

## Lohnflexibilität als falsche Heilslehre

(SGB). Nicht nur Technologien, auch (ökonomische) Theorien sind mitunter mit einer Eigendynamik behaftet. Sie schwappen von einem Land auf andere Länder über, werden kopiert bzw. abgeschrieben - selbst wenn die Voraussetzungen und Gegebenheiten noch so unterschiedlich sind. Es ist eben leichter, Fremdes zu übernehmen als Eigenes zu erfinden. So wird denn heute in unserem Land von gewissen Theoretikern und Instituten, von Arbeitgebern und Unternehmerverbänden unter dem Stichwort „Lohnflexibilität“ ein Erfolgsrezept zur Überwindung der Beschäftigungsprobleme angepriesen. In ihrer lapidarsten Form besagt diese Theorie, dass Arbeitslosigkeit nur entstehen könne, wenn die Löhne zu hoch seien; mit genug grosser Lohnflexibilität (gemeint ist immer Flexibilität nach unten) werde sich Vollbeschäftigung einstellen.

Nicht zu leugnen ist, dass zwischen Löhnen und Beschäftigung ein Zusammenhang besteht. Bei steigenden Lohnkosten verstärkt sich die Tendenz der Unternehmer, Arbeit durch Kapital zu ersetzen, also zu rationalisieren. Falsch ist jedoch, wenn eines von mehreren Wirkungselementen zu einer simplen Kausalkette reduziert wird. Dass allein die (relativen) Kosten für Arbeit und Kapital darüber bestimmen, wie diese Faktoren kombiniert und allenfalls substituiert werden, kann nur glauben, wer allzu viel ausser acht lässt: Marktmacht, Wettbewerbsverhältnisse, technologische Zwänge, traditionelles Verhalten, gesetzliche und institutionelle Rahmenbedingungen, Zusammenhänge zwischen Lohnkosten und Wechselkursen usw.

Was hilft schon ein Konzept der Lohnflexibilität in einer stark exportorientierten Wirtschaft, wenn unter dem System frei schwankender Wechselkurse Lohnsenkungen zu nachfolgender Währungsaufwertung führen können? Weiter: Lohnflexibilität müsste bedeuten, dass bei sinkenden Lohnkosten Kapital durch Arbeit ersetzt wird. Eine absurde Annahme! Kein Unternehmer, der diesen Namen verdient, wird auf veraltete Technologien zurücksteigen. Noch schwerer wiegen empirische Untersuchungen über die Lohnelastizität der Beschäftigung. Weil sie gering ist, stösst die Theorie schon dadurch ins Leere. Und noch zwei Argumente: 1. Jeder Lohnverzicht erhöht zunächst die Unternehmensgewinne. Es ändert sich also die Verteilung zum Nachteil der Beschäftigten. Solange die Arbeitnehmer keinen Einfluss haben auf eine beschäftigungswirksame oder eine andere Verwendung der Mehrgewinne, ist Lohnverzicht schlicht und einfach nicht zumutbar. Nur mehr Bereitschaft zur sozialen Innovation (Mitbestimmung, Gewinnbeteiligungssysteme und anderes) könnte da neue Voraussetzungen schaffen. 2. Löhne sind für jede Unternehmung Kosten. Allerdings ist der Anteil der Lohnkosten an den Gesamtkosten je nach Branche und von Unternehmung zu Unternehmung sehr verschieden. Ebenfalls eine Binsenwahrheit ist, dass die Löhne nicht nur Kostenfaktor, sondern auch Nachfragefaktor sind. Lohnsenkungen werden nicht einfach dadurch aufgefangen, dass die Arbeitnehmer und Konsumenten weniger sparen; sie schränken ihre Verbrauchsausgaben ein. Und das hat selbst in einer vorwiegend vom Export lebenden Volkswirtschaft mit kleinem Inlandmarkt Rückwirkungen, die gesamtwirtschaftlich nicht zu vernachlässigen sind.

In jeder Theorie, auch in der neoklassischen Beschäftigungstheorie, steckt ein Körnchen Wahrheit. Es ist etwas grösser oder etwas kleiner je nachdem, welches Land, welche Volkswirtschaft im Auge hat. Für die Schweiz schrumpft der Wahrheitsgehalt umso mehr zusammen, als die Lohnflexibilität - sei sie nun erwünscht oder nicht - bei uns grösser sein dürfte als in Ländern mit zentralisierten Lohnverhandlungen oder in Staaten mit einem grösseren öffentlichen Sektor. Unter anderem ist daran zu erinnern, dass beispielsweise in der Maschinenindustrie die Löhne auf Betriebsebene zwischen Betriebskommission und Geschäftsleitung ausgehandelt und festgelegt werden, dass in der grossen Mehrzahl der Gesamtarbeitsverträge die vertraglichen Teuerungsausgleichsregelungen nicht eine automatische Indexanpassung enthalten, sondern sogenannte Verhandlungsklauseln sind, wonach beim Erreichen einer bestimmten Teuerung über den entsprechenden Lohnausgleich verhandelt wird.

Man könnte die falsche Heilslehre der Lohnflexibilität rechts liegen lassen und zur Tagesordnung übergehen, wenn sich dahinter nicht vielfach eine abstruse Idee verbergen würde. Die Vorstellung nämlich, in unserem Land liessen sich die Wirtschafts- und Beschäftigungsprobleme mit Lohnsenkungen lösen. Man kann es gar nicht scharf genug formulieren: Dieser vermeintliche Ausweg ist - unabhängig von Interessenstandpunkten und sozialen Überlegungen - nicht gangbar. Er widerspräche in jeder Beziehung unserer wirtschaftsgeschichtlichen Erfahrung und den strukturellen Gegebenheiten der schweizerischen Wirtschaft. Auf eine Lohnkostenkonkurrenz mit wirtschaftlich weniger entwickelten Ländern können wir uns so oder so nicht einlassen. Nicht über Tieflohne und Lohnsenkungen wird die Schweiz international konkurrenzfähig. (...).

VHTL-Zeitung, 5.6.1985.

VHTL-Zeitung > Lohnderegulierung. VHTL-Zeitung, 1985-06-05