

Reaktionen österreichischer Unternehmen auf einen Nachfragerückgang – Ergebnisse einer Firmenbefragung

Claudia Kwapil¹

Eine im Rahmen des Wage Dynamics Network (WDN) des ESZB durchgeführte Umfrage unter rund 560 österreichischen Unternehmen bildet die Grundlage für den vorliegenden Beitrag, der der Frage nachgeht, wie diese Firmen auf einen Nachfragerückgang reagieren. Dabei zeigt sich, dass Kosteneinsparungen von rund 80 % der Firmen als eine relevante bzw. sehr relevante Maßnahme in Reaktion auf einen derartigen Schock genannt werden. Die Interpretation der Antworten legt den Schluss nahe, dass diese Kosteneinsparungen zumindest teilweise den Produktionsrückgang mildern und somit schockdämpfend wirken. 55 % der Unternehmen geben weiters an, vorwiegend bei den Nichtlohnkosten zu sparen, während 45 % dies vor allem bei den Lohnkosten tun; wobei sich hier zeigt, dass Unternehmen eher Mitarbeiter kündigen würden als ihre Grundlöhne bzw. -gehälter zu kürzen. Die Ursachen dafür scheinen in Österreich vor allem in der Angst der Unternehmer vor geringerer Arbeitsproduktivität zu finden zu sein.

Im vorliegenden Beitrag wird der Frage nachgegangen, wie österreichische Unternehmen auf einen Nachfrageschock reagieren. Dabei wird analysiert, wie sich ein Rückgang der Nachfrage auf die Preise und die Produktion auswirkt. Neben den Preis- und Mengeneffekten zeigt sich jedoch, dass Kosteneinsparungen eine große Rolle spielen. Schließlich kann mit dem zur Verfügung stehenden Datenmaterial auch untersucht werden, auf welche Weise österreichische Unternehmen Kosten einsparen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf Einsparungen mit Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt gelegt.

Die Daten, die für diese Untersuchung zur Verfügung stehen, entstammen einem Forschungsnetzwerk, das vom Eurosystem ins Leben gerufen wurde. Im Rahmen des Wage Dynamics Network (WDN) untersuchen Wissenschaftler der EZB und aus 24 nationalen Zentralbanken (NZBen) der EU die Merkmale und Ursachen der Lohn- und Arbeitskostendynamik im Euro-Währungsgebiet und in anderen EU-Ländern. Dabei verfolgt das WDN unterschiedliche Forschungsansätze, un-

ter anderem eine Ad-hoc-Umfrage zum Lohn- und Preissetzungsverhalten auf Unternehmensebene.

Diese Umfrage stellt eine einzigartige Informationsquelle dar, die das Verständnis der Lohnsetzungspraktiken, Gründe für Lohnrigiditäten sowie Vorgehensweisen bei Lohnkostenkürzungen in Europa vertiefen soll. Ein Vorteil von Ad-hoc-Umfragen auf Unternehmensebene ist ihre Flexibilität. Indem die Firmen direkt über wichtige Merkmale der Lohnsetzung oder ihre Reaktion in hypothetischen Situationen befragt werden, erhält man Daten, die normalerweise schwer verfügbar sind. Mithilfe dieser Unternehmensangaben kann untersucht werden, wie sich sowohl firmenspezifische Merkmale als auch das wirtschaftliche und institutionelle Umfeld auf ihre Lohnpolitik auswirken. Unternehmensumfragen haben außerdem für gewöhnlich den Vorteil, dass die Informationen über die Lohnentwicklung präziser als bei Haushaltsbefragungen sind. Dennoch ist zu beachten, dass Ad-hoc-Umfragen auch einige Mängel, wie etwa geringe Antwortquoten und potenzielle Missver-

Wissenschaftliche
Begutachtung:
Rudolf Winter-
Ebmer,
Johannes Kepler
Universität Linz

¹ *claudia.kwapil@oenb.at. Die Autorin dankt Pirmin Fessler, Markus Knell und Alfred Stiglbauer sowie Rudolf Winter-Ebmer für ihre wertvollen Kommentare.*

ständnisse bei der Interpretation der Fragen, aufweisen können. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass die Antworten durch das zum Zeitpunkt der jeweiligen Erhebung herrschende spezifische gesamtwirtschaftliche Umfeld beeinflusst werden.

Die europaweite Unternehmensbefragung wurde im Zeitraum von Herbst 2007 sowie in der ersten Jahreshälfte 2008 von 17 NZBen auf Basis eines harmonisierten Fragebogens durchgeführt. Die österreichische Umfrage, die vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) organisiert und abgewickelt wurde, startete im November 2007 und dauerte inklusive zweier Erinnerungsrunden bis Februar 2008. Dabei wurden insgesamt 3.780 Firmen angeschrieben, wobei 557 Firmen einen beantworteten Fragebogen retournierten. Dies ergibt eine Rücklaufquote von rund 15%. Firmen in folgenden Sektoren werden von dieser Befragung abgedeckt: verarbeitendes Gewerbe, Energie, Baugewerbe, Handel und Verkehr sowie sonstige Dienstleistungen (inklusive Kredit- und Versicherungswesen). Die Daten werden nachträglich gewichtet, damit die Stichprobe repräsentativ für die Gesamtanzahl der Arbeitskräfte in den abgedeckten Sektoren ist.

Das Hauptaugenmerk des vorliegenden Beitrags liegt auf österreichischen Unternehmen, doch werden auch Vergleiche mit dem Euroraum (Belgien, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, die Niederlande, Österreich, Portugal, Slowenien und Spanien)² bzw. dem gesamten Sample (zusätzlich Estland, Litauen, Polen, die Tschechische Republik und Ungarn) angestellt.

Die Reaktion auf einen Nachfrageschock scheint in der aktuellen Lage

besonders interessant, steckt die Weltwirtschaft doch in der größten Rezession seit dem Zweiten Weltkrieg, die für viele Unternehmen wie ein negativer Nachfrageschock wirkt. Da die vorliegende Umfrage jedoch in relativ ruhigen wirtschaftlichen Zeiten durchgeführt wurde, als die Prognosen Wachstumsraten in der Größenordnung des Potenzialwachstums und Inflationsraten um 2% vorhergesagt hatten, und sich Schwierigkeiten auf dem US-amerikanischen Hypothekenmarkt zwar abzeichneten, das Ausmaß jedoch deutlich unterschätzt wurde, ist ein direkter Schluss auf ein Verhalten der Unternehmen in derartigen Krisenzeiten nur sehr bedingt zulässig.

1 Reaktion von Produktion und Preisen

Die Firmen wurden mit der Frage konfrontiert, wie relevant die aufgelisteten Maßnahmen für sie seien, wenn sich ihre Unternehmen einem unerwarteten Rückgang der Nachfrage gegenübersehen. Dabei wurden den Respondenten die folgenden fünf Antwortmöglichkeiten vorgeschlagen: eine Senkung der Produktion, ein konstantes Niveau der Preise, eine Senkung der Preise, eine Reduktion der Gewinnspanne sowie Einsparungen bei den Kosten. Die Firmen wurden gebeten anzugeben, ob jede einzelne Maßnahme für sie „sehr relevant“, „relevant“, „kaum relevant“ bzw. „nicht relevant“ sei. Um die Interpretation der Antworten zu erleichtern, wird der Anteil an Zustimmung zur jeweiligen Antwortkategorie so definiert, dass „sehr relevant“ und „relevant“ als Zustimmung und „kaum relevant“ sowie „nicht relevant“ als Ablehnung gewertet werden.

Tabelle 1 enthält einen ersten Überblick über die Antworten der österrei-

² Es liegen nicht für alle Länder des Euroraums Daten vor. Finnland, Malta, die Slowakei und Zypern haben an der Befragung nicht teilgenommen. Angaben zu Deutschland und Luxemburg fehlen ebenfalls.

Tabelle 1

Relevanz unterschiedlicher Strategien

Mögliche Strategie	Zustimmung in %
Kostensenkung	79,65
Reduktion der Gewinnspanne	51,09
Unveränderte Preise	43,94
Produktionssenkung	43,13
Preisreduktion	23,85

Quelle: WDN-Unternehmensbefragung.

chischen Unternehmen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Kostensenkungen mit einer Zustimmung von rund 80% eine weit verbreitete Maßnahme in Reaktion auf einen Nachfragerückgang sind. Etwas weniger Zustimmung im Ausmaß von rund 50% erhielten die Maßnahmen Reduktion der Gewinnspanne, unveränderte Preise sowie Senkung der Produktion. Die geringste Zustimmung findet die Maßnahme die Preise zu senken, die nur von rund 24% der österreichischen Unternehmen als relevant eingestuft wird.

Tabelle 2 stellt die unterschiedlichen Reaktionen der Firmen im Detail dar. Da die Unternehmen im Rahmen des Fragebogens nicht nur einer Reaktion, sondern mehreren Möglichkeiten zustimmen konnten, zeigt Tabelle 2 die insgesamt geschnürten Maßnahmen-

pakete. Die drei am weitesten verbreiteten Maßnahmenbündel mit jeweils rund 10% Zustimmung sind eine Kombination aus Produktions- und Kostensenkung bei konstanten Preisen, eine Kombination aus der Reduktion von Kosten, Preisen und Gewinnmargen sowie eine Kombination aus der Senkung von Produktion, Kosten und Gewinnmargen.

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, besteht eine Schwierigkeit bei Umfragen im Spielraum der Interpretation seitens der Befragten. Bei den vorliegenden Ergebnissen besteht der Interpretationsspielraum vor allem bei dem Begriff „Kosten sparen“. Da rund 93% all jener Unternehmen, die die Produktion senken, auch die Alternative „Kosten senken“ gewählt haben, stellt sich die Frage, ob hier die Reduktion der Kosten als eine Senkung der Gesamtkosten verstanden wurde, und damit in der Regel Hand in Hand mit Produktionskürzungen geht. Diese beiden Maßnahmen wären folglich synonym interpretiert worden, anstatt – wie vom Fragebogen intendiert – als unabhängige Informationsteile, das heißt einerseits, ob die produzierte Menge reduziert wurde und andererseits, ob darüber hinaus die Grenzkosten verringert wurden.

Tabelle 2

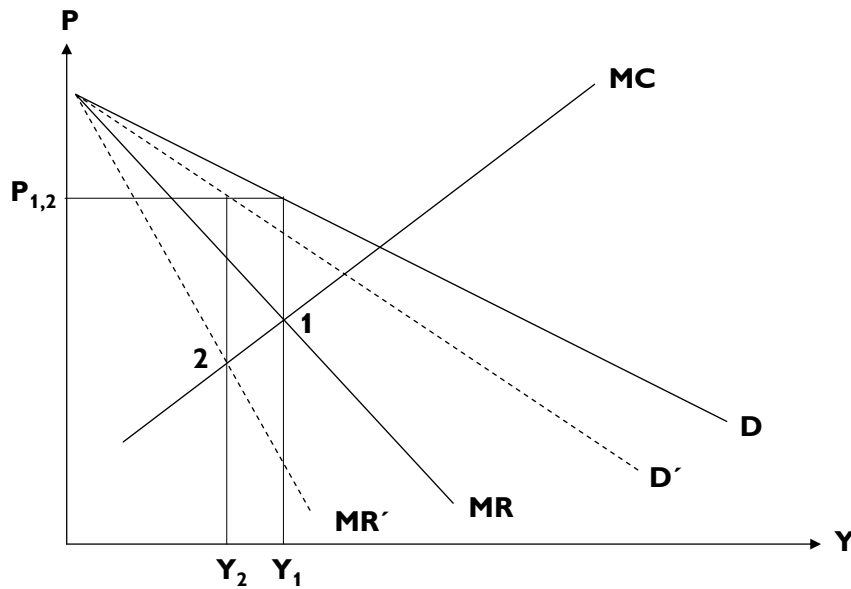
Relevanz unterschiedlicher Maßnahmenpakete

Mögliche Strategie	Zustimmung in %
Produktion und Kosten senken/Preise unverändert	11,28
Gewinnmargen, Kosten und Preise senken	10,64
Produktion, Kosten und Gewinnmargen senken	10,03
Kosten senken	9,70
Produktion, Gewinnmargen, Kosten und Preise senken	8,67
Keine Reaktion	7,41
Preise unverändert/Kosten senken	6,94
Produktion, Kosten und Gewinnmargen senken/Preise unverändert	6,86
Produktion, Gewinnmargen und Kosten senken	5,50

Quelle: WDN-Unternehmensbefragung.

Grafik 1

Wirkung eines Nachfrageschocks auf Produktion und Preise



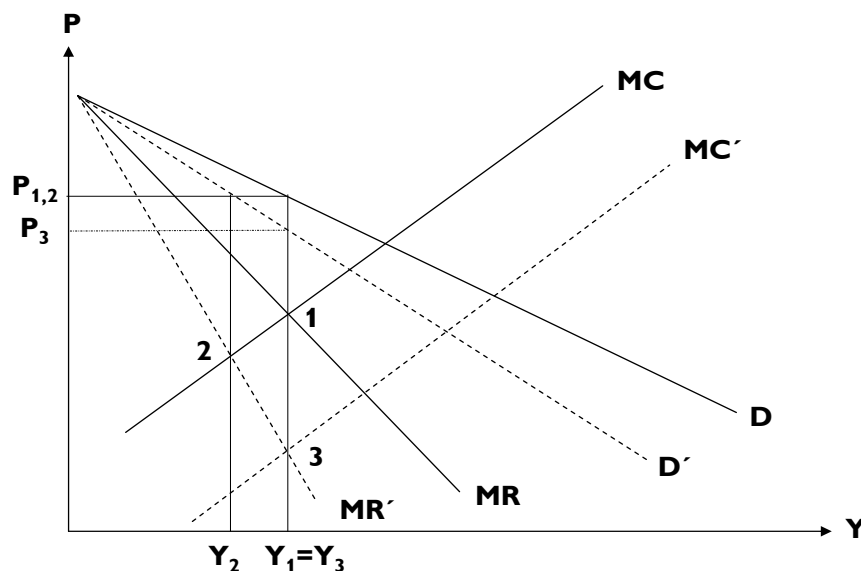
Sollten die Unternehmen die Antwortmöglichkeit „Kosten senken“ tatsächlich als Senkung der Gesamtkosten interpretiert haben (wenn sie die Produktion kürzen), dann kann das mit rund 11% Zustimmung am relativ weitesten verbreitete Maßnahmenpaket (Tabelle 2, Produktion und Kosten senken/Preise unverändert) wie in Grafik 1 dargestellt werden. Grafik 1 unterstellt monopolistische Konkurrenz, da rund 58% der befragten Unternehmen auf die Frage, wie sie ihre Preise bestimmen, antworteten, dass sie ihre Preise aufgrund der Kosten mit einer selbst bestimmten Gewinnspanne kalkulieren. Im Gegensatz dazu gaben nur rund 27% der Firmen an, dass ihr Preis jenem des Hauptkonkurrenten folgt.

Wie Grafik 1 skizziert, verschiebt sich durch einen negativen Nachfrageschock die Nachfragekurve von D auf D' , und dementsprechend sinken die Grenzerträge von MR auf MR' . Folglich würde das dargestellte Unternehmen *ceteris paribus* von Ausgangspunkt 1

($MC = MR$) zu Punkt 2 ($MC = MR'$) schwenken und dementsprechend die Produktion von Y_1 auf Y_2 reduzieren. Aufgrund des hier angenommenen Verlaufs der Grenzkosten bzw. Grenzertragskurve, wirkt sich der Nachfragerückgang ausschließlich auf die produzierte Menge aus und hat keinen Effekt auf den Preis, wie es laut Angaben von rund 11% der befragten Firmen der Fall zu sein scheint. In dem hier dargestellten Beispiel sinken durch den Rückgang der Produktion auf Y_2 die Grenzkosten und damit auch die Durchschnittskosten sowie die Gesamtkosten. Unter diesen Annahmen illustriert das in Grafik 1 dargestellte Beispiel ein in dieser Umfrage relativ weit verbreitetes Maßnahmenbündel: Es sinkt die Produktion gemeinsam mit den Kosten bei konstanten Preisen.

Es gibt jedoch auch eine Vielzahl von Firmen (rund 40% jener Firmen, die Kosten senken), die im Rahmen der vorliegenden Befragung angaben, dass sie die Kosten senken, ohne gleichzeitig

Wirkung eines Nachfrageschocks auf Produktion und Preise bei gleichzeitiger Reduktion der Grenzkosten



die Produktion zurückzuschrauben. Dies gilt z. B. für das in Tabelle 2 an zweiter Stelle platzierte Maßnahmenbündel, das eine Kombination aus Kosten, Gewinnmargen und Preise senken darstellt. Grafik 2 stellt eine mögliche Interpretation dieses Falls dar und zeigt, dass hier zusätzlich zu den in Grafik 1 beschriebenen Vorgängen die Grenzkostenkurve verschoben wird, um dem Nachfragerückgang entgegenzuwirken. Das heißt, die Unternehmen reagieren auf einen Nachfrageschock zusätzlich mit einer Verschiebung der Grenzkostenkurve (von MC auf MC') und damit gelingt es ihnen, den Rückgang in der Produktion zu verhindern und weiterhin Y_1 zu produzieren. In dem hier dargestellten Beispiel würde der Preis von P_1 auf P_3 sinken.

Dieses Ergebnis scheint der in der ökonomischen Literatur weit verbreiteten Hypothese, dass sich Unternehmen zu jeder Zeit an ihrem Kostenminimum befinden, zu widersprechen. Das von der Umfrage gezeichnete Bild

kann jedoch auch so interpretiert werden, dass Unternehmen in Krisenzeiten Kostensenkungspotenzial haben, das sie in normalen Zeiten nicht ausschöpfen (können). Möglicherweise können z. B. wirtschaftlich schwierige Rahmenbedingungen von Unternehmen auch dazu genutzt werden, um mit Zulieferfirmen über neue Konditionen oder mit Betriebsräten über eine Einsparung bei den Lohnkosten zu verhandeln – Möglichkeiten, die vielleicht nur in Krisenzeiten bestehen und/oder nur temporär genutzt werden können. Diese Vorgehensweise würde dementsprechend schockreduzierend in Bezug auf das Produktionsniveau wirken.

Geht man davon aus, dass nicht alle Firmen, wie in Grafik 1 dargestellt, die Senkung der Kosten als Reduktion der Gesamtkosten (und daher synonym zur Produktionskürzung) verstanden haben, sondern manche dieser Firmen darüber hinaus auch die Grenzkosten reduzieren (wie in Grafik 2 dargestellt), dann würde dies ebenfalls den Produktions-

rückgang dämpfen. In diesem Fall würde die produzierte Menge zwar abnehmen, aber nicht so stark wie in Grafik 1 ohne Grenzkostensenkung.

Insgesamt deuten die Ergebnisse dieser Umfrage darauf hin, dass Kostensenkungen eine weit verbreitete Maßnahme in Reaktion auf Nachfragerückgänge darstellen. Insofern, als Kostensenkungen zumindest teilweise eine Verschiebung der Grenzkostenkurve widerspiegeln, wird mit dieser Reaktion der Produktionsausfall gedämpft.

2 Wie Firmen Kosten reduzieren

Jene rund 80% der Firmen, für die Kostenreduktionen eine „sehr relevante“ bzw. „relevante“ Maßnahme in Antwort auf einen Nachfrageschock darstellen, wurden weiters gefragt, auf welche Weise sie diese Kosten einsparen. Im Folgenden werden die Antworten auf diese Frage analysiert.

2.1 Nichtlohnkosten dominieren den Spargedanken

Den Firmen wurden sechs Antwortalternativen vorgeschlagen, wobei sich fünf davon auf Lohnkosten konzentrieren und eine Alternative den Sammelbegriff Nichtlohnkosten abdeckt. Als Einsparungsmöglichkeiten bei den Lohnkosten wurden die Verringerung von flexiblen Lohn- und Gehaltsbestandteilen, die Kürzung von Grundlöhnen bzw. -gehältern, die Reduktion

von Arbeitszeit, das Auslaufenlassen von befristeten Arbeitsverträgen sowie die Kündigung von Teilen der Stammbesellschaft vorgeschlagen. Dabei wurden die Respondenten gebeten, nur die wichtigste Art der Kosteneinsparung zu nennen. Tabelle 3 gibt einen Überblick über die Antworten der österreichischen Unternehmen, wobei sich zeigt, dass mit einer Zustimmungsrate von rund 55% das Kürzen von Nichtlohnkosten etwas verbreiteter ist, als Einsparungen bei den Lohnkosten (45%).

Im Detail gaben rund 15% der österreichischen Firmen an, dass sie Kosten durch eine Reduktion der Arbeitszeit sparen, während rund 13% der Firmen flexible Lohn- und Gehaltsbestandteile kürzen. Rund 11% würden in Reaktion auf einen Nachfrageschock Teile der Stammbesellschaft kündigen, während rund 6% befristete Arbeitsverhältnisse nicht verlängern würden.

Wie in der ökonomischen Literatur breit diskutiert, findet sich auch in den Ergebnissen in Tabelle 3 das Phänomen, dass Firmen in Reaktion auf einen Nachfragerückgang eher Arbeitnehmer kündigen würden, als ihre Grundlöhne bzw. -gehälter zu kürzen. Keine der 557 Firmen in der vorliegenden Stichprobe gab an, die Grundlöhne zu reduzieren. Dies steht im Einklang mit den Ergebnissen von Agell und Lundborg (2003), die im Jahr 1998 Firmen in Schweden nach der größten Rezession

Tabelle 3

Kostensenkungsstrategien und ihre Relevanz

Mögliche Strategie	Zustimmung in %
Wir kürzen Nichtlohnkosten	55,31
Wir kürzen die Arbeitszeit	14,90
Wir reduzieren flexible Lohn-/Gehaltsbestandteile	12,55
Wir kündigen Teile der Stammbesellschaft	10,91
Wir verlängern befristete Arbeitsverhältnisse nicht	6,33
Wir senken Grundlöhne/-gehälter	0,00

Quelle: WDN-Unternehmensbefragung.

seit den 1930er-Jahren befragten, ob sie in den vergangenen Jahren die nominellen Löhne gesenkt hätten, wobei nur zwei der 153 interviewten Firmen diese Frage bejahten. Auch Agell und Bannmarker (2007) interviewten schwedische Firmen nach der Rezession in den 1990er-Jahren und kamen zu dem Schluss, dass rund 1 % jener Arbeitnehmer, die von ihrem Sample erfasst wurden, eine Lohnkürzung hinnehmen mussten. Dementsprechend hat selbst eine mehrjährige Phase von hoher Arbeitslosigkeit in Schweden (rund 10 % zu Beginn des Jahres 1999) nicht dazu geführt, die nominellen Löhne flexibel zu machen. Derartige Beobachtungen, wie auch in Akerlof et al. (1996) beschrieben, werfen die Frage nach den Gründen für die Abwärtsrigidität der Nominallöhne auf.

Bewley (1995, 1998, 1999) geht dieser Frage mit Interviews von 372 Personen, die von Berufs wegen mit Einstellungen und Entlassungen zu tun haben, nach und findet, dass Arbeitgeber befürchten, ihre Mitarbeiter durch Lohnkürzungen zu demoralisieren. Seinen Ergebnissen zufolge gehen Unternehmer davon aus, dass eine offensichtliche Reduktion des Lebensstandards und die damit einhergehende Kränkung zu einem Verlust der Loyalität des betroffenen Mitarbeiters gegenüber dem Unternehmen führen würden. Auf Basis dieser Ergebnisse folgert Howitt (2002), dass Firmen nur in Fällen extremer finanzieller Schwierigkeiten Kürzungen der Basislöhne in Betracht ziehen würden. Howitt argumentiert weiters, dass Kündigungen nur jene demoralisieren, die die Firma verlassen, während Lohnkürzungen einen dauerhaften Effekt auf die Leistungsbereitschaft und die Produktivität der verbleibenden Mitarbeiter und damit für die Firma haben.

Blinder und Choi (1990) kommen in ihrer Studie – ebenfalls auf Basis von Interviews – zu einem sehr ähnlichen Ergebnis. Sie finden, dass das nicht ökonomische Konzept von Fairness besser Lohnrigiditäten erklären kann, als ökonomische Konzepte, wie z. B. implizite Kontrakte. Die befragten Firmen gaben an, dass eine als unfair wahrgenommene Lohnpolitik zu höheren Kündigungs-raten, geringerer Leistungsbereitschaft sowie zu einer geringeren Qualität zukünftiger Bewerber führen würde. Blinder und Choi betonen jedoch, dass nicht jede Lohnkürzung notwendigerweise als unfair empfunden wird. Es kann Situationen geben – wie z. B. der drohende Konkurs des Unternehmens – in denen Lohnkürzungen ohne weitere negative Konsequenzen verhandelt werden können.

Campbell und Kamlani (1997) fragten 184 Personalchefs, um wie viel die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter fallen würde, wenn die Löhne um 10 % abnehmen. Der Durchschnitt der Antworten lag zwischen 15 % und 23 % (je nach Ausbildung der Arbeitnehmer), wobei auch hier die Befragten bestätigten, dass die Leistungsbereitschaft bei Unternehmensgewinnen geringer wäre als im Fall von Verlusten.

2.2 Angst vor Verlust von Loyalität und Leistungsbereitschaft verhindert Lohnsenkungen

Auch die österreichischen Unternehmen wurden im Rahmen der vorliegenden Erhebung mit der Frage konfrontiert, welche Erklärung es dafür gibt, dass Unternehmen Lohnsenkungen zu vermeiden versuchen. Die Befragten wurden mit acht Theorien zu Abwärtsrigiditäten von nominellen Löhnen konfrontiert (die Ergebnisse sind in Tabelle 4 zusammengefasst).

Die Firmen wurden aufgefordert, jede einzelne Theorie mit Punkten von

Tabelle 4

Zustimmung zu Theorien über rigide Nominallöhne

	Mittelwert	Zustimmung in %	Reihung
1 Verringert die Leistung der Mitarbeiter	3,36	91,40	1
2 Verschlechtert die Loyalität der Mitarbeiter	3,31	88,15	2
3 Kollektivverträge verhindern dies	3,29	79,58	4
4 Die besten Mitarbeiter würden gehen	3,25	85,58	3
5 Hohe Ausbildungskosten neuer Mitarbeiter	3,10	78,86	5
6 Schlecht für den Ruf der Firma	2,99	70,85	6
7 Löhne sinken relativ zu anderen Firmen	2,83	70,75	7
8 Stillschweigendes Übereinkommen	2,29	43,95	8

Quelle: WDN-Unternehmensbefragung.

1 (nicht relevant) bis 4 (sehr relevant) zu bewerten. Spalte 1 in Tabelle 4 gibt eine Schätzung des Mittelwerts aller vergebenen Punkte an, wobei die Theorien entsprechend der erreichten durchschnittlichen Punkteanzahl gereiht werden. Eine alternative Reihungsmöglichkeit besteht darin, eine Bewertung von 3 (relevant) und 4 (sehr relevant) als Zustimmung zu einer Theorie zu interpretieren bzw. 1 (nicht relevant) und 2 (kaum relevant) als Ablehnung zu werten. Dementsprechend gibt Spalte 2 in Tabelle 4 den Anteil an Zustimmung zu einer Theorie an. Eine Reihung der Theorien anhand dieser alternativen Interpretation entspricht – wie in Spalte 3 gezeigt – weitgehend der Reihung anhand des Mittelwerts. Die Reihung selbst soll jedoch in der folgenden Interpretation der Resultate nicht überbewertet werden. Die Mittelwerte der vorne gereihten Theorien liegen sehr eng beieinander und dementsprechend sollen alle Theorien, die einen durchschnittlichen Punktwert von über 3 erreichen bzw. eine Zustimmung von knapp 80% der Respondenten erhalten, als Erklärungen für nominelle Lohnrigiditäten mit hoher Akzeptanz bezeichnet werden.

Die in Tabelle 4 zusammengefassten Ergebnisse bestätigen im Wesentlichen die bisherigen Resultate der Survey-

Literatur. Wie in Campbell und Kamlani (1997) erreichen auch in der vorliegenden Umfrage die Theorien über die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter (1), die These zur Loyalität der Mitarbeiter (2), das adverse Selektionsmodell bei Abgängen (4) sowie das Fluktuationsmodell (5) hohe Zustimmungsraten. Alle Erklärungsmodelle gehören zur Familie der Effizienzlohntheorien. Zusätzlich zu den traditionellen Theorien über die Gründe für Lohnrigiditäten scheinen auch institutionelle Rahmenbedingungen, wie Kollektivverträge (3), in Österreich eine Erklärung für Lohnrigiditäten darzustellen.

Eine Zustimmungsraten von rund 90% erhält die These, dass aufgrund einer Lohnkürzung die Leistung der Mitarbeiter (1) sinken würde und deshalb davon Abstand genommen wird. In ähnlich hohem Ausmaß findet die von Bewley (1995, 1998, 1999) ausführlich beschriebene Theorie, dass Lohnkürzungen die Loyalität der Mitarbeiter (2) und damit ebenfalls ihre Leistungsbereitschaft verringern, Akzeptanz bei den Respondenten.

Der Frage, ob Kollektivverträge Lohnsenkungen verhindern (3), stimmten knapp 80% der Firmen zu. Rein vertraglich gesehen, stellt der Kollektivvertrag nur dann einen Hinderungsgrund für eine Lohnsenkung

dar, wenn der im Vertrag festgelegte Mindestlohn gezahlt wird, da dieser nicht unterschritten werden darf. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass die Unternehmen bei der Beantwortung der Frage auch den von Kollektivvertragsabschlüssen ausgehenden sozialen Druck mitberücksichtigt haben, der es den Unternehmen schwer macht, die Löhne zu senken, während sie in vergleichbaren Unternehmen erhöht werden.

Weiters scheint auch das adverse Selektionsmodell bezogen auf Abgänge (4) auf breite Zustimmung zu stoßen. Rund 86% der Firmen stimmten der Aussage zu, dass nach einer Lohnkürzung die produktivsten Mitarbeiter die Firma verlassen würden. Dies entspricht den Ergebnissen von Campbell und Kamlani (1997), die ebenfalls hohe Zustimmungsraten zu dieser Theorie verzeichneten. Das adverse Selektionsmodell bietet somit eine weitere Erklärung, warum Unternehmen Kündigungen einer Lohnkürzung vorziehen. Während Lohnkürzungen dazu führen, dass die produktivsten Mitarbeiter die Firma verlassen, können Kündigungen gezielt eingesetzt werden, um sich von den weniger produktiven Mitarbeitern zu trennen. Schließlich erreicht auch die Theorie über verstärkte Fluktuation (5) eine durchschnittliche Punkteanzahl von über 3 und eine Zustimmung von knapp 80%. Dieser Theorie zufolge schrecken Unternehmen vor Lohnkürzungen zurück, weil dies zu verstärkten Abgängen im Unternehmen führen würde und es kostspielig wäre, neue Mitarbeiter einzustellen und auszubilden. Auch diese Theorie rangiert hoch in Campbell und Kamlani (1997) sowie in Blinder und Choi (1990).

Etwas weniger relevant – mit einer Zustimmungsrate von rund 70% – scheint die These zu sein, dass sich Lohnkürzungen negativ auf den Ruf der Firma auswirken (6), und es folg-

lich in Zukunft schwieriger wäre, neue Mitarbeiter zu finden. Ähnlich gestaltet sich die Zustimmung für Keynes' (1936) Argument, dass die Lohnhierarchie zwischen Arbeitnehmern wichtig für diese ist (7) und sie deshalb Lohnkürzungen, die nicht die gesamte Verteilung der Löhne gleichmäßig betreffen, ablehnen.

Die geringste Akzeptanz findet die Theorie der impliziten Kontrakte (8). Wie die befragten Firmen in Blinder und Choi (1990), sehen auch nur wenige österreichische Unternehmen (knapp 44%) die Ursache für Lohnrigiditäten in einem stillschweigenden Übereinkommen zwischen Firmen und Arbeitnehmern. Dieser implizite Kontrakt legt fest, dass die Entlohnung nicht mit dem Konjunkturzyklus schwankt und risikoaverse Arbeitnehmer somit ihren Lebensstandard über den Zyklus konstant halten können. Dementsprechend würde er in nachfrageschwachen Phasen Lohnkürzungen verhindern. Während, wie in Kwapil et al. (2005) beschrieben, implizite Kontrakte eine wichtige Erklärung für Preisrigiditäten in Österreich darstellen, scheinen sie als Erklärung für Lohnrigiditäten deutlich weniger relevant.

2.3 Lohnsenkungen sind auch in anderen EU-Ländern selten

Die in Tabelle 5 dargestellten Ergebnisse für den Euroraum und das gesamte Sample untermauern, dass die Senkung von Grundlöhnen und -gehältern, sowohl in Österreich als auch in anderen EU-Ländern, nur selten in Betracht gezogen wird. In den anderen EU-Ländern liegt der Anteil jener Firmen, die nach einem Nachfrageschock die Grundlöhne kürzen, bei 1,7%.

Während die Ergebnisse in Tabelle 5 in den einzelnen Kategorien des Kosteneinsparens in Österreich, im Euroraum sowie im gesamten Sample relativ äh-

Tabelle 5

Kostensenkungsstrategien im EU-Vergleich

Mögliche Strategie	Zustimmung		
	in Österreich	im Euroraum	im gesamten Sample
	in %		
Wir kürzen Nichtlohnkosten	55,31	35,83	39,07
Wir kürzen die Arbeitszeit	14,90	9,53	8,59
Wir reduzieren flexible Lohn-/Gehaltsbestandteile	12,55	9,12	10,61
Wir kündigen Teile der Stammbeslegschaft	10,91	13,76	15,64
Wir verlängern befristete Arbeitsverhältnisse nicht	6,33	30,06	24,39
Wir senken Grundlöhne/-gehälter	0,00	1,70	1,70

Quelle: WDN-Unternehmensbefragung.

Anmerkung: Für den Euroraum liegen nur Daten aus zehn Ländern vor. Deutschland, Finnland, Luxemburg, Malta, die Slowakei sowie Zypern sind darin nicht enthalten. Das gesamte Sample umfasst zusätzlich Estland, Litauen, Polen, die Tschechische Republik und Ungarn.

lich sind, fällt ein Unterschied bei der Bereitschaft, befristete Arbeitsverträge zu beenden, auf. In Österreich geben nur rund 6 % der Firmen an, befristete Arbeitsverhältnisse als Kostenpuffer nach Nachfrageschocks zu verwenden. Im Euroraum beträgt die Zustimmung zu dieser Frage hingegen rund 30 %, während sie im gesamten Sample bei rund 25 % liegt. Folglich wird das Instrument der befristeten Arbeitsverträge in anderen Ländern der EU deutlich häufiger als Einsparungspotenzial verwendet als in Österreich.

Daten zum Anteil der befristeten Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl legen den Schluss nahe, dass diese Art der Anstellung in Österreich – und speziell in den in der vorliegenden Untersuchung befragten Unternehmen – relativ wenig verbreitet ist. Wie die Daten von Eurostat in Tabelle 6 zeigen, liegt Österreich mit einem Anteil von rund 9 % an befristeten Arbeitsverhältnissen eher im unteren Bereich des europäischen Länderspektrums. Deutlich höhere Anteile an befristeten Beschäftigten von über 20 % finden sich in Portugal und Spanien sowie in Polen. Da der Anteil der befristeten Arbeitsverträge auch in der vorliegenden Umfrage erhoben wurde, können die „offiziellen“ Eurostat-Daten

mit den Angaben der Firmen in diesem Sample verglichen werden. Die Ergebnisse decken sich jedoch aufgrund des unterschiedlichen Erfassungsgrads nicht vollständig. Während die Eurostat-Daten die Situation in der Gesamtwirtschaft darstellen, deckt die Unternehmensbefragung nur die Sektoren D bis K ab. Trotzdem geben auch die WDN-Angaben die Reihung zwischen den Ländern relativ gut wieder. Gerade in Österreich ist der Unterschied zwischen den Eurostat-Daten und den Angaben der befragten Firmen jedoch relativ groß. Die Firmen im vorliegenden Sample gaben an, dass durchschnittlich 3,6 % der Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Ein noch geringerer Anteil findet sich der Firmenbefragung zufolge nur in Estland und Belgien. Aufgrund der geringen Bedeutung von befristeter Beschäftigung in der vorliegenden Stichprobe, können die in Tabelle 6 dargestellten Angaben für Österreich etwas nach unten verzerrt sein.

Eine naheliegende Erklärung für die geringe Verbreitung befristeter Beschäftigung in Österreich wäre, dass die legislativen Rahmenbedingungen diese nicht zulassen. Doch genau das Gegenteil scheint der Fall zu sein. Dem in Tabelle 7 in Spalte 1 angegebenen

Tabelle 6

Anteil von befristeten Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung

	Eurostat (Jahreswert für 2007)	WDN-Unter- nehmens- befragung
	<i>in %</i>	
Estland	2,1	2,5
Litauen	3,5	3,8
Ungarn	7,3	5,9
Irland	7,3	5,1
Belgien	8,6	2,7
Tschechische Republik	8,6	10,3
Österreich	8,9	3,6
Griechenland	10,9	10,8
Italien	13,2	8,4
Frankreich	14,4	5,7
Niederlande	18,1	5,1
Slowenien	18,5	15,9
Portugal	22,4	22,4
Polen	28,2	19,7
Spanien	31,7	18,9

Quelle: Eurostat, WDN-Unternehmensbefragung.

Tabelle 7

Employment Protection Legislation (EPL) Index

	Befristete Beschäftigung	EPL insgesamt
Tschechische Republik	0,5	2,0
Irland	0,6	1,3
Ungarn	1,1	1,7
Niederlande	1,2	2,3
Polen	1,3	2,1
Estland	1,3	2,3
Österreich	1,5	2,2
Italien	2,1	2,4
Slowenien	2,3	2,6
Litauen	2,4	2,8
Belgien	2,6	2,5
Portugal	2,8	3,5
Griechenland	3,3	2,9
Spanien	3,5	3,1
Frankreich	3,6	2,9

Quelle: OECD-Employment Outlook 2004, Tonin (2005).

Anmerkung: Die Angaben zur Tschechischen Republik, Estland, Slowenien und Litauen wurden Tonin (2005) entnommen.

OECD-Indikator über den Regulierungsgrad von befristeter Beschäftigung zufolge ist Österreich unter jenen OECD-Ländern mit dem geringsten Regulierungsgrad. Innerhalb des Euro-raums geben nur die Rahmenbedingungen in Irland und den Niederlanden mehr Spielraum in der Handhabung von befristeten Arbeitsverträgen.

Insgesamt scheinen die legislativen Rahmenbedingungen in Bezug auf befristete Beschäftigung ihre Verbreitung auch in den anderen EU-Ländern nicht gut erklären zu können. Gemeinhin wird davon ausgegangen, dass der Gesamtindex der Employment Protection Legislation (EPL) eine bessere Erklärung dafür liefert. In Ländern mit hohem allgemeinen Kündigungsschutz (jene Länder mit einer hohen Indexzahl in Spalte 2 in Tabelle 7) scheint es eine Ausweichbewegung in Richtung befristeter Beschäftigung zu geben. Bertola et al. (2009) finden dementsprechend, dass in diesen Ländern tatsächlich eher befristete Beschäftigte nach Angebotschocks abgebaut werden.

2.4 Zusammenhang zwischen Firmencharakteristika und der Art Kosten zu sparen

Schließlich stellt sich die Frage, welche Firmen welche Art von Kosten einsparen. Insbesondere ist interessant, welche Firmen Lohnkosten bzw. Nichtlohnkosten reduzieren und wenn Lohnkosten gesenkt werden, ob dies eher über die Menge oder den Preis des Arbeitsinputs geschieht? Das heißt, welche Firmen entlassen eher Arbeitnehmer und welche reagieren eher mit Kürzungen der Löhne und Gehälter? Die Ergebnisse des Abschnitts 2.1 haben gezeigt, dass keine Firma in der vorliegenden Befragung aufgrund eines Nachfragerückgangs die Grundlöhne senken würde. Dennoch gaben rund 13% der befragten Firmen an, flexible Lohn- und Gehaltsbestandteile zu kürzen. Deutlich mehr Firmen, insgesamt rund 32%, reduzieren die Ausgaben über die Menge des Faktors Arbeit (Arbeitszeitverkürzung bzw. Kündigungen). Welche Art von Firma entscheidet sich für welche Art von

Kostensenkung? Lässt sich dabei ein Muster für österreichische Firmen erkennen?

Im Folgenden soll untersucht werden, ob die Entscheidung über die Art der Kosteneinsparungen vor allem von der Form der Produktionsfunktion der jeweiligen Firma abhängt, oder ob auch Eigenschaften des Marktes – wie z. B. die Wettbewerbsintensität – oder institutionelle Rahmenbedingungen eine Rolle spielen. In Annäherung an das Verhältnis zwischen Arbeit und Kapital in der Produktionsfunktion wird im vorliegenden Beitrag der Anteil der Arbeitskosten an den Gesamtkosten verwendet. Im Durchschnitt über alle Firmen beträgt der Anteil der Arbeitskosten an den Gesamtkosten rund 37%. Möglicherweise spielt auch die Art des Arbeitsinputs eine Rolle. Ein wichtiges Merkmal dabei ist die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten. Während Arbeiter tendenziell manuelle Berufe ausüben (wie z. B. Handwerker oder Anlagen- und Maschinenbediener), finden sich Angestellte bei administrativen Tätigkeiten oder als Führungskräfte. Die Variable „Anteil an Arbeitern“ an den Gesamtbeschäftigten soll diesem Merkmal Rechnung tragen. Im Durchschnitt beträgt der Anteil der Arbeiter in dieser Stichprobe rund 57%. Eine weitere Eigenschaft von Arbeitsinputs ist die Art der Verträge. So könnte der Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen dazu führen, dass eher die temporär Beschäftigten als die Stammbeschäftigten aufgrund eines Rückgangs der Nachfrage gekündigt werden. Dieser Frage soll mit der Variablen „Anteil befristeter Beschäftigter“ nachgegangen werden. Wie bereits erwähnt, gaben die Unternehmen den Anteil der befristeten Arbeitsverträge an der Gesamtanzahl der Beschäftigten an, der im Durchschnitt knapp 4% beträgt.

Weiters soll auch der Einfluss der Wettbewerbssituation auf die Entscheidung über die Art der Kosteneinsparungen analysiert werden, wozu die Variablen „Wettbewerb“ und „Exportanteil“ herangezogen werden. Um die preisliche Wettbewerbssituation der befragten Firma abzubilden, wurden – wie auch in Fabiani et al. (2006) – die Respondentengebeten, die Wahrscheinlichkeit anzugeben (auf einer vierstelligen Skala von „sehr wahrscheinlich“ bis „sehr unwahrscheinlich“), ob sie ihren Preis senken würden, wenn ihr Hauptkonkurrent seinen Preis senkt. In der folgenden Analyse wird diese Information mit einer Dummy-Variablen beschrieben, wobei alle Unternehmen, die ihrem Hauptkonkurrenten sehr wahrscheinlich mit einer Preissenkung folgen, als einem starken Preiswettbewerb ausgesetzt definiert werden ($= 1$), und die verbleibenden Firmen definitionsgemäß nur geringem Wettbewerb gegenüberstehen ($= 0$). Die Befragung ergab, dass 87% der Firmen nach eigenen Angaben eher geringem Preiswettbewerb ausgesetzt sind, während 13% als Preisnehmer bezeichnet werden können. Einem sehr ähnlichen Konzept der Preisnehmerschaft folgt die Variable „Exportanteil“. Der Exportanteil, der im Durchschnitt rund 26% beträgt, gibt an, wie viel Prozent der Waren und Dienstleistungen des jeweiligen Unternehmens außerhalb Österreichs verkauft werden. Auch hier wird davon ausgegangen, dass Unternehmen mit einem hohen Exportanteil eher Preisnehmer sind, als Unternehmen, die vorwiegend auf dem Binnenmarkt tätig sind. Da die beiden Variablen „Wettbewerb“ und „Exportanteil“ nur geringfügig korreliert sind, sollen beide als exogene Variablen in der folgenden Analyse verwendet werden.

Um zu untersuchen, ob auch institutionelle Rahmenbedingungen auf

dem Arbeitsmarkt Auswirkungen auf die Art der Kosteneinsparung haben, wird der Abdeckungsgrad durch Kollektivverträge herangezogen. Die Unternehmen wurden gefragt, welcher Anteil der Beschäftigten durch eine Kollektivvertragsvereinbarung abgedeckt ist. Im Durchschnitt des vorliegenden Samples beträgt die Abdeckungsquote rund 95 % und entspricht damit den Angaben von Bönisch (2008), der die Kollektivvertrags-Abdeckungsquoten bei 94 % sieht.³ Über den Kollektivvertrag hinausgehend gibt es in manchen Firmen betriebliche Lohnabschlüsse. Um auch den Einfluss dieser Art der Lohnverhandlung beurteilen zu können, wird die Variable „Betriebsvereinbarung“ herangezogen, die als Dummy-Variable definiert ist. Jene rund 22 % der Firmen, die eine derartige Betriebsvereinbarung abschließen, werden dabei mit 1, die anderen mit 0 codiert.

Schließlich sollen die Größe der Unternehmen, der Sektor, in dem sie tätig sind, und die wirtschaftliche Situation, in der sie sich zum Zeitpunkt der Befragung befanden, als Kontrollvariablen verwendet werden. Die Größe eines Unternehmens wird mit der Anzahl der Beschäftigten gleichgesetzt, die im Durchschnitt des Samples rund 206 Beschäftigte beträgt. Weiters wird zwischen sechs Sektoren unterschieden (verarbeitendes Gewerbe, Energieerzeuger, Baugewerbe, Handel, sonstige Dienstleistungen sowie Kredit- und Versicherungswesen). Die wirtschaftliche Situation eines Unternehmens wurde im Rahmen der Befragung mit der Frage nach der Entwicklung des Gesamtumsatzes im Vergleich zum Vorjahr abgebildet, wobei die Unternehmen zwischen fünf Kategorien (von deutlich erhöht bis deutlich verringert)

wählen konnten. Tabelle 8 zeigt, dass sich die wirtschaftliche Situation für die meisten befragten Unternehmen zufriedenstellend entwickelte, weniger als 10 % der Unternehmen waren mit sinkenden Umsätzen konfrontiert.

Tabelle 8

Entwicklung des Gesamtumsatzes im Jahr der Befragung

	Anteil in %
deutlich erhöht	24,17
erhöht	45,20
ungefähr gleich geblieben	21,96
verringert	6,46
deutlich verringert	2,21

Quelle: WDN-Unternehmensbefragung.

Um den Einfluss der beschriebenen Firmencharakteristika sowie der wettbewerblichen und institutionellen Rahmenbedingungen auf die Kostensenkungsentscheidung nach einem Nachfrageschock zu analysieren, soll im Folgenden ein multinomiales Logit-Modell geschätzt werden, dessen Ergebnisse in Tabelle 9 dargestellt sind. Die angeführten Werte stellen Grenzeffekte dar, die angeben, um wie viel wahrscheinlicher es ist, eine bestimmte Art der Kosteneinsparung zu wählen, wenn eine gewisse Eigenschaft um eine Einheit zunimmt. Die letzte Spalte in Tabelle 9 gibt an, an welchem Punkt die Grenzeffekte evaluiert werden. In der Regel beziehen sie sich auf die Mittelwerte, im Fall von kategorischen Variablen wurde die häufigste Kategorie als Ausgangspunkt gewählt.

Die Ergebnisse in Tabelle 9 deuten darauf hin, dass der Anteil der Arbeitskosten an den Gesamtkosten einen signifikanten Einfluss auf die Art der Kostensenkung hat. Ein Anstieg des

³ Bönisch (2008) bezieht in seine Berechnung der durchschnittlichen Kollektivvertrags-Abdeckungsquoten auch den Bereich Land- und Forstwirtschaft ein, der im vorliegenden Sample nicht inkludiert ist.

Tabelle 9

Logit-Schätzung zu Einflussfaktoren auf die Art der Kostensenkung (marginale Effekte)

	Reduktion flexibler Lohn- und Gehaltsbestandteile	Arbeitszeitverkürzung	Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse	Kündigung von Stammmitarbeitern	Kürzung von Nichtlohnkosten	Grenzeffekte an diesem Punkt evaluiert
Anteil an Arbeitskosten	0,03 (0,07)	-0,13 (0,10)	0,04 (0,04)	0,19 ** (0,09)	-0,14 (0,16)	36,81 %
Anteil an Arbeitern	-0,01 (0,04)	0,17 ** (0,07)	0,01 (0,02)	0,09 *** (0,04)	-0,26 *** (0,09)	56,95 %
Anteil befristeter Beschäftigter	-0,08 (0,11)	-0,02 (0,12)	0,07 (0,05)	-0,05 (0,10)	0,09 (0,20)	3,91 %
Exportanteil	0,03 (0,03)	0,07 (0,06)	0,06 ** (0,03)	0,03 (0,04)	-0,19 ** (0,08)	25,58 %
Wettbewerb (hoch/niedrig)	-0,05 * (0,03)	0,02 (0,06)	-0,00 (0,02)	0,03 (0,04)	0,01 (0,08)	geringer Wettbewerb
Kollektivvertrag (Abdeckungsgrad)	-0,03 (0,05)	0,17 (0,17)	0,01 (0,02)	-0,03 (0,05)	-0,11 (0,16)	95,20 %
Betriebsvereinbarung (ja/nein)	-0,03 (0,02)	0,03 (0,05)	0,00 (0,01)	0,01 (0,03)	-0,01 (0,07)	keine Betriebsvereinb,
Größe (Anzahl der Beschäftigten)	0,00 * (0,00)	-0,00 * (0,00)	0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	0,00 ** (0,00)	206,16
Wirtschaftliche Situation	-0,01 (0,01)	0,02 (0,02)	0,01 (0,01)	0,00 (0,01)	-0,03 (0,02)	Umsatz erhöht
Beobachtungen	304	304	304	304	304	
Pseudo Log-likelihood	-359,22	-359,22	-359,22	-359,22	-359,22	
Pseudo-R ²	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	

Quelle: WDN-Unternehmensbefragung.

Anmerkung: Sektor-Dummies enthalten, jedoch nicht angeführt. Klammerwerte sind gerundete Standardfehler.

***, (**), [*] gibt das Signifikanzniveau bei 1, (5), [10]% an.

Anteils der Lohn- und Gehaltskosten um 10 Prozentpunkte würde demnach zu einer um rund 2 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit führen, Teile des Stammpersonals zu kündigen. Das heißt, im Fall von Nachfrageschocks wäre *ceteris paribus* eher in arbeitsintensiven als in kapitalintensiven Branchen mit Kündigungen zu rechnen. Weiters zeigt sich, dass Unternehmen mit einem hohen Anteil an Arbeitern im Gegensatz zu Angestellten dazu tendieren, die Arbeitszeit zu reduzieren bzw. die Arbeiter zu kündigen. Deutlich geringer ist in Betrieben mit einem hohen Anteil an Arbeitern das Bestreben Nichtlohnkosten zu senken. Ein Anstieg des Anteils an Arbeitern um 10 Prozentpunkte würde demnach zu einer um rund 3 Prozentpunkte niedrigeren Wahrscheinlichkeit führen, Nichtlohnkosten zu kürzen. Die

Art der Arbeitsverträge (befristet versus unbefristet) scheint hingegen keinen Einfluss auf Kosteneinsparungen zu haben – wahrscheinlich weil ihnen in Österreich insgesamt eine geringe Bedeutung zukommt (Abschnitt 2.3).

Auch die Wettbewerbssituation der Unternehmen scheint einen gewissen Einfluss auf die Entscheidung, welche Kosten nach einem Nachfragerückgang gesenkt werden, zu haben. Während die Variable Wettbewerb keinen signifikanten Zusammenhang aufweist, scheinen exportorientierte Unternehmen dazu zu tendieren, Lohnkosten als Nichtlohnkosten zu sparen.

Weiters zeigt Tabelle 9, dass weder die Erfassung von Kollektivverträgen noch der Abschluss von Betriebsvereinbarungen einen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit von Kündigungen bzw. Lohnkürzungen hat.

Während die Ebene der Lohnverhandlungen in Österreich keinen Einfluss auf die Art Kosten zu senken hat, zeigen die Ergebnisse von Bertola et al. (2009), die auf der gleichen Unternehmensbefragung, jedoch mit Daten aus 14 EU-Ländern basieren, einen deutlichen Zusammenhang zwischen Kollektivverträgen und Einsparungen. Bei jenen Firmen, deren Beschäftigungsverhältnisse durch Kollektivverträge abgedeckt sind, zeigt sich eine Tendenz, Kosten weniger über Lohnkürzungen, sondern eher über die Kündigung von befristeten Beschäftigten einzusparen.

Schließlich bevorzugen die österreichischen Unternehmen unterschiedliche Einsparungsvarianten, je nachdem, in welchem Sektor sie tätig sind. Auch die Größe eines Unternehmens scheint einen gewissen Einfluss (wenn auch einen deutlich geringeren) auszuüben. Da beide Variablen jedoch dazu gedacht sind, den Einfluss all jener unbeobachteten Eigenschaften, die mit Sektor und Größe korreliert sind, aber nicht durch eine eigene Variable abgebildet werden können, einzufangen, soll eine detaillierte Interpretation der Koeffizienten entfallen.

3 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung deuten darauf hin, dass rund 80% der befragten Firmen in Österreich ihre Kosten in Reaktion auf einen Nachfrageschock senken. Dies ist jedoch in der Regel nicht ihre einzige Antwort auf einen Rückgang der Nachfrage, vielmehr schnüren sie Maßnahmenpakete, in denen Kostensenkungen einen Teil darstellen. Eine grafische Interpretation dieser Ergebnisse (Grafiken 1 und 2) legt den Schluss nahe, dass zumindest manche Firmen mithilfe von Kosteneinsparungen versuchen, dem Produktionsrückgang entgegenzuwirken. Demzufolge würden Kosten-

einsparungen schockdämpfend wirken. Nichtlohnkosten dominieren dabei den Spargedanken. Während rund 45% der Unternehmen angeben, vorwiegend Lohnkosten zu sparen, teilten rund 55% mit, dass sie Einsparungen bei den Nichtlohnkosten in Antwort auf einen Nachfrageschock präferieren.

Eine große Ähnlichkeit zwischen Österreich, dem Euroraum und dem gesamten Sample der EU-Länder zeigt sich im Phänomen, dass Firmen nach Nachfrageschocks eher Arbeitnehmer kündigen würden, als ihre Grundlöhne und -gehälter zu kürzen. Dieses Phänomen wurde in der Literatur bereits ausführlich diskutiert, wobei eine Reihe von Erklärungsansätzen dafür gefunden wurde. Im vorliegenden Beitrag wurden erfolgreiche Theorien zu nominellen Lohnrigiditäten in der Praxis getestet und die Unternehmen mit acht unterschiedlichen Erklärungen konfrontiert. Insbesondere schneiden die Effizienzlohntheorien sehr gut bei den österreichischen Unternehmen ab. Diesen Theorien zufolge schrecken die Unternehmer vor allem deshalb vor Lohnkürzungen zurück, weil sie Leistungseinbußen bzw. Produktivitätsrückgänge sowie eine höhere Fluktuation bei den Arbeitnehmern und – damit verbunden – höhere Einstellungs- und Einarbeitungskosten befürchten.

Ein deutlicher Unterschied zwischen Österreich und dem Durchschnitt der anderen EU-Länder zeigt sich in der Anwendung von befristeten Arbeitsverträgen. Im Vergleich werden in Österreich deutlich weniger befristete Arbeitsverträge abgeschlossen, die folglich nach Nachfrageschocks auch deutlich weniger als Kostenpuffer eingesetzt werden.

Schließlich deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Wahl der Kosteneinsparungen eher von der Technologie des Unternehmens (der Arbeitsinten-

sität der Produktion, dem Einsatz von Arbeitern im Vergleich zu Angestellten, dem Sektor etc.) abhängt, als von den institutionellen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarungen, wirtschaftliche Situation etc.). Insbesondere ist in arbeitsintensiven Unternehmen mit einem hohen Anteil an Arbeitern mit Kündigungen nach einem Nachfrageschock zu rechnen. Das Kürzen von Nichtlohnkosten ist in diesen Unter-

nehmen weniger wahrscheinlich. Dies gilt auch für exportorientierte Unternehmen, in denen es ebenfalls weniger wahrscheinlich ist, dass Nichtlohnkosten gekürzt werden. Die vorliegenden Ergebnisse deuten des Weiteren darauf hin, dass die durch Kollektivverträge bzw. Betriebsvereinbarungen abgebildeten Lohnrigiditäten keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit von Kündigungen oder sonstige arbeitsmarktrelevante Einsparungen haben.

Literaturverzeichnis

- Agell, J. und P. Lundborg. 2003.** Survey Evidence on Wage Rigidity and Unemployment: Sweden in the 1990s. In: *Scandinavian Journal of Economics* 105(1). 15–29.
- Agell, J. und H. Benmarker. 2007.** Wage Incentives and Wage Rigidity: A Representative View from Within. In: *Labour Economics* 14. 347–369.
- Akerlof, G., W. Dickens und G. Perry. 1996.** The Macroeconomics of Low Inflation. *Brookings Papers on Economic Activity* 1996(1). Brookings Institution, Washington D.C.
- Bertola, G., A. Dabusinkas, M. Hoerberichts, M. Izquierdo, C. Kwapil, J. Montornés und D. Radowski. 2009.** Price, Wage and Employment Response to Shocks: Evidence from the WDN Survey. *EZB Working Paper Series*. Im Erscheinen.
- Bewley, T. 1995.** A Depressed Labor Market as Explained by Participants. In: *American Economic Review* 85(2). 250–254.
- Bewley, T. 1998.** Why Not Cut Pay? In: *European Economic Review* 42. 459–490.
- Bewley, T. 1999.** Why Wages Don't Fall during a Recession. Harvard University Press. Cambridge, Massachusetts.
- Blinder, A. und D. Choi. 1990.** A Shred of Evidence on Theories of Wage Stickiness. In: *Quarterly Journal of Economics* 105(4). 1003–1015.
- Bönisch, M. 2008.** Kollektivvertragliche Abdeckung in Österreich. In: *Statistische Nachrichten* 3/2008.
- Campbell, C. und K. Kamrani. 1997.** The Reasons for Wage Rigidity: Evidence from a Survey of Firms. In: *Quarterly Journal of Economics* 112(3). 759–789.
- Fabiani, S., M. Druant, I. Hernando, C. Kwapil, B. Landau, C. Loupias, F. Martins, T. Mathä, R. Sabbatini, H. Stahl und A. Stokman. 2006.** What Firms' Surveys Tell Us About Price-Setting Behaviour in the Euro Area. In: *International Journal of Central Banking*. September. 3–47.
- Howitt, P. 2002.** Looking Inside the Labor Market: A Review Article. In: *Journal of Economic Literature* 40(1). 125–138.
- Keynes, J. M. 1936.** *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillan.
- Kwapil, C., J. Baumgartner und J. Scharler. 2005.** The Price-Setting Behavior of Austrian Firms – Some Survey Evidence. *EZB Working Paper Series* 464.
- OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. 2004.** *Employment Outlook*. Paris.
- Tonin, M. 2005.** Updated Employment Protection Legislation Indicators for Central and Eastern European Countries. Working Paper IIES.