

Alfred Kleinknecht, Robert H. Kleinknecht

## Die Erosion von „Made in Germany“

### Was die Deutschen von den Niederländern (besser nicht) lernen können

**In den letzten 15 Jahren zeigt die deutsche Wirtschaftspolitik auffallende Ähnlichkeiten mit der Politik der Niederlande 20 Jahre zuvor: Die Gewerkschaften stellen bescheidene Lohnforderungen, und die Zahl der atypischen Stellen wächst schnell. Diese Politik hat einen Preis: geringere Innovationsneigung und ein niedrigeres Wachstum der Arbeitsproduktivität. Dieser Beitrag präsentiert theoretische Argumente und empirische Befunde, die erklären, dass sinkende Wachstumsraten der Arbeitsproduktivität in Deutschland kein Zufall sind.**

In den letzten 35 Jahren waren die niederländischen Gewerkschaften immer wieder bereit, sich bei ihren Lohnforderungen zurückzuhalten. Das Motto war: „Beschäftigung ist wichtiger als Lohnerhöhungen!“ Zugleich ist die Zahl untypischer, flexibler Stellen gestiegen. Der Anteil dieser Stellen wird inzwischen auf 23% bis 35% aller Arbeitnehmer geschätzt, abhängig von statistischen Definitionen.<sup>1</sup> Ähnliches gilt für Deutschland, wo die Gewerkschaften durch die hohe Arbeitslosigkeit nach dem Zusammenbruch der DDR-Wirtschaft gezwungen waren, bescheidene Lohnabschlüsse zu akzeptieren. Vor allem nach den Hartz-Reformen steigt auch in Deutschland die Zahl der untypischen und flexiblen Stellen.<sup>2</sup> Mit solchen auffallenden Parallelen kann ein Blick auf die langfristige niederländische Erfahrung Hinweise geben, wo es in Deutschland hinget.

Deutschland unterscheidet sich in den Jahren 1990 bis 2013 wenig von der EU15 (vgl. Abbildungen 1 und 2); die EU15 und Deutschland unterscheiden sich jedoch stark von den Niederlanden (vgl. Abbildung 3). Die Niederlande haben ein erheblich höheres Wachstum der Arbeitsstunden und Beschäftigung und ein viel niedrigeres Wachstum der Arbeitsproduktivität. Obwohl das Wachstum des BIP in den Niederlanden etwas höher ausfällt, erreicht das BIP pro Arbeitsstunde (= Arbeitsproduktivität) auf Basis des Index 1990 = 100 im Jahr 2013 nur den Wert 125, während Deutschland den Wert 142 erreicht und die EU15 den Wert 140.

1 R. Dekker, H. Howing, L. Kösters: Personalwechsel bei flexiblen Arbeitnehmern (auf niederländisch), in: Economisch Statistische Berichten, 97. Jg. (2012), Nr. 4628, S. 70-73.

2 K. Schulze Buschoff: Teilhabe atypisch Beschäftigter: Einkommen, Sozialversicherungsrechte und betriebliche Mitbestimmung, in: Arbeit, 2014, H. 3, S. 211-224.

Das Sinken der Zuwachsraten der Arbeitsproduktivität ist mit Ergebnissen von Panelanalysen von Vergeer und Kleinknecht konsistent.<sup>3</sup> Sie zeigen, dass im Durchschnitt über 20 OECD-Länder (1960 bis 2004) 1% weniger (mehr) Lohnwachstum in einem Land zu etwa 0,3% bis 0,5% weniger (mehr) Wachstum der Arbeitsproduktivität führt. Theoretische Argumente, die dies erklären, sind zum Teil neoklassisch (Kapital-Arbeit-Substitution, induzierte Innovation, Jahrgangseffekte)<sup>4</sup> und zum Teil basiert auf Schumpeter (Mangel an schöpferischer Zerstörung).<sup>5</sup>

3 R. Vergeer, A. Kleinknecht: The impact of labour market deregulation on productivity: A panel data analysis of 19 OECD countries (1960-2004), in: Journal of Post-Keynesian Economics, 33. Jg. (2011), Nr. 2, S. 369-404; R. Vergeer, A. Kleinknecht: Does labor market deregulation reduce labor productivity growth? A panel data analysis of 20 OECD countries (1960-2004), in: International Labour Review, 153. Jg. (2014), Nr. 3, S. 365-393.

4 Siehe ausführlicher C. W. M. Naastepad, A. Kleinknecht: The Dutch productivity slowdown: The culprit at last?, in: Structural Change and Economic Dynamics, 15. Jg. (2004), S. 137-163.

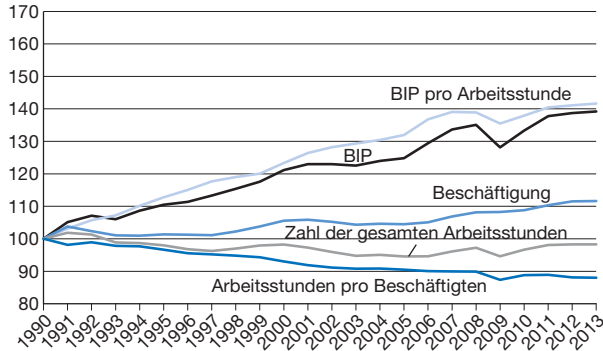
5 Siehe ausführlicher R. Vergeer, A. Kleinknecht: Does labor market deregulation reduce labor productivity growth?, a.a.O.

**Prof. em. Dr. Alfred Kleinknecht** war Professor für Wirtschafts- und Innovationstheorie an der Freien Universität Amsterdam und an der TU Delft und ist nun Gastforscher am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf.

**Robert H. Kleinknecht, MSc.**, ist Doktorand an der Universität von Amsterdam.

**Abbildung 1**  
**BIP-Wachstum und beschäftigungsrelevante**  
**Kennzahlen in Deutschland**

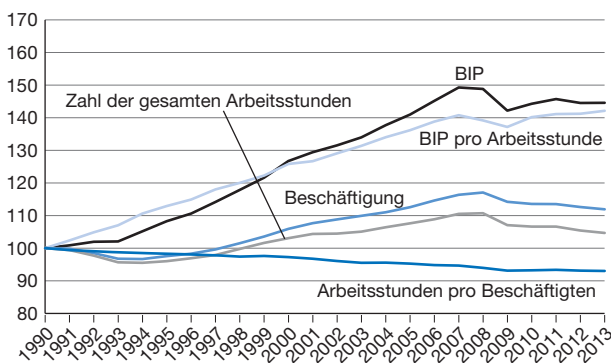
Index 1990 = 100



Quelle: Groningen Growth & Development Centre, www.ggdc.net.

**Abbildung 2**  
**BIP-Wachstum und beschäftigungsrelevante**  
**Kennzahlen in der EU15<sup>1</sup>**

Index 1990 = 100

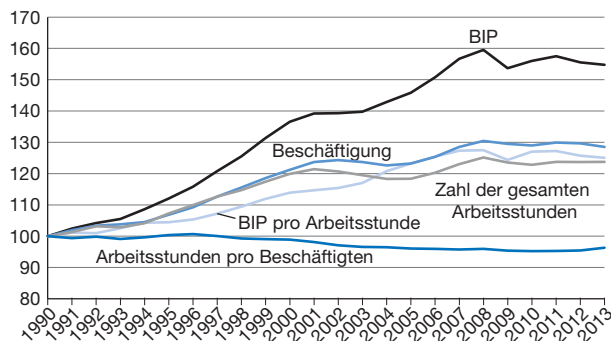


<sup>1</sup> Ohne Deutschland und Niederlande.

Quelle: Groningen Growth & Development Centre, www.ggdc.net.

**Abbildung 3**  
**BIP-Wachstum und beschäftigungsrelevante**  
**Kennzahlen in den Niederlanden**

Index 1990 = 100



Quelle: Groningen Growth & Development Centre, www.ggdc.net.

Der große Vorteil des niedrigen Wachstums der Arbeitsproduktivität in den Niederlanden ist ein sehr hohes Wachstum der Arbeitsstunden und der Beschäftigung. Während in Deutschland und in der EU15 die Beschäftigung von 100 (1990) nur auf etwas mehr als 110 im Jahr 2013 stieg, schafften die Niederlande auf Basis desselben Index 130. Dies kann zu einem Teil mit dem etwas höheren niederländischen BIP-Wachstum erklärt werden. Es erklärt sich zum größten Teil jedoch aus der tautologischen Beziehung der Variablen in den drei Abbildungen: Bei gegebenem BIP-Wachstum bestimmt das BIP pro Arbeitsstunde, wie viele Arbeitsstunden hierfür in einer Volkswirtschaft nötig sind. Die Arbeitsstunden pro Beschäftigten erklären dann wiederum, wie viele Menschen beschäftigt werden können.

Die positive Seite der Medaille ist also: die Niederlande haben ein gewaltiges Beschäftigungswachstum! Die negative Seite: um ihr BIP-Wachstum zustande zu bringen, haben die Niederländer ein höheres Wachstum der Arbeitsstunden nötig als ihre Nachbarn, die das Potenzial arbeitssparender Technologie zügiger nutzen. Wenn das Wirtschaftswachstum infolge mäßiger Lohnerhöhungen weniger durch den Anstieg der Arbeitsproduktivität und mehr durch Arbeitseinsatz angestoßen wird, dann gibt es logischerweise auch pro Arbeitsstunde weniger zu verteilen. So ist das reale Bruttoeinkommen der modalen Einkommensbezieher in den Niederlanden zwischen 1977 und 2012 so geringfügig gestiegen, dass man de facto von einer Stagnation sprechen kann.<sup>6</sup>

Die Abbildungen zeigen übrigens, dass Deutschland nach den Hartz-Reformen (2002-2005) ein etwas höheres Wirtschaftswachstum hat als die EU15 (und als die Niederlande). Der Verlauf der Linien in den drei Abbildungen suggeriert, dass Deutschland die „Große Rezession“ nach dem Lehman-Crash besser überstanden hat. So wächst das BIP in Deutschland von 2006 bis 2013 mit durchschnittlich 1,42% pro Jahr, während die EU15 (ohne Deutschland) nicht über 0,37% hinauskommt. Ein ähnliches Bild zeigen die Beschäftigtenzahlen: +0,8% in Deutschland versus 0,0% in der EU15.<sup>7</sup> Ist dies ein Verdienst der Hartz-Reformen? Es gibt zumindest zwei alternative Erklärungen.

Zum ersten scheint die deutsche Mitbestimmung günstig gewirkt zu haben. Mitbestimmung wird oft kritisiert mit dem Argument, dass Beschäftigte „konservativ“ sind und dass darum ihr Einfluss auf das Unternehmen den Interessen der Aktionäre schadet. Aktionäre können und wollen

6 W. Salverda: Die Struktur der Einkommensungleichheit in den Niederlanden (auf niederländisch), in: M. Kremer et al. (Hrsg.): Hoe ongelijk is Nederland?, Amsterdam 2014.

7 Eigene Berechnungen auf Basis von Daten der Groninger Total Economy Database, www.ggdc.net (18.3.2015).

höhere Risiken (für höhere Gewinne) übernehmen, da sie ihre Investitionsrisiken durch Diversifizierung ihres Portfolios vermindern können. Arbeitnehmer können ihre Arbeitsplatzrisiken nicht diversifizieren. Diese Argumentation scheint zu stimmen: In einer Analyse der Börsenbewertung von Großbetrieben aus 17 Ländern zeigt sich, dass Investoren vor dem Lehman-Crash 2008 Unternehmen ohne Mitbestimmung signifikant höher bewerteten als vergleichbare Unternehmen mit Mitbestimmung. Dieses Bild verändert sich jedoch durch den Crash: Unternehmen mit Mitbestimmung haben in den Monaten nach dem Crash weniger Wert verloren.<sup>8</sup> Offensichtlich hat der „Konservatismus“ der Beschäftigtenvertreter in den Aufsichtsräten die deutschen Großbetriebe davor bewahrt, während des Aufbaus von Spekulationsblasen vor 2008 hohe Risiken einzugehen, wodurch diese Betriebe nach dem Crash weniger Probleme hatten. Deutschland hat offenbar durch die Mitbestimmung einen Schutzmechanismus gegen exzessive Risiken in Zeiten von großem Optimismus.

Zum zweiten zeigen die Abbildungen 1 bis 3, dass in Deutschland nach dem Lehman-Crash weniger Arbeitsplätze verloren gingen als in der EU15 und in den Niederlanden. Dies wird oft mit zwei Arbeitsmarktinstitutionen erklärt: Kurzarbeit und Stundenkonten. Beide dienen nach dem Lehman-Schock dazu, Entlassungen zu verhindern.<sup>9</sup> Dass die Beschäftigten ihre Stellen behalten konnten, hatte in einem entscheidenden Moment günstige Effekte auf die effektive Nachfrage: es gab weniger Einkommensverluste und damit bestand weniger Anreiz zum „Angstsparen“ (precautionary savings). Aus der Perspektive der Innovationsforschung kommt noch ein drittes Argument hinzu. Weniger Stellenwechsel erleichtern das Know-how-Management. Personalwechsel ist ein wichtiger Kanal für positive externe Effekte, d.h. das Abwandern strategisch wichtiger Kenntnisse zu Konkurrenten.<sup>10</sup> Die geringen Entlassungen nach dem Lehman-Crash in Deutschland waren also vorteilhaft für die innovativen Marktleiter (und schlecht für die Nachzügler).

Diese Argumente können erklären, warum Deutschland den Lehman-Crash relativ gut überstanden hat. Das Problem ist jedoch, dass das geringe Lohnwachstum (vgl. Abbildung 4) den Anreiz vermindert hat, in arbeitsparende Prozesstechnologie zu investieren – und dies

wirkt sich in geringerem Arbeitsproduktivitätswachstum aus. Deutschland schaffte von 1991 bis 2001 (als „kranke Mann Europas“) noch jahresdurchschnittlich 2,16% Wachstum des BIP pro Arbeitsstunde. Dies halbierte sich von 2001 bis 2013 und sank nach den Hartz-Reformen (2006 bis 2013) weiter auf 0,90%.<sup>11</sup> Diese sinkenden Wachstumsraten der Arbeitsproduktivität sind gut vergleichbar mit den Erfahrungen in den Niederlanden nach dem Beginn der langen Periode der Lohnzurückhaltung („loonmatiging“) seit den frühen 1980er Jahren.<sup>12</sup>

Man könnte hier einwenden, dass die deutschen Wachstumsraten der Arbeitsproduktivität noch immer nicht deutlich vom EU15-Durchschnitt abweichen. Dies ist jedoch ein schwacher Trost. Inzwischen hatten mehrere europäische Länder bescheidene Lohnerhöhungen und Arbeitsmarktreformen – und verbuchten als Folge weniger Produktivitätswachstum. Ein Beispiel ist Italien, wo eine Serie von Reformgesetzen am Ende der 1990er Jahre den Arbeitsmarkt flexibler gemacht hat. Von 2001 bis 2013 betrug das Wachstum der Wertschöpfung pro Arbeitsstunde in Italien 0%.<sup>13</sup> Dass das Wachstum der Arbeitsproduktivität in einem Land zwölf Jahre lang stagniert, ist nach historischen Maßstäben recht einzigartig. Mikroökonomische Analysen zeigen übrigens, dass das Arbeitsproduktivitätswachstum in italienischen Betrieben in dem Maße niedriger war, wie sie Gebrauch von den neuen flexiblen Optionen machten.<sup>14</sup>

Die Deutschen sollten sich einen Nachteil der Lohnzurückhaltungsstrategie klar machen: wenn es einmal so weit ist, dass durch den geringeren Lohnkostendruck die Wachstumsraten der Arbeitsproduktivität strukturell niedrig ausfallen, dann gibt es auch wenig Spielraum für produktivitätsorientierte Lohnerhöhungen. Die Arbeitgeber haben dann ein wirksames Druckmittel in Tarifverhandlungen: Reallohnerhöhungen, die die (niedrigen) Wachstumsraten der Arbeitsproduktivität überschreiten, führen unmittelbar zur Erhöhung der Lohnstückkosten. Dies kann Arbeitsplätze kosten, vor allem durch den Verlust von Wettbewerbsfähigkeit auf Exportmärkten. In den Niederlanden hat dieses Druckmittel geholfen, um die Gewerkschaften jahrzehntelang im Modus der Lohnzurückhaltung festzuhalten. Übrigens ist das Wachstum der Arbeitsproduktivität in den Niederlanden inzwischen so niedrig, dass es bei Tarifverhandlungen nicht immer

8 R. H. Kleinknecht: Employee participation in corporate governance: Implications for company resilience, in: European Journal of Industrial Relations, online 19.2.2014.

9 J. Möller: Germany's job miracle in the World recession, in: K. F. Zimmermann, C. Wey (Hrsg.): The economy, crises, and the labor market, Berlin 2010, S. 9-27; sowie: A. Herzog-Stein, H. Seifert: Der Arbeitsmarkt in der Großen Rezession, in: WSI-Mitteilungen, 63. Jg. (2010), Nr. 11, S. 551-559.

10 E. Brouwer, A. Kleinknecht: Innovative output and a firm's propensity to patent, in: Research Policy, 28. Jg. (1999), S. 615-624.

11 Eigene Berechnungen auf Basis von Daten des Groningen Growth and Development Centre (Rijksuniversiteit Groningen), www.ggdc.net / Total Economy Database (18.3.2015).

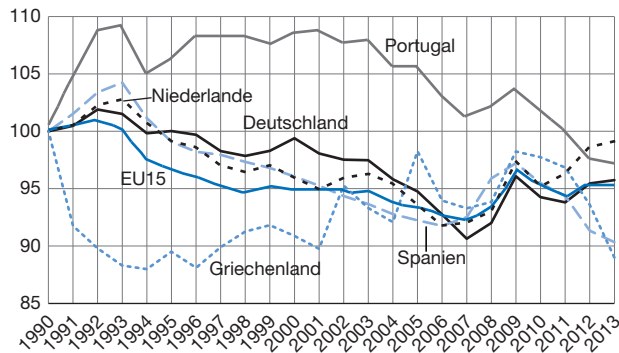
12 A. B. T. M. van Schaik: Sind Jobs wichtiger als Einkommen? (auf niederländisch), in: Economisch Statistische Berichten, 79. Jg. (1994), Nr. 3960, S. 510-512.

13 Vgl. www.ggdc.net.

14 F. Lucidi, A. Kleinknecht: Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis, in: Cambridge Journal of Economics, 34. Jg. (2010), Nr. 3, S. 525-546.

**Abbildung 4**  
**Reale Lohnstückkosten in ausgewählten Ländern der Eurozone**

Index 1990 = 100



Quelle: AMECO Database der EU-Kommission.

vermieden werden konnte, die Grenze des Produktivitätswachstums zu überschreiten. Dies erklärt, warum die Niederlande bei den Lohnstückkosten in Abbildung 4 eine mittlere Position einnehmen, trotz sehr bescheidener Tarifloohnerhöhungen.

**Effektive Nachfrage durch „Beggary neighbour“-Politik**

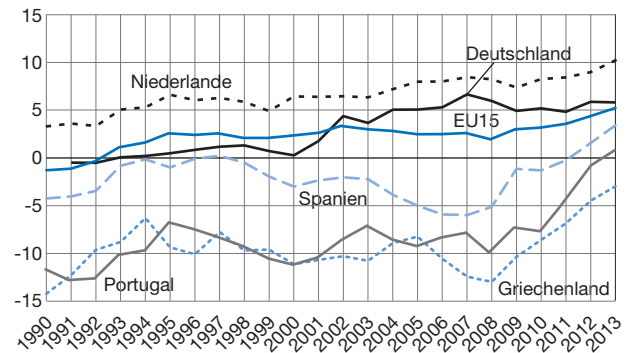
Abbildung 4 zeigt um das Jahr 2000 einen Bruch in der Entwicklung der deutschen Lohnstückkosten, wobei schon in den späteren 1990er Jahren ein gewisser Druck auf die Lohnkosten vorhanden war. Zwischen 2000 und 2007 sinken die Lohnstückkosten jedoch stetig. Diese Senkung läuft parallel mit einer Verschiebung innerhalb der deutschen Handelsbilanz. In den 1990er Jahren war die deutsche Handelsbilanz noch mehr oder weniger im Gleichgewicht; nach 2000 wird ein Exportüberschuss von rund 5% erwirtschaftet (vgl. Abbildung 5). Letzteres lässt sich offenbar nicht auf die Hartz-Reformen zurückführen, denn nach 2005 zeigt die Abbildung keine nennenswerte Erhöhung der Exportüberschüsse.

Die Abbildungen 4 und 5 zeigen einen beinahe perfekten Zusammenhang zwischen niedrigeren Lohnstückkosten und größeren Exportüberschüssen für Deutschland. Allerdings hat so eine direkte Beziehung nicht immer Gültigkeit. Auch Spanien und Griechenland durchlaufen eine sehr moderate Entwicklung der Lohnstückkosten – ähnlich wie Deutschland. Dennoch weisen sie hohe Importüberschüsse auf (vgl. Abbildung 5). Solche contra-intuitiven Entwicklungen sind bekannt als Kaldor-Paradox<sup>15</sup>

15 N. Kaldor: The effect of devaluations on trade in manufacturing, in: N. Kaldor: Further essays in applied economics, London 1978, S. 99-166.

**Abbildung 5**  
**Nettoexport von Gütern und Dienstleistungen in ausgewählten Ländern der Eurozone**

Index 1990 = 100, in % des BIP



Quelle: AMECO Database der EU-Kommission.

und unterstreichen die Rolle von anderen Faktoren als Löhnen für die Wettbewerbsfähigkeit.<sup>16</sup>

Zu letzteren zählen klassische Stärken des „Made in Germany“-Modells wie etwa die Langfristigkeitsorientierung deutscher Familienunternehmen, ein gutes Ausbildungs- und Lehrlingsystem, gute Einrichtungen für angewandte (Gemeinschafts-)Forschung sowie die langfristige Bindung von Fachkräften an Betriebe, was die langfristige Akkumulation von Wissen erleichtert, vor allem von personengebundenem Erfahrungswissen. Für den deutschen Export kamen diese im Ausland viel beachteten Stärken<sup>17</sup> erst voll zum Tragen, nachdem die Einführung des Euro periodische Aufwertungen der D-Mark, bzw. Abwertungen in den Südländern, unmöglich machte. Erst nachdem die Wechselkurse in der Eurozone für immer fixiert waren, konnte die deutsche (und nicht zu vergessen: auch die niederländische) Exportmaschine über die Südländer hinwegrollen.

Abbildung 5 zeigt, dass sich nach der Einführung des Euro die deutschen Exportüberschüsse in den Importüberschüssen von Ländern wie Spanien, Griechenland und Portugal spiegeln. Diese Importüberschüsse wurden durch den Finanzsektor Nordeuropas großzügig finanziert und dies ebnete den Weg in die Finanzkrise der Südländer. In diesem Sinne war (und ist) die „Beggary Neighbour“-Politik Deutschlands (und der Niederlande) ein Bedrohung für den Zusammenhalt der Eurozone.

16 Vgl. etwa A. Carlin, A. Glyn, J. Van Rhee: Export performance of OECD countries: An empirical examination of the role of cost competitiveness, in: Economic Journal, 111. Jg. (2010), S. 128-162.

17 Vgl. Wissenschaftlicher Rat für Regierungspolitik (WRR): Towards a learning economy. Investing in the Netherlands' earning capacity, Amsterdam 2013.

## Wie können die Hartz-Reformen das „Made in Germany“-Modell schwächen?

Die Senkung der Lohnstückkosten und die Halbierung der Wachstumsraten der deutschen Arbeitsproduktivität fanden ab dem Jahr 2000 statt, also vor den Hartz-Reformen. Es gibt trotzdem Gründe anzunehmen, dass diese den Trend noch verstärken können, da die Reformen viele Formen von atypischer Beschäftigung möglich machten.<sup>18</sup> Eine Serie von mikroökonomischen Studien zeigt einen negativen Zusammenhang zwischen dem relativen Umfang flexibler Beschäftigungsformen einerseits und geringerer Innovationsneigung und niedrigerem Arbeitsproduktivitätswachstum andererseits.<sup>19</sup> Auch auf Makroniveau zeigt sich, dass Angelsächsische Länder mit deregulierten Arbeitsmärkten langfristig ein geringeres Wachstum der Arbeitsproduktivität aufweisen als die Länder des alten Europas mit rigiden Arbeitsmärkten.<sup>20</sup> Gründe für einen negativen Einfluss von Arbeitsmarktflexibilität auf die Innovationen können in vier Gruppen von Argumenten zusammengefasst werden:

1. *Weniger betriebliche Ausbildung:* In Folge der Hartz-Reformen entsteht mehr „Dynamik“ auf dem Arbeitsmarkt. Wenn Arbeitnehmer schneller ihre Stelle wechseln, wird es für Betriebe weniger interessant, in Ausbildung zu investieren. Außerdem haben die Mitarbeiter mehr Interesse an allgemeiner Aus- und Weiterbildung, die ihre externen Arbeitsmarktchancen verbessert, als an betriebsspezifischer Schulung, wenn die Bindung an den Betrieb eher kurz- als langfristig ist.<sup>21</sup>
2. *Weniger Vertrauen und Loyalität:* Langfristige Bindung an den Betrieb und faire Personalpolitik können auch als Investition in Vertrauen und Loyalität von Mitarbeitern interpretiert werden. Der umfangreiche Gebrauch atypischer Stellen nach den Hartz-Reformen ist im Prinzip schädlich für das Vertrauenskapital.<sup>22</sup> Bei geringerem Vertrauen entstehen höhere Transaktionskosten. So zeigen Naastepad und Storm, dass Betrie-

be in „flexiblen“ angelsächsischen Ländern erheblich mehr Managementbürokratien haben als die Länder des alten Europas mit ihren „rigiden“ Arbeitsmärkten.<sup>23</sup> Geringere Loyalität erhöht auch die externen Effekte: Technologisches Wissen und Betriebsgeheimnisse fließen leichter zu Konkurrenten ab. Für innovative Marktleiter bedeutet dies, dass die Monopolgewinne aus Innovationen aufgrund von Nachahmern kürzere Zeit abgeschöpft werden können. Dies vermindert den Anreiz, in riskante Innovationen zu investieren.

Wie oben schon angedeutet, ist mehr Personalwechsel selbst auch ein Kanal für externe Effekte. So zeigen Brouwer und Kleinknecht auf Basis von Daten aus dem Community Innovation Survey (CIS), dass innovative Unternehmer in den Niederlanden das „Festhalten von qualifiziertem Personal“ als Schutz gegen das schnelle Nachahmen ihrer Innovationen sehr wichtig finden; sogar wichtiger als Patentschutz.<sup>24</sup> Dies unterstreicht auch die Bedeutung von „tacit knowledge“: schlecht dokumentierte, personengebundene Erfahrungswissen.<sup>25</sup> „Tacit knowledge“ gehört eigentlich dem Betrieb, befindet sich faktisch aber in den Köpfen der Arbeitnehmer und geht also bei lockerem Kündigungsschutz leichter verloren.

3. *Schlechteres Management:* Geringerer Kündigungsschutz verändert die Machtverhältnisse, wodurch Chefs weniger Widerspruch von ihren Mitarbeitern bekommen. Dies kann autokratisches Management („Sonnenkönige“) begünstigen. Außerdem haben Menschen, die leicht entlassen werden können, starke Motive, Informationen zu verbergen, wie ihre Arbeit effizienter gestaltet werden könnte. In einem flexiblen „hire & fire“-Arbeitsmarkt erhält das Management also weniger Information von unten zur Verbesserung der Effizienz. In diesem Zusammenhang formulierte Lorenz eine interessante Hypothese: guter Kündigungsschutz erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass arbeitssparende Prozessautomatisierung erfolgreich implementiert werden kann, da die Menschen, die die zu automatisierende Arbeit im Moment noch machen, eher bereit sind, ihre Erfahrungswissen zu teilen.<sup>26</sup>

Acharya et al. liefern empirische Beweise für ein ähnliches Argument: Besserer Kündigungsschutz macht

18 K. Schulze Buschoff, a.a.O.; A. Tangian: Flexicurity and political philosophy, New York 2011.

19 A. Kleinknecht et al.: Flexible labour, firm performance and the Dutch job creation miracle, in: International Review of Applied Economics, 20. Jg. (2006), S. 171-187; J. Michie, M. Sheehan: Labour market flexibility, human resource management and corporate performance, in: British Journal of Management, 12. Jg. (2001), S. 287-306; dies.: Labour market deregulation, „flexibility“ and innovation, in: Cambridge Journal of Economics, 27. Jg. (2003) S. 123-143; R. Sánchez, L. Toharia: Temporary workers and productivity: the case of Spain, in: Applied Economics, 32. Jg. (2000), S. 583-591.

20 R. Vergeer, A. Kleinknecht: The impact of labour market deregulation on productivity, a.a.O.

21 M. Belot, J. Boone, J. Van Ours: Welfare effects of employment protection, CEPR Discussion Paper, Nr. 3396, 2002.

22 S. Svensson: Flexible working conditions and decreasing levels of trust, in: Employee Relations, 34. Jg. (2011), Nr. 2, S. 126-137.

23 C. W. M. Naastepad, S. Storm: The innovating firm in a societal context: productivity, labour relations and real wages, in: R. Verburg, J. R. Ortt, W. Dicke (Hrsg.): Management of Technology: An Introduction, London 2005.

24 E. Brouwer, A. Kleinknecht, a.a.O.

25 M. Polanyi: The Tacit Dimension, Chicago 1966.

26 E. H. Lorenz: Trust, contract and economic cooperation, in: Cambridge Journal of Economics, 23. Jg. (1999), S. 301-316.

es schwieriger, die Verantwortlichen für misslungene Innovationsprojekte mit Entlassung zu bestrafen. Dadurch sind Mitarbeiter eher bereit, riskantere (aber potenziell ertragreichere) Lösungen zu suchen.<sup>27</sup>

4. *Kreative Akkumulation funktioniert schlechter:* Die deutsche Wirtschaft ist traditionell stark in der Beherrschung eines Innovationsmodells, das in der Literatur auch als „kreative Akkumulation“ bzw. als „Schumpeter II“-Innovationsmodell bezeichnet wird.<sup>28</sup> Während das „Schumpeter I“-Modell (auch bezeichnet als „Garage Business“-Modell) vor allem allgemeine und allgemein verfügbare Kenntnisse gebraucht, beruht das kreative Akkumulationsmodell stark auf historisch akkumulierten, betriebsspezifischen Kenntnissen. Zu letzteren gehört auch personengebundenen „tacit knowledge“. Ob ein Unternehmen in bestimmten Produktlinien „gut“ ist, wird also nicht nur durch die heutige Forschung und Entwicklung bestimmt, sondern basiert auch auf oft jahrzehntelang gesammeltem Produkt-, Prozess- und Systemkenntnis. Es liegt auf der Hand, dass das kreative Akkumulationsmodell mit mehr Stabilität im Personalbestand durch gut geschützte „Insider“-Positionen besser funktioniert. Aus dieser Perspektive sind die Hartz-Reformen nicht nur Arbeitsmarktreformen. Sie haben auch auf das Funktionieren eines Innovationsmodells Einfluss, mit dem Deutschland über viele Jahrzehnte eine Reputation aufgebaut hat. Weltweit sind Abnehmer noch immer bereit, für ein Produkt wegen drei Wörtern mehr zu bezahlen: Made in Germany. Die größere „Arbeitsmarktdynamik“ nach den Hartz-Reformen setzt dieses Modell unter Druck.

In diesem Zusammenhang sind noch zwei mikroökonomische Studien zu nennen. Vergeer et al. finden, dass die Arbeitsproduktivität in niederländischen Betrieben mit mehr angelsächsischer Personalpolitik (mit vielen flexiblen Stellen) langsamer steigt.<sup>29</sup> Auch die Innovationsneigung ist in solchen Betrieben geringer.<sup>30</sup> Dies gilt allerdings nur in

Branchen, die zum Innovationsmodell der kreativen Akkumulation neigen und nicht für Branchen, in denen „garage business“ dominiert. Dies kann erklären, warum die USA in der „garage business“-Phase von IT etwa in Silicon Valley so erfolgreich waren, trotz ihres „hire & fire“-Arbeitsmarktes. Es erklärt allerdings auch, warum die USA es in der Periode seit der „Reagan Revolution“ so schwer hatten, gegen deutsche und japanische Anbieter in klassischen Industriezweigen (mit einem kreativen Akkumulationsmodell) zu konkurrieren. Und es erklärt, warum nicht Wolfsburg, sondern Detroit heute eine sterbende Stadt ist.

### Zum Schluss

Hohe Arbeitslosigkeit nach dem Zusammenbruch der DDR-Wirtschaft zwang die deutschen Gewerkschaften zu bescheidenen Lohnabschlüssen. Es sieht so aus, als ob dies in Deutschland ähnliche Folgen hat wie in den Niederlanden 20 Jahre davor: erheblich niedrigere Wachstumsraten der Arbeitsproduktivität, weil der Anreiz für die Einführung von arbeitssparender Technologie geringer wird. Die niederländische Strategie der Lohnzurückhaltung wurde mit der Hypothese, dass Lohnzurückhaltung schädlich für Innovationen sei, bereits 1994 kritisiert.<sup>31</sup> Damals herrschte in den Niederlanden ein breiter nationaler Konsens über Lohnzurückhaltung: sie hatte viele Arbeitsplätze geschaffen und erhalten. Die Kritik von Kleinknecht führte zu aggressiven Reaktionen in den Medien. Vor allem Gewerkschaftsfunktionäre, die viel Energie investiert hatten, um ihren oft rebellischen Anhang von der Notwendigkeit der Lohnzurückhaltung zu überzeugen, waren nicht begeistert.

Inzwischen zeigten Vergeer und Kleinknecht, dass die Hypothese stimmt. In einer Panelanalyse von 19 OECD-Ländern (1960 bis 2004) zeigt sich, dass 1% mehr (weniger) Lohnerhöhung zu etwa 0,3% bis 0,5% mehr (weniger) Wachstum der Arbeitsproduktivität führt.<sup>32</sup> Vor diesem Hintergrund ist es plausibel anzunehmen, dass die Halbierung der Wachstumsraten der deutschen Arbeitsproduktivität von 2001 bis 2013 (im Vergleich zu den 1990er Jahren) kein Zufall sein kann. Wegen der aggressiven Reaktionen auf das „Gesetz von Kleinknecht“<sup>33</sup> haben Vergeer und Kleinknecht ihre Schätzungen umfangreichen Robustheitstests unterworfen. In den zahlreichen

27 Acharya et al. ziehen die Schlussfolgerung, dass „innovation and growth are fostered by stringent laws governing dismissal of employees, especially in the more innovation-intensive sectors. Firm-level tests within the United States that exploit a discontinuity generated by the passage of the federal Worker Adjustment and Retraining Notification Act confirm the cross-country evidence.“ V. V. Acharya, P. B. Ramin, V. S. Krishnamurthy: Labour laws and innovation, NBER Working Paper, Nr. 16484, Cambridge MA 2010, S. 1.

28 Siehe etwa S. Breschi, F. Malerba, L. Orsenigo: Technological regimes and Schumpeterian patterns of innovation, in: Economic Journal, 110. Jg. (2000), S. 388-410.

29 R. Vergeer et al.: Will „structural reforms“ of labour markets reduce productivity growth? A firm-level investigation, erscheint in: European Journal of Economics and Economic Policy 2015.

30 A. Kleinknecht, F. N. Van Schaik, H. Zhou: Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data, in: Cambridge Journal of Economics, 38. Jg. (2014), Nr. 5, S. 1207-1219.

31 A. Kleinknecht: Brauchen die Niederlande eine Welle von Lohnerhöhungen? (auf niederländisch), Antrittsrede als Professor, Vrije Universiteit, Amsterdam, erschienen in: Tijdschrift voor Politieke Economie, 17. Jg. (1994), S. 5-24.

32 R. Vergeer, A. Kleinknecht: The impact of labour market deregulation on productivity, a.a.O.; R. Vergeer, A. Kleinknecht: Does labor market deregulation reduce labor productivity growth?, a.a.O.

33 So der (ironisierende) sozialdemokratische Fraktionsvorsitzende Wouter Bos, in: Protokolle des niederländischen Parlaments (Kamerstukken II 2004/05, 29800), Den Haag.

Schätzvarianten variieren die Koeffizienten zwischen 0,33 und 0,49, wobei die plausibelsten Varianten dicht bei 0,4 liegen. Für eine realistische Evaluation von Lohnzurückhaltungspolitik und der von neoklassischen Ökonomen so kräftig befürworteten Lohnflexibilität nach unten sollte in Makromodellen ein Koeffizient von 0,4 eingebaut werden. Es gibt also neben dem keynesianischen Kaufkraftargument (für Lohnerhöhungen) und dem neoklassischen Kostenargument (dagegen) auch noch ein Produktivitätsargument.

Die oben skizzierten Argumente plädieren für den Erhalt von bestimmten Arbeitsmarkt rigiditäten und gegen die vielfältig geforderten Strukturreformen. Zweifellos haben die Anhänger der Strukturreformen ein analytisch starkes Gegenargument: in der Perspektive der Walrasianischen Allgemeinen Gleichgewichtstheorie führt jedes Hindernis gegen das „freie“ Funktionieren von Märkten unvermeidlich zu Wohlfahrtsverlusten. Die Walrasianer haben allerdings keine Theorie der Innovation durch kreative Akkumulation.

Die oben skizzierte Argumentation verweist auf einen Zielkonflikt zwischen statischer Effizienz (à la Walras) und dynamischer Effizienz (à la Schumpeter). Vielleicht kann dies am besten so zusammengefasst werden: was „gut“ ist in einer statischen (Walras) Perspektive („wie erreichen wir eine effiziente Allokation knapper Mittel?“) kann kontraproduktiv in einer dynamischen (Schumpeter) Perspektive („wie machen wir Mittel weniger knapp durch Innovation?“) sein. Dabei hat schon Schumpeter erkannt, dass das Walrasianische Ideal von „perfekter Konkurrenz“ keine gute Umgebung für Innovationen ist.<sup>34</sup>

<sup>34</sup> „Perfect competition ... is a condition for optimal allocation of resources ... But ... introduction of new methods of production and new commodities is hardly conceivable with perfect ... competition ... And this means that the bulk of ... economic progress is incompatible with it. As a matter of fact, perfect competition is and always has been temporarily suspended whenever anything new is being introduced ...“. Vgl. J. A. Schumpeter: *Capitalism, Socialism and Democracy*, London 1943, S. 104-105.

Im Kern läuft es darauf hinaus, dass das Gebiet der Innovationen ein wahres Minenfeld von Faktoren ist, die Marktversagen verursachen. Es beginnt schon damit, dass wir Innovationen selbst als einen Versuch definieren können, einen imperfekten Markt zu etablieren: wenn ein Unternehmer ein einzigartiges Produkt einführt, das andere schwer nachahmen können, dann ist das eine Quelle von Monopolgewinnen. Walrasianisch beschaut sind Monopolgewinne „schlecht“, weil sie zu Wohlfahrtsverlusten führen; Schumpeterianisch sind sie jedoch ein unverzichtbarer Anreiz für riskante innovative Investitionen.

Die wichtigste Ursache von Marktversagen liegt im Charakter von „Wissen“ als öffentliches Gut, wofür die Eigentumsrechte schwer zu schützen sind. Copyright, Markenschutz und Patente helfen zuweilen; der Schutz ist allerdings keineswegs perfekt. Und schlecht geschützte Eigentumsrechte führen bekanntlich zu Marktversagen. Im Innovationsprozess selbst gibt es eine ganze Reihe von Unsicherheiten (etwa durch Informationsasymmetrien und „lock-in“), sowohl technisch als auch kommerziell. Die dem Innovationsprozess inhärenten und unvermeidbaren Unsicherheiten sind auch nicht einfach mit höheren Investitionen in die Informationsbeschaffung zu beseitigen.

Aus der Perspektive des Innovationsmodells der „kreativen Akkumulation“ sind die von neoklassisch geschulten Ökonomen so viel beklagten Rigiditäten des Arbeitsmarktes nützlich: Sie helfen, das Marktversagen beherrschbar zu machen. Langfristige Bindung an den Betrieb schafft Loyalität. Loyalität reduziert Transaktionskosten für Monitoring und Controlling, erleichtert die langfristige Akkumulation von personengebundenem Erfahrungswissen, vermindert externe Effekte etc. Die Hartz-Reformen haben für den Innovationsprozess nützliche, aber aus neoklassischer Sicht verwerfliche, Rigiditäten des deutschen Arbeitsmarktes abgeschafft. Die genannten Argumente mögen deutlich machen, dass damit eine schrittweise Erosion des historisch so erfolgreichen „Made in Germany“-Modells begonnen hat.

**Title:** *The Erosion of Made in Germany: What Germans should (better not) learn from the Dutch*

**Abstract:** *Over the past 15 years, German economic policy shows apparent similarities to what happened 20 years earlier in the Netherlands: Trade unions make modest wage claims and the number of ‘atypical’ (and often poorly paid) jobs is steadily rising. Such a policy has a price: a lower propensity to innovate and lower growth rates of labour productivity. During 1991-2001, when Germany was known as ‘the sick man of Europe’, it still achieved an average annual labour productivity growth of +2.16% per year (1991-2001). Between 2001 and 2013, this percentage was reduced by half and amounts to +0.90% during the period after the Hartz Reforms (2006-13). This paper presents theoretical arguments and empirical findings that explain why this reduction is not a random process.*

**JEL Classification:** J53, O25, O33