

Neben der Relevanz der neoklassischen Theorie für die Erklärung der Arbeitslosigkeit, speziell der "natürlichen" Arbeitslosigkeit, nahm in der Diskussion die Frage nach dem Gewicht der demographisch und der technologisch bedingten Arbeitslosigkeit einen breiten Raum ein. Nach Auffassung des Referenten vermittelt der emotionell geladene Begriff "natürliche" Arbeitslosigkeit etwas, was es nicht gibt: In der Naturgeschichte gebe es keine Arbeitslosigkeit. Insofern sei auch die Frage nach der Dauer von Anpassungsprozessen von großer Bedeutung und nicht die Feststellung, daß irgendwann eine Anpassung stattfindet. Aber letzteres sei eben eines der Hauptprobleme der Neoklassik, nämlich der Zwang oder ihre Arroganz, dem Denken in Modellen verhaftet zu sein. Ohne Zweifel leiste aber die neoklassische Theorie einen wichtigen Beitrag zur Erklärung der informations- und preisbedingten Arbeitslosigkeit, doch überschätze sie die Möglichkeiten, Arbeitslosigkeit durch Veränderungen der Relativpreise beizukommen.

Der Stellenwert der demographisch bedingten Arbeitslosigkeit wurde sehr kontrovers diskutiert. Verfechter dieser These führten das beschäftigungspolitische Dilemma im wesentlichen auf die Unsteuigkeit der Potentialentwicklung auf der Angebotsseite zurück. Dies sei ein Phänomen, das in den dominanten beschäftigungstheoretischen Ansätzen überhaupt keine Rolle spiele. Bei gleicher demographischer Entwicklung wie bis zum Beginn der siebziger Jahre würde sich heute ein Beschäftigungsproblem kaum stellen. Allein die Zusammenführung von stetiger Wirtschaftsentwicklung und unsteuiger demographischer Entwicklung führe zu dem Beschäftigungsproblem der 80er Jahre. Die Kritiker, auch der Referent, warfen ein, daß sich das Problem der demographischen Wellen fast zu allen Zeiten gestellt habe und es darauf ankomme, wie flexibel die Wirtschaft auf solche Veränderungen reagiere. Ohne Zweifel habe die Flexibilität der Wirtschaft abgenommen, doch könne dies wohl kaum mit der demographischen Entwicklung erklärt werden. Aus globaler Sicht sei die demographische Entwicklung nur dann relevant, wenn sich die Bevölkerungsstruktur stark verändere und sinkende Geburtenraten Nachfrageprobleme schafften. Zwar sei nicht auszuschließen, daß zwischen dem Angebot auf dem Arbeitsmarkt und der technologischen Entwicklung (Rolle der Rationalisierung) ein Zusammenhang bestehe, doch sei die fehlende Flexibilität letztendlich Folge der fortschreitenden Technologie sowie der veränderten Wechselkursrelationen in den siebziger Jahren.

6. Lohnhöhe und Beschäftigung Einige theoretische Bemerkungen* (1980)

Kann man eine komplizierte Frage einfach beantworten? Das ist vielleicht selbst schon eine komplizierte Frage, trotzdem möchte ich auf sie (ausnahmsweise) eine einfache Antwort geben: Sie lautet "nein". Sehr verwickelte Zusammenhänge können zu verschiedensten Konstellationen führen, die sich nicht in kurzen Ursache-Wirkung-Aussagen darstellen lassen. Gerade dies wird aber häufig im Bereich des Lohn-Beschäftigungszusammenhanges, der zu den kompliziertesten Problemen des Wirtschaftsablaufs gehört, gewünscht, verlangt und auch angeboten, leider auch von ökonomischen "Experten".

Daß Aussagen zur Frage, ob und wie Lohnänderungen die Beschäftigung beeinflussen, *erwünscht* sind, ist angesichts der enormen Relevanz von Löhnen und Beschäftigung verständlich. Daß es angesichts der Interessenkonflikte, die mit Lohnfragen notwendigerweise verknüpft sind, in politischen Debatten aller Art zu sehr "starken" Meinungsäußerungen zu diesem Thema kommt, ist *begrifflich*. *Unentschuldigbar* ist es hingegen, wenn sich Ökonomen "aus wissenschaftlicher Sicht" auf Grund sehr spezieller Modelle recht apodiktisch zu diesem Thema äußern. Denn in dem sehr komplizierten Geflecht ökonomischer Zusammenhänge in der heutigen Weltwirtschaft können Lohnänderungen je nach der Konstellation des gesamten Systems die verschiedensten Auswirkungen auf den Beschäftigungsstand haben. Hier - mehr als in vielen anderen Bereichen - gilt der surrealistische Ausspruch: "Anything can happen, and it probably will."

Was kann man also aus wissenschaftlicher Sicht vernünftigerweise zu diesem Thema sagen, wenn es nicht um *konkrete* Situationen geht, wo auf Grund der begleitenden Umstände sehr wohl eindeutige Aussagen

* In: *Wirtschaftspolitische Blätter*, 32. Jg., Nr. 6, 1985, S. 540-546.

möglich sein können? Was man offerieren kann - und was ich im folgenden tun möchte - ist eine möglichst umfassende Aufzählung der wichtigsten Rahmenbedingungen und Zusatzelemente, welche diese oder jene Beschäftigungswirkung einer Lohnänderung erwarten lassen. Ich werde diese (sicherlich nicht vollständige) Aufzählung in einzelnen, nach bestimmten Gesichtspunkten angeordneten Unterabschnitten vornehmen, wobei allerdings zu beachten ist, daß diese Untergruppen miteinander in Verbindung stehen können. In konkreten Fällen geht es dann darum, die jeweils entscheidenden Konstellationen zu diagnostizieren, was allerdings nicht immer eine leichte Aufgabe ist.

Wir beginnen nun mit dem "Katalog" von zu beachtenden Elementen.

Dabei wird manchmal von der verbreiteten Aussage ausgegangen, daß Lohnsenkungen zu Beschäftigungssteigerungen führen würden, manchmal von dem analogen Argument, daß Lohnsteigerungen (oder zu hohe Löhne) zu Arbeitslosigkeit führen müssen. Es muß allerdings erwähnt werden, daß diese beiden Aussagen nicht immer äquivalent sind, das heißt, daß unter Umständen die Beschäftigung auf Lohnsenkungen und Lohnsteigerungen asymmetrisch reagiert. Auch soll darauf hingewiesen werden, daß in einem inflationistischen Rahmen statt an Lohnsenkungen auch an Senkungen der *Lohnsteigerungsraten* zu denken ist. Darauf wird aber im weiteren der Einfachheit halber nicht mehr hingewiesen werden.

Mikro - Makro

Wiewohl sich der Arbeitsmarkt in vieler Hinsicht von Warenmärkten unterscheidet, wird er in der Wirtschaftstheorie prinzipiell ebenso wie ein Warenmarkt behandelt, mit Lohnsätzen (Stunden-, Wochen-, Monatslohn) als Preisen und Nachfrage- und Angebotsreaktionen auf diese Preise. Aus dieser Sicht ergibt sich dann sehr einfach die übliche Marktaussage, daß bei fallenden Preisen (= Löhnen) die nachgefragte Menge (= Beschäftigungsvolumen) steigt. Solange sich eine solche Aussage auf den *Mikrobereich* beschränkt, also auf Löhne und Beschäftigung in einem Teilmarkt (z.B. Taxichauffeure) bei gleichbleibenden Bedingungen in allen anderen Bereichen, wird man kaum etwas gegen diese konventionelle Weisheit einwenden können, wiewohl gelegentlich die Produktionsstruktur kurzfristig eine Beschäftigungsausweitung nicht zulassen mag (z.B. Mangel an Taxis).

Aber eine der wichtigsten Erkenntnisse in größeren Systemzusammenhängen ist, daß das, was für den Mikrobereich gültig ist, nicht not-

[541]

wendigerweise für den Makrobereich gelten muß. Das spielt in der Lohn-Beschäftigungsfrage eine ganz entscheidende Rolle. Analog zu dem obigen Mikrobeispiel, das eine vermehrte Beschäftigung von Taxichauffeuren bei Senkung ihrer Löhne erwarten läßt, wird häufig die *makroökonomische* Parallele gezogen, daß die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosigkeit (bzw. Arbeitslosigkeit in weiten Teilen der Wirtschaft) durch generelle Lohnsenkungen bzw. Lohnzurückhaltungen reduziert werden kann. Da dies die entscheidende Fragestellung im Bereich Löhne - Beschäftigung ist, werde ich mich im folgenden nur mehr auf das Makro-Problem beschränken, in dem die erwähnten Komplikationen eines interdependenten Systems zum Tragen kommen.

Löhne: Kosten - Kaufkraft

Im Mikro-Beispiel bedeutet eine Lohnsenkung niedrigere Kosten für die Unternehmen in der betroffenen Branche (Taxiunternehmen) bei unveränderten Nachfragebedingungen. Sie können nun billiger anbieten und mehr verkaufen und somit mehr Arbeitskräfte einstellen. Wenn jedoch viele oder alle Löhne gesenkt werden, ist die Ceteris-paribus-Annahme nicht mehr zulässig; gleichzeitig mit den Kosten senkt sich auch die aus den Löhnen gespeiste Nachfrage. Schon dieser Doppelcharakter der Löhne führt daher zu widersprechenden Aussagen. Dem Argument, daß *niedrigere* Löhne zu höherer Beschäftigung führen würden (Kostenargument), steht nun das Argument entgegen, daß *höhere* Löhne nachfragesimulierend und daher beschäftigungssteigernd wirken würden (Nachfrageargument). Die einfache Aussage der Mikrowelt ist verlorengegangen und weitere Überlegungen sind notwendig, um Richtung und Stärke der Lohninflüsse zu analysieren.

[542] Nominallohne, Reallohne, Lohnstückkosten

Wenn man von Lohnänderungen und ihren Wirkungen auf die Beschäftigung spricht, denkt man normalerweise an die in den Lohnverhandlungen zwischen Unternehmern (Unternehmerverbänden) und Arbeitnehmern (Gewerkschaften) ausgetauschten Geld- oder *Nominal*lohne. Das sind aber nicht die ökonomisch entscheidenden Größen. Sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer sind vor allem an *Real*lohnen interessiert. Ändern sich Löhne und Preise im Gleichschritt, so kann es zwar Inflation oder Defla-

tion und damit verbundene Probleme geben, aber an der realen Situation am Arbeitsmarkt (Verhältnis von Lohnkosten zu Umsätzen) und an der Beschäftigung wird sich kaum etwas ändern. In der Mikrowelt, wo nur ein spezifischer Lohn bei generell unverändertem Preisniveau geändert wird, existiert dieses Problem nicht: Eine Änderung des Geldlohnes bedeutet eine gleichgerichtete Änderung des Reallohnes. Wenn sich die Lohnänderungen auf breiter Front vollziehen, so gerät über den Nachfrageeffekt unvermeidlich auch das Preisniveau in Bewegung, und zwar in gleicher Richtung. Wie stark dieser Effekt ist, hängt nicht zuletzt von der Geldpolitik ab (ob sie akkommodierend ist oder nicht), die somit unmittelbar neben der Lohnpolitik als beschäftigungsbestimmender Faktor auftritt.

Jedenfalls ergeben sich nun je nach Ausmaß, Schnelligkeit und Divergenz von sich gegenseitig bedingenden Nominallohn- und Preisänderungen verschiedene mögliche Reallohnbewegungen als Folge von nominalen Lohn erhöhungen oder Lohnsenkungen, wodurch es unmöglich wird, eindeutige Aussagen über die Beschäftigungseffekte und ihren zeitlichen Ablauf zu machen. Um diese Frage zu analysieren, ist es notwendig, zwischen "schnellen" und "langsamen" Variablen zu unterscheiden. Mit anderen Worten, die Resultate hängen von der Reaktionsgeschwindigkeit von Löhnen, Preisen und Beschäftigungsentscheidungen ab. Sowohl Löhne wie Preise reagieren in entwickelten Industriegesellschaften nur allmählich auf geänderte Verhältnisse und auch der Beschäftigungsstand wird nur fallweise an das gewünschte Niveau angepaßt. Wenn nun z.B. (bei bestehender Arbeitslosigkeit) die Löhne gesenkt werden und die Preise zunächst noch auf dem alten Niveau verharren, so kommt es tatsächlich zu einer Reallohnsenkung und die Arbeitskräftenachfrage könnte steigen und mit ihr die Gesamtnachfrage. Folgt aber der Beschäftigungsbeschluß nicht rasch, so werden zunächst die Preise infolge der gesunkenen Kaufkraft der Lohnempfänger fallen, die Reallohnsenkung geht verloren und mit ihr der Beschäftigungseffekt. Da die Preise eine "schnellere" Variable sein dürften als die Beschäftigungsanpassung, ist der zuletzt geschilderte Ablauf nicht unwahrscheinlich.

In einer dynamischen Welt mit technischem und Ausbildungsfortschritt ist auch der Reallohn nicht der ausschlaggebende Faktor für die Arbeitskräftenachfrage. Entscheidend sind vielmehr die Lohnkosten je Stück. Da diese bei steigender Arbeitsproduktivität fallen, können Lohn erhöhungen bei Produktivitätssteigerung und gleichbleibenden Preisen (bzw. höhere Reallohne bei gleichbleibenden Geldlöhnen und fallenden Preisen) vollkommen beschäftigungsneutral sein. Das ist auch weithin

[543]

anerkannt. Weniger berücksichtigt wird der Umstand, daß die Lohnänderungen selbst die Produktivität beeinflussen können. So können Lohnsteigerungen zu Produktivitätssteigerungen führen, sei es, weil die Arbeitnehmer zu höheren Leistungen motiviert werden, sei es, weil die Unternehmer unter dem Druck der Lohnhöhung bisher ungenutzte Produktivitätsreserven mobilisieren (Schockeffekt). Soweit Lohnsteigerungen diese Wirkung haben, führen sie zu keiner proportionalen Erhöhung der Lohnstückkosten und haben dementsprechend weniger oder keinen Einfluß auf die Beschäftigung. Erwähnt muß noch werden, daß technischer Fortschritt, der sich vor allem in Rationalisierungsmöglichkeiten niederschlägt, zu so starken Freisetzen von Arbeitskräften führen kann, daß von daher eine Lohnsenkungstendenz ausgeht und der Spielraum für Lohn erhöhungen eingengt wird.

Mengen-kontra Preisreaktion

Im vorigen Abschnitt zeigten wir, daß Nominallohnänderungen die Beschäftigung unberührt lassen können, weil sie nicht auf den Reallohn durchschlagen und nur dieser für die Arbeitskräftenachfrage relevant sei. In diesem Abschnitt geht es darum, daß unter Umständen auch Änderungen des Reallohnes keinen oder nur geringen Einfluß auf die Beschäftigung haben.

Der beste Ausgangspunkt zur Schilderung dieses "Szenarios" ist die Annahme, daß die Wirtschaft - einschließlich des Arbeitsmarktes - zunächst im Gleichgewicht ist (mit Vollbeschäftigung und ausgelasteten Kapazitäten) und daß dann von außen her ein Nachfrageanstieg auftritt, sei es durch Kürzung der Staatsausgaben, durch Veränderungen der Exportbedingungen oder irgendein anderes Ereignis. Die Wirtschaft ist nun im "Ungleichgewicht": Die Nachfrage ist zu gering, die Güter können zu den bisherigen Preisen nicht mehr alle abgesetzt werden. Die "klassische" Annahme war nun, daß in einer solchen Situation die Preise und Löhne die "schnellen" Variablen seien, die Produktion und Beschäftigung jedoch die "langsamen". Die gesunkene Nachfrage würde sich dementsprechend in einem raschen Fall von Preisen und Löhnen auswirken, welche im In- und Ausland zusätzliche Nachfrage hervorrufen würden, wodurch die Lücke wieder gefüllt und die Vollbeschäftigung gesichert würde.

Die Realität deutet jedoch auf den umgekehrten Fall hin, daß nämlich die Mengenscheidungen schneller erfolgen als die Preisentscheidungen. Und damit ergibt sich ein grundlegend anderes Bild. Ein Nachfragerück-

gang wird bei zunächst wenig reagierenden Preisen und Löhnen mit Mengenanpassungen beantwortet. Produktion und Beschäftigung werden dem Nachfragesand angepaßt. Die so entstehende Arbeitslosigkeit verschärft noch den Nachfrageausfall und kann zu weiteren Produktionseinschränkungen und noch höherer Arbeitslosigkeit führen.

In einer solchen Situation können Lohnsenkungen nichts zur Erleichterung der Beschäftigungslage beitragen. Denn der Reallohn ist ja nicht zu hoch; bei gleichen Preisen und Löhnen wie vorher würde es für die Unternehmer nach wie vor rentabel sein, die alte Menge zu produzieren. Das unterlassen sie aber, weil sie keine Abnehmer für diese zusätzliche Produktion finden. Sie fühlen sich durch die Nachfrage "rationiert", und diese bestimmt ihren Bedarf an Arbeitskräften. Eine Senkung des Lohnes trägt nichts zur Belebung der Endnachfrage bei und führt daher auch zu keiner Beschäftigungssteigerung. Diese kann nur durch zusätzliche Nachfrage ausgelöst werden. Dieser Fall des Ungleichgewichts spielt wegen seiner Relevanz in der neueren Arbeitsmarkttheorie eine wichtige Rolle. Man spricht hier von "keynesianischer Arbeitslosigkeit", die durch bloße Lohnsenkungen nicht zu beheben ist, und kontrastiert sie mit "klassischer Arbeitslosigkeit", die dann vorliegt, wenn Arbeitskräfte bei prinzipiell ausreichender Güternachfrage wegen zu hoher Reallohne nicht eingestellt werden. In diesem Fall können Lohnsenkungen zielführend sein.

Unsicherheit und Erwartungen

Die Unternehmensentscheidungen am Arbeitsmarkt haben bis zu einem gewissen Grad Investitionscharakter. Das Beschäftigungsniveau muß mit Bezug auf zukünftige Produktion und zukünftigen Absatz zumindest für einige Zeit fixiert werden. Damit erhält die Beschäftigungsentscheidung gewisse Merkmale, die für Investitionsentscheidungen typisch sind und diese so schwer bestimmbar machen. Es geht um Entscheidungen für eine nur teilweise erkennbare Zukunft, die sich von der Gegenwart in unbestimmbarer Art unterscheiden wird. Solche Entscheidungen können nicht ausschließlich auf Grund schon vorliegender Fakten und Informationen getroffen werden, sondern müssen zum Teil auf Erwartungen über die Zukunft basieren. Damit wird aber jeder feste und eindeutige Zusammenhang zwischen heutiger Lohnänderung und Beschäftigungsniveau verwischt. Unsicherheit und subjektive Vorstellungen über künftige Lohn-, Preis- und Absatzbedingungen spielen eine bedeutende Rolle und können zu verschiedensten Abläufen führen.

Erwartungen und Unsicherheit zählen somit in besonders hohem Maß zu jenen Faktoren, die es unmöglich machen, "harte", von der konkreten Situation losgelöste Aussagen zum Thema Löhne und Beschäftigung zu machen. Dabei ist zu beachten, daß Erwartungen nicht nur ein zusätzlicher Einfluß sind; sie modifizieren auch auf verschiedenste Weise viele der bereits genannten Faktoren.

Daß Erwartungen als solche beschäftigungsändernd wirken können, ist in der Konjunkturtheorie und -praxis schon lange bekannt. Ein "optimistisches" oder "pessimistisches" Klima kann auch bei unveränderten Löhnen und Preisen zu Produktions- und Beschäftigungsänderungen führen. Aber um solche, sozusagen "von außen" kommende Erwartungsänderungen geht es hier nicht. Vielmehr ist für uns von Bedeutung, daß die - als Beschäftigungsinstrument eingesetzte - Lohnänderung selbst divergierende Erwartungen auslösen kann, welche dann die Wirkungen in diese oder jene Richtung ziehen können. Einige Beispiele sollen das erläutern.

Gehen wir wieder von einer Lohnsenkung bei bestehender Arbeitslosigkeit aus. Sind die Erwartungen der Unternehmer bezüglich der künftigen Absatzchancen (bei herrschenden oder nur wenig niedrigeren Preisen) relativ günstig, so werden sie auf den kurzfristigen Kosteneffekt wahrscheinlich mit einer raschen Produktions- und Beschäftigungsausweitung reagieren, die dann ihre Erwartungen auch bestärken wird. Herrschen hingegen Zweifel bezüglich der künftigen Absatzmöglichkeiten vor - und in Zeiten höherer Arbeitslosigkeit ist das nicht unwahrscheinlich -, so kann die unmittelbare Reaktion auf die Lohnsenkungen ausbleiben und deren Hauptwirkung wird eine weitere Nachfrageschwäche und fallende Preise sein, so daß sich der Reallohn und die Beschäftigungslage letzten Endes kaum ändern. Die Folgen können kurz- und mittelfristig sogar negativ sein, wenn fallende Lohnkosten als Beginn einer länger anhaltenden Tendenz angesehen werden und Investitionen und Anschaffungen in Erwartung weiterer Lohnsenkungen hinausgeschoben werden.

Der Deflationsprozeß, der bei fallenden Löhnen und Preisen einsetzt, hat weitere, je nach Erwartungen und Reaktionsweisen unterschiedliche Beschäftigungseffekte. Einerseits kann der Preis- und Lohnfall das Konsumklima beleben, da der reale Wert des Geldvermögens gestiegen ist, andererseits können die wachsende reale Last der Schulden und die damit verbundenen Konkurse das Investitionsklima nachteilig beeinflussen. Es ist offensichtlich, daß in diesem Gestrüpp von Möglichkeiten, Wahrscheinlichkeiten, Unwahrscheinlichkeiten, "Wann's und Aber's", der Zusammenhang zwischen Lohnänderungen und Beschäftigungsänderungen

[544]

[545]

sehr locker wird und nur in einem weiteren Zusammenhang behandelt werden kann.

Die offene Wirtschaft

Die bisherigen Überlegungen bezogen sich auf den Lohn-Beschäftigungsmechanismus in einem einzelnen Land, ohne Berücksichtigung der außenwirtschaftlichen Beziehungen. Diese sind aber ebenfalls bedeutsam und sollen nun kurz behandelt werden. Dabei ist es wichtig zu unterscheiden, ob sich der Außenhandel unter einem Regime fixer oder flexibler Wechselkurse vollzieht. Beginnen wir mit fixen Wechselkursen.

Das ist zweifellos der günstigste Fall für beschäftigungssteigernde Wirkungen von Lohnsenkungen. Die mit den Lohnsenkungen verknüpften Preissenkungen erhöhen die Konkurrenzfähigkeit im Ausland, so daß die Exporte gesteigert werden können und mit ihnen die Beschäftigung. Dieser Verlauf tritt selbst dann ein, wenn im Inland die Lohnsenkung - so wie früher geschah - durch den Preisrückgang neutralisiert wird und daher nicht beschäftigungswirksam wird. Zwei Anmerkungen sind hierbei aber wichtig. Erstens kann dieser Mechanismus selbstverständlich nur dann wirksam sein, wenn die anderen Länder nicht eine ähnliche Lohnpolitik verfolgen. Dann würde sich außenwirtschaftlich nichts ändern. Der zweite Punkt betrifft den Umstand, daß es schwer ist, auf Dauer die Beschäftigungsprobleme durch Exportüberschüsse zu beseitigen. Denn Exportüberschüsse in einem Land bedeuten Importüberschüsse, Zahlungsbilanz- und Beschäftigungsprobleme in anderen Ländern, so daß früher oder später mit Reaktionen im Ausland gerechnet werden muß, die protektionistische Maßnahmen oder ein Abgehen vom fixen Wechselkurs beinhalten können.

Damit kommen wir zum Fall flexibler Wechselkurse, die ja seit dem Zusammenbruch des Bretton-Woods-Abkommens wieder aktuell geworden sind. Mit ihnen hat der außenwirtschaftliche Mechanismus, über Lohnsenkungen Beschäftigungssteigerungen zu erwirken, seine Effizienz verloren. Wenn die Wechselkurse voll flexibel sind und die Notenbanken keinerlei Interventionen auf den Devisenmärkten vornehmen, dann führt die durch Lohn- und Preissenkungen im Inland bewirkte höhere Konkurrenzfähigkeit im Ausland nicht zu einer Steigerung des Exportvolumens, sondern - über den Umweg einer verstärkten Nachfrage nach der inländischen Währung - zu einer Aufwertung der Landeswährung, welche den Preis in Auslandswährung wieder dem dortigen Preis angleicht. In der

Realität finden wir heute weder absolut fixe noch voll flexible Wechselkurse, so daß auch hier wieder eine Vielzahl von Kombinationen möglich ist, wie sich Lohnänderungen auf Export-, Wechselkurs- und Beschäftigungseffekte aufteilen. Außerdem führt die Außenwirtschaft auch von sich aus durch irreguläre und spekulative Wechselkursschwankungen zu unsystematischen Lohn- und Beschäftigungsschwankungen im Inland.

Diese sicher nicht vollständige Aufzählung von Faktoren, welche eine Unsicherheit des Zusammenhanges zwischen Lohnänderungen und Beschäftigung mit sich bringen, soll nicht als eine nihilistische Einstellung gegenüber dieser wichtigen Frage gedeutet werden. Ihr Zweck ist vielmehr, darauf hinzuweisen, daß im Makrozusammenhang Löhne und Beschäftigung durch viele Fäden in einem äußerst komplizierten Geflecht miteinander verbunden sind, so daß simple, generalisierende Aussagen, so sehr sie auch erwünscht sein mögen, nicht erbracht werden können. Das gilt zumindest für Lohnänderungen innerhalb des üblichen Bereiches. Extreme Lohnänderungen - Erhöhungen oder Senkungen - würden höchstwahrscheinlich die Beschäftigung in die erwartete (das heißt entgegengesetzte) Richtung ziehen, aber sie würden mit derart tiefgreifenden sozialen und politischen Folgen verbunden sein, daß eine Behandlung solcher Fälle den Rahmen einer ökonomischen Analyse sprengen würde.

[546]