

Theorie und Politik des Arbeitsmarktes

Dr. Hermann Gartner
Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung

Gliederung

1. Der Arbeitsmarkt im Überblick
2. Arbeitsangebot
3. Humankapital
4. Arbeitsnachfrage
5. Lohnverhandlungen und Gewerkschaften
- 6. Lohnbildung und Lohnstrukturen**
7. Gleichgewichtige Arbeitslosigkeit
8. Such- und Matchingtheorie und Mobilität
9. Ursachen der Arbeitslosigkeit
10. Bekämpfung der Arbeitslosigkeit



Lohnbildung und Lohnstrukturen

- a. Definitionen und Fakten
- b. Lohnrigiditäten
 - i. Implizite Kontrakte
 - ii. Insider-Outsider-Theorie
 - iii. Effizienzlohntheorie
- c. Gewinnbeteiligung als Lohnkomponente



Abgrenzungen von Löhnen

- Tariflohn versus Effektivlohn
 - Tariflohn als Mindestentlohnung
 - Freiwillige Zusatzleistungen (übertarifliche Leistungen)
 - Lohndrift: Unterschiedliche Entwicklung von Tarif- und Effektivlohn
- Bruttolohn versus Nettolohn
- Nominallohn versus Reallohn
- Konsumentenlohn versus Produzentenlohn



Personalzusatzkosten im produzierenden Gewerbe 2001 (in € je 100 € Entgelt für geleistete Arbeit)

Kostenart	Westdeutschland	Ostdeutschland
Ingesamt	81,20	68,30
Gesetzliche Personalzusatzkosten	37,10	37,80
darunter		
-Sozialversicherungsbeiträge AG	28,40	28,90
-Entgeltfortzahlung Krankheitsfall	3,30	3,20
Tarifliche/betriebliche Zusatzkosten	44,10	30,50
darunter		
-Urlaub, einschl. Urlaubsgeld	18,60	15,40
-Sonderzahlungen (13. Monatsgehalt)	8,30	4,00
-betriebliche Altersversorgung	7,70	1,70

Entgelt für geleistete Arbeit ist das um die Sonderzahlungen und um das Entgelt für arbeitsfreie Tage verminderte Bruttogehalt

Quelle: iwD Heft 14, 2001

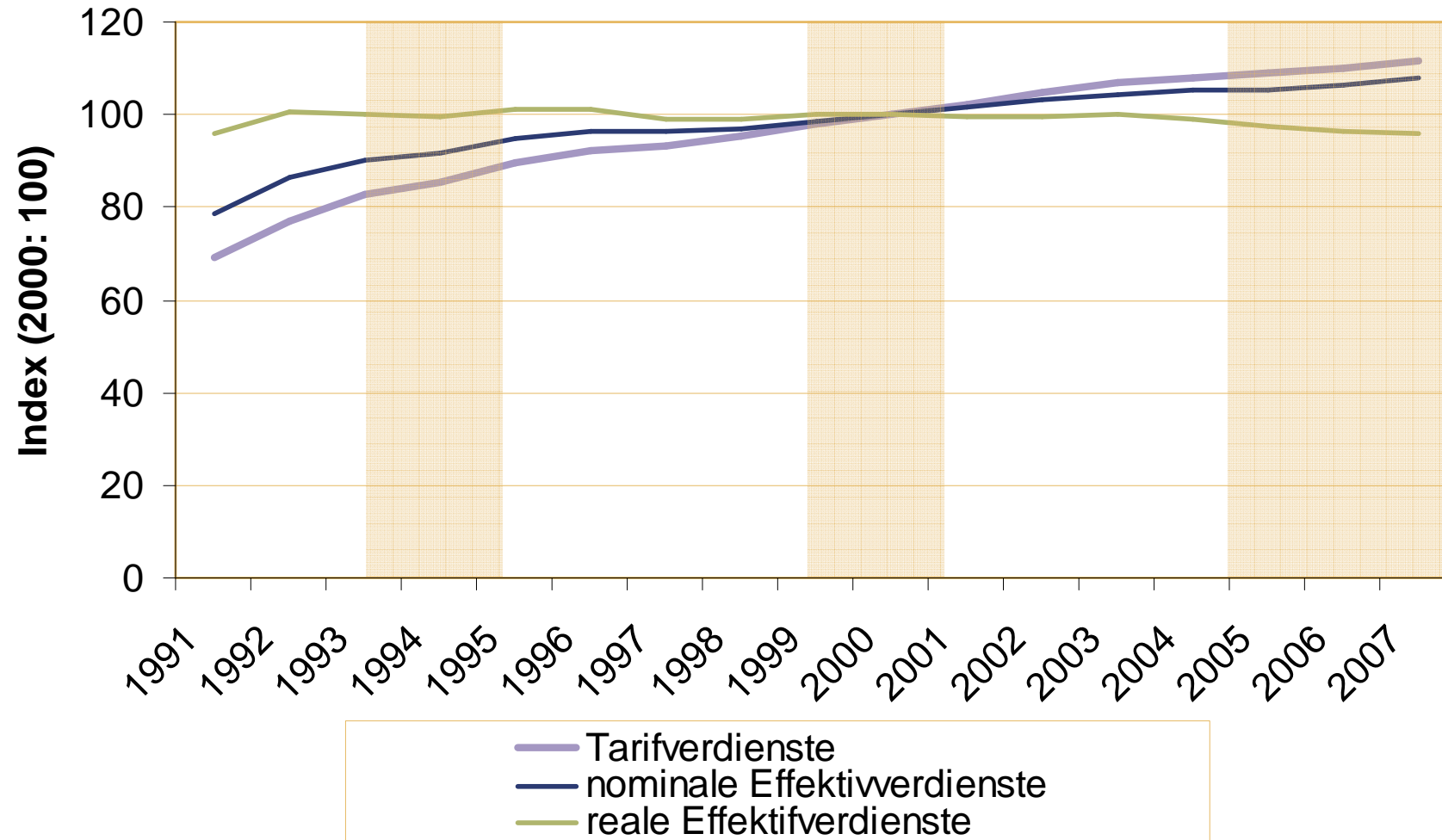


Lohnentwicklung in Deutschland

- Wachstum der Tariflöhne zu Beginn der 70er Jahre zum Teil bis zu 15% (Nachschlagsforderung und erste Ölkrise)
- Seit 1997: moderate Steigerungen mit weniger als 2% –
- Übertarifliche Leistungen werden abgebaut:
 - IAB Betriebspanel: Wie viel % der tarifgebundenen Betriebe zahlen übertariflich?
 - 1997: 50% im Westen und 17% im Osten
 - 2002: 45% im Westen und 19% im Osten



Lohnentwicklung seit 1991



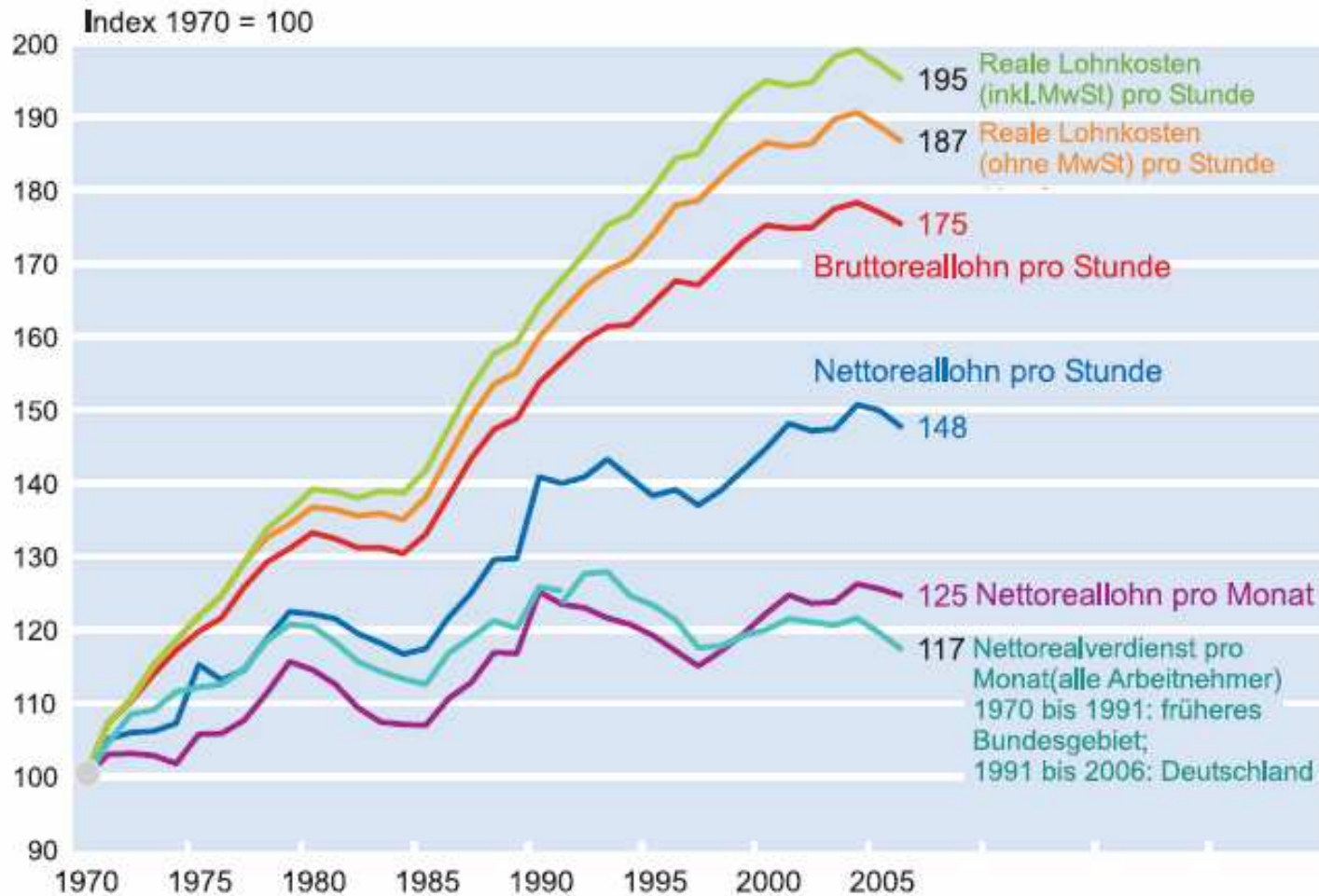
Quelle: Statistisches Bundesamt



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstraße 20-22 ■ 90478 Nürnberg ■ www.iab.de

Hermann Gartner
Theorie und Politik des Arbeitsmarktes WS08/09

Lohnentwicklung eines ledigen Facharbeiters ohne Kind

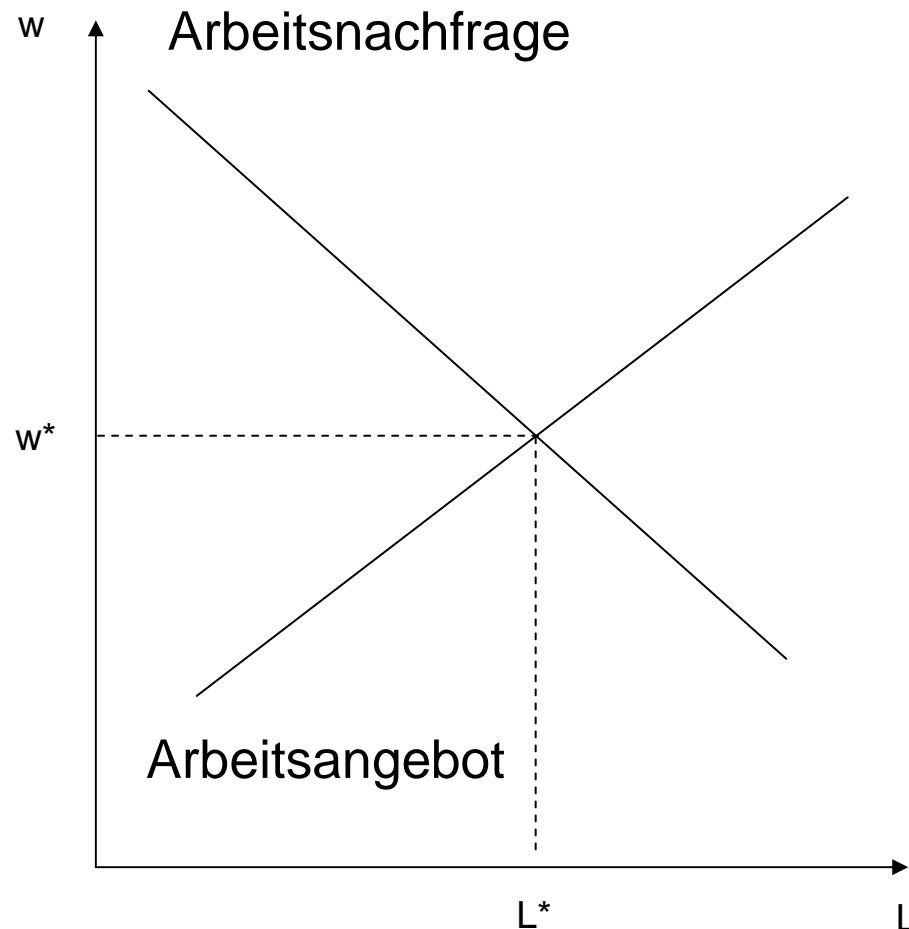


1) Männlicher Facharbeiter im Produzierenden Gewerbe mit Durchschnittsverdienst; früheres Bundesgebiet.

Quelle: ifo Schnelldienst 60, 2007, Nr. 19, S. 23-26

Hermann Gartner
Theorie und Politik des Arbeitsmarktes WS08/09

Neoklassische Lohntheorie



- Lohn ist flexibel
- Allokationsfunktion
- Grenzproduktivitätstheorie:
Reallohn = Grenzprodukt
- Markträumender Lohn
→ keine unfreiwillige
Arbeitslosigkeit
- Bei Ungleichgewicht
→ Lohnanpassung führt zu
Gleichgewicht



Lohnrigiditäten

- Bei flexiblen Löhnen: Arbeitsloser findet eine Arbeitsstelle, wenn er den aktuellen Lohn unterbietet
- Aber: Lohn oft nach unten starr → bei Veränderung der Situation ist er nicht flexibel genug um eine Anpassung von Angebot und Nachfrage zu sichern
- Grund für Arbeitslosigkeit: Nicht funktionierender Preismechanismus → klassische Arbeitslosigkeit

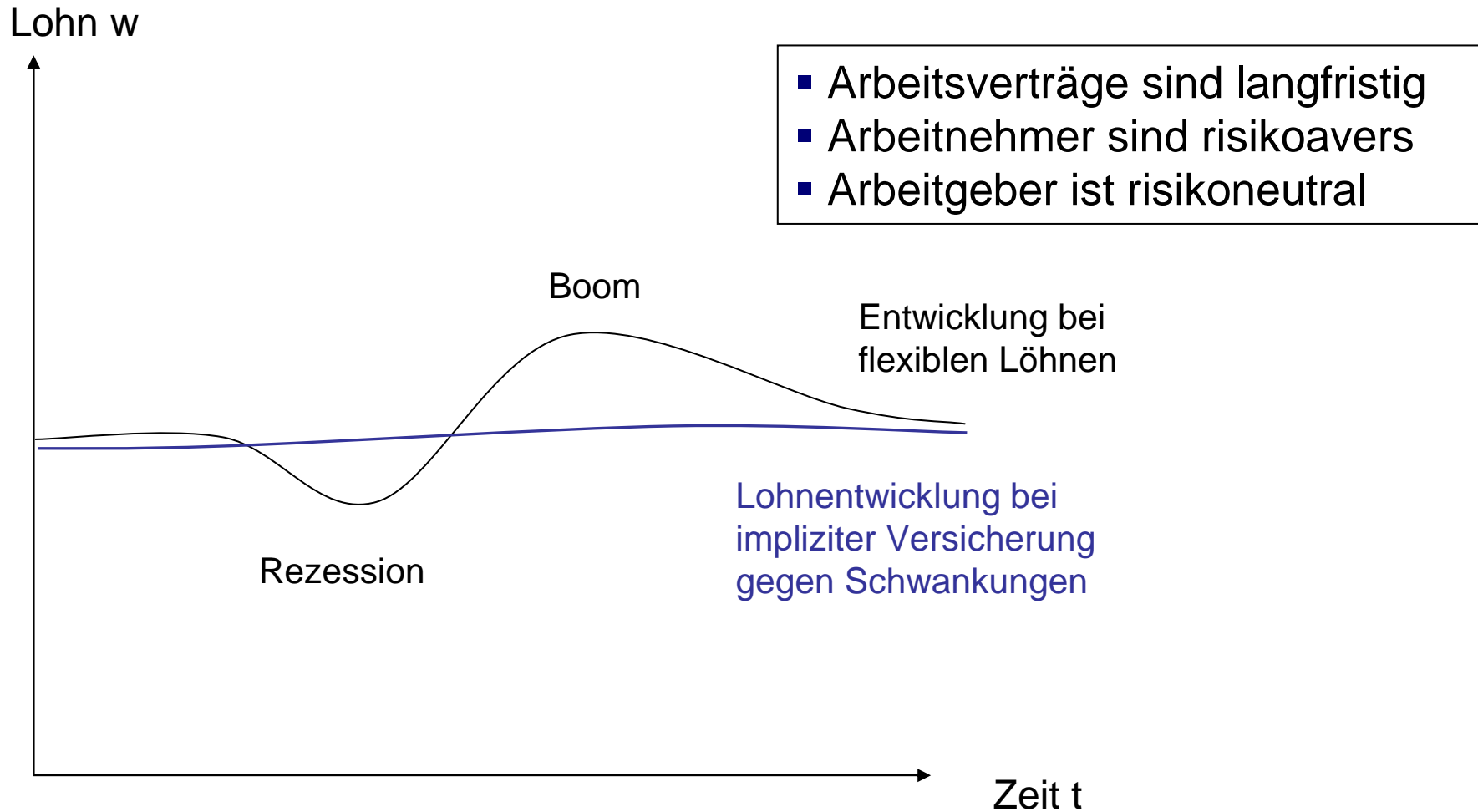


Warum sinkt der Lohn nicht auf das markträumende Niveau?

- **Mindestlohn:** Regierung verbietet ein Unterbieten der Löhne
- **Gewerkschaftliches Handeln:** Durch Verhandlungsmacht setzen Gewerkschaften höhere Löhne durch
- **Sozialtransfers** verhindern Sinken des Lohnes
- **Implizite Kontrakte:** Versicherungskomponente im Arbeitsvertrag
- **Insider-Outsider-Verhalten:** Beschäftigte hindern AG daran, ein Unterbieten der Löhne zu akzeptieren
- **Effizienzlöhne:** Für Unternehmen ist es nicht profitabel, ein Unterbieten der Löhne zu akzeptieren



Implizite Kontrakte

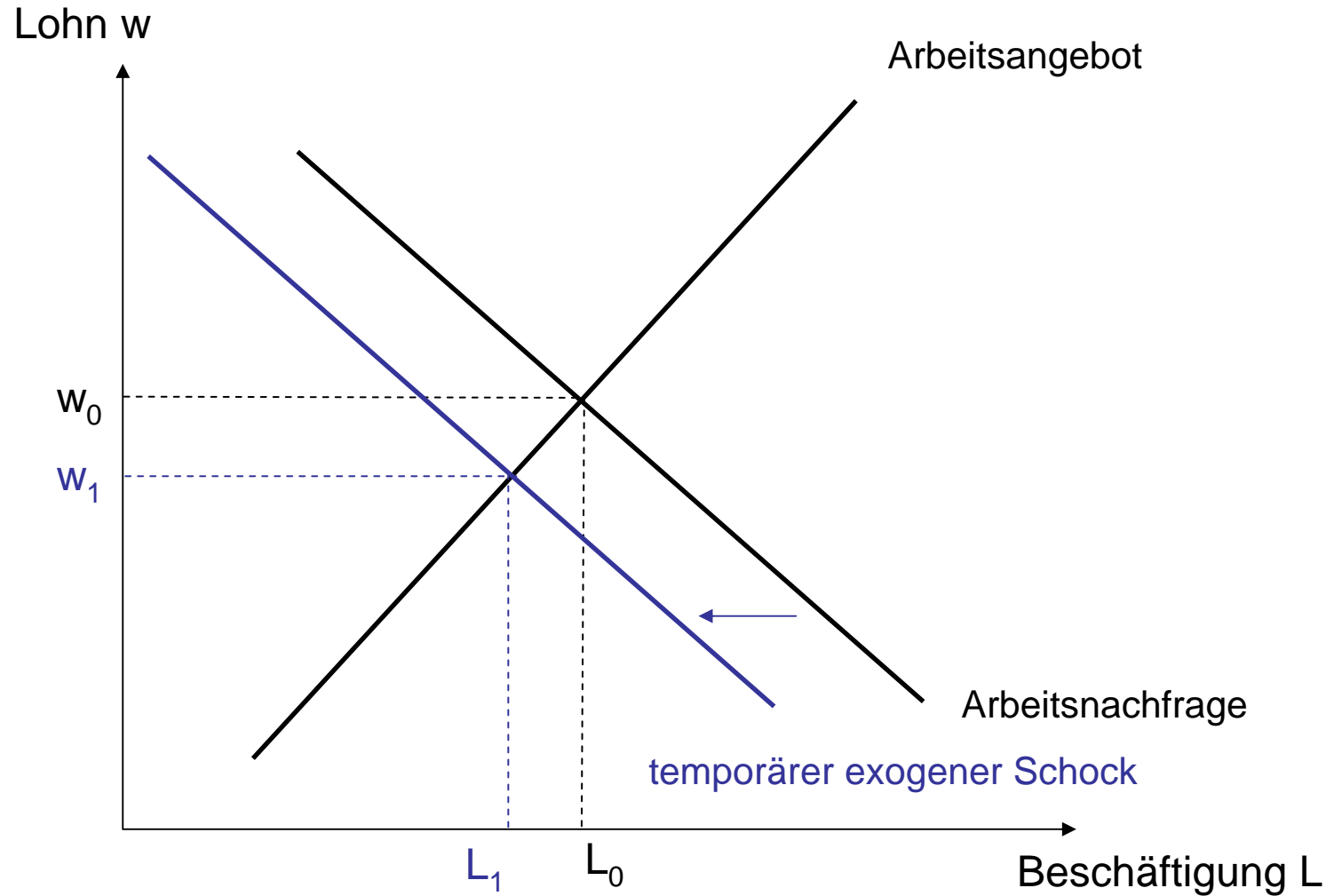


Insider-Outsider-Theorie

- Anspruch: Erklärung der Persistenz von Arbeitslosigkeit
- Idee:
 - Konjunkturunbruch mit Entlassungen → Beschäftigte nutzen im Aufschwung Insidermacht und setzen Lohnerhöhungen durch. Sie haben kein Interesse an Neueinstellungen von Outsidern
- Arbeitslosigkeit, die auf Grund der Macht von Insidern bei Verbesserung der Situation persistent bleibt
- Relevanz in Deutschland: Übertariflicher Entlohnung



Insider-Outsider-Theorie: Ein Extremfall



Insider-Outsider-Theorie

- Woher kommt die Macht der Insider?
 - Fluktuationskosten d.h. Insider drohen mit Kündigung
 - Möglichkeit durch Nichtkooperation die Produktivität der Outsider bei einer Einstellung abzusenken
- Warum werden Outsider (Arbeitslose) nicht eingestellt, auch wenn sie Lohnsatz von Insidern stark unterbieten?
 - Tarifverträge sind allgemeinverbindlich
 - Produktivität der Outsider durch vorherige ALO geringer
 - Gefahr: Outsider wird nach einiger Zeit selbst zum Insider (Lohnforderungen)
 - Effizienzlohntheorie



Effizienzlohntheorie

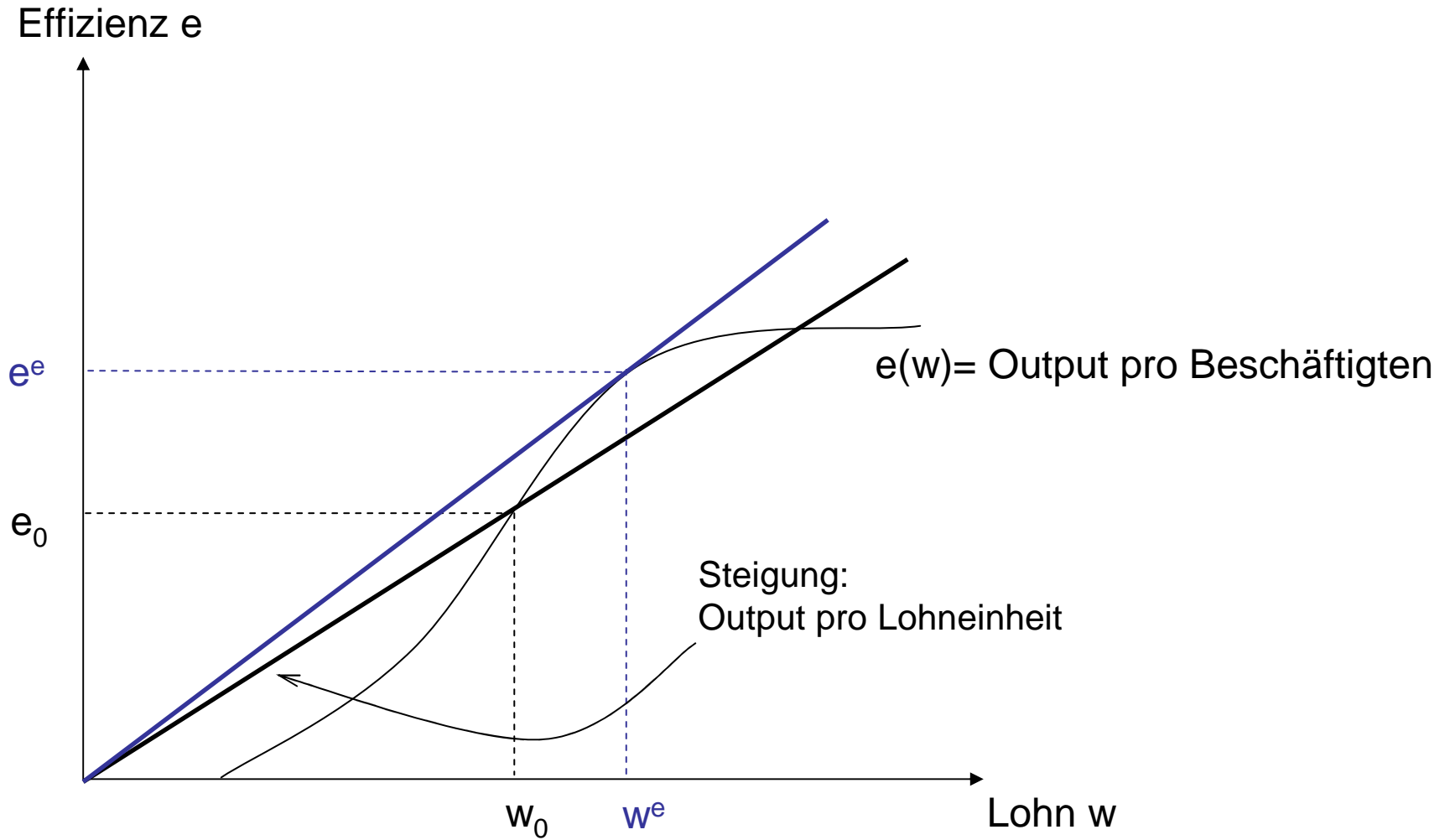
Bisher: $\Pi = p \cdot q(L) - w \cdot L$

Jetzt: $\Pi = p \cdot e(w) \cdot L - w \cdot L$

- Jeder Arbeiter produziert $e(w)$ Einheiten eines Gutes
- Lohn beeinflusst die Effizienz eines Arbeiters
- Löhne sind nicht nur Kosten, sondern ein Instrument um Leistungsanreize zu setzen
- Arbeitgeber selbst verursacht Lohn über markträumenden Gleichgewicht



Effizienzlohntheorie



Fallbeispiel: Zahlte Henry Ford Effizienzlöhne?

- 1914: Die Ford Motor Company reduziert die tägliche Arbeitszeit von 9 auf 8 Stunden und verdoppelte den Mindestlohn von 2,34 auf 5,00 Dollar für männliche Arbeiter im Alter über 22 Jahre, deren Betriebszugehörigkeit mindestens ein halbes Jahr betrug.
- Henry Ford: „The payment of five dollars a day for an eight hour day was one of the finest cost cutting moves we ever made.“



Erklärungen für Effizienzlöhne

- Ernährungsansatz
 - höherer Lohn → bessere Ernährung → besserer Gesundheitszustand → höher Leistungsfähigkeit
 - In Entwicklungsländern relevant
- Auslesefunktion (Signaltheorie):
 - Arbeitnehmer sind unterschiedlich produktiv, Arbeitgeber kann Produktivität nicht beobachten
 - Reservationslohn eines Arbeiters hängt positiv von Fähigkeiten ab
 - Vermeidung von adverser Selektion
 - Lohnunterbietung signalisiert geringe Produktivität



Erklärungen für Effizienzlöhne

■ Shirking-Ansatz

- Moral-Hazard-Problem: Einsatz eines Arbeiters ist nicht beobachtbar
- Überwachung der Arbeitsleistung teuer, aber wer beim Bummeln (=Shirking) erwischt wird, fliegt raus
- Wenn Lohn größer als Durchschnittslohn der Branche
→ Risiko eines Einkommensverlust bei Entlassung
- Folge: Leistung eines Arbeiters steigt mit dem Lohn



Erklärungen für Effizienzlöhne

- Turnover Ansatz
 - Hohe Fluktuationsrate → zusätzlichen Kosten pro Beschäftigten, unerfahrene Beschäftigte
 - Lohn über Durchschnittslohn einer Branche → Einkommensverlusten bei Kündigung, geringere Neigung zum Betriebswechsel
 - Wichtig bei betriebsspezifischen Humankapital → Effizienzlöhne für qualifizierte Arbeitskräfte



Erklärungen für Effizienzlöhne

- Gift-Exchange (soziologischer Ansatz, Akerlof '82)
 - Normen und Loyalität sind entscheidend für die Arbeitsleistung
 - Unfaire Löhne → niedrige Leistungsbereitschaft (Dienst nach Vorschrift)
 - Faire Löhne → Loyalität zu Unternehmen, höhere Leistungsbereitschaft



Relevanz von Effizienzlöhnen

- Erklärung von Lohnunterschieden zwischen Firmen: Höhe des Effizienzlohnes hängt von Eigenschaften der Firma ab
- Empirisch direkt schwer prüfbar, aber indirekte Hinweise:
 - Lohnkurve: In Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit ist das Lohnniveau geringer
 - Lohnunterschiede zwischen Sektoren: Anreize Effizienzlöhne zu zahlen unterscheiden sich zwischen Industrien
- Erklärung für Lohndrift



Gewinnbeteiligung als flexibles Lohnelement

- Gewinnbeteiligung: AN erhalten zusätzlich zu Lohn eine erfolgsabhängige Zuwendung
- Unterschied zu Investivlohn: Beteiligung am Unternehmenskapital
- Möglichkeit für höhere Flexibilität → unternehmensspezifische Ertragslage kann berücksichtigt werden
- AG-Verband kann nicht verbindlich Gewinnbeteiligung zusagen (Eigentumsgarantie) → Notwendigkeit für Öffnungsklauseln auf betrieblicher Ebene



Gewinnbeteiligung als flexibles Lohnelement

- Bei Lohnzugeständnissen durch Gewinnbeteiligung:
 - Es gilt weiterhin $\text{Reallohn} = \text{Grenzprodukt}$ → Höhere Arbeitsnachfrage möglich
- Produktivitätseffekte:
 - Abbau von Interessensgegensätzen zwischen AN und AG (partnerschaftliches und faires Verhalten)
 - Anreiz zur Leistungserhöhung, da Lohn direkt vom Unternehmenserfolg abhängt



Was spricht gegen Gewinnbeteiligung?

- Trittbrettfahrer-Problem bzw. 1/N-Problem
 - Lösung: Gewinnbeitrag von kleineren Teams berechnen?
- Auch Beteiligung an Verlusten?
- Bei Aufteilung des unternehmerischen Risikos auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber:
 - Kapitalseite kann Risiko diversifizieren
 - Arbeitnehmer sind risikoavers, aber werden Risiko ausgesetzt



Gewinnbeteiligung - Empirie

- IAB Betriebspanel 2005:
 - 9% aller Betriebe verfügen über Gewinnbeteiligung
 - 2% über Investivlohnkomponenten
- Die meisten Studien finden höhere Produktivität in Betrieben mit Gewinnbeteiligung
- Kaum Evidenz für Beschäftigungseffekte

