

Brenner, Otto; Niemeier, Ernst; Drenkhahn, Jürgen; Eichler, Wolfgang; Lübbert, Jens

Article — Digitized Version

Lohnpolitik auf neuen Wegen?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Brenner, Otto; Niemeier, Ernst; Drenkhahn, Jürgen; Eichler, Wolfgang; Lübbert, Jens (1967) : Lohnpolitik auf neuen Wegen?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 47, Iss. 4, pp. 171-182

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/133700>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Lohnpolitik auf neuen Wegen?

Gemeinsames Vorgehen notwendig

Interview mit Otto Brenner, dem Vorsitzenden der IG Metall, Frankfurt/Main

WIRTSCHAFTSDIENST: Herr Brenner, die wirtschaftspolitischen Anstrengungen der Bundesregierung sind darauf gerichtet, das Wachstum der Wirtschaft anzuregen. Es besteht aber die Gefahr, daß mit der bewirkten Nachfragesteigerung auch die Preise steigen werden. Können die Gewerkschaften mithelfen, diesen Konflikt zu überwinden?

BRENNER: Wir sind schon immer für Preisstabilität eingetreten. Schließlich möchten wir die sozialpolitischen Erfolge nicht durch dauernde Preiserhöhungen zunichte werden lassen. Was den Zielkonflikt zwischen Stabilität und Wachstum anbetrifft, so möchte ich dazu grundsätzlich sagen: Die Wirtschaftspolitik muß auf jeden Fall bestrebt sein, Preisstabilität und genügendes wirtschaftliches Wachstum gleichzeitig zu verwirklichen. Es ist doch keineswegs so, daß zwischen beiden Zielen immer ein Konflikt besteht. Viele Beispiele aus dem In- und Ausland zeigen, daß gerade in Zeiten des Aufschwungs das Preisniveau stabil blieb oder relativ wenig stieg. Für die Bundesrepublik erinnere ich nur an die Situation, die wir 1959/60 hatten. 1964 war eine ähnliche Lage, und wahrscheinlich wird auch der erhoffte Aufschwung in diesem Jahr ohne größere Preissteigerungen vor sich gehen.

WIRTSCHAFTSDIENST: Es ist ganz richtig: ein Konflikt zwischen den beiden Zielen muß nicht notwendig bestehen, er kann bestehen. Setzen wir einmal voraus, daß ein solcher Konflikt eintritt. Meinen Sie, daß es dann die Auf-

gabe der Bundesregierung allein sei, diesen Konflikt zu überwinden, oder aber sollten auch die Tarifpartner bei der Lösung mitwirken?

BRENNER: Einen Fall, in dem die Tarifpartner mitwirken, haben wir ja jetzt in der konzertierten Aktion. Der Sachverständigenrat hat bereits 1965 darauf hingewiesen, daß durch das gemeinsame und gleichzeitige Vorgehen aller an der Wirtschaft Beteiligten ein Gleichgewicht zu erreichen ist. Eine wirtschaftspolitische Lösung darf nur nicht auf Kosten einer Seite gehen, d. h. also insbesondere, daß man nicht den Arbeitnehmern alle Lasten aufbürden und sie für die Entwicklung auf wirtschaftlichem Gebiet allein verantwortlich machen darf.

WIRTSCHAFTSDIENST: Herr Brenner, die Bundesregierung hat

vor kurzem eine Zielprojektion vorgelegt. In dieser Zielprojektion war eine bestimmte gesamtwirtschaftliche Lohnsteigerungsrate enthalten. Können solche Projektionen als Grundlage für Lohnverhandlungen dienen?

BRENNER: Der Bundeswirtschaftsminister legte in der ersten Runde der konzertierten Aktion ein Tableau vor, aus dem hervorgeht, wie sich das Wirtschaftswachstum im Jahre 1967 unter bestimmten Voraussetzungen entwickeln wird. Daran wurde die Erwartung geknüpft, daß die Tarifvertragsparteien diese Zahlen bei den anstehenden Lohnverhandlungen für das Jahr 1967 berücksichtigen. Der Bundeswirtschaftsminister stellte von vorherein heraus, daß er keine Lohnleitlinien wolle. Zu diesem Zeitpunkt hatte das Problem der

OTTO BRENNER

hat die gewerkschaftliche Lohnpolitik als Mitglied der Tarifkommission des Vorstandes und später als Vorsitzender der IG Metall, der größten Einzelgewerkschaft des DGB, entscheidend mitbestimmt. Sein Einfluß machte sich jedoch nicht nur in der Tarifpolitik, sondern auch auf anderen Gebieten geltend. Für die Mitbestimmung trat er ebenso ein, wie er für die Verwirklichung der 40-Stunden-Woche kämpft. Otto Brenner wurde 1907 in Hannover geboren. Nach Tätigkeiten als Hilfsarbeiter und Hilfsmonteur wurde er zum Betriebselektriker ausgebildet. In Internatskursen und Abendschulen bildete er sich weiter. 1945 gehörte Brenner zu den Mitbegründern der Gewerkschaften und der SPD in Hannover. Danach begann ein steiler Aufstieg in der gewerkschaftlichen Hierarchie. 1952 wurde er neben Hans Brümmer zum gleichberechtigten Vorsitzenden und 1956 zum ersten Vorsitzenden der IG Metall gewählt. Bereits 1954 trat Otto Brenner in den Bundesvorstand des DGB ein. Seit 1961 ist er Präsident des Internationalen Metallarbeiterbundes. Außerdem ist er Mitglied des Wirtschafts- und Sozialausschusses von EWG und Euratom.

Die Interviews führten Ernst Niemeier und Jürgen Drenkhahn.

Lohnleitlinien eine gewisse Rolle in der öffentlichen Diskussion gespielt, und die Gewerkschaften wie die Arbeitgeberverbände hatten in ihren Stellungnahmen Lohnleitlinien abgelehnt. Und zwar aus gutem Grunde. Denn alle festen Größen, die in dieser Beziehung genannt werden, bedeuten ja eindeutige Vorschriften für die Tarifpartner. Wenn sich die Tarifpartner an solchen Größen orientieren müssen, ist ihre Bewegungsfreiheit begrenzt. Die Tarifautonomie wäre nicht mehr gewährleistet. Tarifautonomie heißt für die Gewerkschaften, daß sie nach Abwägung der objektiven und der subjektiven Faktoren selbst entscheiden, welche Lohnforderungen sie stellen wollen. Diese Entscheidung ist nicht mehr möglich, wenn es Lohnleitlinien gibt.

WIRTSCHAFTSDIENST: Sehen wir von den Lohnleitlinien einmal ab und betrachten die Lohnsteigerungsrate, die in der Zielprojektion des Bundeswirtschaftsministers enthalten ist. Meinen Sie, daß diese Größe als Orientierungsdatum für Lohnverhandlungen dienen könnte?

BRENNER: Nur als Orientierungsgröße kann die genannte Lohnsteigerungsrate angesehen werden. Sie zeigt das Maß an, in dem Löhne und Gehälter unter bestimmten Voraussetzungen im ganzen erhöht werden können. Die Voraussetzungen bilden die verfügbaren und die sonstigen angestrebten Wirtschaftsdaten, wie z. B. das Wachstum des Sozialprodukts im Jahre 1967. Es ist allerdings nicht sicher, daß die für das Wachstum genannte Zahl von 4 % auch zu erreichen ist. Die Orientierungsdaten sind also mit einer gewissen Unsicherheit belastet.

WIRTSCHAFTSDIENST: Wenn die Lohnsteigerungsrate der Zielprojektion als Orientierungsgröße angesehen werden kann, was verstehen Sie dann konkret unter einer Orientierungsgröße? Inwiefern ist sie bei Ihren Lohnverhandlungen eine Hilfe?

BRENNER: Nun, wir haben auch in der Vergangenheit solche Hilfsgrößen herangezogen. Wir haben

nie Lohnforderungen nur so aus der hohlen Hand heraus gestellt, sondern uns auf die vorliegenden objektiven Fakten gestützt. Diese Fakten werden uns unter anderem durch die Konjunkturforschungsinstitute an die Hand gegeben sowie durch unsere eigene Wirtschaftsabteilung geliefert. Unsere Wirtschaftsabteilung hat ja auch die Aufgabe, die wirtschaftliche Situation in den Industriezweigen der Metallwirtschaft genau zu untersuchen. Damit wußten und wissen auch wir, was eine Industrie zu leisten in der Lage ist und welche Belastungen sie auf sich nehmen kann. Im Grunde genommen ist das, was uns heute an Orientierungsdaten durch den Bundeswirtschaftsminister vorgelegt wird, alte Übung. Auch das Bundeswirtschaftsministerium hat früher schon gesagt: Wir erwarten für das kommende Jahr ein Wirtschaftswachstum von X % und eine Produktivitätsentwicklung innerhalb eines bestimmten Rahmens. Die Angaben waren für uns schon immer Anhaltspunkte, die bei den Tarifverhandlungen beachtet wurden.

WIRTSCHAFTSDIENST: Sie nennen gerade einen wichtigen objektiven Tatbestand, die Produktivitätsentwicklung, die auch in der Vergangenheit ein wichtiger Bestimmungsgrund für Ihre Lohnforderungen war. Welche objektiven Gegebenheiten haben Sie bei Ihren Lohnforderungen außerdem berücksichtigt?

BRENNER: Die Produktivität ist für uns nie die ausschließliche Größe gewesen, die den Lohnforderungen zugrunde lag. Wir sind stets auch von der allgemeinen konjunkturellen Lage sowie der Lage in den betreffenden Industriezweigen ausgegangen. Ich muß hinzufügen, daß wir dabei auch versuchten, einen größeren Anteil am Sozialprodukt zu bekommen.

WIRTSCHAFTSDIENST: Lassen wir den verteilungspolitischen Aspekt zunächst einmal beiseite. Sie sprachen von den konjunkturellen Gegebenheiten, die Sie bei den Lohnforderungen berücksichtigen. Ist das so zu verstehen, daß Sie auch Preissteigerungstendenzen

bei Ihren Lohnforderungen berücksichtigen?

BRENNER: Ja, das ist selbstverständlich. Meistens war es in der Vergangenheit so, daß wir hinter der Entwicklung der Preise herhinkten und erst in einer ganz bestimmten Entwicklungsphase in der Lage waren, die Verteilung des Sozialprodukts zu unseren Gunsten zu verändern.

WIRTSCHAFTSDIENST: Worin drückt sich — von der allgemeinen Preisentwicklung abgesehen — die konjunkturelle Orientierung Ihrer Lohnpolitik ferner aus?

BRENNER: Wenn wir einen Tarifvertrag über zwölf Monate abschließen, prüfen wir die zurückliegende Entwicklung und versuchen, die voraussichtliche Entwicklung der nächsten zwölf Monate zu erkennen. Wir beobachten — außer der Preisentwicklung — die Auftragslage der Unternehmen, ihre Finanzierungslage, ihre Investitionsabsichten.

WIRTSCHAFTSDIENST: Herr Brenner, Sie sagen also, daß Sie in der Vergangenheit im Grunde nichts anderes getan haben, als sich an solchen wirtschaftlichen Daten auszurichten, wie sie Ihnen heute in detaillierterer Form als früher vom Wirtschaftsministerium aufgezeigt werden. Wenn das so ist, so fragt sich, weshalb die Regierung es für notwendig erachtet, den Tarifpartnern diese Orientierungsdaten zur Verfügung zu stellen.

BRENNER: Ich glaube, die Ursache liegt einfach in der Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage, hervorgerufen durch das Fehlen einer Wirtschaftspolitik unter der gescheiterten Regierung Erhard. Die neue Bundesregierung — gleichgültig ob sie davon überzeugt ist, daß sich etwa die Gewerkschaften an gewisse Daten halten — muß in der jetzigen Situation mit Macht darauf drängen, daß ein bestimmtes Verhalten sowohl auf ihrer Seite als auch auf der Seite der Tarifparteien gezeigt wird. Und um das zu erreichen, verläßt sie sich nicht auf das Wohlverhalten eines jeden, sondern versucht durch die sog. „konzertierte

Aktion“ eine gewisse Garantie dafür zu erhalten, daß die Entwicklung in der gewünschten Richtung verläuft. Ich glaube, daß die Orientierungsdaten als Mittel der politischen Erziehung anzusehen sind. Für die Löhne berücksichtigt die Zielprojektion eine sich in einem abgesteckten Rahmen haltende effektive Erhöhung. Nur wenn die effektive Lohnerhöhung diesen Rahmen nicht sprengt, ist das gleichzeitige und gleichmäßige Vorgehen aller Beteiligten gewährleistet. Es ist notwendig, daß die Löhne in bestimmter Weise steigen, eine gewisse Preisstabilität gehalten wird und in mäßigen Grenzen auch die Gewinne steigen, damit die Unternehmer in der Lage sind, zu investieren und so den Wirtschaftsaufschwung zu begünstigen.

WIRTSCHAFTSDIENST: Orientierungsgrößen begrüßen Sie also, Herr Brenner. Verbindliche Lohnleitlinien aber lehnen Sie ab, weil es ungewiß ist, wie sich die wirtschaftliche Lage entwickeln wird, ob z. B. die Preise relativ stabil bleiben werden.

BRENNER: Ganz recht, man weiß nicht, wie die Entwicklung im Laufe des Jahres wirklich sein wird. Es ist ja möglich, daß sie viel besser verläuft als vorausgesehen. Was Lohnleitlinien anbetrifft, so lehnen wir sie ab, weil sie die Tarifautonomie einschränken. Lohnleitlinien erwecken die irrije Vorstellung, daß man soziale Konflikte mit dem Rechenschieber lösen kann. Sie lassen ferner die Vorstellung entstehen, daß die Lohnpolitik eine einheitliche Sache ist, die für das ganze Bundesgebiet bestimmte Bewegungen auslöst. Auch das ist nicht der Fall. Von den Tarifpartnern werden die Lohnvereinbarungen zu verschiedenen Zeiten und in verschiedenen Branchen getroffen, und zwar in Anpassung an die jeweilige Lage. Selbstverständlich wird dabei auch die gesamtwirtschaftliche Entwicklung berücksichtigt.

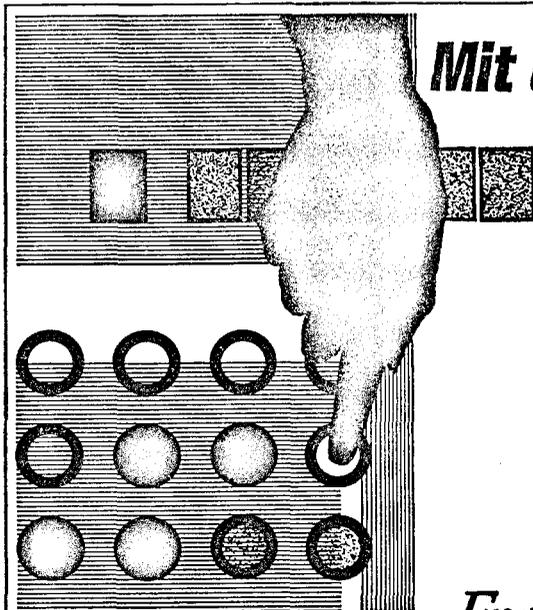
WIRTSCHAFTSDIENST: In der Vergangenheit versuchten die Gewerkschaften, über die Lohnpolitik eine Änderung der Einkommensverteilung herbeizuführen. Versu-

chen Sie, dieses verteilungspolitische Ziel auch heute noch zu erreichen?

BRENNER: Natürlich, das Ziel bleibt bestehen, das Ziel nämlich, zu einer gerechteren Einkommens- und Vermögensverteilung zu kommen. Das kommt klar im Grundsatprogramm des DGB von 1963 zum Ausdruck. Dieses Grundsatprogramm ist nicht geändert worden. Wir sind der Meinung, daß die augenblickliche Verteilung des Sozialprodukts nicht als gerecht anerkannt werden kann.

WIRTSCHAFTSDIENST: Hat sich in der Vergangenheit nicht gezeigt, daß eine Umverteilung des Sozialprodukts über die Lohnpolitik nicht möglich ist? Wird nicht durch die verteilungspolitischen Ambitionen der Lohnpolitik die Preisstabilität gefährdet — eines jener Ziele also, die in „konzertierter Aktion“ angestrebt werden?

BRENNER: Das glaube ich nicht; denn die „konzertierte Aktion“ darf nicht eine Zementierung der gegenwärtigen Verteilung des Sozialprodukts bedeuten. Die Auffas-



Mit dem Fortschritt leben ...

Die Automation schreitet mit riesigen Schritten voran, sie erfaßt allmählich sämtliche Lebensbereiche, von der Weltraumfahrt bis zur Medizin, von der Stahlverhüttung bis zur Wettervorhersage. Automaten, elektronische Datenverarbeitungsanlagen, vielfältige Rationalisierungs-Hilfen gehören ganz selbstverständlich ebenso zum Instrumentarium der DEUTSCHEN BANK. Die Erkenntnisse des technischen Fortschritts in den Dienst des Geld- und Kreditverkehrs zu stellen, sie zum Nutzen unserer Kunden einzusetzen: das ist für uns eine permanente Aufgabe! Freilich: Hauptsache bleibt, was selbst raffinierteste Automaten niemals zu ersetzen vermögen ... der Mensch, mit seiner Initiative, seiner Erfahrung, seinem Wissen und Können. Wann immer es deshalb um den sachgemäßen Umgang mit Geld geht ...

Fragen Sie
die **DEUTSCHE BANK**

DÜSSELDORF · FRANKFURT (MAIN) · HAMBURG
Mehr als 750 Geschäftsstellen im Bundesgebiet
Kapital und Reserven 900 Millionen DM

BERLINER DISCONTO BANK · SAARLÄNDISCHE KREDITBANK · BANKHAUS J. WICHELHAUS P. SOHN

sung, daß die Preisentwicklung eine direkte Folge der Tarifpolitik sei, gehört zu den Argumenten der Arbeitgeber, hinter denen sie ihre Profitinteressen verstecken. Der Preisauftrieb hat vielfältige, weitgehend politische Ursachen. Man denke an den Mißbrauch wirtschaftlicher Macht oder an die

staatliche Preismanipulierung in großen Bereichen. Es ist Aufgabe der Bundesregierung und auch der EWG-Behörden, solche Ursachen zu beseitigen, wenigstens auf längere Sicht. Wir als Gewerkschafter werden uns in dem Rahmen bewegen, der durch die voraussichtliche Entwicklung von Produktion und Preis-

niveau vorgegeben ist. Es ist einfach unsere gewerkschaftliche Aufgabe, die Interessen der Arbeitnehmer in jeder Hinsicht zu wahren, vor allem ihr Interesse an einer gerechten Entlohnung. Gerade heute zeigt sich, wie dringend die Arbeitnehmer starke gewerkschaftliche Organisationen brauchen.

Konzertierte Aktion schränkt Tarifautonomie ein

Interview mit Dr. Wolfgang Eichler, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln

WIRTSCHAFTSDIENST: Herr Dr. Eichler, von seiten der Arbeitgeber ist in der Vergangenheit stets gefordert worden, die Löhne in dem Maße zu erhöhen, in dem die gesamtwirtschaftliche Produktivität steigt. Wird diese Forderung auch heute noch von Ihnen erhoben, und welches sind die Gründe für diese Forderung?

EICHLER: Wir halten an unserer Auffassung auch heute fest. Ich glaube, die Entwicklung der letzten Zeit hat bestätigt, daß man Löhne und auch andere Ansprüche an das Sozialprodukt nur im Gleichklang mit dem Wachstum der Wirtschaft erhöhen kann. Daß wir einen Lohnzuwachs brauchen, wenn wir ein Wachstum unserer Wirtschaft anstreben, ist eine Frage, über die wir nicht zu diskutieren brauchen. Denn der Lohn ist ja nicht nur Kostenfaktor, sondern er stellt

gleichzeitig eine wichtige Kaufkraftgröße dar. Die entscheidende Frage, die seit Jahren zur Debatte steht, betrifft Ausmaß und Tempo dieses Lohnzuwachses.

Wir haben niemals den Standpunkt vertreten, daß die Lohnentwicklung etwa in Form einer Indexautomatik an die Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität gebunden sein soll. Wir brauchen aber gewisse ökonomische Daten als Orientierungsgrößen für den Lohn. Dafür scheint uns die Produktivität, d. h. also das reale Wachstum des Bruttoinlandsprodukts, bezogen auf den Beschäftigten oder auf die Beschäftigtenstunde, besonders geeignet zu sein.

Nun muß man berücksichtigen, daß die Lohnbildung kein Geschäft ist, das man auf Grund des letzten

Jahresergebnisses tätigt. Es wird also nicht der Unternehmensgewinn des vergangenen Jahres im neuen Jahr in Form von Lohn verteilt. Dieser Gewinn arbeitet längst wieder im Betrieb. Der Lohnvertrag, der heute zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden getätigt wird, ist ein Vertrag für die Zukunft, ein kaufmännisches Geschäft, wenn Sie so wollen, mit allen Risiken, die darin für beide Seiten enthalten sind, aber insbesondere natürlich mit Risiken für den Unternehmer. Der Unternehmer muß sich klar darüber werden, welche Lohnmarge er in diesen Vertrag für das nächste Jahr einkalkulieren kann, ohne seinen Betrieb damit zu gefährden. Und das gilt nicht nur für den Betrieb, das gilt für die Branche, und das gilt letztlich auch für unsere gesamte Wirtschaft.

WIRTSCHAFTSDIENST: Was, Herr Dr. Eichler, würde geschehen, wenn die Löhne stärker als die Produktivität stiegen?

EICHLER: Steigen die Löhne stärker als die Produktivität, dann erleben wir das, was in den vergangenen Jahren, insbesondere seit 1960, geschehen ist: daß die Löhne eine starke Antriebskraft für die Preise darstellen. Der Preis ist sicherlich nicht allein vom Lohn abhängig, aber der Lohn als Kostenfaktor spielt in der Mehrzahl der Betriebe eine dominierende Rolle. Wenn der Markt es gestattet, wird der Betrieb die Kostensteigerung über den Preis aufzufangen versuchen.

WOLFGANG EICHLER

übt seit Jahren einen maßgeblichen Einfluß auf die Lohnpolitik der Arbeitgeberverbände aus. Seit dem 1. Oktober 1963 ist er Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Schon vorher war er lohnpolitischer Akteur auf Arbeitgeberseite. Im Jahre 1949 übernahm er die Hauptgeschäftsführung der hessischen Arbeitgeberverbände und des Arbeitgeberverbandes der hessischen Metallindustrie. Wolfgang Eichler wurde 1908 in Danzig geboren, studierte in München, Tübingen und Königsberg Jura und promovierte zum Dr. jur. Bevor er 1937 als Direktionsassistent zu der Junkers-Flugzeug- und Motorenwerke AG in Dessau ging und dort Prokurist und Leiter der Personal- und Sozialabteilung wurde, war er in Ostpreußen drei Jahre als Richter tätig.

Außer den Lohnsteigerungen, denen auch die Arbeitszeitverkürzungen mit vollem Lohnausgleich zugerechnet werden müssen, sind insbesondere seit 1960 auch andere Ansprüche an das Sozialprodukt stark gestiegen: Ansprüche des Staates, die gesamte Rentenversicherung, die vom Lohn abhängig ist. Die kumulative Übersteigerung dieser Ansprüche bedeutete eine Überforderung unserer wirtschaftlichen Möglichkeiten.

WIRTSCHAFTSDIENST: Wenn Sie von Lohnerhöhungen im Rahmen des Produktivitätszuwachses sprechen, meinen Sie dann die effektive Lohnentwicklung oder die Tariflohnentwicklung?

EICHLER: Wir sprechen grundsätzlich von Tariflöhnen; denn die Arbeitgeberverbände tätigen mit den Gewerkschaften ja nur Verträge über Tariflöhne. Die Effektivlohnentwicklung ist Sache der betrieblichen Lohnpolitik. Sicherlich ist es so, daß in den vergangenen Jahren die Effektivlöhne zum Teil über die Tariflöhne hinausgewachsen sind. Das ist aber eine Frage von temporärer Bedeutung. Im Augenblick wissen wir, daß sie das nicht tun, im Gegenteil, hier besteht eher eine rückläufige Tendenz. Insgesamt ist die Tariflohnpolitik die entscheidende Bestimmungsgröße der effektiven Lohnentwicklung.

WIRTSCHAFTSDIENST: Herr Dr. Eichler, Sie sagten, daß die Lohnsteigerung ein wesentlicher Grund für die Preissteigerungen in den letzten Jahren gewesen sei. Nun hat der Sachverständigenrat den Gewerkschaften bestätigt, daß sie eine den volkswirtschaftlichen Gegebenheiten entsprechende Lohnpolitik betrieben haben. Läßt sich dieses Urteil mit Ihrer Meinung vereinbaren?

EICHLER: Diese „Laudatio“ des Sachverständigenrates für die Politik der Gewerkschaften ist uns ein wenig unverständlich. Wir haben dies auch in unseren kritischen Anmerkungen zu allen Sachverständigengutachten deutlich gemacht. Zunächst muß man dazu sagen: Wenn Lohnverträge ausgehandelt wurden, die unsere Preissituation nicht

allzu nachteilig beeinflußt haben, dann ist das ja letztlich das „Verdienst“ beider Beteiligten. Es ist also nicht allein die gewerkschaftliche Lohnpolitik positiv zu bewerten, sondern auch der oft harte Widerstand der Arbeitgeberverbände, der den Lohnforderungen der Gewerkschaften entgegengesetzt worden ist. Wir haben zum Teil Lohnforderungen erlebt, die in utopische Höhe gingen. In einzelnen Bereichen betrogen die direkten Lohn-erhöhungsforderungen zusammen mit Nebenforderungen aus dem Manteltarifbereich weit über 20 %. Von solchen Forderungen kann man zweifellos nicht sagen, daß sie im Einklang mit ökonomischen Gegebenheiten standen.

Aber auch die Tariflöhne, die von beiden Partnern ausgehandelt wurden, sind nach unserer Meinung nicht preisneutral gewesen. Sie haben auf die Preisentwicklung ganz fraglos einen entscheidenden Einfluß gehabt. Ich möchte ein paar Zahlen dazu nennen. Ich betonte schon, daß die Lohnentwicklung in dem Zeitraum von 1960 bis 1966 besonders gravierend war. In dieser Zeit wurde auch die Arbeitszeit von im Schnitt 45 auf jetzt beinahe 40 Stunden gesenkt, und zwar bei vollem Lohnausgleich. Wir haben in diesem Zeitraum einen Lohnanstieg von 63 % und einen Produktivitätsanstieg von 26 % gehabt. Die Konsequenz war eine Lohnkostenerhöhung von 29 % je Produkteinheit. Die Unternehmen mußten angesichts dieser Kostensteigerungen entweder eine Schmälerung ihrer Gewinne hinnehmen oder aber versuchen, die steigenden Kosten über den Preis abzuwälzen. Der Markt hat in dem genannten Zeitraum diese Möglichkeit der Kostenabwälzung über den Preis in vielen Fällen geboten, so daß die Lohnentwicklung ganz zweifellos eine der entscheidenden Antriebskräfte für die Preisentwicklung der letzten Jahre gewesen ist. Diese Kosteninflation hat in den Jahren 1965 und 1966 zu den hohen Preissteigerungen von durchschnittlich 3,5 % pro Jahr geführt.

Im übrigen ist noch anzumerken, daß das dritte Jahresgutachten des Sachverständigenrates eine

solche „Laudatio“ für die Lohnpolitik der Gewerkschaften nicht mehr enthält. In diesem Gutachten waren die Sachverständigen, so glaube ich, etwas vorsichtiger im Austeilen von Lob und Tadel.

WIRTSCHAFTSDIENST: Die Produktivität ist ein wichtiger Bestimmungsgrund für die Lohnentwicklung. Spielen aber bei der Lohnfindung auch andere Faktoren eine Rolle?

EICHLER: Wir haben das nie bestritten. Ich habe vor mir eine Entschließung, die unser Vorstand auf seiner Sitzung am 2. April 1965 verabschiedet hat — Gedanken zur volkswirtschaftlichen Problematik der Lohnpolitik. Wir haben dort unseren Standpunkt zur produktivitätsorientierten Lohnpolitik noch einmal überprüft und sind wieder zu Auffassungen gekommen, die unseren seit Jahren vertretenen Standpunkt bestätigen. Ich darf vielleicht daraus einen Absatz vorlesen: „Auch aus diesen Gründen hat die Bundesvereinigung die These der produktivitätsorientierten Lohnpolitik“ — sie wird im ersten Absatz zunächst erläutert —, „die unter der Voraussetzung eines außenwirtschaftlichen Gleichgewichts auch vom Sachverständigenrat befürwortet wird, niemals als eine starre Index-Automatik verstanden. Vielmehr hat sie in der Produktivität immer nur ein, wenn auch sehr wesentliches Orientierungsdatum gesehen, neben dem vor allem bei der Lohnfindung in den einzelnen Branchen noch andere wirtschaftliche und konjunkturelle Faktoren Berücksichtigung finden müssen. Diese von der Bundesvereinigung vertretene lohnpolitische Konzeption wird nicht nur den währungs-, sondern auch den verteilungspolitischen Erfordernissen gerecht.“ Vielleicht darf ich das auf Ihre Frage zur Antwort geben.

WIRTSCHAFTSDIENST: Sie nennen die unterschiedlichen Entwicklungen in verschiedenen Branchen, die es zu berücksichtigen gilt. Sollten sich die Löhne entsprechend an den verschiedenen Branchenproduktivitäten ausrichten?

EICHLER: Nein, das halten wir nicht für richtig. Wenn wir über-

haupt den Grundsatz der Produktivitätsorientierung in die Lohnpolitik hineingebracht haben, dann aus der Überzeugung, daß wir eine gewisse gesamtwirtschaftliche Orientierungsmarke brauchen. Die Branchenproduktivität wird dagegen innerhalb einer Volkswirtschaft sehr unterschiedlich sein. In dem großen Bereich der Dienstleistungen sind nur in sehr geringem Maße Produktivitätssteigerungen zu verzeichnen. Rein statistisch werden zwar sogar im öffentlichen Dienst Produktivitätssteigerungen gemessen, aber von einer echten Leistungssteigerung kann man hier eigentlich nicht sprechen. Schon aus diesem Grunde kann sich die Lohnfindung nur gesamtwirtschaftlich orientieren. Entscheidend ist aber folgender Einwand: Wenn wir die Branchenproduktivität zugrunde legen würden, müßte es entweder zu einer solchen Verzerrung des Lohnzuwachses kommen, daß sehr unangenehme soziale Spannungen daraus resultieren, oder wir würden erleben, daß sich alle Bereiche an der branchenorientierten Lohnpolitik der Wachstumsindustrie ausrichten, so daß es insgesamt zu gesamtwirtschaftlich nicht vertretbaren Lohnabschlüssen käme.

Würde man sich an der Branchenproduktivität orientieren, entstünden Lohnsteigerungsraten von 0 bis 20 %. Diese Ziffern verdeutlichen, daß wir eine solche Spannweite im Lohnzuwachs, eine solche Verzerrung, weder volkswirtschaftlich noch sozialpolitisch verkraften können.

Wenn ich für eine gesamtwirtschaftliche Orientierung plädiere, so bedeutet das allerdings nicht, daß sich die Löhne in allen Branchen im exakten Gleichschritt entwickeln sollen. Gewisse Unterschiede bei den Lohnabschlüssen — innerhalb einer bestimmten Bandbreite — werden wir immer haben müssen. Denn der Lohn hat in der Marktwirtschaft ja auch die Funktion, notwendige strukturelle Veränderungen voranzutreiben. In einer überbeschäftigten Wirtschaft ist allerdings festzustellen, daß diese Bandbreite sehr klein ist, weil sich die Lohnabschlüsse mehr oder weniger nach Marken richten, die am

Anfang einer „Lohnrunde“ gesetzt worden sind.

WIRTSCHAFTSDIENST: Meinen Sie mit Verzerrungen mögliche soziale Spannungen?

EICHLER: Vor allem sehe ich dabei die Gefahr sozialer Spannungen, die aus der unterschiedlichen Lohnhöhe resultieren können. Aber es würden auch Spannungen am Arbeitsmarkt auftreten; denn der Trend, in wachstumsorientierte Industrien oder Wirtschaftszweige zu wandern, würde so extrem stark werden, daß die wachstumsschwächeren Industrien mehr und mehr ihre Arbeitskräfte verlieren würden. Zu den sozialen Spannungen kämen also wirtschaftliche hinzu.

WIRTSCHAFTSDIENST: Wachstumspolitisch gesehen, wäre dieser Trend doch eigentlich zu begrüßen. Außerdem würde ein solcher starker Strom in die Wachstumsbranchen der Lohnsteigerungstendenz eine Grenze setzen und damit schließlich auch den Zustrom in diese Branchen begrenzen.

EICHLER: Nein, eine solch große Differenz im Lohnzuwachs zwischen den Branchen könnten wir uns in einer stetig wachsenden Wirtschaft nicht leisten. Ich darf es noch einmal betonen, daß wir eine gewisse Bandbreite im Lohn brauchen und daß dabei auch Wachstumsgesichtspunkte der einzelnen Branchen selbstverständlich eine Rolle spielen müssen. Nur zu groß darf die Spannweite nicht sein. Auf keinen Fall wäre deshalb die Branchenproduktivität ein sinnvoller Lohnmaßstab. Ich wiederhole nochmals, daß es eine Reihe von Branchen gibt, die überhaupt keinen Produktivitätszuwachs haben. Denken Sie an das Friseurgewerbe oder den öffentlichen Dienst, also Dienstleistungszweige, die volkswirtschaftlich notwendig sind. Darüber hinaus gibt es durchaus Branchen, die einen hohen Produktivitätszuwachs haben und trotzdem nie diesen Lohn zahlen könnten. Ich erinnere nur an den Bergbau, der im Augenblick eine recht hohe Produktivitätssteigerung aufzuweisen hat, der aber vom Ertrag her eine Lohnerhöhung nicht zahlen kann. Daraus folgt,

daß neben den gesamtwirtschaftlichen Aspekten nicht die Branchenproduktivität, sondern in erster Linie deren Rentabilität Berücksichtigung finden muß. Auch würde die Branchenproduktivität den notwendigen Strukturwandel niemals in die richtige Bahn lenken. Die Bandbreite beim Lohn soll sich — da würde ich dem Sachverständigenrat zustimmen — vor allem nach der Nachfrage der Branchen nach Arbeitskräften richten. Und diese kann von der Produktivitätsentwicklung völlig abweichen.

WIRTSCHAFTSDIENST: Herr Dr. Eichler, von Gewerkschaftsseite wird gegen die produktivitätsorientierte Lohnpolitik eingewandt, daß sie die Verteilung des Sozialprodukts stabilisiere. Halten Sie diese Stabilisierung der Verteilungssituation für wünschenswert oder notwendig?

EICHLER: Das ist ein altes gewerkschaftliches Argument, mit dem wir uns über Jahre hinweg immer wieder auseinanderzusetzen haben. Sicherlich gehen wir nicht davon aus, daß die einmal entstandene Einkommensverteilung auf alle Ewigkeit zementiert werden muß. Auf der anderen Seite aber glauben wir, daß die Gewerkschaften hier einen falschen Standpunkt einnehmen. Sie haben das mit der Zeit einsehen müssen. Man kann über die Lohnpolitik keine entscheidende Umverteilungspolitik betreiben, wenigstens dann nicht, wenn man unsere Wirtschaft gesund erhalten will. Wir haben erlebt, daß die Wunschvorstellung der Gewerkschaft, die Lohnquote möglichst in die Höhe zu drücken, im letzten Jahr in einem exorbitanten Maß in Erfüllung gegangen ist. Wir haben eine Lohnquote erreicht, die mit 67 % noch niemals so hoch war wie heute. Sie ist höher als in den 30er Jahren und höher, als es unsere Wirtschaftsgeschichte bisher ausgewiesen hat. Diese hohe Lohnquote hat auch dazu geführt, daß die Gewinnmargen der Unternehmer stark zurückgegangen sind, was ebenfalls eine Zielvorstellung der Gewerkschaften war. Darunter haben die Investitionsabsichten und die In-

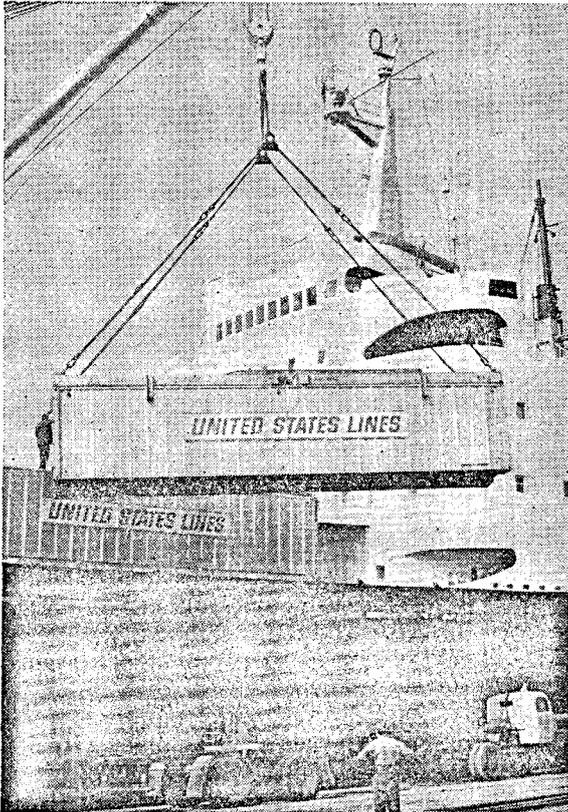
vestitionsmöglichkeiten als Grundlagen unserer wirtschaftlichen Entwicklung so entscheidend gelitten, daß unsere Wirtschaft in eine Abschwungsphase geraten ist, die wir alle zur Zeit deutlich spüren. Es wird nun nichts anderes übrig bleiben, als diese Lohnquote von ihrem hohen Stand wieder herunterzubringen.

WIRTSCHAFTSDIENST: Ist die Lohnquote wirklich so exorbitant hoch, wenn man bedenkt, daß die

Zahl der Unternehmer stark gesunken ist? Muß die Lohnquote nicht steigen, wenn sich eine immer geringere Zahl an Unternehmern die Gewinnquote teilt?

EICHLER: Sie dürfen die Gewinnquote nicht einfach auf die selbständigen Personen umlegen. Denn selbst der Sachverständigenrat hat in seinem zweiten Jahresgutachten erklärt, daß aus Einkommensquoten, die auf einer funktionalen Verteilungsrechnung beruhen, kei-

ne Rückschlüsse auf die personale Einkommensverteilung gezogen werden können. Denn das Bruttoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen, aus dem die „Gewinnquote“ errechnet wird, umfaßt nicht nur die Gewinneinkommen im engeren Sinne, sondern auch die Kapitaleinkommen. Die Kapitalquote pro Erwerbstätigen — als die Kapitalintensität je Arbeitsplatz — ist aber seit 1950 sehr stark gestiegen. Hieran waren auch



Schnelle Frachter – moderne Verpackung



In 8 Tagen Deutschland—USA mit den neuen schnellen Container-Linern der United States Lines. 20- und 40-Fuß-Container stehen für den Transport Pier—Haus und Haus zu Haus zur Verfügung. Keine langen Liegezeiten mehr im Hafen. Sicherer Schutz für die Ladung. Teure wetterfeste Verpackung der Kolli wird gespart. Spediteure und die United States Lines arbeiten gemeinsam im Nordatlantikverkehr.



UNITED STATES LINES
Container Service



Hamburg: Telefon 32 16 71 • Fernschreiber: 02 12 873 • Bremen: Telefon 31 01 31-39 • Fernschreiber: 02 44 307

die Arbeitnehmer beteiligt, deren Vermögenseinkommen seit 1950 überdurchschnittlich gewachsen sind.

Die Lohnquote weist im übrigen in der ganzen Welt relativ geringe Schwankungen auf. Wir wissen, daß sie sich in den meisten Ländern in der Größenordnung von 60 bis 65 % bewegt. Auch das beweist, daß sich ein größerer Umverteilungseffekt über die Lohnpolitik nicht erzielen läßt.

WIRTSCHAFTSDIENST: Herr Dr. Eichler, in der vom Bundeswirtschaftsminister vorgelegten Zielprojektion für 1967 ist eine bestimmte Lohnsteigerungsrate enthalten, die die — unter bestimmten Voraussetzungen mögliche — gesamtwirtschaftliche Lohnerhöhung angibt. Diese Größe ist vom Bundeswirtschaftsminister als Orientierungsdatum bezeichnet worden. Von Arbeitgeberseite wurde der Vorwurf erhoben, daß es sich um eine Lohnleitlinie handle. Was verstehen Sie unter einer Lohnleitlinie und welche Bedeutung hat sie?

EICHLER: Sie sprechen eine Frage an, die in der Tat zu gewissen Mißverständnissen geführt hat. Wir befinden uns ja auch erst am Anfang eines Zusammenspiels zwischen Regierung und Tarifpartnern, das wir grundsätzlich bejahen und für notwendig halten. Die Tarifpartner sind in ihrer Lohnpolitik nicht vollkommen frei. Sie haben sich am Allgemeinwohl zu orientieren. Wenn sie das aber müssen, dann muß die Regierung ihnen auch sagen, welche Absichten und Ziele sie wirtschaftspolitisch verfolgt. Dieser Verdeutlichung ihrer Absicht dienen die Gespräche, die wir mit dem Bundeswirtschaftsminister geführt haben. Dabei sind uns bestimmte Zielprojektionen des Wirtschaftsministers vorgelegt worden. Hierin spielt der Lohn selbstverständlich eine gewichtige Rolle. Nun haben sich die Gewerkschaften bereit gefunden — und das halte ich für einen bemerkenswerten Fortschritt —, an einer solchen „konzertierten Aktion“ teilzunehmen, die ein größeres Wohlverhalten aller Beteiligten und eine größere Abstimmung der Maßnahmen der einen Gruppe mit den Maßnahmen anderer Gruppen bedeutet. Wir wissen,

daß den Gewerkschaften das gar nicht so leicht gefallen ist und daß sie damit ein Stück ihrer lohnpolitischen Freiheit aufgegeben haben. Wir wissen aber auch, daß andererseits der Handlungsspielraum der Arbeitgeberverbände etwas eingeengt wird. So ist es z. B. selbst in der heutigen Situation für die Arbeitgeber nicht möglich, Lohn erhöhungen grundsätzlich abzulehnen; denn wenn wir — und diese Erfahrung ist von uns nie bestritten worden — die Wirtschaft aus dem Konjunkturtal wieder herausführen wollen, muß auch der Lohn eine gewisse steigende Tendenz haben. Trotzdem wird eine gewisse Spannung zwischen den Tarifpartnern in der Frage des Lohnes bestehen bleiben, denn der Lohnzuwachs läßt sich nicht mathematisch exakt vorausberechnen. Alle Beteiligten sind sich so weit einig, daß sie Lohnleitlinien nicht wollen, Orientierungsdaten und Orientierungshilfen aus der Sicht des Staates und natürlich auch aus der Sicht der Wissenschaft — siehe Sachverständigen Gutachten — aber bejahen. Unter einer Lohnleitlinie verstehe ich eine globale Richtzahl für künftige Tarifvereinbarungen, die für die Tarifpartner verbindlich ist. Eine solche Lohnleitlinie hat der Bundeswirtschaftsminister in seine Zielprojektion nicht eingebaut.

WIRTSCHAFTSDIENST: Wie ist die Reaktion der Arbeitgeberseite zu verstehen, wenn der Bundeswirtschaftsminister keine Lohnleitlinie „vorgeschrieben“ hat?

EICHLER: Von den lohnpolitischen Orientierungsdaten können — und gewisse Zeitungsberichte bestätigen diesen Eindruck — in der Öffentlichkeit, auch ohne daß es von der Regierung gewollt wird, gewisse Verbindlichkeitstendenzen ausgehen, wenn sie sich in einer Globalzahl niederschlagen, die als Richtzahl für Lohnverträge verstanden werden kann. Eine solche Lohnzahl kann sich im Bewußtsein der Öffentlichkeit festsetzen, so daß es z. B. für die Gewerkschaften fast unmöglich ist, einen Tarifvertrag unter einer solchen Zahl abzuschließen, weil sie andernfalls das Vertrauen ihrer Mitgliedschaft verlieren würden. In diesem Fall würden alle die Faktoren, die die vor-

her genannte Bandbreite beim Lohn bestimmen sollen, unberücksichtigt bleiben. Davor sollte man sich, so glaube ich, hüten. Das hat aber nichts damit zu tun, daß wir nicht anerkennen, daß eine Darstellung des politischen Programms, eine Zielprojektion, notwendig ist, um die politischen Absichten der Regierung deutlich zu machen, und daß in dieser Projektion auch der Lohn enthalten sein muß. Eine solche Projektion stellt für beide Tarifpartner eine bedeutsame Orientierungshilfe dar. Sie wird — ich darf das noch einmal ganz freimütig sagen — den Effekt haben, daß der Spielraum bei den Lohnverhandlungen eingeengt wird, hoffentlich auf ein vernünftiges Maß eingeengt wird. In dem dann noch verbleibenden Spielraum werden wir den Lohnkompromiß finden müssen.

WIRTSCHAFTSDIENST: Herr Dr. Eichler, stellt eine Lohnpolitik, die sich an dieser Orientierungsgröße ausrichtet, nicht im Grunde die produktivitätsorientierte Lohnpolitik dar, die Sie in den vergangenen Jahren stets gefordert haben?

EICHLER: Dies hängt m. E. entscheidend von den wirtschaftspolitischen Zielsetzungen der Regierung ab. Denn sie soll ja auf Grund dieser Zielsetzungen die Orientierungsdaten für die Tarifpartner zur Verfügung stellen. Wenn die Wirtschaftspolitik der Bundesregierung auch in Zukunft an den Zielen des „magischen Dreiecks“ — also gleichrangig an Preisstabilität, Vollbeschäftigung und angemessenem Wirtschaftswachstum — ausgerichtet wird, dann wird m. E. die gesamtwirtschaftliche Produktivität als ein wichtiges Orientierungsdatum in der Zielprojektion stets einen zentralen Platz einnehmen müssen. Unter diesen Voraussetzungen würde ich Ihre Frage grundsätzlich bejahen. Denkbar wären aber auch — was ich nicht hoffe — andere Zielsetzungen, die die Regierung veranlassen könnten, Orientierungsdaten für die Lohnpolitik zu geben, die der Preisstabilität nicht genügend Beachtung schenken. In diesem Fall allerdings würde eine Übereinstimmung mit der von uns vertretenen produktivitätsorientierten Lohnpolitik nicht gegeben sein.

Falsche Vorstellungen vom „richtigen“ Lohn

Interview mit Prof. Dr. Jens Lübbert, Hamburg

WIRTSCHAFTSDIENST: Herr Professor, in der Vergangenheit ist von Arbeitgeberseite stets gefordert worden, daß die Lohnpolitik produktivitätsorientiert sein solle. Sind Sie der Meinung, daß die Produktivität ein Maßstab für die Lohnbildung sein kann?

LÜBBERT: Ich habe gewisse Bedenken gegenüber der Verwendung statistischer Meßzahlen. Diese Zahlen sind in der Regel von der Erhebung und der Erstellung her mit sehr schwerwiegenden Fehlern behaftet. Die Forderung, die von der amtlichen Statistik bereitgestellten Angaben zur alleinigen Grundlage einer vermeintlich versachlichten Lohnpolitik zu machen, ist Ausdruck einer erheblichen Überforderung derselben. Es wird ihnen ein Aussagewert unterstellt, den sie nicht haben können und der auch vom praktischen Statistiker für sie nicht in Anspruch genommen werden wird.

WIRTSCHAFTSDIENST: Würde die Produktivität ein „richtiger“ Maßstab für die Lohnbildung sein, wenn sie statistisch einwandfrei ermittelt werden könnte?

LÜBBERT: Selbst wenn ich unterstelle, daß eine solche „richtige“ Ermittlung der Arbeitsproduktivität denkbar ist, halte ich sie noch nicht für einen Maßstab zur Beurteilung der lohnpolitischen Möglichkeiten. Ich sehe eine in „richtiger“ Weise ermittelte Änderung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität deswegen nicht als einen solchen Maßstab an, weil diese Angaben einen Schluß auf die Entwicklung der Marktsituation weder zulassen können noch zulassen sollen. Es könnte so eine Zementierung von Marktungleichgewichten auf einzelnen Arbeitsmärkten, aber auch auf dem Arbeitsmarkt für die Volkswirtschaft insgesamt herbeigeführt werden. Das typische Beispiel dafür sehen wir in der Entwicklung auf den Arbeitsmär-

ten der Bundesrepublik im Laufe der letzten zwölf oder dreizehn Jahre, die von der Mehrzahl der Wirtschaftsbeobachter wohl doch als eine primär durch Übernachfrage charakterisierte Situation gekennzeichnet wird. Wenn es in diesem Falle zur Verwirklichung der Forderung nach produktivitätsorientierter Lohnpolitik gekommen wäre, hätten wir eine Situation des erheblichen Ungleichgewichtes auf den Arbeitsmärkten gehabt, eines noch stärkeren Ungleichgewichtes, als wir es tatsächlich haben beobachten können. Dieses Ungleichgewicht hat sich in teilweise nicht unbeträchtlichen Abweichungen zwischen den effektiven und den tariflichen Lohnsätzen geäußert. Die Forderung nach Ausrichtung an der Produktivität würde voraussetzen, daß die Nachfrage in der Volkswirtschaft in solcher Weise gesteuert werden kann, daß es von der Nachfrageseite her nicht zu Preissteigerungen kommt.

WIRTSCHAFTSDIENST: Welche Meß- oder Orientierungsgrößen kann es, wenn die Produktivität

diese Funktion nicht erfüllen kann, für die Lohnpolitik sonst geben?

LÜBBERT: Objektiv zwingende Meßgrößen werden weder von seiten der akademischen Wirtschaftswissenschaft noch von seiten der amtlichen Statistik zur Verfügung gestellt werden können. Es wird in jedem Einzelfall erforderlich sein, daß sich die an der Tariflohnbildung beteiligten Sozialpartner Vorstellungen über eine gewisse Bandbreite machen, innerhalb derer Lohnforderungen beziehungsweise neue Lohnabschlüsse liegen können. Es liegt in der Natur der Sache, daß Lage und Breite dieses Bandes primär durch die auf dem einzelnen Arbeitsmarkt bestehende Situation, d. h. durch das Verhältnis von Angebot und Nachfrage bestimmt werden. Ich sehe keinen zwingenden Grund dafür, daß — von sozialpolitischen Überlegungen einmal abgesehen — die Preisbildung auf den Arbeitsmärkten durch andere Faktoren bestimmt wird oder werden soll als die Preisbildung auf den anderen Märkten. Daß sozialpolitische Erwägungen im Ein-

JENS LÜBBERT

ist seit 1965 ordentlicher Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Hamburg und Geschäftsführender Direktor des Sozialökonomischen Seminars. Sein wissenschaftliches Interesse gilt vor allem Einkommensverteilungsproblemen, Fragen der Preispolitik und des Außenhandels. Lübbert wurde 1928 in Rendsburg geboren. Nach dem Abitur im Jahre 1947 durchlief er eine zweijährige Ausbildung zum Schiffsmaschinenbauer. Von 1949 bis 1953 studierte er Volkswirtschaftslehre an der Universität Kiel. Lübbert arbeitete nach dem Diplom-Examen mit an einem Forschungsprogramm über Probleme der europäischen Integration. 1956 promovierte er in Kiel und ging dann für zwei Jahre als Stipendiat der Rockefeller-Stiftung an Universitäten und Hochschulen der USA. Von 1958 bis 1962 war er Assistent am Wirtschaftswissenschaftlichen Seminar und am Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel. Nach der Habilitation im Jahre 1962 folgte er einem Ruf als Visiting Associate Professor an die Universität von Illinois, Urbana. Von 1963 bis 1965 übernahm Lübbert eine Lehrstuhlvertretung an der Universität Hamburg.

zelfall andere Entscheidungen angezeigt erscheinen lassen, ist selbstverständlich.

WIRTSCHAFTSDIENST: In der kürzlich vom Bundeswirtschaftsminister vorgelegten Zielprojektion für 1967 wurde eine bestimmte Lohnsteigerungsrate als Orientierungsgröße für die Lohnpolitik genannt. Wird diese Größe durch die erwartete gesamtwirtschaftliche Produktivitätssteigerung wesentlich bestimmt, und wie beurteilen Sie diese Orientierungsgröße?

LUBBERT: Ohne Zweifel hat der erwartete Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität erhebliche Bedeutung für die Formulierung dieser Größe gehabt. Dabei ist zu beachten, daß der Begriff der Produktivität und damit auch der Produktivitätssteigerung den Charakter einer als „bestmögliche Annäherung“ angesehenen Konvention hat. Die gesamtwirtschaftliche Produktivität ist jedoch sehr entscheidend durch die für ihre Messung verwandte Methode bestimmt im Gegensatz zur Produktivität in der einzelnen Unternehmung. Im Gegensatz zur Produktivitätsmessung, bezogen auf die Unternehmung oder die Branche, setzt die Messung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität an reinen Wertgrößen, nämlich an der Höhe der Bruttowertschöpfung, an. Sie bezieht sich nicht unmittelbar auf das reale Produktionsergebnis und kann, wenigstens in einer offenen Volkswirtschaft, auch nach Durchführung der Summierung nicht zu einem Ausdruck führen, der als Äquivalent einer Gütermenge oder einer physisch meßbaren Größe betrachtet werden kann. Der Versuch, die gesamtwirtschaftliche Produktivität zum Orientierungspunkt für die Lohnpolitik innerhalb einzelner Bereiche und auf einzelnen Arbeitsmärkten der Volkswirtschaft machen zu wollen, ist selbstverständlich inkonsequent. Gesamtwirtschaftliche Größen könnten dann und nur dann Orientierungshilfen für die Gestaltung der Lohnpolitik sein, wenn wir es mit einer gesamtwirtschaftlichen oder nationalen Lohnpolitik zu tun hätten. Daß das in der Bundesrepublik nicht der Fall ist, bedarf keiner weiteren Erklärung.

WIRTSCHAFTSDIENST: Ist die Orientierung der Lohnpolitik an einer solchen Größe notwendig, um einen möglichen Zielkonflikt zwischen Stabilität und Wachstum zu vermeiden?

LUBBERT: Die Beantwortung dieser Frage ist aus mehreren Gründen schwierig. Sie wird bestimmt sein durch die angestrebten wachstumspolitischen Ziele, durch die Rolle der Lohnkosten für die unternehmerische Preispolitik und schließlich durch die Art der Lohnpolitik in einer Volkswirtschaft.

Lassen Sie mich mit dem letzten Punkt beginnen. Änderungen des Lohnniveaus in unserer Volkswirtschaft sind das Ergebnis einer Vielzahl einzelner, nicht völlig voneinander unabhängiger, aber nicht in systematischer Weise koordinierter lohnpolitischer Entscheidungen. Ziel der Lohnpolitik in der Volkswirtschaft ist die Schaffung eines Zusammenhanges zwischen den Änderungen des Wertes einer Orientierungsgröße und der als statistischer Durchschnitt gemessenen Änderung des Lohnniveaus. Dabei soll aus offensichtlichen Gründen die Flexibilität der Lohnstruktur erhalten oder geschaffen werden. Auf die Probleme einer solchen Politik brauche ich nicht hinzuweisen. Vieles spricht dafür, daß — wenn es überhaupt zu einem solchen Ausgleich der positiven und der negativen Abweichungen vom Durchschnitt kommt — dieser nach dem Grundsatz erfolgen wird: „Den Letzten beißen die Hunde“.

Unsere Kenntnisse von den Bestimmungsgründen der unternehmerischen Preisbildung sind meines Erachtens nicht ausreichend, um die Aussage zu rechtfertigen, daß bei Fehlen anderer auf Preissteigerungen hinwirkender Faktoren gerade die — hypothetisch einmal als denkbar unterstellte — Ausrichtung der Entwicklung des Lohnniveaus an der vom Statistischen Bundesamt ermittelten Entwicklung der Produktivität die Gewähr für die Stabilität des Preisniveaus zu geben vermag. Allerdings dürfen die psychologischen Wirkungen, die von mir in anderem Zusammenhang

einmal als „Fehlen des psychologischen Alibis für Preiserhöhungen“ bezeichnete Situation, in diesem Zusammenhang nicht unterschätzt werden.

Was schließlich die Erwähnung der wachstumspolitischen Zielsetzungen betrifft, scheinen mir Mißverständnisse vorzuliegen. Im Rahmen einer an der Erhaltung der freien Entscheidung über die Verwendung seines Einkommens durch den einzelnen Einkommensempfänger festhaltenden Wirtschaftsordnung ist die Verwirklichung wachstumspolitischer Ziele und die Verhinderung einer von der Nachfrageseite ausgehenden allgemeinen Preissteigerung immer ein Problem der Kunst des Möglichen. Wenn die Verteilung des Volkseinkommens und die Spargewohnheiten der Einkommensempfänger gegeben sind, so ist *cum grano salis* der Umfang der mit der Erhaltung der Vollbeschäftigung und der Preisstabilität zu vereinbarenden Investitionstätigkeit gegeben. Andere wachstumspolitische Ziele lassen sich nur unter Inkaufnahme von allgemeinen Preissteigerungen und sehr bald auch dann nicht mehr realisieren.

WIRTSCHAFTSDIENST: Kann aus Ihren skeptischen Äußerungen gefolgert werden, daß Sie die Angaben über die Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität als bedeutungslos für die Gestaltung der Lohnpolitik ansehen?

LUBBERT: Nein. Eine solche Interpretation würde ein Mißverständnis bedeuten. Wenn ich auch nicht bereit bin, den behaupteten Aussagewert der Veröffentlichungen über die Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität zu akzeptieren, so verkenne ich doch das Gewicht dieser veröffentlichten Angaben in keiner Weise. Sie werden von den an der Lohnbildung Beteiligten und der Öffentlichkeit zu Recht als die bestmögliche Annäherung angesehen. Was aber noch wichtiger ist, sie werden *de facto* als ein von neutraler Stelle gemachter, vielleicht auf unzureichenden Zahlen und auf unzutreffenden theoretischen Überlegungen beruhender, erster Vor-

schlag über die mögliche Gestaltung der Lohnpolitik akzeptiert. Damit kommt diesen Angaben jedenfalls so lange ein erhebliches Gewicht zu, als an der Neutralität der sie bereitstellenden Institution nicht gezweifelt wird. Erfreulicherweise sehen weder die unmittelbar an der Lohnbildung Beteiligten noch die allgemeine Öffentlichkeit Anlaß zu einem solchen Zweifel.

Dieses Gewicht ist völlig unabhängig von der Qualität der Zahlenangaben und von der Richtigkeit der angestellten Überlegungen über den Zusammenhang zwischen Löhnen, Güterpreisen und Produktivität. Es beruht einfach auf der in meinen Augen letztlich psychologisch oder sozialpsychologisch bedingten Bereitschaft zur Anerkennung dieser veröffentlichten Zahlen als einer Verhandlungsgrundlage.

WIRTSCHAFTSDIENST: Herr Professor, der Sachverständigenrat hat in seinen ersten beiden Jahresgutachten die Lohnpolitik der Gewerkschaften als maßvoll, d. h. als volkswirtschaftlich vertretbar bezeichnet. Die Arbeitgeber sind mit diesem Urteil über die gewerkschaftliche Lohnpolitik nicht einverstanden. Was halten Sie von dem Urteil des Sachverständigenrates?

LÜBBERT: Ich bin mit den Angehörigen des Sachverständigenrates der Ansicht, daß eine Fortsetzung der Situation, in der die Marktlöhne erheblich über den Tariflöhnen liegen, in vielen Branchen sogar um 20 bis 25 % über den Tariflöhnen gelegen haben, auf die Dauer für die Gewerkschaften einem Selbstmord gleichkommt. Sie werden nämlich große Schwierigkeiten haben, Mitgliederwerbung zu betreiben, wenn der Markt höhere Löhne zu gewähren bereit ist, als von den Gewerkschaften gefordert werden oder von den Gewerkschaften auf dem Wege der Tarifverhandlung mit den Arbeitgeberverbänden realisiert werden können. Unter diesem Gesichtspunkt würde ich die Verwendung des Begriffs „maßvoll“ für angebracht halten. Ich würde es nicht als eine moralisch hochwertige oder überlegene Form des Verhandeln betrachten; denn wir dürfen getrost unterstellen, daß die Gewerkschaften die

Lohnsteigerungen zu realisieren versucht haben, von denen sie annehmen konnten, daß sie sie durchsetzen würden. Als maßvoll im Sinne des bewußten Zurückbleibens hinter dem Möglichen würde ich das gewerkschaftliche Verhalten bei Lohnverhandlungen in der Vergangenheit also nicht ansehen.

WIRTSCHAFTSDIENST: Ist es für die Gewerkschaften nicht legitim, den Lohn durchzusetzen, den der Arbeitsmarkt ermöglicht?

LÜBBERT: Die Frage nach der „Legitimität“ von Lohnforderungen und Lohnerhöhungen führt einen Schritt weiter in eine Richtung, in welche uns schon der Begriff der „Angemessenheit“ geführt hat. Ich frage mich sehr ernsthaft und ohne selbst eine Antwort auf diese Frage parat zu haben, ob nicht die Verwendung solcher, in anderen Bereichen durchaus angebrachter Denkkategorien auf die Untersuchung und Beurteilung wirtschaftlichen Geschehens unzweckmäßig ist. Es ist eine Frage, ob bestimmte Formen von Marktzusammenschlüssen wegen der ihnen inhärenten Gefährdung des marktwirtschaftlichen Ablaufs verboten werden. Es ist eine völlig andere Frage, ob wir den Versuch einer „positiven“ Antwort im Sinne einer Aussage über „legitimes“ preis- und lohnpolitisches Handeln und damit über die Höhe des für legitim oder für „gerecht“ gehaltenen Preises auf einem Arbeitsmarkt oder aber einem Gütermarkt machen. Ich neige persönlich zu der Ansicht, daß der Versuch der Beantwortung einer solchen Frage eine Rückkehr zu einer Auffassung von der Wirtschaft bedeutet, die wir als seit fast 200 Jahren überwunden ansehen.

Aus diesem Grunde halte ich die Frage für nicht beantwortbar. Dabei räume ich durchaus die Möglichkeit ein, daß Vertreter einer für absolut gehaltenen Kombination wirtschaftspolitischer Ziele anderer Ansicht sein können.

WIRTSCHAFTSDIENST: Wenn eine so hohe Differenz zwischen Effektiv- und Tariflöhnen bestand, wäre es dann für die Gewerkschaften nicht doch möglich gewesen, höhere Tariflöhne durchzusetzen?

LÜBBERT: Ich möchte mich nicht der weitverbreiteten Bereitschaft zu einer vorbehaltlosen Bejahung dieser Frage anschließen. Der Grund für meine Zurückhaltung ist die auch innerhalb der einzelnen Tarifbereiche sehr starke Differenzierung des „wage-drift“ nach einzelnen Unternehmen. Die fehlende Mobilität der Arbeitskräfte hat auch innerhalb gleicher Branchen und selbst innerhalb gleicher Branchen und Regionen zu unterschiedlich starken Abweichungen geführt. Der für beide Seiten kollektive Charakter der Tarifverträge würde im Fall einer Anpassung der Tariflöhne an die Effektivlöhne ohne Zweifel auch in der Vergangenheit zu einer Bedrohung der wirtschaftlichen Existenz solcher Unternehmen und damit der Existenz der Arbeitsplätze in Unternehmen geführt haben, die „marginal“ waren und sind. Die Tarifkommissionen der Arbeitgeber und auch der Gewerkschaften haben bei solchen Entscheidungen auf diese Unternehmen Rücksicht genommen. Es braucht nicht untersucht zu werden, ob nicht der Wunsch nach Erhaltung der Verbände und ihrer Mitgliedschaft dabei eine wesentliche Rolle gespielt hat.

WIRTSCHAFTSDIENST: Herr Professor, eine Lohnpolitik, die sich an der Produktivität oder an Orientierungsgrößen des BWM ausrichtet, verzichtet auf eine Umverteilung des Volkseinkommens.

LÜBBERT: Das wäre der Fall, wenn das Preisniveau unverändert bleiben würde.

WIRTSCHAFTSDIENST: Läßt sich mit Hilfe der Lohnpolitik eine Umverteilung des Volkseinkommens erreichen?

LÜBBERT: Das wird von der Frage abhängen, was Sie unter der Umverteilung verstehen. Wenn Sie unter Umverteilung eine Änderung der sogenannten Lohnquote verstehen, d. h. des Anteils des selbständigen Einkommens am gesamten Volkseinkommen, dann beweisen die zurückliegenden Jahre, daß über die Lohnbildung auf den Arbeitsmärkten eine Umverteilung denkbar ist. Die Lohnquote ist von unter 60 % auf rund 67 % gestie-

gen. Wenn unter Umverteilung eine Änderung des Einkommensanteils des einzelnen Arbeitnehmers am gesamten Volkseinkommen verstanden werden soll, dann hat sich in der Vergangenheit gezeigt, daß dieser Anteil im Laufe der vergangenen 15 Jahre leicht gesunken ist.

WIRTSCHAFTSDIENST: Kann die Lohnquote von ungefähr 67 % als das Ergebnis einer verteilungspolitisch ausgerichteten Lohnpolitik angesehen werden?

LUBBERT: Ich würde zurückhaltend sein, das als eine verteilungspolitisch ausgerichtete Lohnpolitik anzusehen; denn hinter dieser Änderung der Lohnquote steht eine stärkere Änderung in der Zusammensetzung der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik. Diese Änderung in der Zusammensetzung der Erwerbstätigen hat zu der erwähnten Erscheinung geführt, daß der Anteil des Einkommens des einzelnen Erwerbstätigen am Volkseinkommen sogar gesunken ist.

WIRTSCHAFTSDIENST: Der Anteil des einzelnen Arbeitnehmers am Volkseinkommen müßte also für die Gewerkschaften eigentlich die verteilungspolitisch interessante Größe sein. Läßt sich dieser Einkommensanteil erhöhen?

LUBBERT: Ich möchte noch einmal vor der Vorstellung „verteilungspolitischer Zielsetzungen“ der Gewerkschaften warnen. Unmittelbares Ziel sind die Geldlohnsätze und ihre Höhe. Verteilungspolitische Erwägungen können dabei selbstverständlich eine Rolle „im Hintergrund“ spielen und die Formulierung der unmittelbaren Ziele beeinflussen.

Eine generelle Antwort auf die gestellte Frage wird sich schwerlich geben lassen. Es gibt Autoren, welche die Höhe der gesamtwirtschaftlichen Lohnquote für eine annähernd konstante Größe halten. Andere wieder halten den Anteil des individuellen Arbeitnehmereinkommens am Gesamteinkommen für annähernd unveränderlich. Das Problem ist letztlich nur, welche Änderungen wir als noch mit der Konstanz vereinbar ansehen wollen,

denn daß es keine absolute Konstanz gibt, wird von niemandem bestritten.

Ob es zu einer Änderung des Anteils des einzelnen Arbeitseinkommens kommt und kommen kann, wird nur im Hinblick auf konkrete wirtschaftliche Situationen beantwortbar sein. Eine Erhöhung dieses Anteils wird um so schwieriger sein, je stärker der Anteil der unselbständig Beschäftigten an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen steigt und je starrer die gesamtwirtschaftliche Lohnquote ist. Umgekehrt dürfte die Steigerung um so leichter herbeizuführen sein, je stärker der Anteil der unselbständig Beschäftigten an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen sinkt und je stabiler die gesamtwirtschaftliche Lohnquote ist. Mehr als eine solche, letztlich auf reiner Tautologie beruhenden Antwort wird sich schwerlich geben lassen.

WIRTSCHAFTSDIENST: Ist der Einkommensanteil des einzelnen Arbeitnehmers am Volkseinkommen auch gesunken, wenn sein Vermögenseinkommen berücksichtigt wird?

LUBBERT: Eine genaue Beantwortung dieser Frage ist wegen fehlender statistischer Informationen nicht möglich. Eine Reihe von Gründen läßt jedoch die Vermutung gerechtfertigt erscheinen, daß der Anteil des von Arbeitnehmern empfangenen Einkommens aus Vermögen nicht groß und seine Änderung im Lauf des vergangenen Jahrzehnts nicht stark genug gewesen ist, um zu einer Änderung des Ergebnisses zu führen.

WIRTSCHAFTSDIENST: Herr Professor, noch eine Frage zur Lohnquote. Auf Arbeitgeberseite wird die Meinung vertreten, daß die stark gestiegene Lohnquote und das damit verbundene Absinken der Gewinnquote die gegenwärtige Rezession bewirkt habe. Stimmen Sie diesem Urteil zu?

LUBBERT: Ich darf die Antwort in zwei Teile zerlegen. Nicht bestreiten läßt sich die Richtigkeit der Aussage, daß wir — auch im Vergleich mit anderen Volkswirtschaften — eine außerordentlich hohe Lohnquote haben. Die zweite Frage,

die Sie stellten, ist die Frage nach dem Gewicht, das dieser Tatsache im Hinblick auf die gegenwärtige konjunkturelle Situation und ihr Entstehen beigemessen werden kann und beigemessen werden sollte. Ich würde zögern, dem Urteil der Arbeitgeber zuzustimmen. Ich würde nicht zuletzt deswegen mit meiner Zustimmung zögern, weil die Höhe des Lohneinkommens sehr stark von der Nachfrageseite her beeinflußt worden ist. Die Effektivlöhne sind durch die Konkurrenz zwischen den Nachfragern nach Arbeitskraft erheblich über das hinausgetrieben worden, was zwischen den Marktparteien auf den organisierten Arbeitsmärkten, sprich: zwischen den Tarifkommissionen der Arbeitgeber und Gewerkschaften, durchgesetzt worden ist. Wenn aber die auf dem Arbeitsmarkt bestehende lohnpolitische Situation stark von den individuellen Unternehmern, nicht von den Verbänden, beeinflußt worden ist, dann hieße es, das Pferd vom Schwanz her aufzäumen, wenn man der gleichen Erscheinung jetzt die Schuld an dem konjunkturellen Rückschlag geben wollte. Als ein ganz anderes Problem würde ich es ansehen, ob von der Lohnpolitik heute im Bereich der deutschen Produktionsunternehmen stärkere Selektionswirkungen ausgehen, als das in der Vergangenheit der Fall war. Das hängt nicht zuletzt mit dem Geltungsbereich bestehender tariflicher Abmachungen zusammen, die sehr stark Rücksicht auf die Existenz von Grenzunternehmen genommen haben. Daß die Existenz von Grenzunternehmen im Augenblick und in Anbetracht der bestehenden konjunkturellen Situation stärker gefährdet ist, als das bisher der Fall war, und daß diese Grenzunternehmen unter dem Lohndruck zu leiden haben, kann wohl kaum bestritten werden. Die Frage ist allerdings, ob die Lohnpolitik auf die Existenz von Grenzunternehmen Rücksicht nehmen sollte oder ob nicht auch der Arbeitsmarkt gewisse Selektionsaufgaben in der Weise erfüllt, daß Unternehmen, die nicht in der Lage sind, die bestehenden oder die festgelegten Löhne zu zahlen, zum Ausscheiden aus den Märkten gezwungen werden.