



6.479 Zeichen
Abdruck honorarfrei.
Beleg wird erbeten.

Prof. Dr. Hartmut Egger, Universität Bayreuth.

Lohnfestsetzung in Zeiten der Globalisierung

Neue Studie plädiert für rechtzeitige Arbeitsmarktreformen mit dem Ziel einer stärkeren Dezentralisierung

Je weiter die Globalisierung voranschreitet, desto mehr öffnen sich nationale Grenzen für den freien Verkehr von Waren, Dienstleistungen und Kapital. Welche Folgen ergeben sich daraus für Länder, die mit offenen Volkswirtschaften an diesen Prozessen teilhaben?

Werden der Wohlstand in der Bevölkerung und die Arbeitslosenquote davon beeinflusst, ob Löhne zentral durch flächendeckende Tarifverträge oder dezentral auf Unternehmensebene festgesetzt werden? Mit dieser Frage befassen sich Prof. Dr. Hartmut Egger und Dipl.-Volkswirt Daniel Etzel an der Universität Bayreuth in einer neuen Studie, die jetzt online im Fachjournal „Regional Science and Urban Economics“ erschienen ist.

Dem Ziel, grundlegende ökonomische Abläufe in einer Volkswirtschaft und das Handeln der daran beteiligten Akteure präzise zu beschreiben, dienen in den Wirtschaftswissenschaften so genannte „Allgemeine Gleichgewichtsmodelle“. Prof. Egger, der an der Universität Bayreuth den Lehrstuhl für Internationale Makroökonomie und Handel innehat,



legt deshalb auch der neuen Studie zur Lohnfestsetzung ein solches Modell zugrunde. Es geht davon aus, dass zwei Länder mit offenen Volkswirtschaften im ökonomischen Wettbewerb stehen. In beiden Ländern sind Gewerkschaften an der Festsetzung von Löhnen maßgeblich beteiligt. Im einen Land geschieht dies zentral, beispielsweise durch flächendeckende Tarifverträge in einzelnen Branchen; im anderen Land werden die Löhne dezentral für jedes Unternehmen festgelegt.

Zwei Szenarien: Offene Volkswirtschaften im Wettbewerb

Auf dieser Grundlage entwerfen die Autoren zunächst ein Szenario mit einer relativ kurzfristigen Perspektive. Die Volkswirtschaften beider Länder sind dabei nur insofern offen, als ihre Produktmärkte vollständig integriert sind und ein ungehinderter grenzüberschreitender Austausch von Waren und Dienstleistungen stattfindet. Das vorhandene Kapital ist jedoch unbeweglich und wird jeweils nur im Inland investiert. Auf diese Weise spiegelt das Szenario – in modellhafter Zuspitzung – die Befindlichkeit in Volkswirtschaften, die unter einem ‚Globalisierungsschock‘ stehen. In diesem Fall nutzen Kapitaleigentümer noch nicht die volle Bandbreite von Investitionsmöglichkeiten im Ausland, obwohl der grenzüberschreitende Handel mit Produkten bereits aufblüht.

Eine derartige Diskrepanz kommt, wie die Studie zeigt, beiden Volkswirtschaften zugute. Denn der Handel mit Waren und Dienstleistungen steigert den Wettbewerb zwischen den Unternehmen der beiden Länder. Infolge dieser Konkurrenz sind die Gewerkschaften daran gehindert, sehr hohe Lohnforderungen durchzusetzen und inländische Produkte dadurch zu verteuern. Daher nähern sich der Wohlstand und die Arbeitslosenraten beider Volkswirtschaften einander an. Die unterschiedlichen Verfahren bei der Lohnfestsetzung haben dabei keine gravierenden Auswirkungen: Arbeitnehmer profitieren von stärkerer Konkurrenz am Gütermarkt, und die Beschäftigung steigt in beiden Ländern.

Anders verhält es sich jedoch in einem zweiten Szenario, das einen langfristigen Prozess der Globalisierung widerspiegelt. Dann ist auch das Kapital international mobil, und Investoren suchen weltweit nach besonders vielversprechenden Anlagemöglichkeiten. Dabei steigen langfristig die Kapitalflüsse in das Land, in dem Löhne dezentral festgelegt werden.



Denn auf betrieblicher Ebene ausgehandelte Löhne sind in der Regel niedriger und flexibler als Löhne, die in branchenbezogenen Tarifverträgen vereinbart werden – und umso attraktiver sind die Investitionsbedingungen für Kapitaleigentümer. In dem Land mit zentralisierter Lohnfestsetzung steigt somit die Arbeitslosigkeit, weil weniger Investitionen in inländische Unternehmen fließen; gleichzeitig aber profitieren die Kapitaleigentümer davon, dass sie im Ausland hohe Renditen erzielen. In dem konkurrierenden Land, wo die Lohnfestsetzung dezentral organisiert ist, entstehen hingegen neue Arbeitsplätze. Allerdings werden die hier angesiedelten Kapitaleigentümer geschwächt, denn ihre Betriebe verlieren Marktanteile an die von ausländischen Investoren finanzierten Unternehmen.

Plädoyer für eine rechtzeitige Dezentralisierung und Flexibilisierung

Welche Konsequenzen sind aus diesen modellhaften Szenarien zu ziehen? Die Autoren der Studie zeichnen in dieser Frage ein differenziertes Bild. Reformen zugunsten einer stärkeren Dezentralisierung sind aus ihrer Sicht klar zu befürworten, wenn ein Land noch nicht in vollem Umfang vom Prozess der Globalisierung erfasst worden ist; genauer gesagt: solange heimische Kapitaleigentümer die Möglichkeiten eines grenzüberschreitenden Kapitaltransfers noch nicht in vollem Umfang für sich nutzen. Falls in dieser Phase die Festsetzung von Löhnen stärker dezentralisiert und flexibler gestaltet wird, kann der Abfluss von Kapital ins Ausland begrenzt werden.

Prof. Egger ist überzeugt, dass das Zeitfenster für derartige Arbeitsmarktreformen in Deutschland und anderen europäischen Ländern derzeit noch offensteht. „Solche Reformen sollten daher nicht auf die lange Bank geschoben werden“, erklärt der Bayreuther Ökonom. „Wenn die Verfahren zur Festsetzung von Löhnen flexibler gestaltet werden und sowohl betriebliche als auch regionale Unterschiede dabei stärker berücksichtigt werden, steigen die Chancen, dass alle Einkommensgruppen langfristig von der Globalisierung profitieren. Dies bedeutet nicht, dass die Gewerkschaften ihre bedeutende wirtschafts- und sozialpolitische Funktion verlieren. Im Gegenteil: Die Berechnungen, die unserer Studie zugrunde liegen, gehen ja davon aus, dass Gewerkschaften einen wesentlichen Anteil an der Festsetzung von Löhnen haben. Sie sollten sich aber von gewohnten institutionalisierten



Verfahren lösen und – gerade auch im Interesse der Arbeitnehmer – zu einer stärkeren Dezentralisierung bereit sein.“

Falls derartige Reformen erst dann auf den Weg gebracht werden, wenn Kapitaleigentümer die Globalisierung in vollem Umfang für Auslandsinvestitionen nutzen, ist es der Studie zufolge oft zu spät. Das ins Ausland transferierte und hier neu investierte Kapital lässt sich dann nur schwer wieder ins Inland zurückholen. „Eine solche Entwicklung würde manche Arbeitnehmergruppen im Inland unvermeidlich zu Verlierern der Globalisierung machen. Es ist nicht auszuschließen, dass sich daraus ein Protestpotenzial entwickelt, das sich gegen den freien Austausch von Produkten und Kapital wendet und mit Nachdruck eine Politik der nationalen Abschottung fordert“, meint Prof. Egger.

Veröffentlichung:

Hartmut Egger and Daniel Etzel,
Union wage-setting and international trade with footloose capital,
Regional Science and Urban Economics, Volume 48, September 2014, Pages 56–67,
published ahead of print: DOI: 10.1016/j.regsciurbeco.2014.04.008

Kontakt:

Prof. Dr. Hartmut Egger
Lehrstuhl für Internationale Makroökonomie und Handel (Volkswirtschaftslehre II)
Universität Bayreuth
D-95440 Bayreuth
Tel.: +49 (0)921 55 6080
E-Mail: hartmut.egger@uni-bayreuth.de

Vor kurzem wurde Prof. Dr. Hartmut Egger von der Zeitschrift „Capital“ für das deutschlandweite Projekt „Junge Elite“ ausgewählt; siehe dazu:

www.uni-bayreuth.de/presse/Aktuelle-Infos/2014/116-Spitzentalent.pdf



Text und Redaktion:

Christian Wißler M.A.
Stabsstelle Presse, Marketing und Kommunikation
Universität Bayreuth
D-95440 Bayreuth
Tel.: +49 (0)921 55-5356
E-Mail: mediendienst-forschung@uni-bayreuth.de

Foto: Prof. Dr. Hartmut Egger; zur Veröffentlichung frei.

In hoher Auflösung zum Download unter:

www.uni-bayreuth.de/presse/images/2014/116/

Kurzporträt der Universität Bayreuth

Die Universität Bayreuth ist eine junge, forschungsorientierte Campus-Universität. Gründungsauftrag der 1975 eröffneten Universität ist die Förderung von interdisziplinärer Forschung und Lehre sowie die Entwicklung von Profil bildenden und Fächer übergreifenden Schwerpunkten. Die Forschungsprogramme und Studienangebote decken die Natur- und Ingenieurwissenschaften, die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sowie die Sprach-, Literatur und Kulturwissenschaften ab und werden beständig weiterentwickelt.

Gute Betreuungsverhältnisse, hohe Leistungsstandards, Fächer übergreifende Kooperationen und wissenschaftliche Exzellenz führen regelmäßig zu Spitzenplatzierungen in Rankings. Die Universität Bayreuth belegt 2014 im weltweiten Times Higher Education (THE)-Ranking ‚100 under 50‘ als eine von insgesamt sechs vertretenen deutschen Hochschulen eine Top-Platzierung.

Seit Jahren nehmen die Afrikastudien der Universität Bayreuth eine internationale Spitzenposition ein; die Bayreuther Internationale Graduiertenschule für Afrikastudien (BIGSAS) ist Teil der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. Die Hochdruck- und Hochtemperaturforschung innerhalb des Bayerischen Geoinstituts genießt ebenfalls ein weltweit hohes Renommee. Die Polymerforschung ist Spitzenreiter im Förderranking der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Die



Universität Bayreuth verfügt über ein dichtes Netz strategisch ausgewählter, internationaler Hochschulpartnerschaften.

Derzeit sind an der Universität Bayreuth rund 13.000 Studierende in mehr als 100 verschiedenen Studiengängen an sechs Fakultäten immatrikuliert. Mit ca. 1.200 wissenschaftlichen Beschäftigten, davon 224 Professorinnen und Professoren, und rund 900 nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Universität Bayreuth der größte Arbeitgeber der Region.