

# Hausarbeit

Thema: Theorien der Arbeitslosigkeit

Aufgabe: Sowohl in der Keynesianischen Theorie als auch in der neoklassischen Theorie werden makroökonomische Modelle formuliert, in denen rigide Lohnsätze benutzt werden die Arbeitslosigkeit zu erklären. Untersuchen Sie die Rolle der rigiden Löhne im Keynesianischen Fixlohnmodell mit exogenen Erwartungen und in den neoklassischen Kontrakttheorien (Risikomodell, Anreizmodell), und vergleichen Sie diese beiden Theorien miteinander! Warum sind die Keynesianer im Allgemeinen skeptischer gegenüber einer wirtschaftspolitischen Position, die Lohnsenkungen vorschlägt, um das Beschäftigungsniveau der Ökonomie zu erhöhen?

Veranstaltung: Basiskurs VWL – Wirtschaftspolitik  
Wintersemester 2000/01  
Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

Dozent: Klaus Schabacker

Name: Jan Pippow

Anschrift:



Telefon:



Mat.-Nr.:



Ort/Datum: Berlin, 31.01.2001

Abbildungsverzeichnis	2
Einleitung	3
1. Arbeitslosigkeit	3
1.1. Arbeitslosigkeit – ein Definitionsansatz	3
1.2. Formen der Arbeitslosigkeit	3
1.3. Folgen der Arbeitslosigkeit	4
2. Rigide Löhne	5
2.1. Rigide Löhne – ein Definitionsansatz	5
2.2. Die Rolle von Kontrakten sowie Gründe für ihr Zustandekommen	5
3. Rigide Löhne in der neoklassischen Wirtschaftstheorie	6
3.1. Die neoklassische Wirtschaftstheorie – allgemein	6
3.2. Rigidität von Löhnen	7
3.2.1. Institutionelle Rigidität	8
3.2.2. Die Theorie der impliziten Kontrakte	8
3.2.2.1. Das Risikomodell	9
3.2.2.2. Das Anreizmodell	10

4.	Rigide Löhne in der Keynesianischen Wirtschaftstheorie	11
4.1.	Das Keynesianische Fixlohnmodell	12
4.1.1.	Die Voraussetzungen des Fixlohnmodells nach Keynes	12
4.1.2.	Das IS/LM Diagramm	12
4.2.	Bestimmungsgrößen der Arbeitslosigkeit	13
4.2.1.	Die Nachfrage auf Geld- und Gütermärkten - eine Bestimmungsgröße der Arbeitslosigkeit	13
4.2.2.	Die Zukunftserwartungen - eine weitere Bestimmungsgröße der Arbeitslosigkeit	14
4.2.3.	Grafische Darstellung des Wirkens der Bestimmungsgrößen	14
5.	Die Rolle rigider Löhne in Neoklassik und keynsianischer Theorie - Eine Gegenüberstellung	16
6.	Schlußbemerkungen	18
	Literaturverzeichnis	19

## Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
AA	Arbeitsangebotsfunktion
AN	Arbeitsnachfragefunktion
BN	Güternachfragefunktion
E	Erwartungswerte der Unternehmer
G	Gleichgewichtspunkt
I	Investitionen
i	Zinssatz
L	Arbeitsmenge
M	Geldmenge
p	Preise

r	Zinssatz
S	Ersparnisse
w	Nominallöhne
Y	Nettoinlandsprodukt

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 01	6
„Der neoklassische Arbeitsmarkt“	
Abbildung 02	13
„Das IS/LM - Modell“	
Abbildung 03	15
„Der Keynesianische Arbeitsmarkt nach Rothschild“	

## Einleitung

Arbeitslosigkeit steht und stand seit der beginnenden Industrialisierung immer wieder im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion. Auch innerhalb der beiden "großen" Wirtschaftstheorien - der Neoklassik und der ökonomischen Theorie nach John Maynard Keynes ist das Phänomen Arbeitslosigkeit Gegenstand eingehender Betrachtungen.

Hierbei werden zunächst Modelle entwickelt, die versuchen Arbeitslosigkeit zu begründen. Anschließend werden Empfehlungen zur Therapie, also zur Verringerung bzw. Verhinderung von Arbeitslosigkeit gegeben. Die beiden Ansätze unterscheiden sich dabei zum Teil enorm in ihren Annahmen und Schlußfolgerungen. (vgl. Kromphardt, 1987, Arbeitslosigkeit und Inflation, S. 38)

In beiden Theorien sind im Rahmen der Erklärung von Arbeitslosigkeit, Ansätze mit rigiden (also festgesetzten) Löhnen zu finden.

Welche Rolle diese Ansätze bei Neoklassikern und Keynesianern hinsichtlich der Begründung und Therapie von Arbeitslosigkeit spielen, wird im Folgenden zu klären sein.

## 1. Arbeitslosigkeit

### 1.1. Arbeitslosigkeit – ein Definitionsansatz

Unter Arbeitslosigkeit versteht man im Allgemeinen die Nichtbeschäftigung von lohnabhängigen und beschäftigungswilligen Arbeitskräften. (vgl. Dichtl, Issing [Hrsg.], 1994, Vahlens Großes Wirtschaftslexikon, Band 1 A-E, S. 105)

Diese Definition halte ich persönlich für etwas unglücklich, da sie offenbar nur auf unfreiwillige Arbeitslosigkeit abstellt. Der Tatbestand der freiwilligen Arbeitslosigkeit (als bewusst von Personen gewählter Zustand) wird dabei vernachlässigt. Generell meine ich, dass Arbeitslosigkeit die Nichtbeschäftigung von lohnabhängigen und arbeitsfähigen Personen (z. B. im arbeitsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren) darstellt.

Wie im vorherigen Absatz angedeutet, wird Arbeitslosigkeit je nach Ursachen, Erscheinungsformen und Folgewirkungen unterschieden. (vgl. Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 4)

### 1.2. Formen der Arbeitslosigkeit

### *Strukturelle Arbeitslosigkeit*

- hat ihre Ursache nicht im Mangel an offenen Stellen, sondern in beispielsweise regionalen oder qualifikationsbedingten Unterschieden zwischen Nachfrage und Angebot von Arbeit.

### *Friktionelle Arbeitslosigkeit* oder „Sucharbeitslosigkeit“

- wird durch die Wirtschaftsdynamik begründet. Wegen mangelhafter Transparenz am Arbeitsmarkt können offene Stellen nicht sofort besetzt werden. Die Arbeitnehmer benötigen Zeit um einen neuen Arbeitsplatz zu finden, daher ist ein bestimmter Anteil an friktioneller Arbeitslosigkeit nicht zu verhindern.

### *Saisonale Arbeitslosigkeit*

- ist beispielsweise durch Erntezeiten oder Saisongeschäfte verursacht.

### *Konjunkturelle Arbeitslosigkeit*

- wird durch die Konjunkturzyklen bedingt. (unter anderem die konjunkturelle Arbeitslosigkeit wird in den nächsten Kapiteln Gegenstand der Betrachtungen sein)

### *Langfristige und kurzfristige Arbeitslosigkeit*

- definiert sich über die Dauer der Erwerbslosigkeit der Arbeitnehmer.

### *Freiwillige Arbeitslosigkeit*

- erstreckt sich auf Personen, die mehr oder weniger bewußt auf Arbeit verzichten, z.B. weil Ihnen die Transferleistungen des Staates ausreichen, oder sie von anderen Einkünften leben.

### *Unfreiwillige Arbeitslosigkeit*

- ist die Arbeitslosigkeit derjenigen lohnabhängigen Personen, die auch zu geringeren, als den bestehenden Löhnen arbeiten wollen, aber keine Arbeit finden können. (nur Formen der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit sollen hier näher betrachtet werden)

Kromphardt unterscheidet daneben in seinen Ausführungen *strukturbedingte* und *niveaubedingte Arbeitslosigkeit*. (vgl. Kromphardt, 1987, Arbeitslosigkeit und Inflation, S. 39)

### 1.3. Folgen von Arbeitslosigkeit

Für das gesamte Wirtschaftssystem, wie auch für jeden Einzelnen, stellt (unfreiwillige) Arbeitslosigkeit ein Problem dar. Unterbeschäftigung bedeutet das „Nichtausnutzen“ vorhandenen Produktionspotentials in einer Volkswirtschaft. Ein mögliches Wohlstandsmaximum bleibt unerreicht. Für den Betroffenen bedeutet Arbeitslosigkeit Einbußen im Lebensstandard, sowie in Kreditwürdigkeit und der Möglichkeiten der Vermögensbildung. Qualifikationen gehen verloren, da sie nicht aktualisiert werden können. Außerdem trägt jeder Beschäftigte durch Steuerzahlungen zu den Staatseinnahmen bei. Durch die Versicherungsbeiträge werden die Sozialversicherungen leistungsfähiger. Dagegen entstehen durch jeden Arbeitslosen für den Staat und die Versicherungssysteme Kosten.

Eine niedrige Beschäftigung führt zu Armutszunahme und bringt soziale Polarisierung mit sich. Aus hoher Beschäftigung folgt höheres Volkseinkommen und damit steigende Nachfrage nach Konsumgütern. Dies führt wiederum zu Produktionsausweitungen, aus denen ein höheres Volkseinkommen und steigende Arbeitsnachfrage resultiert.

## 2. Rigide Löhne

### 2.1. Rigide Löhne – ein Definitionsansatz

Unter Lohn ist das durch den Arbeitgeber, für eine bestimmte Arbeitsleistung an den Arbeitnehmer gezahlte Entgelt zu verstehen. Hierbei werden u. a. – wirtschaftspolitisch bedeutsam – Reallöhne (von der Preissteigerungsrate bereinigte Nominallöhne) und Nominallöhne unterschieden.

Rigide Löhne sind endogen (z. B. implizite Kontrakte) oder exogen (z. B. Tarifverträge) nach oben und/oder nach unten begrenzte und damit unflexible Preise für die Arbeitsleistung. Sie spielen bei der Betrachtung der Arbeitslosigkeit sowohl in der Neoklassik als auch in der Keynesianischen Makroökonomie eine Rolle.

## 2.2. Die Rolle von Kontrakten sowie Gründe für ihr Zustandekommen

Rigide Löhne sind in der Regel die Folge von Kontrakten. Eine der wichtigsten Ursachen für Kontrakte auf dem Arbeitsmarkt ist in meinen Augen das Problem der flexiblen Preise und damit auch Löhne. Sie würden gerade auf dem Arbeitsmarkt zu massiven Störungen führen. Flexible Löhne (wie in der neoklassischen Wirtschaftstheorie angenommen<sup>1</sup>) wären höchst instabil, und würden zu großer Unsicherheit bezüglich ihrer zukünftigen Entwicklung führen. Wegen der ständigen Preisänderungen müssten auch ständig Neuverhandlungen über das Arbeitsentgelt erfolgen. Außerdem wären die Kosten für die Information über den günstigsten, aktuellen Marktpreis für alle Teilnehmer enorm hoch. Auch müssten die Arbeitgeber unter hohen Kosten die Arbeitnehmer aufgrund der ständigen Fluktuation immer wieder neu einarbeiten.

Insgesamt würde der Arbeitsmarkt und damit auch die Produktion unter diesen Bedingungen kaum funktionieren. Von verschiedenen Akteuren implementierte Kontrakte helfen die angesprochenen Probleme einzuschränken bzw. sie zu beseitigen. Verträge führen bei den Vertragspartnern zu größerem Vertrauen in die Marktkonstellationen und damit zu einer besseren (notwendigen) Kalkulierbarkeit der ungewissen Zukunft. Die Informationskosten für alle Beteiligten sinken, ebenso die Einarbeitungskosten aufgrund niedrigerer Fluktuation.

Auf weitere Ursachen für das Entstehen von Kontrakten zwischen den Akteuren auf dem Arbeitsmarkt wird gegebenenfalls im Folgenden eingegangen.

---

<sup>1</sup> Hier zeigt sich eine große Schwachstelle der neoklassischen Gleichgewichtstheorie bezüglich des Arbeitsmarktes. Die Voraussetzungen atomistischer Teilnehmer, absoluter Mobilität und transparenter Märkte, (also börsenähnlicher Zustände) lässt sich beim besten Willen nur sehr schwer auf den Arbeitsmarkt übertragen. Sie würden dort zu Chaos führen.



### 3. Rigide Löhne in der neoklassischen Wirtschaftstheorie

#### 3.1. die neoklassische Wirtschaftstheorie - allgemein

Um auf die Rolle der rigiden Löhne bezüglich unfreiwilliger Arbeitslosigkeit innerhalb der neoklassischen Wirtschaftstheorie eingehen zu können, ist es zunächst notwendig das Grundmodell des neoklassischen Arbeitsmarktes zu betrachten.

Grundfrage der Neoklassik ist die optimale Allokation der Ressourcen, also die günstigste Verteilung der Produktionsfaktoren zur Erreichung eines Nutzenmaximums. (vgl. Kromphardt, 1998, Grundlagen der Makroökonomie, S. 174)

Dabei wird zunächst vom einzelnen Akteur auf den gesamten Sektor und damit auf die Mechanismen des gesamten Marktes geschlossen.

Die Neoklassik setzt dabei vollständige, atomistische Konkurrenz voraus. Aufeinandertreffende Nachfrager und Anbieter sind so klein, dass sie allein die Preise nicht beeinflussen können. Sie verhalten sich als Mengenanpasser. (vgl. Kromphardt, 1998, Grundlagen der Makroökonomie, S. 175)

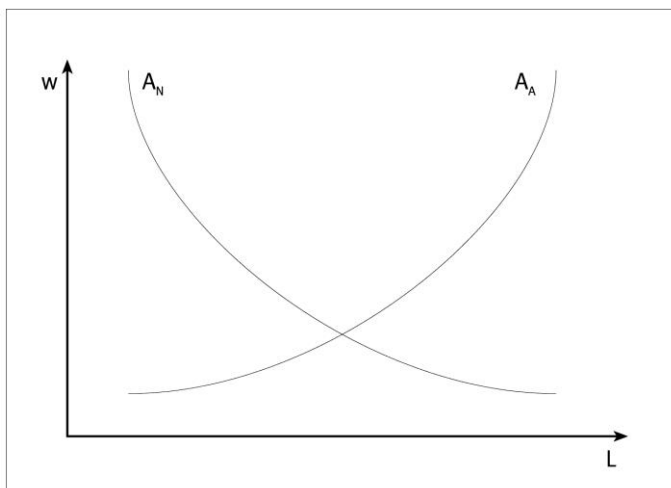


Abbildung 01

„Der neoklassische Arbeitsmarkt“

Der Arbeitsmarkt wird analog zu den Gütermärkten gesehen. Die Arbeitsmenge ( $L$ ) wird auf der Abzisse abgetragen und der Nominallohn ( $w$ ) auf der Ordinate. Aus den individuellen Angebotskurven der Arbeitnehmer aggregiert ergibt sich so eine positiv verlaufende Arbeitsangebotsfunktion „ $A_A$ “.

Die Arbeitnehmer bieten, so wird angenommen, bei einem hohen Arbeitsentgelt viel Arbeit, bei einem niedrigen Nominallohn wenig Arbeit an.

Diese Sichtweise ist kritisch zu betrachten und allgemein umstritten, da sie den Einkommenseffekt vernachlässigt, beziehungsweise den Opportunitätskosteneffekt stark dominieren lässt. Dies ist mikro-ökonomisch nicht zu erklären<sup>2</sup>.

Die Arbeitsnachfragefunktion „ $A_N$ “ verläuft demgegenüber negativ. Sie ergibt sich aus der Arbeitsmarktanalyse bei vollständiger Konkurrenz - die fast nirgendwo in industrialisierten Staaten zu finden ist. (vgl. Kromphardt, 1998, Grundlagen der Makroökonomie, S. 175)

Unternehmen fragen also bei hohen Löhnen wenig Arbeit nach, bei niedrigen Löhnen hingegen viel.

Gleichgewicht herrscht am Schnittpunkt „ $G_A$ “ der beiden Kurven - hier wird genau so viel Arbeit nachgefragt wie angeboten ist.

Aus diesem Erklärungsansatz muß geschlossen werden, dass es im Rahmen des neoklassischen Arbeitsmarktmodells keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit gibt. Alle potentiellen Arbeitnehmer die noch arbeitslos sind, wollen zu dem gegebenen Reallohn nicht arbeiten. Sie ziehen Freizeit vor. Würden sie ihre Reallohnforderungen durch Nominallohnsenkungen

---

<sup>2</sup> Einkommenseffekt und Opportunitätskosteneffekt sollen im Rahmen dieser Arbeit nicht weiter diskutiert werden. (vgl. Kromphardt, 1987, Arbeitslosigkeit und Inflation, S. 68ff und vgl. Kromphardt, 1998, Grundlagen der Makroökonomie, S. 175)

einschränken, dann bekämen sie auch Arbeit. Daraus leitet sich auch die von den Neoklassikern vorgeschlagene Therapie für Arbeitslosigkeit, nämlich Nominallohnsenkung, ab.

Die Realität widerspricht jedoch den eben beschriebenen Annahmen. Augenscheinlich (und auch empirisch nachgewiesen) gibt es doch Menschen, die auch zu einem niedrigeren, als dem herrschenden, Reallohn arbeiten würden, trotzdem aber keinen Arbeitsplatz bekommen.

Um diese unbestreitbar vorhandene unfreiwillige Arbeitslosigkeit zu erklären, bedient man sich innerhalb der Neoklassik der Theorie der rigiden, also festgesetzten, Löhne.

## **3.2. Rigidität von Löhnen**

Wie es innerhalb der neoklassischen Annahmen der Vorteilsmaximierung zu rigiden Löhnen kommen kann, dafür gibt es verschiedene Ansätze. Eingehen werde ich auf die institutionelle Rigidität sowie die Theorie der impliziten Kontrakte.

Bei beiden Ansätzen handelt es sich um Kontrakte. Einerseits um festgeschriebene, also einklagbare Verträge (z. B. Tarifverträge) und andererseits um Vereinbarungen, die nirgendwo fixiert und daher auch nicht einklagbar sind. Trotzdem werden sie aber von den Partnern eingehalten.

### **3.2.1. institutionelle Rigidität**

Damit sind die, durch den Staat festgesetzten oder durch die Gewerkschaften erwirkten, Löhne gemeint (Garantie von Mindestlöhnen oder die Beschränkung durch vorgegebene Höchstlöhne). Sie sind vertraglich vereinbart und einklagbar (Gesetze oder Tarifverträge).

Neben den in Kapitel 2, Punkt 2.2. genannten Gründen gibt es weitere unterschiedliche Motivationen für das Zustandekommen von Verträgen und damit Rigiditäten.

In einem entwickelten, industrialisierten Wirtschaftssystem (wie z. B. Europa) spielen zweifellos die Gewerkschaften eine wichtige Rolle. Sie haben unterschiedliche Ziele, die von der Vertretung der Mitgliederinteressen, über politische Macht bis hin zum reinen Selbstzweck reichen können.

Die von den Gewerkschaften in erster Linie kommunizierten Ziele sind die Maximierung der Lohnsätze und die Erreichung eines möglichst hohen Beschäftigungsgrades ihrer Mitglieder<sup>3</sup>.

Diese beiden Hauptziele konkurrieren miteinander (trade off). Sie können nicht gleichzeitig optimal erreicht werden. Ursache dafür ist die, durch die Unternehmen gegebene, negativ geneigte Arbeitsnachfragefunktion (vgl. Abb. 01). Entweder geht eine höhere Beschäftigung zu Lasten der Löhne, oder der Lohnsatz steigt, und die nachgefragte Menge an Arbeit sinkt. Verfolgt man also das Ziel einen bestimmten (rigiden) Mindestlohn durchzusetzen, ist unfreiwillige Arbeitslosigkeit die Folge. Das neoklassische Gleichgewichtsmodell ist gestört, weil eine Voraussetzung, die der flexiblen Preise nicht erfüllt ist.

Der Grund dafür ist der von den Gewerkschaften festgelegte Lohn. Es gibt noch unbeschäftigte Arbeitnehmer, die zu geringeren Lohn arbeiten würden. Aufgrund der Rigidität der Gewerkschaftslöhne können sie dies aber nicht tun.

### 3.2.2. Die Theorie der impliziten Kontrakte

Unter impliziten Kontrakten versteht man Vereinbarungen zwischen den Marktteilnehmern über Leistung und entsprechenden Lohn, die nirgendwo festgeschrieben sind. Obwohl sie nicht einklagbar sind, werden sie von den Beteiligten eingehalten.

Innerhalb der Neoklassik wird die Existenz von impliziten Kontrakten mit Hilfe des Kalküls der Vorteilsmaximierung der Marktteilnehmer begründet. Bestimmte rigide Löhne liegen, so wird angenommen, sowohl im Interesse der Unternehmer, als auch der Arbeitnehmer.

---

<sup>3</sup> Dabei ist es wahrscheinlich, dass Interessen der arbeitenden Mitglieder, also Lohnsatzsteigerungen stärker im Vordergrund der gewerkschaftlichen Bemühungen stehen als die Schaffung von Arbeitsplätzen – ein Anliegen der Arbeitslosen.

Unterschiedliche Modelle zeigen im einzelnen die Motivationen der verschiedenen Marktteilnehmer für implizite Kontrakte und damit rigide Löhne. Risiko- und Anreizmodell sollen hier Gegenstand der Betrachtung sein. Auf das Effizienzlohnmodell<sup>4</sup> wird nicht weiter eingegangen.

### 3.2.2.1. Das Risikomodell

Wie empirisch seit dem Beginn der Industrialisierung beobachtet und allgemein bekannt, unterliegt der Wirtschaftsprozess Schwankungen (Konjunkturzyklen) die von unterschiedlichsten Variablen abhängen. Der Zeitpunkt, die Dauer und die Intensität der Phasen ist nur schwer oder garnicht vorauszusehen. Arbeitnehmer und Unternehmer reagieren entsprechend ihrer Natur unterschiedlich auf diese Zufallsschwankungen.

Die Arbeitnehmer sind eher risikoscheu und haben Interesse an einem möglichst stabilen und sicheren Lohn, da es sich bei diesem in der Regel um das wichtigste, wenn nicht einzige Einkommen der Arbeitnehmer handelt.

Für diese Stabilität und Sicherheit sind die Arbeitnehmer bereit einen niedrigeren Lohn, als den sich aus den Konjunkturschwankungen ergebenden (theoretischen) Durchschnittslohn, zu akzeptieren. Dieser Verzicht kann gewissermaßen als Versicherungsprämie seitens der Arbeitnehmer gegen instabile, unsichere Löhne aufgefaßt werden. Im Normalfall eines Konjunkturabschwungs würden die Löhne sinken. Greift aber die „Versicherung“ der Arbeitnehmer gegen die instabilen Löhne ist die Konsequenz nicht die Lohnsenkung. Der Unternehmer entläßt dann Beschäftigte um sich dem sinkenden Bedarf an Arbeitsleistung anzupassen.

Trotz der Gefahr der Entlassung werden rigide Löhne durch die Arbeitnehmer akzeptiert, da meist nur die (oft unterrepräsentierten) Randbelegschaften entlassen werden. Außerdem würden Lohnsenkungen alle Arbeitnehmer betreffen, wohingegen Entlassungen nur Teile der Arbeitnehmer angehen.

---

<sup>4</sup> (zum Effizienzlohnmodell sei u. a. Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 52ff empfohlen)

Der sichere, stabile, aber auch (durch die „Versicherungsprämie“) geringere Nominallohn liegt also im vorteilsmaximierenden Interesse der Arbeitnehmer.

Gegenüber den Arbeitnehmern verhalten sich die Unternehmer risikoneutral oder sogar risikofreudig. Das Ziel „Gewinnmaximierung“ liegt im Fokus all ihrer Aktivitäten.

Ein niedrigerer Lohn, als der theoretische Durchschnittslohn, unterstützt dieses Ziel. Zudem profitieren die Unternehmer stark von den in Kapitel 2, Punkt 2.2. aufgezeigten Vorteilen aus Kontrakten.

So liegt der beschriebene, rigide Nominallohn durchaus auch im Gewinnmaximierungsinteresse der Unternehmen.

### 3.2.2.2. Das Anreizmodell:

„Der Grundgedanke dieses Ansatzes bezieht sich auf den prinzipiellen Unterschied zwischen Arbeitsmarkt und Gütermärkten.“ (Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 50)

Microsoft Word-Dokument  
MSWordDoc Word.Document.8

möglichst wenig zu leisten. Eine teilweise Abhilfe kann hier ein, in der Regel langfristig auf die Zukunft ausgerichteter, Arbeitsvertrag schaffen. Trotz klar umrissener Aufgabengebiete bleibt aber eine gewisse Unbestimmtheit (besonders für den Unternehmer) zurück. (vgl. Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 50)

Microsoft Word-Dokument

ment MSWordDoc Word.Document.8 ô9²q

öglichst wenig zu leisten. Eine teilweise Abhilfe kann hier ein, in der Regel langfristig auf die Zukunft ausgerichteter, Arbeitsvertrag schaffen. Trotz klar umrissener Aufgabengebiete bleibt aber eine gewisse Unbestimmtheit (besonders für den Unternehmer) zurück. (vgl. Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 50)

Microsoft Word-

Doku-

ment MSWordDoc Word.Document.8 ô9²q

öglichst wenig zu leisten. Eine teilweise Abhilfe kann hier ein, in der Regel langfristig auf die Zukunft ausgerichteter, Arbeitsvertrag schaffen. Trotz klar umrissener Aufgabengebiete bleibt aber eine gewisse Unbestimmtheit (besonders für den Unternehmer) zurück. (vgl. Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 50)

öglichst wenig zu leisten. Eine

teilweise Abhilfe kann hier ein, in der Regel langfristig auf die Zukunft ausgerichteter, Arbeitsvertrag schaffen. Trotz klar umrissener Aufgabengebiete bleibt aber eine gewisse Unbestimmtheit (besonders für den Unternehmer) zurück. (vgl. Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 50)

öglichst wenig zu leisten. Eine teilweise Abhilfe kann hier ein, in der Regel langfristig auf die Zukunft ausgerichteter, Arbeitsvertrag schaffen. Trotz klar umrissener Aufgabengebiete bleibt aber eine gewisse Unbestimmtheit (besonders für den Unternehmer) zurück. (vgl. Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 50)

Der Unternehmer hat nun im Verlaufe des Arbeitsverhältnisses unterschiedliche Möglichkeiten seine Interessen zu wahren. Er kann den Arbeitnehmer beaufsichtigen und kontrollieren, also Druckmotivation ausüben. Nicht nur Rothschild beschreibt diese Form der Kontrolle als „... nicht nur kostspielig und konflikträchtig...“ sondern auch „... schwer anwendbar, wenn es sich um kompliziertere und differenziertere Arbeitsprozesse in Werkstatt und Büro handelt.“ (Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 50)

Methoden der direkten (Zug-) Motivation hält man dagegen generell für Erfolg versprechender. Das einfachste Beispiel hierfür ist der Akkordlohn, aber auch er versagt bei komplexeren Arbeitsprozessen.

(vgl. Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 50)

Trotzdem liegen lang angelegte Arbeitsverhältnisse im Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Sie führen zu einem höheren Niveau an Sicherheit bezüglich der Entwicklungen in der Zukunft. Diese Sicherheit empfinden sowohl Arbeitnehmer, als auch Arbeitgeber als Vorteil. Damit hat der Unternehmer nun die Möglichkeit Lohnsysteme langfristig zu installieren. Dies geschieht in einer Form die den Arbeitnehmer zu hoher Leistungsintensität motivieren soll.



Dies geschieht indem zunächst, mittels implizierter Kontrakte, ein Lohn festgelegt wird, der unterhalb des Grenzprodukts der Arbeitskraft liegt. Mit andauernder Unternehmenszugehörigkeit steigt der Lohn immer weiter, zum Schluß über das Grenzprodukt der Arbeitskraft hinaus, so dass das Unternehmen im Durchschnitt den (gewinnoptimierenden) Gleichgewichtslohn zahlt.

Ziel ist, dass der Arbeitnehmer nun dauerhaft eine möglichst hohe Arbeitsintensität an den Tag legt, um in den Genuß des steigenden Lohnes zu kommen. Voraussetzung ist die Einhaltung der impliziten Kontrakte über den steigenden Lohn. Trotz Konjunkturschwankungen und Arbeitskräfteangeboten zu niedrigeren Löhnen muss an den Vereinbarungen festgehalten werden. Das System wird sonst aufgrund von Unglaubwürdigkeit von den Arbeitnehmern nicht akzeptiert.

Bezüglich unterschiedlicher Altersgruppen stellt sich das Anreizmodell wie folgt dar:

Jüngere Arbeitnehmer verhalten sich wie beschrieben – ihr Anreiz sind steigende Löhne in der Zukunft. Für ältere Arbeitnehmer, die schon im Genuß der „hohen“ Löhne sind wird es „teurer“ den Arbeitsplatz früher als geplant, zu Gunsten von mehr Freizeit, aufzugeben. Die Opportunitätskosten dieser Freizeit steigen, da ihnen der lang erarbeitete hohe Lohn verlorengelassen würde.

(vgl. Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 52)

Auch hier handelt es sich um implizite Kontrakte, die für alle Akteure mit Vorteilen (in erster Linie Sicherheiten) verbunden sind. Wieder können sie zu einem rigiden (höheren) Lohn als dem markträumenden Gleichgewichtslohn führen. Das Resultat ist dann ebenfalls unfreiwillige Arbeitslosigkeit.

#### 4. Rigide Löhne in der Keynesianischen Wirtschaftstheorie

Anders als die Neoklassiker spricht Keynes nicht von einem Arbeitsmarkt, der von sich aus ein Gleichgewicht findet und zu einem bestimmten Marktpreis automatisch geräumt wird. Vielmehr setzt Keynes eine Hierarchie der Märkte voraus. Geld- und Gütermarkt bestimmen durch ihr Zusammenspiel die Nachfrage nach Gütern und Diensten. Die dieser Nachfrage entsprechende Gütermenge wird produziert, und die dafür notwendige Menge an Arbeit wird durch die Unternehmer auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt. (vgl. Kromphardt, 1987, Arbeitslosigkeit und Inflation, S. 64)

Weiterhin unterstellt Keynes den Unternehmern ein, durch positive oder negative Erwartungen bezüglich der ungewissen Zukunft geprägtes Verhalten. (vgl. Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 59)

Welche Einflußgrößen im Einzelnen das Verhalten der Unternehmer in welcher Art und Weise bestimmen, soll nun anhand des Keynesianischen Fixlohnmodells beleuchtet werden. (Dabei orientiere ich mich im Wesentlichen an den Ausführungen Kurt W. Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 59ff)

## **4.1. Das Keynesianische Fixlohnmodell**

### **4.1.1. Die Voraussetzungen des Fixlohnmodells nach Keynes**

Keynes setzt Nominallohnrigidität voraus, jedoch nicht um die Existenz von unfreiwilliger Arbeitslosigkeit zu erklären sondern eher deshalb, weil sie in der Realität tatsächlich zumindest auf kurze- und mittelfristige Sicht (vor allem nach unten) gegeben ist.

(vgl. Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S.59)

Rotschild übernimmt zunächst in seinen Betrachtungen eine Vielzahl der neoklassischen Annahmen. Beispielhaft seien hier nur das Gleichgewicht auf Güter- und Geldmärkten oder das ständig profit-maximierende Verhalten der Unternehmer angeführt.

Das Arbeitsangebot ist nach Rotschild bezüglich der Nominallöhne „neoklassisch“ ausgerichtet. Es wird angenommen, dass mehr Menschen bereit sind zu arbeiten, wenn die Löhne höher sind. Wohingegen bei niedrigen Nominallöhnen auch das Arbeitsangebot geringer ist. Überlegungen zu Einkommens- und Opportunitätskosteneffekten werden hier zunächst vernachlässigt.

Auf dem Güter- und dem Geldmarkt wird eine "neoklassische" Gleichgewichtsbildung vorausgesetzt. (vgl. Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 66)

Wie es zu diesen, endogen (u. a. durch Preisniveau, Volkseinkommen und Zinssatz) bestimmten Gleichgewichten kommt, werde ich an dieser Stelle nicht weiter beleuchten. (siehe dazu Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 60 ff)

#### 4.1.2. Das IS/LM Diagramm

Führt man nun beide Märkte zusammen gelangt man zum IS/LM Diagramm<sup>5</sup> (Abb. 02).

Auf der Abzisse ist das Nettosozialprodukt ( $Y$ ) und auf der Ordinate der Zinssatz ( $r$ ) abgetragen.

Die negativ geneigte Kurve „IS“ zeigt nun die möglichen Kombinationen von Einkommen und Zinssatz, die zu einer Gleichgewichtsbildung auf dem Gütermarkt führen. Investitions- und Konsumgüternachfrage entsprechen dem geplanten Güterangebot.

Die positiv verlaufende Kurve „LM“ beschreibt die alternativen Gleichgewichtskombinationen von Einkommen und Zins auf dem Geldmarkt bei exogen gegebener Geldmenge ( $M_0^{\text{aut}}$ ).

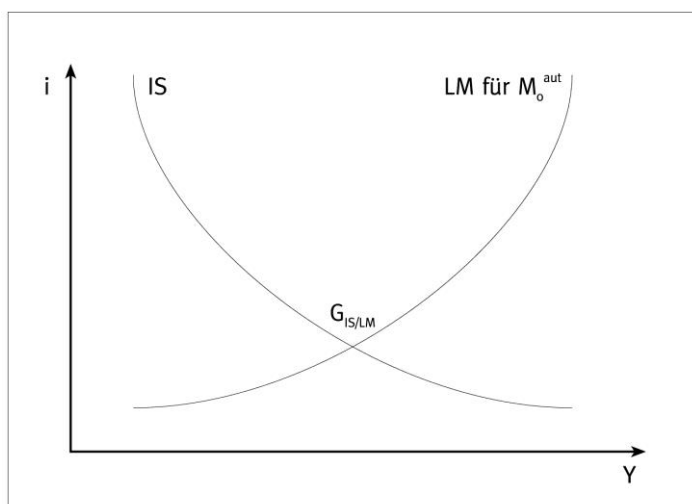


Abbildung 02

„Das IS/LM – Modell“

## 4.2. Bestimmungsgrößen für Arbeitslosigkeit

### 4.2.1. Die Nachfrage auf Geld- und Gütermärkten - eine Bestimmungsgröße der Arbeitslosigkeit

Der Schnittpunkt „ $G_{ISLM}$ “ der „IS“- und „LM“- Kurven bezeichnet die Kombination von Nettolandsprodukt und Zinssatz, bei dem parallel auf dem Güter- und auf dem Geldmarkt Gleichgewicht herrscht (siehe Abb. 02). Aus der Höhe des Volkseinkommens ergibt sich die Nachfrage nach Gütern und Diensten. Die Unternehmer sind bestrebt diese Nachfrage zu befriedigen, und zwar soweit, wie sie damit keine Verluste machen. Dies ist gewährleistet, wenn die Kosten für Produktion maximal so hoch sind wie die zu erzielenden Preise.

Zu den Kosten der Produktion gehören die Löhne. Es ist nach Keynes aber unerheblich, welche Höhe die festgesetzten Nominallöhne haben. Entscheidend für die Unternehmer ist die Höhe der Reallöhne, und damit auch die Veränderung des Preisniveaus.

Erhöht sich die Nachfrage nach Gütern und Diensten, steigt das Preisniveau, die Unternehmer bekommen mehr Geld für ihre Güter, die Reallöhne sinken im Verhältnis dazu - die Arbeitskräfte werden billiger und es ist rentabel zusätzlich Arbeitnehmer einzustellen. Sinkt das Preisniveau aufgrund rückläufiger Nachfrage nach Gütern und Diensten, wird im Umkehrschluß Arbeit teurer weil die Reallöhne steigen - es ist unrentabel zusätzliche Arbeitnehmer einzustellen.

Rotschild schreibt dazu:

"Reallohniveau und Gewinnmaximierungsverhalten bestimmen somit die unternehmensoptimale Arbeitskräftenachfrage und gleichzeitig mit dieser - über die Produktionsfunktion (...) die unternehmensoptimale Produktionshöhe" (Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 63)

Nominallohnflexibilität hat demnach keine Auswirkung auf Beschäftigung. Wenn es aufgrund der gesättigten Nachfrage nach Gütern für den Unternehmer nicht rentabel ist weitere Arbeitskräfte einzustellen, wird er das, egal wie gering der Lohnsatz ist, nicht tun.

Bei Kromphardt ist zu lesen:

"... , das auch bei einem Lohnsatz von Null der Unternehmer keinen Grund hat zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen, deren Produktionsergebnis er nicht verkaufen kann" (Kromphardt, 1987, Arbeitslosigkeit und Inflation, S. 64)

#### **4.2.2. Die Zukunftserwartungen – eine weitere Bestimmungsgröße der Arbeitslosigkeit**

Die zweite wichtige Determinante der Arbeitsnachfrage sind die exogen bestimmten Erwartungen der Unternehmer in Bezug auf die (ungewisse) Zukunft. Die Unternehmer richten ihre Produktion und damit auch ihre Investitionen entsprechend ihren Vermutungen über die Entwicklung der Nachfrage aus. Sind sie eher pessimistisch, werden sie Ihre Investitionen verringern. Dadurch sinkt die Nachfrage, nach Investitionsgütern, mit ihr die Preise und schließlich die Nachfrage nach Arbeit. Umgekehrt werden bei positiven Erwartungen die Investitionen steigen und damit am Ende auch die Arbeitsnachfrage.

In diesem Zusammenhang spielen rigide Löhne eine wichtige Rolle, da sie zu einer höheren Kalkulierbarkeit der Zukunft führen. Zumindest ein Faktor, nämlich die Entwicklung der Nominallöhne, ist für die Unternehmer zumindest kurz- und mittelfristig kalkulierbar.

#### **4.2.3. Grafische Darstellung des Wirkens der Bestimmungsgrößen**

Rotschild fängt all diese Zusammenhänge anschaulich in folgender Grafik auf.

Auf der Abzisse sind die variablen Preise ( $p$ ), auf der Ordinate das Nettosozialprodukt ( $Y$ ) und die damit verbunden über die Produktionsfunktion die bestimmte Menge der benötigten Arbeitsmenge ( $L$ ) zu finden. Die Linie „ $L_V$ “ stellt die maximal angebotene Menge an Arbeit dar. Wird diese Linie erreicht spricht man von Vollbeschäftigung. Alle Arbeitnehmer, die zum gegebenen (oder auch einem geringeren) Nominallohn bereit sind zu arbeiten, haben auch eine Beschäftigung.

Die Kurve „ $A_N$ “ zeigt die Arbeitsnachfrage seitens der Unternehmer. Sie verläuft positiv, in der beschriebenen Abhängigkeit von variablen Reallohnen und damit Preisniveauveränderungen, und wird nach oben durch das maximale Arbeitsangebot (Linie „ $L_V$ “) begrenzt.

Kurve „ $B_N$ “ stellt die Nachfrage nach Gütern bei gegebener Geldmenge ( $M$ ) dar. Sie ist negativ geneigt, da steigende Preise ( $p$ ) zu einer geringeren Realkasse ( $M/p$ ) und damit zu höheren Zinssätzen führen. Die Folge ist eine sinkende Nachfrage<sup>6</sup>.

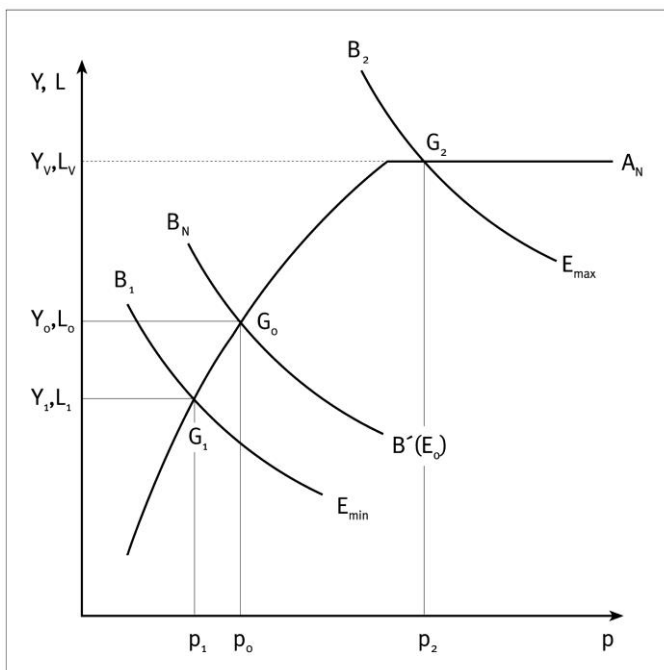


Abbildung 03

„Das Wirken von Preisniveauveränderungen

gen

und Zukunftserwartungen“

(vgl. Rothschild, 1988,

Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 68)

<sup>6</sup> (vgl. zur Entstehung von Gleichgewicht auf dem Geldmarkt auch Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 63ff

Die Lage der Kurve „ $B_N$ “ innerhalb des Diagramms wird durch die angesprochenen exogen beeinflussten Erwartungen (E) der Unternehmer bestimmt.

Setzt man einen durchschnittlichen Erwartungswert „ $E_0$ “ voraus, so ergibt sich ein Schnittpunkt der Kurven bei „ $G_0$ “. Beim Preisniveau „ $p_0$ “ wird die dazugehörige Produktion „ $Y_0$ “ und damit die Menge Arbeit „ $L_0$ “ nachgefragt. Trotz eines Gleichgewichts von Güterangebot und Güternachfrage liegt die Arbeitsmenge „ $L_0$ “ unterhalb der Vollbeschäftigung „ $L_V$ “. Es gibt also unfreiwillige Arbeitslosigkeit. Die Reallöhne sinken jedoch nicht, da das Güterpreisniveau dem Nachfrage - Angebots - Gleichgewicht entspricht. (vgl. Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S.69)

Variiert man nun den Keynesianischen Unsicherheits- und Erwartungsfaktor (E), so wandert die

Kurve „ $B_N$ “ nach oben bzw. nach unten. Bei positiven Erwartungen (Boom) steigen Investitionen und Nachfrage. Die Kurve „ $B_N$ “ verschiebt sich nach oben, möglicherweise bis zum maximalen Arbeitsangebot „ $L_V$ “. Vollbeschäftigung in Verbindung mit Übernachfrage und hohen Preisen „ $p_2$ “ ist die Folge ( Punkt „ $G_2$ “). Dagegen verschiebt sich die Kurve „ $B_N$ “ entlang der Kurve „ $A_N$ “ nach unten (Punkt „ $G_1$ “), wenn die Unternehmer die Entwicklung in der Zukunft pessimistisch bewerten (Depression). Die sinkende Nachfrage und damit die niedrigen Preise „ $p_1$ “ führen zu höherer Arbeitslosigkeit „ $L_1$ “.

(vgl. Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S. 67ff)

## 5. Die Rolle rigider Löhne in Neoklassik und Keynesianischer Theorie eine Gegenüberstellung

Wie schon angedeutet, werden sowohl in der Neoklassik als auch bei Keynes rigide Löhne, in Zusammenhang mit der Erklärung von Arbeitsmarkt und damit auch von Arbeitslosigkeit, verwendet.

Auf dem Neoklassischen Arbeitsmarkt herrscht ein Gleichgewichtsmechanismus. Sind Arbeitnehmer arbeitslos, stellen sie zu hohe Lohnforderungen und sind damit freiwillige Arbeitslose. Nominallohnsenkung ist demnach die Therapie gegen Arbeitslosigkeit.

Die trotzdem existierende, unfreiwillige Arbeitslosigkeit muß jedoch mit der Theorie der Neoklassiker in Einklang gebracht werden.

Rigide Löhne ermöglichen eine entsprechende Erklärung innerhalb der Neoklassik. Die Preisflexibilität, eine Voraussetzung der neoklassischen Gleichgewichtstheorie, ist durch sie verletzt. Damit ist die bestehende, unfreiwillige Arbeitslosigkeit begründet.

Die zweite Frage für die Neoklassiker ist, wie es zu solchen rigiden Löhnen kommen kann. Dazu bedient man sich des neoklassischen Grundsatzes des vorteilsmaximierenden Verhaltens der Akteure. Die Entstehung von Kontrakten und damit auch die Entstehung von rigiden Löhnen kann mit den Interessen aller Marktteilnehmer in Einklang gebracht werden. (vgl. Kapitel 3).

Auch die Keynesianer sehen in der Nominallohnrigidität *eine* Einflußgröße des Arbeitsmarktes. Sie berücksichtigen dabei aber auch die durch mögliche Preisniveauperänderungen, flexiblen Reallöhne.

Legt man eine Verbindung sowie eine Hierarchie von Güter-, Geld- und Arbeitsmarkt zugrunde, verfügt der Keynesianische Arbeitsmarkt nicht über einen Gleichgewichtsmechanismus. Unfreiwillige Arbeitslosigkeit hat ihre Ursache dann vielmehr in der schwankenden und unsicheren Nachfrage nach Gütern und Diensten.

Rigide Löhne haben also bei den Keynesianern nicht den „die Arbeitslosigkeit erklärenden“ Sonderstatus, den sie innerhalb der Neoklassik einnehmen.

Nominallohnsenkung ist demnach nicht die geeignete Therapie gegen Arbeitslosigkeit. Eventuell würden Nominallohnsenkungen durch ihren Einfluß auf den Reallohn möglicherweise kurzfristig zu einem Anstieg der Beschäftigung führen. Jedoch ist überhaupt nicht sichergestellt, dass auf diesem Weg Vollbeschäftigung erreicht werden kann. Es liegt in meinen Augen vielmehr nahe, dass durch sinkende Nominallöhne auch die Nachfrage nach (Konsum-)



Gütern seitens der lohnabhängigen Haushalte sinken würde, und damit möglicherweise Produktion und die Nachfrage nach Arbeitskräften.

Rotschild merkt dazu an:

"Das Hauptproblem der Beschäftigungseinbußen ist hier eben eine ungenügende effektive Nachfrage und nicht zu hohe Reallohnforderungen der Arbeitskräfte" (Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit, S.70)

Die Therapie für Arbeitslosigkeit in der Keynesianischen Makroökonomie ist die Belebung der effektiven Nachfrage mit dem Ziel sie an das Vollbeschäftigungsniveau (siehe Abb. 03) heranzuführen.

Keynes schlägt dazu eine Reihe von Möglichkeiten vor, die aber an dieser Stelle nicht weiter Gegenstand der Diskussion sein sollen. Sie sind in der einschlägigen Literatur eingehend beschrieben.

(Siehe dazu u. a. Rothschild, 1988, Theorien der Arbeitslosigkeit oder Kromphardt, 1987, Arbeitslosigkeit und Inflation oder Kromphardt, 1998, Grundlagen der Makroökonomie)

## 6. Schlußbemerkungen

Während des Studiums der Fachliteratur im Rahmen dieser Belegarbeit, bin ich zu der Ansicht gelangt, dass es höchst schwierig ist sich für eine der beiden Theorien voll und ganz zu entscheiden, und im Gegenzug die andere komplett zu verwerfen.

So sind die "neoklassischen" Überlegungen bezüglich des Zustandekommen von impliziten Kontrakten (Anreizmodell, Risikomodell) in meinen Augen durchaus schlüssig und mit der Realität vereinbar. Jedoch die, innerhalb der öffentlichen Diskussion, oftmals propagierten Lohnsenkungen als Therapie für Arbeitslosigkeit, halte ich für das Resultat einer Theorie mit erheblichen Schwachstellen.

Grundannahmen der Neoklassik, wie absolute Mobilität und vollständige Information der Teilnehmer, Transparenz des Marktes usw., sind offensichtlich nicht auf den Arbeitsmarkt

anwendbar. Die Zusammenhänge mit den anderen Märkten (z. B. der Einfluß des Preisniveaus auf den Reallohn) werden von den Neoklassikern vernachlässigt. Auch die Erwartungen der Akteure bezüglich der Zukunft finden keinen Eingang in die Überlegungen.

Das Keynesianischen Fixlohnmodell (nach Rotschild) übernimmt eine Vielzahl der (durchaus streitbaren) neoklassischen Annahmen (Gleichgewicht auf Geld- und Gütermärkten), trotzdem führt es am Ende zu völlig anderen Schlußfolgerungen als das Gleichgewichtsmodell der Neoklassik.

Deutlich mehr Einflußgrößen werden berücksichtigt. Die Folgen aus den Veränderungen dieser Faktoren werden in einem komplexeren Modell beschrieben.

Empirische Erhebungen der letzten Jahrzehnte sowie auch persönliche Beobachtungen und Erfahrungen lassen den Keynesianischen Ansatz (so unvollständig er auch bis hierhin noch ist) in meinen Augen sehr viel realitätsnaher erscheinen.

## Literaturverzeichnis

---

Dichtl, Erwin [Hrsg.]; Issing, Otmar, [Hrsg.] (1994): Vahlens Großes Wirtschaftslexikon, 2. Überarbeitete und erweiterte Auflage, Verlag Franz Vahlen GmbH, München 1994. Deutscher Taschenbuchverlag GmbH & Co KG, München. Redaktionelle Verantwortung:  
Verlag C. H. Beck, München.

Kromphardt, Jürgen (1987): Arbeitslosigkeit und Inflation, hrsg. von Vandenhoeck und Ruprecht  
Göttingen, Zürich 1987.

Kromphardt, Jürgen (1998): Grundlagen der Makroökonomie, WiSo Kurzlehrbücher, Reihe Volkswirtschaft, hrsg. von Verlag Franz Vahlen, München 1998.

Rothschild, Kurt W. (1988): Theorien der Arbeitslosigkeit - Einführung, hrsg. von R. Oldenbourg  
Verlag GmbH, München, Wien 1998.