

DISKUSSIONSBEITRÄGE  
DISCUSSION PAPERS

**Die Problematik der Lohnnebenkosten  
im internationalen Wettbewerb**

von

Wolfgang Scherf

33/94

INSTITUT FÜR FINANZWISSENSCHAFT DER  
ALBERT-LUDWIGS-UNIVERSITÄT FREIBURG IM BREISGAU

Prof. Dr. A. Oberhauser  
Europaplatz 1  
79098 Freiburg i. Br.

Prof. Dr. H.-H. Francke  
Maximilianstraße 15  
79110 Freiburg i. Br.

Prof. Dr. W. Ehrlicher  
Beethovenstraße 23  
79110 Freiburg i. Br.

# Die Problematik der Lohnnebenkosten im internationalen Wettbewerb

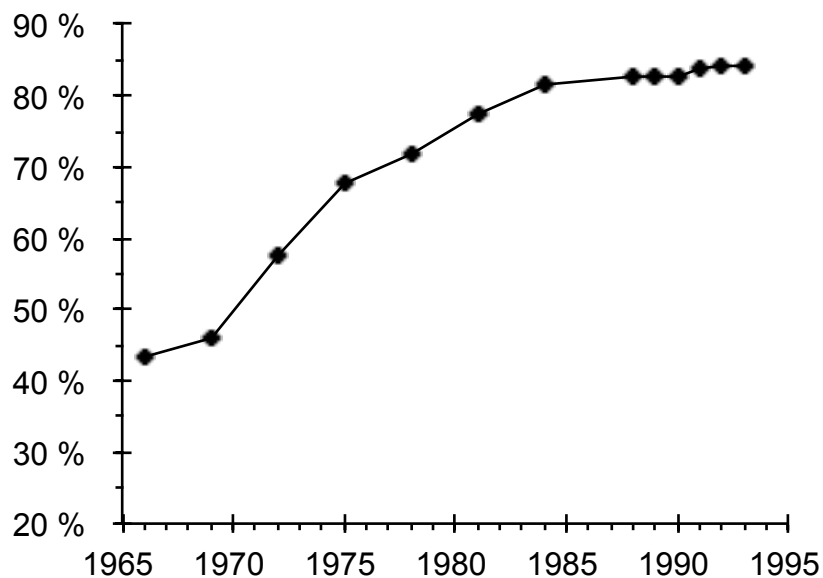
von

Wolfgang Scherf

## 1. Die Lohnnebenkosten als Standortfaktor

In der Vergangenheit haben die Lohnnebenkosten (Personalzusatzkosten) in der Bundesrepublik Deutschland deutlich zugenommen. Nach Angaben des Institut der deutschen Wirtschaft ist die Relation zwischen Personalzusatzkosten und dem Entgelt für geleistete Arbeit im produzierenden Gewerbe von 43,4 % im Jahr 1966 auf 84 % im Jahr 1993 angestiegen (Diagramm 1). Vor allem die Vertreter der Wirtschaft fordern immer wieder, der Dynamik bei den Lohnnebenkosten entgegenzuwirken. Diese Position wird nicht zuletzt damit begründet, daß die internationale Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen durch überhöhte Arbeitskosten gefährdet sei.

**Diagramm 1: Personalzusatzkosten im Produzierenden Gewerbe**  
– Anteil am Entgelt für geleistete Arbeit –



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Auch in der aktuellen wirtschaftspolitischen Diskussion über den „Standort Deutschland“<sup>1</sup> spielen die Lohnnebenkosten eine erhebliche Rolle. Aus Unternehmensbefragungen geht hervor, daß unter den Lohnnebenkosten vor allem die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung als ungünstiger Standortfaktor angesehen werden: „An erster Stelle steht auf der Prioritätenskala der Unternehmen eine Reduzierung der Steuerbelastung, dicht gefolgt von einer Begrenzung der Sozialabgaben (24 bzw. 21 % aller Firmenmeldungen)“<sup>2</sup>. Demgegenüber gelten die Löhne selbst offenbar als das geringere Problem, denn mit 11 % der Nennungen rangiert die Forderung nach weniger hohen Löhnen relativ weit hinten auf der Dringlichkeitsliste.

Ein internationaler Vergleich der Arbeitskosten auf DM-Basis in der Verarbeitenden Industrie<sup>3</sup> belegt, daß die Personalzusatzkosten in Deutschland ein besonderes Problem darstellen (Diagramm 2). Im Jahr 1992 hatte Westdeutschland das weitaus höchste Arbeitskostenniveau aller Industrieländer; hauptsächlich aufgrund seines mit Abstand höchsten Personalzusatzkostenniveaus. Zur Gruppe der Hochlohnländer gehören auch die Schweiz und Norwegen, die Westdeutschland bei den Direktentgelten sogar übertreffen, bei den Zusatzkosten jedoch deutlich niedriger liegen. Dänemark hat zwar die höchsten Stundenlöhne, steht aber bei den Gesamtarbeitskosten erst auf dem achten Platz, weil die soziale Sicherung überwiegend über das Steuersystem finanziert wird. Internationale Arbeitskostenvergleiche sind daher mit Vorsicht zu interpretieren. Auch die Steuerfinanzierung sozialer Leistungen kann die Unternehmen kostenmäßig belasten, d.h. ihre Wettbewerbsposition ist nicht ohne weiteres günstiger einzustufen.

Japan hat im letzten Jahrzehnt Anschluß an die europäischen Industrieländer gefunden. Infolge rasch steigender Arbeitskosten und einer kräftigen Yen-Aufwertung muß auch Japan inzwischen als Hochlohnland gelten, zumindest bei den Direktlöhnen, die das westdeutsche Niveau er-

---

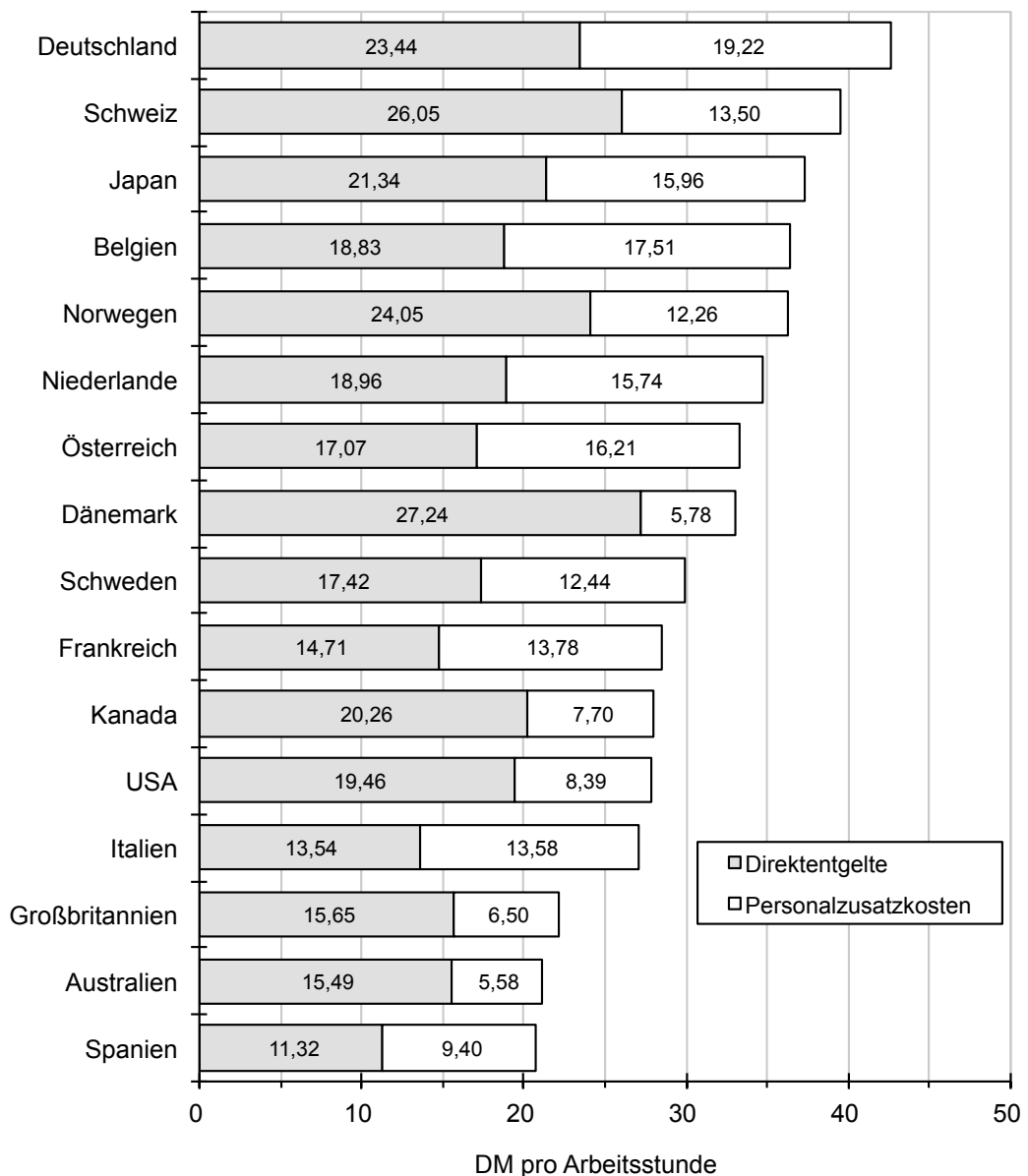
<sup>1</sup> Vgl. zur neueren Standortdebatte z.B. M. Heise, Die deutsche Wirtschaft im internationalen Standortwettbewerb, Wirtschaftsdienst 1993/VII, S. 348-355; E. Kantzenbach, Der Wirtschaftsstandort Deutschland im internationalen Wettbewerb, Wirtschaftsdienst 1993/XII, S. 625-632; A. Heise, Haben wir ein Wechselkursproblem?, Wirtschaftsdienst 1994/I, S. 30-34; Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahreshgutachten 1993/94, S. 163-177.

<sup>2</sup> G. Nerb, Der Standort Westdeutschland im Urteil der Unternehmen, Ifo Schnelldienst 8/92.

<sup>3</sup> Vgl. H. Salowsky, Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich 1970-1992, iW-trends 2/93, S. 67-80. Vgl. zur Lohnstückkostenentwicklung auch H. P. Fröhlich

reicht haben. Die Personalzusatzkosten liegen allerdings im internationalen Vergleich immer noch sehr niedrig. Darüber hinaus hat sich das japanische Entlohnungssystem mit den gewinnabhängigen Bonuszahlungen in der letzten Rezession erneut als Stabilitätsfaktor und damit als Wettbewerbsvorteil erwiesen.

**Diagramm 2: Arbeitskosten in der Verarbeitenden Industrie 1993**



Quelle: C. Schröder, Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich 1970-1993, iW-trends 2/94.

Bei der Interpretation der Arbeitskostenstatistiken ist zu beachten, daß die nationalen Bewegungen der Löhne und Lohnnebenkosten durch Wechselkursverschiebungen überlagert werden. „Auf Nationalwährungsbasis gerechnet, lag die westdeutsche Arbeitskostendynamik in den achtziger Jahren im Mittelfeld der Industrieländer. Die Aufwertung der D-Mark fiel jedoch in den meisten Fällen weitaus kräftiger aus, als es der relative Arbeitskostenvorteil gerechtfertigt hätte“<sup>4</sup>. Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft hängt also in starkem Maße von der Wechselkursentwicklung ab, die nicht allein durch die relative Kosten- und Preisentwicklung bestimmt wird. So hat die Geldpolitik der Deutschen Bundesbank in den zurückliegenden Jahren für ein vergleichsweise hohes Zinsniveau gesorgt, d.h. die Veränderungen der Wettbewerbspositionen waren auch monetär bedingt. Wenn es um die Bedeutung der Personalzusatzkosten für den Standort Deutschland geht, sollte man infolgedessen stets beachten, daß damit nur ein Bestimmungsfaktor der internationalen Wettbewerbsfähigkeit angesprochen ist.

Das Grundproblem der Lohnnebenkosten besteht darin, daß sie *ceteris paribus* den Einsatz des Produktionsfaktors Arbeit verteuern und damit die Kosten-Erlös-Relation der Unternehmen verschlechtern. Im Zentrum der weiteren Überlegungen steht die Frage, ob von diesem Primäreffekt nachteilige Folgewirkungen auf die gesamtwirtschaftlich wichtigsten Zielgrößen – Vollbeschäftigung und Preisniveaustabilität – ausgehen. Dabei muß den außenwirtschaftlichen Aspekten angesichts der ausgeprägten internationalen Verflechtung der deutschen Wirtschaft besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Der Einfluß der Personalzusatzkosten ist mithin im Kontext einer offenen, in starkem Maße auf die Weltmärkte orientierten Volkswirtschaft zu diskutieren. Zuvor soll jedoch im Sinne einer Konkretisierung der Fragestellung auf die verschiedenen Arten der Lohnnebenkosten eingegangen werden.

## **2. Arten der Lohnnebenkosten**

Die gesamten Arbeitskosten der Unternehmen bestehen aus dem Entgelt für geleistete Arbeit und den Lohnnebenkosten. Letztere stellen keine einheitliche Kostenart dar, sondern umfassen sehr unterschiedliche Elemente. In der Literatur werden sie üblicherweise nach dem „Verursacher-

---

<sup>4</sup> H. Salowsky, Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich 1970-1992, *iW-trends* 2/93, S. 70.

prinzip“ gegliedert. Danach lassen sich 3 Gruppen von Personalzusatzkosten unterscheiden: (1) Gesetzliche, (2) tarifliche und (3) betriebliche Personalzusatzkosten<sup>5</sup>.

**Tabelle 1: Personalzusatzkosten im Produzierenden Gewerbe 1993**

	Anteil an den Personalzusatzkosten in %	Anteil am Entgelt für geleistete Arbeit in %
Gesetzliche Personalzusatzkosten	44,5	37,4
• Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber	29,0	24,4
• Bezahlte Feiertage und sonstige Ausfallzeiten	6,4	5,4
• Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	6,1	5,1
• Sonstige gesetzliche Personalzusatzkosten	3,0	2,5
Tarifliche und betriebliche Personalzusatzkosten	55,5	46,6
• Urlaub einschließlich Urlaubsgeld	24,5	20,6
• Sonderzahlungen (13. Monatsgehalt etc.)	11,7	9,8
• Betriebliche Altersversorgung	10,5	8,8
• Vermögensbildung	1,5	1,3
• Sonstige Personalzusatzkosten	7,3	6,1
Personalzusatzkosten insgesamt	100,0	84,0

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Eigene Berechnungen.

Gesetzliche Lohnnebenkosten werden durch staatliche Regelungen erzwungen. Im produzierenden Gewerbe betrug der Anteil der gesetzlichen an den gesamten Personalzusatzkosten im Jahr 1993 44,5 %. Das Institut der deutschen Wirtschaft gliedert diese Kosten in:

<input type="checkbox"/> Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber	Anteil 65,2 %
<input type="checkbox"/> Bezahlte Feiertage und sonstige Ausfallzeiten	Anteil 14,4 %
<input type="checkbox"/> Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	Anteil 13,6 %
<input type="checkbox"/> Sonstige gesetzliche Personalzusatzkosten	Anteil 6,7 %

<sup>5</sup> Vgl. zum folgenden E. Hamer/W. Schierbaum, Personalzusatzkosten – der unsichtbare Lohn, Bonn 1991.

Die jeweiligen Anteilswerte sollen die Struktur der gesetzlichen Nebenkosten verdeutlichen und beziehen sich daher auf deren Gesamtvolumen.

Die Sozialversicherung dient der Absicherung ökonomischer Risiken der Arbeitnehmer und ihrer Familien bei Krankheit, Unfall, Alter und Arbeitslosigkeit. Mit 65,2 % im Jahr 1993 haben die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung den mit Abstand größten Anteil an den gesetzlichen Lohnnebenkosten. Nach dem Lohnfortzahlungsgesetz besteht ein Anspruch der Arbeitnehmer auf Fortzahlung ihres Lohns, wenn die Arbeit wegen gesetzlicher Feiertage (ca. 12 pro Jahr) ausgefallen ist. Auch im Falle von Krankheit steht den Arbeitnehmern nach dem Lohnfortzahlungsgesetz mindestens bis zu 6 Wochen Lohn zu. Weitere Lohnfortzahlungen sind für ca. 60 % der Arbeitnehmer per Tarifvertrag geregelt. Die sonstigen gesetzlichen Personalzusatzkosten umfassen vor allem die Bereiche Mutterschutz, Kündigungsschutz, bezahlte Freistellungen, Arbeitssicherheit, Betriebsverfassungsrecht und Schwerbehindertengesetz.

Zu den gesetzlichen Lohnnebenkosten werden teilweise auch die „Kosten der Bürokratieüberwälzung“ gerechnet. Sie entstehen dadurch, daß der Staat den Betrieben im Sozialrecht personalbürokratische Pflichten auferlegt, die über den Direktaufwand durch Sozialvorschriften hinausgehen (Statistiken, Kontrollmeldungen etc.). Darüber hinaus könnte man den gesetzlichen Mindesturlaub von zur Zeit 18 Werktagen, der voll bezahlt werden muß, zu den gesetzlichen Personalzusatzkosten zählen.

Die tariflichen Personalzusatzkosten umfassen alle Aufwendungen der Betriebe, die auch ohne geleistete Arbeit je nach den Regelungen der geltenden Tarifverträge fällig werden. Es handelt sich dabei z.B. um den (über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden) Tarifurlaub, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Arbeitgeberanteil zu vermögenswirksamen Leistungen. Betriebliche Personalzusatzkosten beruhen auf freiwilligen Leistungen, die „aus dem persönlichen Zusammengehörigkeitsverhältnis zwischen Unternehmer und Mitarbeitern entstehen und gehalten werden“<sup>6</sup>.

Das Institut der deutschen Wirtschaft zieht tarifliche und betriebliche Nebenkosten zusammen und ermittelt für das Jahr 1993 im produzierenden Gewerbe einen Anteil an den gesamten Personalzusatzkosten in Höhe

---

<sup>6</sup> E. Hamer / W. Schierbaum, Personalzusatzkosten – der unsichtbare Lohn, Bonn 1991, S. 27.

von 55,5 %. Im einzelnen werden folgende Kategorien – mit den jeweiligen Anteilen an der Summe der tariflichen und betrieblichen Nebenkosten – unterschieden:

<input type="checkbox"/> Urlaub einschließlich Urlaubsgeld	Anteil	44,2 %
<input type="checkbox"/> Sonderzahlungen: Gratifikationen, 13. Monatsgehalt etc.	Anteil	21,0 %
<input type="checkbox"/> Betriebliche Altersversorgung	Anteil	18,9 %
<input type="checkbox"/> Vermögenswirksame Leistungen	Anteil	2,8 %
<input type="checkbox"/> Sonstige Personalzusatzkosten	Anteil	13,1 %

Angesichts der Vielfalt der Lohnnebenkosten ist es kaum möglich, alle Arten im Rahmen einer theoretischen Analyse zu berücksichtigen. Auch eignen sich die verwendeten Abgrenzungen nicht besonders für diesen Zweck. Vielmehr empfiehlt sich im Hinblick auf die Ableitung ökonomischer Wirkungen eine andere Einteilung der Lohnnebenkosten:

- Die erste Gruppe bilden die Lohnnebenkosten, die im weiteren Sinne als Entgelt für geleistete Arbeit angesehen werden müssen. Sie fließen den Beschäftigten unmittelbar als Einkommen zu, sind also Teil der Löhne und Gehälter und werden von den Arbeitnehmern auch entsprechend verwendet. Dazu rechnen auf jeden Fall die bezahlten Feiertage, die Urlaubsvergütung und die Sonderzahlungen. Diese Kosten summieren sich im produzierenden Gewerbe 1993 zu 42,6 % der gesamten Personalzusatzkosten.
- Die zweite Gruppe umfaßt die Lohnnebenkosten, die zwar den einzelnen Arbeitnehmern zuzurechnen sind, aber deren verfügbares Einkommen nicht unmittelbar berühren. Dies betrifft zunächst die quantitativ wichtigste Kostenkategorie, die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Hinzu kommen betriebliche Altersversorgung und vermögenswirksame Leistungen. Auch die Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall lassen sich hier einordnen, weil sie nicht Teil des normalen Einkommens sind, sondern krankheitsbedingt ausfallendes Arbeitseinkommen ersetzen. Zusammengerechnet ergibt dies 45,6 % der Personalzusatzkosten im produzierenden Gewerbe 1993.

Nimmt man die beiden Hauptgruppen in der genannten Abgrenzung zusammen, so fallen schon annähernd 90 % der Lohnnebenkosten darunter. Da auch in den sonstigen Personalzusatzkosten analog zurechenbar



re Elemente enthalten sind, dürfte die hier verwendete Gliederung fast alle relevanten Kostenelemente abdecken.

Damit bietet sich nun die Möglichkeit, das Thema genauer einzugrenzen. Lohnnebenkosten im engeren Sinne sind nämlich nur in der zweiten Gruppe enthalten, während die erste Gruppe Positionen umfaßt, die sich kaum von den normalen Löhnen und Gehältern unterscheiden. Wenn die Tarifparteien z.B. Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnausgleich vereinbaren, ist es von untergeordneter Bedeutung, ob diese als Wochenarbeitszeitverkürzung oder in Form eines längeren Urlaubs erfolgen. Wochenarbeitszeitverkürzungen schlagen sich aber in einem Anstieg der Stundenlöhne für „geleistete Arbeit“ nieder, während der längere Urlaub das Entgelt für „nicht geleistete Arbeit“ und damit die Lohnnebenkosten erhöht – eine offenkundig willkürliche Abgrenzung. Genauso unerheblich ist, um ein zweites Beispiel zu nennen, die Differenzierung zwischen normalen Löhnen und dem 13. Monatsgehalt.

Lohnnebenkosten, die im weiteren Sinne als Arbeitseinkommen anzusehen sind, werden im folgenden ausgeklammert. Das heißt nicht, daß solche Kosten keine ökonomischen Probleme verursachen, doch betreffen diese nach Auffassung des Verfassers im Kern nicht die Personalzusatzkosten, sondern die Direktentlohnung. Berücksichtigt man des weiteren, daß von den Lohnnebenkosten im engeren Sinne fast zwei Drittel auf die Sozialversicherungsbeiträge entfallen, so erscheint eine Konzentration auf diese Komponente vertretbar, d.h. die Problematik der Lohnnebenkosten soll am Beispiel einer Anhebung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung diskutiert werden. Die Arbeitgeberbeiträge waren seit 1980 Hauptursache der Personalzusatzkostendynamik<sup>7</sup>: Der Beitragssatz ist in dieser Zeit von 16,2 % auf 19,95 % am 1.1.1994 gestiegen.

### **3. Gesamtwirtschaftliche Wirkungen der Lohnnebenkosten**

Es dürfte weitgehende Übereinstimmung darüber herrschen, daß ein Anstieg der Lohnnebenkosten nur dann zu einer Verletzung der gesamtwirtschaftlichen Stabilitätsziele führt, wenn dieser Anstieg nicht durch einen entsprechenden Produktivitätszuwachs kompensiert werden kann. Die Personalzusatzkosten stehen damit in direkter Konkurrenz zu den Löhnen: Bei konstantem Anteil der Lohnnebenkosten können die Nominal-

---

<sup>7</sup> Vgl. E. Hemmer, Personalzusatzkosten in der westdeutschen Wirtschaft, iW-trends 1/94, S. 56/57.

und Reallöhne ohne Beeinträchtigung der Preisniveaustabilität und des Beschäftigungsniveaus im Umfang des Produktivitätsfortschritts steigen<sup>8</sup>. Wenn die Lohnnebenkosten dagegen prozentual zunehmen, führen sie in Verbindung mit produktivitätsbezogenen Lohnerhöhungen zu einem Anstieg der Arbeitskosten pro Stück.

Theoretisch könnte dieser Effekt durch ein Zurückbleiben der Nominallohnerhöhungen hinter der Zuwachsrate der Arbeitsproduktivität kompensiert werden. Dies würde auf eine „kostenniveauneutrale Lohnpolitik“ hinauslaufen, wie sie der deutsche Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung immer wieder empfohlen hat<sup>9</sup>. In der Realität kann mit einem entsprechenden Verhalten der Gewerkschaften jedoch kaum gerechnet werden. Daher sind die Wirkungen der Personalzusatzkosten zweckmäßigerweise unter der Voraussetzung zu analysieren, daß sie die Arbeitskosten pro Stück effektiv erhöhen.

Die Unternehmen haben unterschiedliche Möglichkeiten der Anpassung an wachsende Lohnnebenkosten:

- ❑ Sie können auf die Verteuerung des Produktionsfaktors Arbeit mit verstärkten Rationalisierungsinvestitionen reagieren. Aufgrund der daraus resultierenden Freisetzungseffekte wird mit einer Zunahme der Arbeitslosigkeit gerechnet (Rationalisierungsdruckargument).
- ❑ Die Unternehmen können auch aufgrund der wachsenden Belastung am „Standort Deutschland“ eine Verlagerung von Produktionsstätten in andere Länder in Erwägung ziehen. Dies wäre ebenfalls mit einem unerwünschten Abbau inländischer Arbeitsplätze verbunden.
- ❑ Schließlich besteht die Möglichkeit, dem Kostendruck durch Überwälzung auf die Nachfrager zu entgehen. Soweit Preiserhöhungen am Markt durchgesetzt werden können, reduziert sich die Gefahr eines kostenbedingten Rückgangs von Produktion und Beschäftigung.

Der Übergang zu kapitalintensiveren Produktionsmethoden im Sinne des Rationalisierungsdruckarguments benötigt ebenso Zeit wie die Verlagerung der Produktion in das Ausland. Infolgedessen dürfte der Versuch, die Kostensteigerungen in den Absatzpreisen weiterzugeben, zumindest

---

<sup>8</sup> Strenggenommen gilt dies nur bei konstanter Verwendungsstruktur des Sozialprodukts und gegebenem Sparverhalten. Von derartigen Modifikationen wird aus Vereinfachungsgründen abgesehen.

<sup>9</sup> Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten, Stabiles Geld - Stetiges Wachstum, Bonn 1964, Z. 248.

kurzfristig die dominierende Form der Anpassung sein. Die arbeitskosten-induzierten Überwälzungsprozesse bilden daher den Ausgangspunkt der Analyse der gesamtwirtschaftlichen Wirkungen wachsender Lohnnebenkosten.

#### **a. Makroökonomische Überwälzungsprozesse<sup>10</sup>**

„Aus der Sicht der Arbeitgeber gehören alle Personalzusatzkosten eindeutig zu den Lohnkosten, denn diese Kosten gehen in die Preiskalkulation ein und bestimmen mit über die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens“<sup>11</sup>. Betrachten wir das Problem am Beispiel einer Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, die in Deutschland auf der Grundlage der Bruttolöhne erhoben werden. Die Folge ist zunächst einmal ein Anstieg der Arbeitskosten pro Stück, den die Unternehmen durch eine Anhebung der Absatzpreise kompensieren wollen. Voraussetzung für eine vollständige Überwälzung der Kostensteigerungen wäre ein kostenparalleler Zuwachs der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage, der Preissteigerungen ohne Mengeneinbußen ermöglichen würde. Betrachtet man die verschiedenen Nachfragekomponenten, so erscheint eine derartige Entwicklung nicht ausgeschlossen, aber es müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die zusätzlichen Beitragseinnahmen der Sozialversicherung dürfen nicht zum Abbau eines eventuell vorhandenen Budgetdefizits verwendet werden, sondern müssen der Finanzierung zusätzlicher Leistungen dienen.
- Die Finanzierbarkeit der Preissteigerungen muß durch ein elastisches Geldangebot monetär gesichert sein. Dies impliziert auch ein tendenziell konstantes Zinsniveau.
- Die Gefahr einer außenwirtschaftlichen Beeinträchtigung der Überwälzungsmöglichkeiten muß durch flexible Wechselkurse minimiert werden.

Die erste Annahme läuft darauf hinaus, daß die Beitragssteigerungen – in Form von Sach- oder Geldleistungen – nachfragewirksam werden. Bei-

---

<sup>10</sup> Vgl. dazu W. Scherf, Beschäftigungspolitische Aspekte einer Reform der Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung, Finanzarchiv, N.F., Band 45, Heft 2, 1987, S. 286 ff. Die Überlegungen zur Überwälzung steigender Arbeitgeberbeiträge gelten weitgehend analog für den allgemeinen Fall wachsender Arbeitskosten.

<sup>11</sup> J. Eekhoff, Die Bedeutung der Personalzusatzkosten, Wirtschaftsdienst 1993/VIII, S. 404.

spielsweise führen höhere Transferzahlungen zu einem Anstieg des Konsums der Transfereinkommensempfänger. Bereits unter der Voraussetzung, daß die Konsumquote der Transfereinkommensempfänger (Rentner, Arbeitslose) der Konsumquote der Arbeitnehmer entspricht, würde der Nichtunternehmerkonsum insgesamt weitgehend arbeitskostenproportional zunehmen. Dieser Fall entspricht bezogen auf die Kosten- und Nachfrageeffekte in etwa einer Nominallohnerhöhung über den Produktivitätsfortschritt hinaus. Bei überdurchschnittlicher Konsumquote der Transfereinkommensempfänger steigt der Nichtunternehmerkonsum sogar überproportional, d.h. die Überwälzungsmöglichkeiten sind dann im Vergleich zu einer Lohnerhöhung sogar günstiger einzustufen.

Die Unternehmerhaushalte dürften ihre Konsumpläne weniger am laufenden Einkommen als an einem mittelfristigen Einkommensdurchschnitt ausrichten (permanente Einkommenshypothese). Folglich werden sie ihre realen Konsumausgaben trotz der Kostensteigerungen weitgehend aufrechterhalten. Insgesamt ist daher von einer Wachstumsrate der nominalen Konsumgüternachfrage auszugehen, die der Wachstumsrate der Arbeitskosten tendenziell entspricht.

Wenn der private Konsum arbeitskostenproportional zunimmt, ist kaum damit zu rechnen, daß die Unternehmen ihre reale Investitionsgüternachfrage einschränken. Ein Investitionsrückgang könnte höchstens infolge steigender Zinsen zustande kommen. Damit kommt die zweite Voraussetzung ins Spiel: Das Geldangebot – im Sinne des Produkts aus Geldmenge und Umlaufgeschwindigkeit – muß elastisch genug sein, um die Erhöhung der Geld- und Kreditnachfrage, die mit der inflationären Kosten- und Nachfrageentwicklung verbunden ist, ohne Zinsanstieg befriedigen zu können. Ist diese Voraussetzung erfüllt, so dürfte die Überwälzung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung jedenfalls kaum an einer unzureichenden inländischen Nachfrage scheitern.

Allerdings reduziert der Preisanstieg im Inland *ceteris paribus* die Wettbewerbsfähigkeit der Inlandsprodukte auf den Weltmärkten. Bei festen Wechselkursen beeinträchtigt eine relativ hohe inländische Inflationsrate die Exporte und macht die Importe attraktiver. Unter der Voraussetzung einer normalen Reaktion verschlechtert sich der Leistungsbilanzsaldo, d.h. der Überwälzungsspielraum sinkt infolge eines Rückgangs der realen Netto-Auslandsnachfrage. Die Unternehmen müssen in diesem Fall entweder ihre Absatzpreise und damit ihre Gewinnspanne reduzieren, oder

Mengeneinbußen hinnehmen, die mit Produktions- und Beschäftigungsverlusten im Inland verbunden sind.

Eine erste Begründung für die möglicherweise negativen Konsequenzen hoher Lohnnebenkosten auf den „Standort Deutschland“ ist damit gefunden. Sie basiert jedoch in starkem Maße auf der Annahme fester Wechselkurse. Bei flexiblen Wechselkursen können Unterschiede in den nationalen Inflationsraten im Prinzip durch entgegengerichtete Wechselkursanpassungen kompensiert werden. Im Falle einer Beschleunigung der Inlandsinflation hätten die skizzierten Export- und Importeffekte eine steigende Nachfrage nach Devisen und damit eine Abwertung der Inlandswährung zur Folge, so daß die Wettbewerbsfähigkeit der inländischen Unternehmen per saldo kaum beeinträchtigt würde.

Aus diesen Überlegungen folgt auch, daß die Absicht, eine europäische Währungsunion einzuführen, das Problem der international unterschiedlichen Lohnnebenkosten verschärfen wird. Solange die Währungsunion nicht durch eine echte Wirtschafts- und Sozialunion ergänzt wird, müssen Länder, die ihre sozialen Sicherungssysteme ausbauen und dabei kostenwirksame Finanzierungsinstrumente einsetzen, im internationalen Wettbewerb zurückfallen. Natürlich kann dies auch eine wünschenswerte Bremse gegen überzogene und falsch finanzierte Sozialleistungen sein. Die Bundesrepublik Deutschland wird aber beispielsweise wegen der absehbaren Verschlechterung der Altersstruktur in Zukunft mehr oder weniger zwangsläufig die Sozialversicherungsbeiträge anheben müssen – in einer europäischen Währungsunion ein klarer Standortnachteil.

Flexible Wechselkurse schützen allerdings nicht immer vor den Folgen einer beitrags- und kosteninduzierten Inflation für Produktion und Beschäftigung im Inland. Bei begrenzter Elastizität des Geldangebots besteht nämlich nicht nur die Gefahr einer zinsbedingten Verdrängung privater Investitionen (crowding out), die schon für sich genommen eine Vollüberwälzung der Arbeitgeberbeiträge verhindern kann. Hinzu kommt möglicherweise eine Beeinträchtigung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit, denn von steigenden Inlandszinsen geht eine Tendenz zu vermehrten Netto-Kapitalimporten aus, welche die Nachfrage nach Inlandswährung erhöhen und damit eine Aufwertung bewirken. Trotz flexibler Wechselkurse kommt es dann wahrscheinlich zu einer Verschlechterung der Leistungsbilanz, die zusammen mit der rückläufigen Investitionsgü-

ternachfrage eine Verminderung von Inlandsproduktion und -beschäftigung verursacht.

Dem könnte man entgegenhalten, daß mit einer restriktiven Geldpolitik bei geringen „unvermeidlichen“ Preissteigerungen nicht zu rechnen ist. Anpassungen der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung lagen in der Vergangenheit immer unter einem Prozent pro Jahr, so daß ihr unmittelbarer Einfluß auf das Preisniveau gering zu veranschlagen ist. Allerdings führen Beitragsanhebungen möglicherweise zu höheren Lohnabschlüssen und damit zu einer Verstärkung der beitragsbedingten Preissteigerungen. Die Gewerkschaften versuchen im allgemeinen, durch Nominallohnerhöhungen nicht nur eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivitätsfortschritt, sondern darüber hinaus noch einen Ausgleich für erwartete oder eingetretene Preissteigerungen zu realisieren (Inflationsausgleich). Infolgedessen besteht die Gefahr, daß der für sich genommen kleine Preiseffekt der Beitragsanhebung eine beitragsinduzierte Lohn-Preis-Spirale in Gang setzt bzw. daran mitwirkt und auf diese Weise eine restriktive Geldpolitik provoziert.

Insgesamt kann man festhalten, daß die Überwälzbarkeit der Lohnnebenkosten darüber entscheidet, ob sie zu einem negativen Standortfaktor werden oder nicht. Bei nachfragewirksamer Mittelverwendung, elastischem Geldangebot und flexiblen Wechselkursen ist eine Verminderung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit unwahrscheinlich. Liegen diese Voraussetzungen aber nicht vor, so muß mit Produktions- und Beschäftigungsverlusten gerechnet werden. Sie gehen darauf zurück, daß einem Anstieg der Lohnnebenkosten kein paralleler Nachfragezuwachs mehr gegenübersteht. Die Folge ist eine stabilitätspolitisch besonders unerwünschte Tendenz zur Stagflation, d.h. die Lohnnebenkosten können sich nicht nur im Hinblick auf ihre Preis-, sondern auch im Hinblick auf ihre Beschäftigungseffekte als problematisch erweisen.

Es sei abschließend darauf hingewiesen, daß die Überlegungen zur Überwälzung steigender Lohnnebenkosten nur für eine „repräsentative Firma“ gelten. Zwischen den Unternehmen und Branchen bestehen durchaus ins Gewicht fallende Unterschiede bei der Personalzusatzkostenquote<sup>12</sup>. Auch wenn im Durchschnitt eine Überwälzung möglich ist,

---

<sup>12</sup> Beispielsweise variiert die Personalzusatzkostenquote im Dienstleistungssektor 1993 nach Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft zwischen 69,6 % für den Großhandel und 102,7 % für das Versicherungsgewerbe – bei einem Durchschnittswert von 83,7 %.

kann es sein, daß den Unternehmen, die einen besonders hohen Zusatzkostenanteil aufweisen, nur eine Teilüberwälzung gelingt, während unterdurchschnittlich belastete Unternehmen ihre relative Wettbewerbsposition verbessern können.

## **b. Weitere Ausweichreaktionen**

Eingangs wurde bereits erwähnt, daß die Unternehmen auf einen Anstieg der Lohnnebenkosten möglicherweise mit verstärkten Rationalisierungsbemühungen oder mit Produktionsverlagerungen ins Ausland reagieren. Beides ist aber solange unwahrscheinlich, wie die Zusatzkosten ohne Mengeneinbußen auf die Nachfrager überwälzt werden können. Infolgedessen sind diese Ausweichreaktionen nicht als primäre Anpassungsformen anzusehen, sondern sie haben eher den Charakter von Folgewirkungen partiell gescheiterter Überwälzungsversuche. Die daraus resultierende Frage lautet: Werden die bereits abgeleiteten ungünstigen Wirkungen wachsender Personalzusatzkosten infolge einer Substitution teurer inländischer Arbeitskräfte durch Kapital oder durch billigere Arbeitskräfte im Ausland verstärkt?

Betrachten wir zunächst das „Rationalisierungsdruckargument“, dessen gesamtwirtschaftliche Bedeutung weit überschätzt wird. Danach reagieren die Unternehmen auf eine Änderung des Faktorpreisverhältnisses, indem sie den teurer gewordenen Produktionsfaktor solange durch den billigeren ersetzen, bis eine neue Minimalkostenkombination erreicht wird. Dieses Entscheidungskalkül mag mikroökonomisch durchaus plausibel sein, erweist sich jedoch aus makroökonomischer Sicht als problematisch. Wachsende Arbeitskosten verstärken nämlich nur dann die Attraktivität zusätzlicher Rationalisierungsinvestitionen, wenn die Preise alternativ einsetzbarer Investitionsgüter von der Arbeitskostenentwicklung nicht berührt werden.

Diese Voraussetzung ist bei allgemein steigenden Arbeitskosten nicht gegeben. Die auf die Nutzungsdauer verteilten Kosten eines zusätzlichen Kapitaleinsatzes werden bestimmt durch das laufende Investitionsgüterpreisniveau und den Zinssatz<sup>13</sup>. Diese beiden Größen hängen auch von den durchschnittlichen Arbeitskosten ab:

---

<sup>13</sup> Vgl. J. Kromphardt, Kosten- und Preisanpassungsverhalten der Unternehmer und Einkommensverteilung, Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Bd. 124, 1968, S. 537.

- Die Unternehmen im Investitionsgütersektor werden wachsende Lohnnebenkosten – wie die anderen Unternehmen auch – zum Anlaß für Preissteigerungen nehmen. Da man generell und besonders im Investitionsgütersektor von einer stark kostenorientierten Preisbildung ausgehen muß<sup>14</sup>, dürfte sich der Anstieg der Investitionsgüterpreise im Rahmen des allgemeinen Preisanstiegs bewegen. Bei elastischem Geldangebot und konstantem Zins können die höheren Preise nachfrageseitig realisiert werden. Das Faktorpreisverhältnis bleibt in diesem Fall weitgehend konstant, weil der Anstieg der Arbeitskosten durch einen parallelen Anstieg der Kapitalkosten tendenziell ausgeglichen wird.
- Wenn die Geldpolitik restriktive Maßnahmen zur Bekämpfung der kosteninduzierten Preissteigerungen ergreift, verteuert sich der Kapitaleinsatz auch von dieser Seite her. Bei arbeitskostenproportional steigenden Investitionsgüterpreisen führt ein monetär bedingter Zinsanstieg sogar zu einer Verschiebung des Faktorpreisverhältnisses zu Lasten des Produktionsfaktors Kapital – genau das Gegenteil der Wirkung, die im Rationalisierungsdruckargument behauptet wird.

Aus diesen Überlegungen folgt, daß überwälzbare Lohnnebenkosten keinen nennenswerten Anreiz zur Faktorsubstitution ausüben, weil das Faktorpreisverhältnis annähernd konstant bleibt. Nicht oder nur zum Teil überwälzbare Lohnnebenkosten dämpfen zwar die Investitionsbereitschaft im allgemeinen, begünstigen aber keineswegs die Rationalisierungskomponente, da die höheren Zinsen den Kapitaleinsatz benachteiligen. Das Rationalisierungsdruckargument kann also aufgrund der gesamtwirtschaftlichen Interdependenz der Faktorpreise nicht überzeugen<sup>15</sup>. Daher ergeben sich von dieser Seite her auch kaum zusätzliche beschäftigungspolitische Einwände gegen die Lohnnebenkosten.

Größere Bedeutung dürfte demgegenüber angesichts der Existenz multinationaler Unternehmen und der zunehmenden weltwirtschaftlichen Ver-

---

<sup>14</sup> Dies gilt sowohl für die Preisbildung bei neuen Produkten als auch für die Änderungen bestehender Preise. Vgl. S. Wied-Nebbeling, Das Preisverhalten in der Industrie, Tübingen 1985, S. 46 ff und S. 76 ff.

<sup>15</sup> Diese Auffassung bestätigt eine empirische Untersuchung von H.-P. Basler, der keine Anhaltspunkte für einen Zusammenhang zwischen Lohnkostendruck und Rationalisierung fand. „Es scheint daher eher erfolgversprechend zu sein, den hauptsächlichsten Bestimmungsgrund für die industrielle Rationalisierung im Bereich neuer Technologien zu suchen.“ H.-P. Basler, Lohnentwicklung und Lohnpolitik als Bestimmungsgründe konjunktureller Verläufe und struktureller Verschiebungen, Berlin 1981, S. 102.



flechtung dem Abbau teurer inländischer Arbeitsplätze zugunsten einer billigeren Produktion im (benachbarten) Ausland beizumessen sein. Insbesondere bei festen Wechselkursen und in einer (europäischen) Währungsunion laufen überzogene Lohnnebenkosten dem Beschäftigungsziel zuwider, weil sie die Auslandsproduktion attraktiver machen<sup>16</sup>. Man beachte aber, daß dies strenggenommen nur für den Fall auch in Zukunft wachsender Lohnnebenkosten gilt, denn das bislang erreichte Niveau müßte in den aktuellen Wechselkursen bzw. bei der Umstellung auf eine gemeinsame Währung bereits einkalkuliert sein. Insbesondere vor dem Hintergrund des geplanten Übergangs zur europäischen Währungsunion, aber auch infolge der Tatsache, daß flexible Wechselkurse wegen der internationalen Kapitalbewegungen keine perfekte Abschottung ermöglichen, stellt sich die Frage, wie dem Problem der Beeinträchtigung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit durch die Personalzusatzkosten begegnet werden kann.

#### **4. Möglichkeiten einer Begrenzung des Anstiegs der Lohnnebenkosten**

In der Bundesrepublik Deutschland dürften die Lohnnebenkosten auch in Zukunft steigen. Infolge der demographischen Entwicklung und muß insbesondere bei der gesetzlichen Rentenversicherung mit Beitragserhöhungen gerechnet werden. Außerdem könnten bei der Bundesanstalt für Arbeit aufgrund der schlechten Arbeitsmarktsituation Mehrbelastungen eintreten. Hinzu kommen wahrscheinlich Zusatzkosten durch die Einführung einer Pflegeversicherung, obwohl hier für die Arbeitgeber eine Kompensation vorgesehen ist<sup>17</sup>.

Der anhaltende Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge deutet auf Konstruktionsmängel im sozialen Sicherungssystem. Will man der Dynamik bei diesen Lohnnebenkosten entgegenwirken, so bieten sich grundsätzlich zwei Wege an:

- Man kann versuchen, den Kostenzuwachs ursächlich zu bekämpfen, d.h. die auslösenden Faktoren – die Ausgaben für die soziale Siche-

---

<sup>16</sup> Zwar ist das soziale Sicherungssystem in Deutschland auch ein Faktor, der ökonomisch positiv zu Buche schlägt, z.B. weil im internationalen Vergleich weniger Produktionsausfälle durch Streiks zustande kommen, aber dieser Vorteil darf eben nicht im eigentlichen Wortsinne zu teuer erkaufte werden.

<sup>17</sup> H. Salowsky, Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich 1970-1992, iW-trends 2/93, S. 72.

rung – dürfen in Zukunft nicht mehr überproportional zur gesamtwirtschaftlichen Leistungskraft steigen.

- Darüber hinaus und eher ergänzend besteht die Möglichkeit, notwendige Ausgabenzuwächse anders zu finanzieren als bisher, z.B. indem die indirekte und arbeitskostenwirksame Finanzierung über Arbeitgeberbeiträge (partiell) aufgegeben wird.

Die Sozialpolitik in Deutschland hat derzeit wenigstens ansatzweise den ersten Weg eingeschlagen. Die – sicher noch nicht abgeschlossenen – Reformen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung laufen auf eine Einschränkung der Leistungen und eine Verbesserung der ökonomischen Anreize durch Selbstbeteiligung der Versicherten hinaus. Die Debatte über die Pflegeversicherung ist aber ein Beispiel dafür, daß auch bei einer wichtigen Erweiterung des Sozialleistungssystems oftmals kaum über die Notwendigkeit und zweckmäßige Gestaltung der Leistungen, dafür umso intensiver über alternative Finanzierungsmodelle diskutiert wird.

Anhand der gesetzlichen Rentenversicherung, die in Zukunft wohl mit besonders großen Finanzproblemen zu kämpfen hat, läßt sich beispielhaft zeigen, welche Maßnahmen ergriffen werden könnten, um den Kostenzuwachs zu begrenzen. Auf der Ausgabenseite gilt es, unter Wahrung des Ziels der Aufrechterhaltung der relativen Netto-Einkommensposition der Versicherten im Alter, die Leistungen nur noch im unvermeidlichen Umfang auszuweiten. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung war die Orientierung der durchschnittlichen Rentenerhöhungen an der durchschnittlichen Zuwachsrate der Nettolöhne<sup>18</sup>. Beitrags- und Steuererhöhungen der Arbeitnehmer werden seither bei der Rentendynamisierung voll in Rechnung gestellt. Darüber hinaus könnte man aber eine reale Obergrenze für die Renten vorsehen, denn das soziale Sicherungsziel muß nicht unbesehen auf ein weiterhin steigendes Einkommensniveau bezogen werden.

Ein nicht geringer Teil der Finanzprobleme im Bereich der sozialen Sicherung beruht auf dem Fehlverhalten politischer Entscheidungsträger, die grundsätzlich funktionsfähige Systeme häufig mit sachfremden Aufgaben belasten. So hat die Rentenversicherung eine Reihe von versicherungs-

---

<sup>18</sup> Zusätzlich sollte nach einer aufkommensneutralen Umstellung des Systems die Besteuerung der Renten bei völliger Steuerfreiheit der Beiträge eingeführt werden. Die Rentenstruktur würde dann der Struktur der Nettoeinkommen entsprechen, was heute – entgegen der Zielsetzung des Systems – wegen der bruttolohnbezogenen Rentenbemessung nicht der Fall ist.

fremden, nicht dem Äquivalenzprinzip entsprechenden Leistungen zu erbringen. Der Bund sollte in Zukunft die Eigenständigkeit der Rentenversicherung stärker respektieren und diese Leistungen abbauen oder konsequenterweise in vollem Umfang durch Zuschüsse, also aus Steuermitteln finanzieren. Er darf die Rentenkassen auch nicht mehr als Manövriermasse betrachten, die im Bedarfsfall zur Finanzierung anderer Sparten der Sozialversicherung herangezogen werden kann, wie dies im Zusammenhang mit den Transferzahlungen an die neuen Bundesländer zugunsten der Arbeitslosenversicherung geschehen ist.

Auf der Finanzierungsseite könnte man darüber hinaus daran denken, die Arbeitgeberbeiträge nach einer entsprechenden Aufstockung der Bruttolöhne in Arbeitnehmerbeiträge umzuwandeln und damit abzuschaffen<sup>19</sup>. Dies würde die Arbeitnehmer im Umstellungszeitpunkt nicht belasten, aber sie könnten dann erkennen, wie hoch die Beiträge tatsächlich sind. Allfälligen Forderungen nach einer Verbesserung der Leistungen werden deutliche Grenzen gesetzt, wenn man endlich mit der Illusion aufräumt, daß die Arbeitgeber die Hälfte der Beiträge zu zahlen hätten. Der entscheidende Vorteil hinsichtlich der Lohnnebenkostenentwicklung liegt darin, daß in Zukunft erforderliche Beitragserhöhungen die Arbeitskosten nicht mehr unmittelbar berühren würden.

Diesen Effekt könnte man allerdings auch auf ganz andere Weise erzielen, nämlich durch die eingangs erwähnte Anrechnung auf die Nominallohnsteigerungen. Für die Arbeitnehmer ist es völlig gleich, ob sie bei höheren Nominallöhnen die Beiträge selbst aufzubringen haben, oder ob sie zum Teil auf Lohnerhöhungen verzichten, wenn die Arbeitgeber einen Teil der Beiträge übernehmen. Die Bereitschaft zur Anerkennung der Tatsache, daß die Arbeitnehmer die Sozialleistungen letztlich immer durch Realeinkommens- und Konsumverzicht finanzieren müssen, ist allerdings nicht allzu stark ausgeprägt. Daher dürfte die Umstellung der Rentenfinanzierung auf Arbeitnehmerbeiträge eher zum Ziel führen als die lohnpolitische Kompensation einer Veränderung der Arbeitgeberbeiträge, die der Sachverständigenrat schon vor 30 Jahren empfohlen hat – ohne nennenswerten Erfolg.

---

<sup>19</sup> W. Schreiber hat dies schon in den frühen sechziger Jahren vorgeschlagen. Vgl. W. Schreiber, Schein und Wirklichkeit in der Sozialversicherung, Soziale Sicherheit 12/1962, S. 353-356. In jüngster Zeit wurde der Schreiber-Plan von H. Hax, dem Vorsitzenden des Sachverständigenrates, aufgegriffen. Vgl. J. Eekhoff, Die Bedeutung der Personalzusatzkosten, Wirtschaftsdienst 1993/VIII, S. 408.

Für die Sicherung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft wäre eine Stabilisierung der Personalzusatzkosten sicher hilfreich. Die Wirtschaftspolitik ist vor allem bei den Sozialabgaben aufgefordert, einen weiteren Anstieg zu verhindern, was letztlich nur durch eine Begrenzung des Ausgabenwachstums erreicht werden kann. Dies darf aber nicht den Blick dafür verstellen, daß die Wettbewerbsposition deutscher Unternehmen auf den Weltmärkten nicht nur oder in erster Linie ein Problem der Lohnnebenkosten ist. Faktoren wie Produktqualität, Kundenservice, Lieferpünktlichkeit, nicht zuletzt Innovationskraft und Flexibilität haben entscheidenden Einfluß. Eine herausragende Rolle spielen aber weiterhin die Lohnpolitik und die Wechselkursentwicklung, die spürbar von der Geldpolitik beeinflußt wird.

Zu Pessimismus gibt es in dieser Hinsicht derzeit kaum Anlaß. Die deutliche Verschlechterung der Wettbewerbsposition der deutschen Wirtschaft seit Beginn der neunziger Jahre hat „schon im vergangenen Jahr ihren Höhepunkt erreicht und sich seitdem wieder umgekehrt. Der Kurswechsel in der Lohnpolitik und die erfreulichen Stabilisierungsfortschritte an der ‚Preisfront‘ haben dazu ebenso beigetragen wie die deutliche Entspannung an den europäischen Währungsmärkten“<sup>20</sup>. Ob diese positive Entwicklung anhalten wird, ist jedoch fraglich. Die europäische Währungsunion könnte sich dabei als besonderes Problem erweisen, denn damit entfällt der Wechselkursmechanismus, der Differenzen zwischen den nationalen Inflationsraten wenigstens zum Teil kompensieren und damit eine wichtige Ventilfunktion übernehmen kann<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Deutsche Bundesbank, Reale Wechselkurse als Indikatoren der internationalen Wettbewerbsfähigkeit, Monatsbericht Mai 1994, S. 59.

<sup>21</sup> Eine optimistischere Auffassung vertritt P. Bofinger, Europäische Zentralbank versus Europäisches Währungssystem, Wirtschaftsdienst 1992/IX, S. 461. Da überhöhte Lohnabschlüsse in einer Währungsunion zu einer Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit mit der Folge regionaler Arbeitslosigkeit führen, rechnet er mit einer zurückhaltenderen Lohnpolitik. Die Erfahrungen mit der deutschen Einheit sprechen allerdings gegen diese These.

## Bisher erschienene Beiträge

- 1/90 Hans-Hermann Francke  
Europäische Notenbank und europäische Geldordnung
- 2/90 Dunja Schwander  
Chancen und Risiken der Finanzierung von Investitionen durch die Emission von Konsols
- 3/90 Christina Kruse/Karen Müller-Oestreich  
Verfehltete Ziele - die Ausgabenentwicklung in den USA und in der BR Deutschland in den 80er Jahren
- 4/91 Alois Oberhauser  
The Errors of Nominal Wage Policy
- 5/91 Alois Oberhauser  
The Debt Paradox
- 6/91 Alois Oberhauser  
Anti-cyclical Fiscal Policy Depends on Safeguarding by Wage-Policy
- 7/91 Alois Oberhauser  
The Influence of Changes in the Distribution of Income on the Formation of Interest
- 8/91 Hans-Hermann Francke  
Der deutsch-französische Weg zur Europäischen Zentralbank
- 9/91 Alois Oberhauser  
Was ist uns die Einheit wert? - Gleichheit und Gerechtigkeit in Deutschland
- 10/91 Jochen Michaelis  
On the Superneutrality of Money  
*erschienen in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Band 212, 1993, S. 257-269*
- 11/91 Hans-Hermann Francke  
Zukunftsprobleme der Finanzpolitik
- 12/91 Hans-Hermann Francke  
Akzeptanz- und Effizienzprobleme von Umweltsteuern
- 13/91 Werner Ehrlicher  
Ein Jahr nach der Deutsch-Deutschen Wirtschafts-, Währungs- und Finanzunion
- 14/91 Jochen Michaelis  
DM - Exchange Rate Policymaking
- 15/91 Jochen Michaelis/Alexander Spermann  
Investivlohn, Sozialpakt für den Aufschwung, Gewinnbeteiligung - Lösungen für Ostdeutschland?  
*erschienen in: Wirtschaftsdienst, 71. Jg. (1991), S. 614-622*

- 16/92 Alois Oberhauser  
Probleme des Aufbaus der Infrastruktur in der Bundesrepublik Deutschland
- 17/92 Bettina Ripken  
Möglichkeiten und Probleme der Verwendung alternativer Geldmengenaggregate als Zwischenzielvariable der Europäischen Zentralbank
- 18/92 Christoph Gabrisch  
Hintergrund, Ziele und Effizienz des Gesundheitsreformgesetzes von 1988
- 19/92 Wolfgang Scherf  
Steuerinzidenz in einem kaldorianischen IS-LM-Modell  
*erschienen in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Band 211, 1993, S. 477-491*
- 20/92 Werner Ehrlicher  
Auf dem Wege zu einer Europa-Währung
- 21/92 Jochen Michaelis/Alexander Spermann  
Der Investivlohn  
*erschienen in: Das Wirtschaftsstudium (WiSt), 22. Jg., 1993, Heft 5, S. 223-228*
- 22/93 Hans-Hermann Francke  
Zukunftsprobleme der europäischen Integration - von Maastricht zu einem europäischen Finanzausgleichssystem?
- 23/93 Hans-Hermann Francke/Knut Blind  
Environmental policy in the European Community - a critical perspective
- 24/93 Lukas Menkhoff/Jochen Michaelis  
Exzessive Markteffizienz und Tobin-Steuer
- 25/93 Alexander Spermann  
Kommunale Sozialpolitik
- 26/93 Alexander Spermann  
Allokative und distributive Effekte aktueller Pflegeversicherungsmodelle  
*erschienen in: Wirtschaftsdienst, 73. Jg. (1993), S. 526-532*
- 27/94 Hildegard Breig  
Bank Lending and Corporate Finance in Major Industrial Countries: Are France and Germany Really Similar?
- 28/94 Alexander Spermann  
Das Bürgergeld - ein sozial- und beschäftigungspolitisches Wundermittel?  
*erschienen in: Sozialer Fortschritt, 43. Jahrgang, Heft 5, Mai 1994, S. 105-111*
- 29/94 Wolfgang Scherf  
Die Bedeutung der nicht ausgeschütteten Gewinne für die Koordination von Sparen und Investieren  
*erschienen in: Wirtschaft und Gesellschaft, 21. Jahrgang (1995), Heft 4, S. 509-531*

- 30/94 Jürgen Jerger/Jochen Michaelis  
Remuneration Systems, Capital Formation and Non-competitive Labour Markets
- 31/94 Harald Nitsch  
Eine anschauliche Interpretation der lokalen Stabilitätsanalyse
- 32/94 Lukas Menkhoff/Jochen Michaelis  
Steuern zur Begrenzung unerwünschter Währungsspekulation
- 33/94 Wolfgang Scherf  
Die Problematik der Lohnnebenkosten im internationalen Wettbewerb  
*erschienen unter dem Titel »Additional labour costs and its Problem in International Competition« in: Oberhauser, A./Matsugi, T./Schober, F. (Hrsg.), Integration and Adjustment of Global Economies - Direct Investment, Financial Institutions and International Business Policies, Schriften zu Regional- und Verkehrsproblemen in Industrie- und Entwicklungsländern, Band 59, Berlin 1996*