

## Der Lohn der Arbeit

von

Heiner Flassbeck und Friederike Spiecker<sup>1</sup>

taz, ... 2006

Und wieder geht es los. Immer die gleichen Rituale, die in Deutschland die Tarifrunden begleiten. Die Gewerkschaften werden ob ihrer zu hohen Forderungen beschimpft, die Arbeitgeber ob ihrer Tugend, nichts zahlen zu wollen, gelobt. Ungeheuer hilfreich wäre es auf allen Seiten, wenn man sich zunächst einmal ein paar Fakten zu Gemüte führte und dann erst die Diskussion eröffnete.

In Deutschland hat die Produktivität der Arbeit in den Jahren 2000 bis 2005 um über 7 % zugenommen. In der gleichen Zeit sind die Reallöhne um weniger als 1 % gestiegen. Fast der gesamte Produktivitätszuwachs ging also an die Arbeitgeber. Die Zahl der Beschäftigten ist gesunken. Im Euroraum ohne Deutschland hingegen nahmen die Reallöhne um über 4 % zu, obwohl die Produktivität nur um weniger als 3 % stieg. In den USA wurden die Reallöhne um 9 % angehoben bei einer Produktivitätszunahme von über 11 %. In Großbritannien stiegen die Reallöhne um sage und schreibe mehr als 12 %, während die Produktivität nur um gut 7 % zulegte. Alle Länder mit einem Reallohnanstieg nahe der Produktivitätslinie waren in Sachen Wachstum und Arbeitsmarkt besser, weil nicht nur der Export die Erholung der Konjunktur trug, sondern auch die inländische Nachfrage.

Daraus folgt: Nur der Weg der Reallöhne zurück auf den verteilungsneutralen Produktivitätspfad verspricht ein besseres Gleichgewicht zwischen den Antriebskräften des Aufschwungs. Das aber heißt, dass die Nominallöhne um etwa 3 ½ Prozent erhöht werden müssen, weil die Produktivität um mindestens 1 ½ % zunehmen wird und die Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank bei 2 % liegt.

Vier Argumente werden üblicherweise gegen diese Formel vorgebracht. Erstens, eine Lohnerhöhung in dieser Größenordnung gefährde die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und reduziere die Gewinne, die man im Aufschwung braucht, um zu investieren. Zweitens, die Forderung nach höheren Löhnen basiere auf der so genannten Kaufkrafttheorie der Löhne, die nachweislich falsch sei. Drittens, die Kaufkrafteffekte höherer Löhne seien gering, weil davon im Inland und bei den Unternehmen nur wenig ankomme. Viertens, die Lohnfindung sei keine Politik, sondern ein Marktergebnis.

Der erste Einwand ist logisch falsch, weil er die Dimension der Änderung in der Lohnpolitik, die hier vorgeschlagen wird, missversteht. Wenn von nun an die deutschen Reallöhne wieder wie die Produktivität steigen und sich die Nominallöhne dementsprechend an der Summe aus Produktivitätszunahme und Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank orientieren, bleibt die überragende Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft, die sie sich durch die Lohnzurückhaltung der vergangenen Jahre verschafft hat, vollständig erhalten. Deutschland verbessert lediglich seine Wettbewerbsfähigkeit nicht noch weiter, sondern behält "nur" den extrem günstigen Status quo bei. Ähnliches gilt für die Gewinne. Kehrt die Lohnpolitik jetzt auf den Pfad der Verteilungsneutralität zurück, bliebe es bei der extrem hohen Gewinnquote, was natürlich von Seiten der Gewerkschaften ein Zugeständnis ersten Ranges darstellte.

---

<sup>1</sup> Heiner Flassbeck, ist Chef-Volkswirt der UNCTAD, der Handels- und Entwicklungsorganisation der UNO in Genf, Friederike Spiecker ist Diplom-Volkswirtin, Hausfrau und Mutter.

Auch der zweite Einwand ist ohne weiteres als Irrtum zu entlarven. Es geht bei der Forderung nach einer Rückkehr auf den verteilungsneutralen Pfad gerade nicht um die so genannte Kaufkrafttheorie der Löhne. Kaufkrafttheorie kann ja nur heißen, dass die Reallöhne stärker als die Produktivität steigen sollen, was hier eindeutig nicht gemeint ist. Im Übrigen ist die Kaufkrafttheorie genauso fragwürdig wie ihr Gegenteil, die Gewinntheorie der Löhne, die von der gesamten herrschenden Lehre der Ökonomie in Deutschland mit tiefer Überzeugung vertreten wird. Die ökonomische Logik ist oft symmetrisch und so auch hier. Das heißt, dass Lohnsteigerungen oberhalb der Produktivität auf Dauer so wenig die Kaufkraft erhöhen, wie Lohnsteigerungen unterhalb der Produktivität dauerhaft die Gewinne steigen lassen. Weil sich die Preise auf Dauer notwendigerweise dem Verhältnis der Nominallöhne zur Produktivität, den „Lohnstückkosten“ anpassen, führen nominale Lohnzuwächse oberhalb der oben genannten Zielformel auf Dauer zu Inflation und solche unterhalb der Zielformel zu Deflation.

Der dritte Einwand, alle Kaufkraft höherer Löhne ginge irgendwo verloren, ist so alt wie dumm. Schon in den 70er Jahren war sich der Sachverständigenrat nicht zu schade durchzudeklinieren, wie wenig von 100 D-Mark Lohnzuwachs am Ende auf den heimischen Märkten ankommen. Heute gibt es keinen einzigen Arbeitgeberverband, der nicht diese Uralt-Argumentation stereotyp wiederholt. Da verschwinden auf wundersame Weise 25 Euro in den Lohnnebenkosten, 20 in den Steuereinnahmen des Staates, 30 in den Importen und 10 in der Ersparnis, so dass, sage und schreibe, nur 15 von 100 Euro der heimischen Güternachfrage zugeführt werden. Natürlich ist das kompletter Blödsinn, weil alle, die von diesen Abgaben profitieren, das Geld sofort und vollständig wieder ausgeben. Besonders perfide ist die Argumentation mit den Importen: Das Ausland gibt derzeit, ausweislich unseres gewaltigen Leistungsbilanzüberschusses, weit mehr bei uns aus, als wir dort nachfragen. Die Ersparnis schließlich, die einen wirklichen Entzug von Kaufkraft darstellt, ist bei wenig verdienenden Arbeitnehmern nachweislich wesentlich geringer als bei gut verdienenden Unternehmerhaushalten.

Der vierte Einwand, Lohnfindung sei ein Marktergebnis und keine Politik, zielt ins Leere, weil er die massive Einflussnahme des Staates in den 90er Jahren glatt unterschlägt. Der Beginn der Abkehr von der bewährten Lohnformel der Vergangenheit fällt eindeutig mit dem von Helmut Kohl 1996 inszenierten Bündnis für Arbeit zusammen. Auch danach hat die Politik in vielfältiger Weise – sei es über die Abschlüsse im öffentlichen Dienst, sei es über die Sozialgesetzgebung, sei es über Druck in den Medien – Einfluss auf die Tarifergebnisse genommen. Mehr noch, die Lohnfrage ist eine Machtfrage. Durch das allgemeine Versagen der Wirtschaftspolitik, durch ihre Unfähigkeit nämlich, nach dem Jahr 2000 einen nachhaltigen Aufschwung in Gang zu setzen, hat die Politik die Machtbalance massiv zugunsten der Arbeitgeber verschoben.

Nur eine neue Balance der Macht am Arbeitsmarkt kann Deutschland aus der Krise führen. Die Politik braucht dazu Einsicht und die Tarifpartner öffentlichen Druck – nur aus genau der anderen Richtung. Übrigens, Entlassungsproduktivität ist zu Recht zum Unwort des Jahres gewählt worden. Jede Produktivitätssteigerung ist nämlich potenziell ein Entlassungsgrund, und deswegen kann man gar nicht unterscheiden zwischen guter und schlechter Produktivität, wie es die deutschen Erfinder der Entlassungsproduktivität tun. Wird allerdings der Produktivitätszuwachs konsequent und in gleicher Weise zur Erhöhung der Löhne, der Nachfrage und der Gewinne genutzt, ist er immer gut, und das allseitige Gerede von der schlechten Produktivität erübrigt sich.