832	837	837
Pseudo R ²	0,077	0,081	0,032	0,037

o) Die Tabellenwerte geben an, um wieviel Prozent sich die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Lohnstagnation bzw. Lohnkürzung erhöht, wenn die jeweilige Variable eins ist (Dummy) bzw. um 1% steigt (stetige Variable). Lesehilfe: Im Mittel fällt die Wahrscheinlichkeit einer Lohnstagnation für tarifgebundene Firmen um

20 Prozentpunkte niedriger aus als in Firmen ohne kollektiven Tarifvertrag (Spalte 1). Spalte 1 und 2 sowie Spalte 3 und 4 unterscheiden sich jeweils durch die Hinzunahme einer (0,1)-Variablen für das Dienstleistungsgewerbe. Marginale Effekte. *** Signifikanz auf 1%-Niveau, ** 5%, * 10%.

Deutsche Bundesbank

den Weggang besser qualifizierter Mitarbeiter und die damit verbundenen zusätzlichen Kosten bei der Einstellung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter.²⁰⁾

Für eine genauere Analyse der Bestimmungsgründe von Lohnstarrheiten und Lohnkürzungen wurden ergänzende ökonometrische Analysen anhand eines Probitmodells angestellt, die den Einfluss exogener Einflüsse auf die entsprechenden Wahrscheinlichkeiten messen. Lohnkürzungen treten überdurchschnittlich häufig bei Unternehmen auf, die sich in einem scharfen Preiswettbewerb wähen und für die deshalb der Preis als eigenständiger Aktionsparameter ausfällt. Wenn die Löhne nicht gekürzt werden können, kommt es bei solchen Unternehmen zu Lohnstarrheiten. Darüber hinaus finden sich solche

Rigiditäten häufig in binnen- und dienstleistungsorientierten sowie arbeitskostenintensiven Unternehmen mit schwacher Tarifbindung. Hingegen zeigt sich, dass in größeren und in expandierenden Unternehmen die Löhne seltener eingefroren werden. Ein Grund für den gefundenen Größeneffekt könnte der stärkere Einfluss von Gewerkschaften und Betriebsräten in Großunternehmen sein.

Die Gründe, die Lohnkürzungen im Wege stehen, gelten bei Neueinstellungen nur eingeschränkt. Zwar müssen auch in diesem Fall Tariflöhne gezahlt werden, wenn ein entspre-

Einstiegslöhne

20 Vgl.: D. Radowski und H. Bonin, Sectoral differences in wage freezes and wage cuts: evidence from a new firm survey, Diskussionspapier des Forschungszentrums der Deutschen Bundesbank, Reihe 1, Nr. 24/2008.

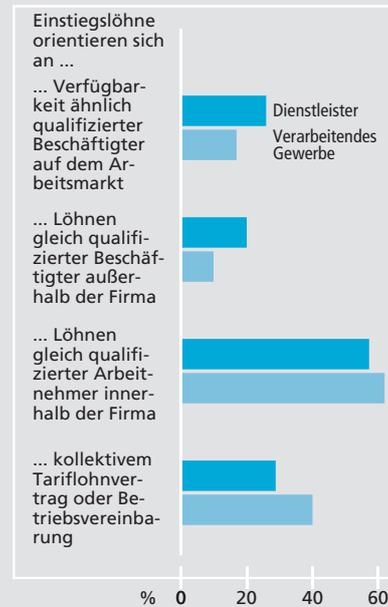
chender Vertrag vorliegt. Teilweise sehen Tarifverträge allerdings für Neueinstellungen besondere Konditionen vor. Auch dürften Fairness-Überlegungen eine Rolle spielen. Bei schwierigen Arbeitsmarktbedingungen werden neue Mitarbeiter zwar zunächst mit einem unterdurchschnittlichen Entgelt zufrieden sein, nach einiger Zeit werden sie aber ihre Löhne mit denen ihrer Kollegen vergleichen und eine ähnliche, aus ihrer Sicht gerechtere Entlohnung fordern. In der WDN-Umfrage wurden die Firmen deshalb nach den Kriterien bei der Festlegung von Einstiegsgehältern befragt. Der Umfrage zufolge orientieren sich die Unternehmen überwiegend an firmeninternen Faktoren. Rund 60 % der Firmen richten ihre Einstiegsgehälter an den Gehältern gleich qualifizierter Arbeitnehmer innerhalb der Firma aus. Demnach wäre bei der Bezahlung der Flexibilitätsgewinn durch Personalfluktuation vergleichsweise gering. Firmenexterne Faktoren wie die Verfügbarkeit von ähnlich qualifizierten Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt sind für ein Fünftel der Befragten relevant. Der Einfluss der externen Arbeitsmarktlage fällt unter Dienstleistern und generell bei Unternehmen mit einem hohen Arbeitskostenanteil stärker aus. Solche Unternehmen können es sich von ihrer Kostenstruktur her nicht leisten, marktübliche Gehälter zu zahlen.

Zum Zusammenhang zwischen Preisen und Löhnen

*Zeitlicher
Zusammenhang
schwach*

Für die meisten Unternehmen sind Löhne ein wichtiger Bestimmungsfaktor der gesamten Produktionskosten. Zwischen Lohn- und Preis-

Einstiegsgehälter neuer Arbeitnehmer^{*)}



* Ergebnis einer Unternehmensbefragung.

Deutsche Bundesbank

steigerungen sollte deshalb ein enger Zusammenhang bestehen. In der Analyse des Lohn- und Preissetzungsverhaltens wird in der Literatur zwischen zeit- und zustandsabhängigen Ansätzen unterschieden. In zeitabhängigen Modellen werden die Gehälter und Preise in regelmäßigen Zeitintervallen angepasst. In zustandsabhängigen Modellen hingegen erfolgen die Preis- und Lohnänderungen in Abhängigkeit von den jeweiligen Umfeldbedingungen. In früheren Untersuchungen zum Preissetzungsverhalten deutscher Unternehmen fand sich Evidenz für beide Ansätze.²¹⁾ Dabei zeigte sich, dass die Entwicklung der

21 Vgl.: Deutsche Bundesbank, Zum Preissetzungsverhalten in Deutschland, Monatsbericht, Dezember 2005, S. 15–28, sowie: H. Stahl, Time-dependent or state-dependent price setting? – micro evidence from German metal-working industries –, Diskussionspapier des Forschungszentrums der Deutschen Bundesbank, Reihe 1, Nr. 25/2005.

Zeitlicher Zusammenhang zwischen Preisänderungen und Lohnänderungen *)



* Ergebnis einer Unternehmensbefragung.

Deutsche Bundesbank

Kosten für die Entscheidung, die Preise zu erhöhen, von großer Bedeutung ist. Die Wahrscheinlichkeit einer Preisanhebung steigt mit dem kumulierten (Material- und Lohn-) Kostenanstieg seit der letzten Preisänderung. Ein direkter zeitlicher Zusammenhang zwischen tariflichen Lohnsteigerungen und Preisadjustierungen ließ sich allerdings nicht nachweisen.

Auch den Ergebnissen der WDN-Umfrage zufolge ist der zeitliche Zusammenhang zwischen Lohn- und Preisadjustierungen auf der Firmenebene nicht so stark ausgeprägt wie vermutet werden könnte. Bei der Hälfte der Firmen sind Lohn- und Preissetzung für das Hauptprodukt in zeitlicher Hinsicht nicht aneinander gekoppelt. Für diese Firmen scheinen andere Kostenfaktoren bei der Motiva-

tion von Preisänderungen wichtiger zu sein als die Löhne. Ein Viertel der Befragten gibt an, dass ein Lohn-Preis-Zusammenhang zwar existiere, aber ohne eindeutiges Muster. Nur das restliche Fünftel berichtet über einen klaren zeitlichen Zusammenhang zwischen der Anpassung von Löhnen und Preisen. Die Synchronität von Lohn- und Preisadjustierung fällt erwartungsgemäß bei solchen Unternehmen stärker aus, bei denen die Lohnkosten einen hohen Direktanteil an den Gesamtkosten ausmachen.²²⁾ Dies gilt beispielsweise für das Bekleidungs- und Gastgewerbe, die Personal- und Stellenvermittlung und die Gastronomie.

Anpassung an unerwartete Veränderungen

Das wirtschaftliche Umfeld von Unternehmen ändert sich häufig durch unerwartete Ereignisse wie Nachfrage- oder Kostenschocks. In der WDN-Umfrage wurde von den Unternehmen erfragt, wie sie auf solche Veränderungen reagieren. Dabei wurden drei Arten von Schocks unterschieden: ein unerwarteter, starker Anstieg der Vorleistungskosten (z. B. der Ölpreise), ein unerwartet starker dauerhafter Anstieg der Löhne (z. B. infolge eines neuen Tarifvertrages) und ein unerwarteter Rückgang der Nachfrage. Diese hypothetischen Schocks treffen annahmegemäß alle in einem bestimmten Marktsegment tätigen Unternehmen in gleicher Weise. Die Unternehmen wurden gebeten zu bewerten, welche der vier Strategien – Anpassung der

Unternehmerische Anpassungsstrategien

²² Siehe dazu auch: L.J. Álvarez, P. Burriel und I. Hernando (2005), Price Setting Behaviour in Spain: Evidence from Micro PPI Data, EZB Working Paper 552.

Schocktypus und Anpassungsinstrumente

Antworten in % der Befragten¹⁾

Position	Art des Schocks					
	Steigende Löhne		Steigende Vorleistungspreise		Nachfragerückgang	
	Verarbeiten- des Gewerbe	Dienstleister	Verarbeiten- des Gewerbe	Dienstleister	Verarbeiten- des Gewerbe	Dienstleister
Anpassung der Preise	36	42	63	59	16	24
Senkung der Kosten	50	40	18	20	23	44
Senkung der Margen	13	18	18	20	9	14
Reduzierung der Produktion	2	1	1	2	53	19

¹ Rundungsbedingt summieren sich die Spalten nicht immer zu 100.

Deutsche Bundesbank

Preise, Reduktion der Kosten, der Margen oder des Produktionsvolumens – für sie am wichtigsten ist. So wird ein Unternehmen nach einem Kostenschock vermutlich die Preise anpassen, wenn die Nachfrage als hinreichend preisunelastisch beurteilt wird, etwa weil damit gerechnet wird, dass auch die Konkurrenten den Preis anheben. Wenn die Nachfrage hingegen heftig auf Preisveränderungen reagiert, dürften eher das Produktionsvolumen angepasst oder die Kosten reduziert werden, indem entweder ein anderes, beispielsweise kapitalintensiveres, Produktionsverfahren eingeführt oder Effizienzreserven ausgeschöpft werden.

Reihe von Gemeinsamkeiten, aber auch einige auffällige Unterschiede. Auf einen unerwarteten Anstieg der Preise für Rohstoffe und Vormaterialien reagieren sie gleichermaßen bevorzugt mit einer Anhebung der Absatzpreise (jeweils drei Fünftel der befragten Unternehmen). Bei Lohnkosten- und Nachfrageschocks setzen die Unternehmen hingegen unterschiedliche Prioritäten. Knapp die Hälfte der Unternehmen reduziert bei einem unerwartet starken Lohnanstieg andere Kosten und versucht Einsparpotenziale auszunutzen. Bei einem negativen Nachfrageschock kürzen Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes überwiegend die Produktion. Kostenreduktionen und Preissenkungen sind demgegenüber von untergeordneter Bedeutung. Bei den personalintensiven Dienstleistern steht hingegen die Kostenanpassung im

*Unterschiede
zwischen den
Sektoren*

Zwischen dem Anpassungsverhalten von Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes und des Dienstleistungsgewerbes gibt es eine

Vordergrund; hier kommen Preis- und Produktionsanpassungen nur an zweiter beziehungsweise dritter Stelle vor.

Kostensenkung vor allem über Abbau des Personals

Die befragten deutschen Unternehmen geben dem Ausschöpfen noch bestehender Kosteneinsparpotenziale eine hohe Priorität. Diese Kürzungen erfolgen vor allem über die Mengenkomponente, das heißt die Arbeitszeit oder den Personalbestand. Die Lohnkomponente – beispielsweise die Kürzung von Sonderzahlungen – wird seltener genutzt. Dies dürfte mit den vorgefundenen Lohnstarrheiten zusammenhängen. Jeweils ein Drittel der Befragten nennt die Personalreduktion, ein anderes Drittel die Senkung nicht arbeitsbezogener Kosten als wichtigstes Instrument. Ein Viertel der Unternehmen passt bevorzugt die Arbeitsstunden je Arbeitnehmer an.

Fazit

Häufiger nominale, seltener reale Lohnstarrheiten

Die Ergebnisse des Wage Dynamics Network zeigen, dass in Deutschland in den vergangenen Jahren nominale Lohnrigiditäten in größerem Umfang wirksam waren als in anderen Ländern. Dies dürfte die Funktionsfähigkeit des deutschen Arbeitsmarktes beeinträchtigt und notwendige Anpassungsprozesse verzögert haben. Reale Lohnstarrheiten hat es in Deutschland hingegen in geringerem Umfang gegeben als in den Partnerländern. Deshalb ist die Wiederherstellung der gesamtwirt-

schaftlichen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands, wenn auch verzögert durch die nominalen Lohnrigiditäten, schließlich gelungen.

Das in den Umfragen und in den Lohndaten vorgefundene überdurchschnittliche Maß an nominaler Lohnrigidität in Deutschland dürfte ganz wesentlich mit dem relativ niedrigen Lohnanstieg hierzulande zusammenhängen. Deshalb wäre es verfehlt, aus diesen Ergebnissen den Schluss zu ziehen, die Löhne seien in Deutschland strukturell rigider als in anderen Ländern des Euro-Gebiets. Dagegen spricht schon die größere Zahl von nominalen Lohnkürzungen in Deutschland. Vielmehr dürfte in der Vergangenheit lediglich das höhere Lohnwachstum in anderen Ländern dort das Wirksamwerden von im Lohnsetzungsmechanismus angelegten Starrheiten verhindert haben.

Löhne nicht notwendigerweise strukturell starrer in Deutschland

Die arbeitsmarktpolitischen Reformen der letzten Jahre haben die Lohnflexibilität und damit die gesamtwirtschaftliche Anpassungsfähigkeit Deutschlands gefördert. Dies gilt jedoch nicht für die zahlreicher werdenden sektorspezifischen Mindestlöhne, welche die Flexibilität der Löhne gerade in arbeitsmarktpolitisch sensiblen Bereichen wieder empfindlich einschränken. Zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft an veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen bleibt ein Abbau der bestehenden Rigiditäten weiterhin geboten.

Verfehlt Einschränkung der Lohnflexibilität