

Gerfin, Harald

Article — Digitized Version

Lohndrift und gesamtwirtschaftliche Lohnpolitik

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Gerfin, Harald (1970) : Lohndrift und gesamtwirtschaftliche Lohnpolitik, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 50, Iss. 7, pp. 440-449

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/134149>

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.

Lohndrift und gesamtwirtschaftliche Lohnpolitik

Prof. Dr. Harald Gerfin, Konstanz

Die Bundesbank hatte sich als Verteidiger der Konjunktur schon den Grenzen ihres kontraktionspolitischen Spielraums genähert. Die Durchsetzung fiskalpolitischer Maßnahmen zur Dämpfung der Konjunktur ist erst im letzten Moment gelungen. Dennoch konzentrieren sich die stabilitätspolitischen Erwägungen weiterhin auch auf den Lohnsektor. Eine stabilitätspolitisch orientierte Lohnpolitik wird aber um so mehr erschwert, je weiter sich die Effektivlöhne von den Tariflöhnen entfernen, d. h. je größer die Lohndrift ist. Prof. Gerfin gibt deshalb in seinem Beitrag einen Überblick über das tatsächliche Ausmaß der Lohndrift und deren Bestimmungsfaktoren und zeigt die Problematik für eine stabilitätsorientierte Lohnpolitik.

Ausmaß und Bestimmungsfaktoren der Lohndrift

Lohndrift ist weder ein spezifisches Phänomen der deutschen Wirtschaft noch eine neuartige Erscheinung der jüngeren Nachkriegszeit. Bis vor kurzem hat sie in Deutschland aber nur wenig Beachtung gefunden. Der Grund ist vor allem darin zu sehen, daß systematische Versuche einer gesamtwirtschaftlichen Lohnpolitik – die, unabhängig von der konkreten Zielsetzung, die Effektiv-

lohnentwicklung zu steuern hat, jedoch nur bei der Tariflohnfixierung ansetzen kann – erst seit einigen Jahren unternommen werden¹⁾.

Tariflohnsätze und Effektivlohnsätze (tatsächliche Verdienste) klaffen nicht nur in ihrer absoluten Höhe auseinander – man spricht von „Niveauspanne“ oder wage gap²⁾ –, sondern weisen auch unterschiedliche Änderungsraten in der Zeit auf.

Diese Wachstumsdivergenz, die zu Veränderungen der Niveauspanne führt, wird als Lohndrift (wage drift) bezeichnet. Im Gegensatz zur Niveauspanne als einer Zustandsgröße ist die Lohndrift also eine Prozeßgröße. Sie ist positiv, wenn die Effektivlöhne schneller zunehmen als die Tariflöhne, und negativ im umgekehrten Falle.

Harald Gerfin, 36, Dr. phil., ist ordentlicher Professor für Wirtschaftswissenschaften an der Universität Konstanz und im Studienjahr 1970/71 Dekan der Sozialwissenschaftlichen Fakultät. Schwerpunkte seiner Forschungstätigkeit liegen in der Wirtschaftsprognose und der Regional- und Arbeitsmarktforschung. Er ist u. a. Mitglied im Sachverständigenrat des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und im Arbeitskreis Prognosen des Beirats für Raumordnung des Bundesinnenministeriums.

¹⁾ Abgesehen von der nationalsozialistischen Epoche, in der eine strenge Kontrolle der staatlich fixierten Lohnsätze vorgenommen wurde. Eine Unterbindung von Driftprozessen ist dennoch nur mangelhaft gelungen.

²⁾ Die Niveauspanne als Differenz zwischen Effektivlohn- und Tariflohniveau kann wegen des Mindestlohncharakters der Tariflöhne nicht negativ werden. Auch in Krisenzeiten schlagen vereinzelte „schwarze“ Unterschreitungen nicht zu Buch.

Messungsschwierigkeiten

Statistisch wird die Lohndrift aus der Gegenüberstellung von Indexreihen der Effektivlöhne und der Tariflöhne errechnet³⁾. Die korrekte Ermittlung der Effektivlöhne und ihrer zeitlichen Entwicklung ist verhältnismäßig unproblematisch. Die vorhandenen Tariflohnindizes dagegen erfassen nicht *alle* tariflich fundierten Lohnänderungen. Das resultierende Driftmaß, die sogenannte Bruttodrift, enthält daher zahlreiche Komponenten, die auf Tarifvereinbarungen beruhen und deshalb keine *echte* Lohndrift darstellen⁴⁾. Um zur echten Nettodrift zu gelangen, muß demnach die Bruttodrift um die folgenden (wichtigsten) Komponenten bereinigt werden:

- Variationen des Durchschnittslohnsatzes aufgrund von Veränderungen der Häufigkeit von Überstunden, Nachtschichten usw. bei gegebenen tariflichen Zuschlagssätzen (Überstundeneffekt);
- auf Produktivitätsfortschritt beruhende Änderungen der tarifgemäßen Stundenverdienste im Leistungslohnsystem (Produktivitätseffekt);
- nicht-proportionale Änderungen sonstiger tariflicher Nebenleistungen (Nebenleistungseffekt);
- Strukturverschiebungen innerhalb der Arbeitnehmer nach Alter, Leistungsgruppen, Lohnformen, Betriebsgrößen, Branchen, Regionen usw., die bei bestehenden Lohnsatzdifferenzen den Durchschnittslohn durchaus tarifkonform beeinflussen (Struktureffekt).

Einige dieser Komponenten sind jedoch statistisch kaum erfaßbar. So entziehen sich der „Produktivitätseffekt“ vollständig und der „Nebenleistungseffekt“ weitgehend einer Quantifizierung. Erschwerend wirkt sich der Tatbestand aus, daß in Boomzeiten manche übertarifliche Zahlung als tarifliche Leistung getarnt wird mit dem Ziel, Driftfortpflanzung (Sekundärdrift) zu vermeiden⁵⁾. Dies geschieht vor allem durch eine Höhereinstufung bei gleicher Funktion und Qualifikation, durch Manipulation der Vorgabenormen in Leistungslohnsystemen, durch Bezahlung von Normalarbeitsstunden als Überstunden usw. Ähnliche Verzerrungen können auch in Rezessionsperioden auftreten, wenn tariflich getarnte Verbesserungen abgebaut werden⁶⁾. Man muß demnach auch in

³⁾ Die Theorie hat dazu verschiedene definitorische Konzepte entwickelt. Siehe dazu H. Gerfin: Ausmaß und Wirkung der Lohndrift. In: Lohnpolitik und Einkommensverteilung, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N. F. Bd. 51, Hrsg. H. Arndt, Berlin 1969, S. 473 ff.

⁴⁾ Sie werden in ihrer Gesamtheit zuweilen als „measurement drift“ oder „method drift“ bezeichnet.

⁵⁾ In Systemen staatlicher Lohnkontrolle (und im öffentlichen Sektor) dient es der Gesetzesumgehung.

⁶⁾ Die Reversibilität ist freilich beschränkt, weil gewohnheitsrechtliche Ansprüche z. T. mit Erfolg geltend gemacht werden können.

Ländern ohne staatliche Lohnkontrolle zwischen *offener* und *versteckter* Nettolohndrift unterscheiden.

Unterschiedliche Fristigkeiten

Empirische Kenntnisse über das Ausmaß und die Bestimmungsfaktoren der Lohndrift sind noch gering und – soweit vorhanden – nicht sehr verbreitet. Es sollen daher einige wichtige Ergebnisse und empirische Zusammenhänge wiedergegeben werden. Dabei empfiehlt sich die Unterscheidung zwischen

- kurzfristiger Drift,
- konjunktureller Drift und
- dauerhafter Drift.

Kurzfristige Drift liegt vor, wenn – neben den gültigen Tarif-Vertragsregelungen – Effektivlohnerhöhungen vorgenommen werden, die im darauffolgenden Tarifvertrag voll konsolidiert werden. Diese „interbargain drift“ ist eine Folge der temporären Starrheit von Tariflohnsätzen. Sie ist unerheblich, solange sie nur Ergebnis einer Interpolation ist und keinen Einfluß auf die Höhe der nächsten Lohnvereinbarungen ausübt. Konjunkturelle Drift ist derjenige Driftteil, der den nächsten Vertragsabschluß bzw. eine „Lohnrunde“ überlebt, aber über einen gesamten Konjunkturzyklus hinweg verschwindet. Die dauerhafte Drift dagegen bleibt über einen ganzen Zyklus oder mehrere Konjunkturzyklen hinweg langfristig bestehen. Sie zu erklären, stellt für die Drifttheorie das wichtigste und schwierigste Problem dar. Sind nämlich die Ursachen der dauerhaften Drift und die Bestimmungsfaktoren ihrer Intensität geklärt, so fällt es leicht, auch die Determinanten der konjunkturellen Driftfluktuation aufzudecken. Wir beginnen daher mit einer Darstellung der mittel- bis längerfristigen industriellen Bruttolohndrift-raten.

Abhängigkeit vom Konzentrationsgrad

In allen europäischen Ländern trat während der gesamten Nachkriegszeit⁷⁾ eine substantielle, dauerhaft positive Lohndrift auf. Die Effektivverdienste sind also im längerfristigen Durchschnitt spürbar schneller gestiegen als die Tariflöhne. Im Durchschnitt belief sich der Anteil der Lohndrift am Effektivlohnzuwachs der Industriearbeiter auf über 25 % und überschritt in einigen Ländern sogar 50 %⁸⁾. Das sind zweifellos beachtliche Größenordnungen. Dabei fällt auf, daß die Länder, die in der einen oder anderen Form eine

⁷⁾ Der Untersuchung liegen vergleichbare Daten für die Industriearbeiterlöhne in zwölf europäischen Ländern in den Perioden 1952-58 und 1958-65 zugrunde. Siehe im einzelnen hierzu und zum folgenden: H. Gerfin, a. a. O., S. 480 ff.

⁸⁾ Die geringsten Anteile betragen rd. 10 %. Deutschland lag mit der Höhe der Driftrate im Mittelfeld, mit deren Anteil am Effektivlohnzuwachs unter dem Durchschnitt.

zentrale Lohnkontrolle praktizierten, geschlossen an der Spitze der Driftskala rangieren. Die Position der übrigen Länder in dieser Skala ist tendenziell um so niedriger, je geringer der Konzentrationsgrad der Lohnverhandlungen ist. Das Gewicht der Lohndrift scheint demnach mit steigender Ebene der Tariflohnfixierung zuzunehmen.

In den Ländern mit zentraler Lohnkontrolle war der Tariflohnanstieg, bezogen auf den Produktivitätsfortschritt, insgesamt schwächer als in den anderen europäischen Ländern. Die Drift hat jedoch die tarifpolitische „Mäßigung“ überkompensiert: Die tatsächlichen Lohnkosten je Produkteinheit sind in Ländern ohne zentrale Lohnkontrolle langsamer gewachsen. Allerdings wiesen diese Länder im Durchschnitt eine etwas höhere Arbeitslosenquote auf, die sich driftsenkend ausgewirkt haben könnte.

Eine Querschnittskorrelationsanalyse zwischen Tarif- und Effektivlohnzuwachs zeigt, daß die Effektivverdienste nur teilweise durch die Tarifpolitik determiniert worden sein können. Wenn eine Stoßwirkung von den Tarifabkommen ausgegangen ist, so müssen daneben noch gewichtige andere Faktoren eine Rolle gespielt haben. Im Länderquerschnitt fällt die Lohndrift tendenziell um so stärker aus, je geringer der Tariflohnanstieg ist. Dies muß jedoch nicht bedeuten, daß Tariflohn erhöhungen keine nennenswerte Stoßwirkung ausüben, die Drift also eine rein marktmäßige Korrektur eines „zu niedrig“ fixierten Lohnniveaus darstellt. Es ist denkbar, daß Ursachen dafür verantwortlich sind, die im System der Tariflohnbildung angelegt sind. So wie das Tempo des Tariflohnanstiegs offenbar von der Ebene der Vertragsabschlüsse mit bestimmt wird, mag auch die Driftneigung vom Konzentrationsgrad der Verhandlungen abhängen, nämlich dann, wenn er Form und Inhalt der Abkommen beeinflußt.

Korrelationen mit Produktivitätsfortschritt und Beschäftigungsgrad

Tariflohn- und Effektivlohnanstieg korrelieren im internationalen Querschnitt mittelfristig gleichermaßen eng mit dem Produktivitätsfortschritt. Die produktivitätsunabhängige Komponente der Regressionsfunktion ist aber erstaunlicherweise beim Effektivlohnanstieg ganz beträchtlich höher als beim Tariflohnzuwachs. Dies stellt die gelegentlich geäußerte These, Lohndrift sei generell auf das Unvermögen der Gewerkschaften zurückzuführen, in ihren Verhandlungen mit dem Produktivitätswachstum schrittzuhalten, ernsthaft infrage. Die Driftraten korrelieren international, wenn überhaupt, dann negativ mit dem Fortschritts-tempo.

Außer mit dem Tariflohnanstieg korreliert die Lohndrift noch mit der Arbeitslosenquote — erwartungsgemäß zwar negativ, jedoch weniger eng als vielfach vermutet. Als zusätzliche Variable bringt die Arbeitslosenquote keine Verbesserung der statistischen Erklärung der Driftintensität.

Die Resultate des internationalen Querschnitts-vergleichs liefern weder für die Markttheorie noch für Machttheorien der Lohnbildung eine eindeutige Bestätigung oder Widerlegung. Nur naive Gemüter wird das überraschen. Eine erfolgversprechende Ursachenforschung verlangt die Integration der verschiedenen, bislang noch konkurrierenden Zweige der Lohntheorie.

Driftprozesse in der BRD

Für die Bundesrepublik Deutschland existieren seit 1957 Effektiv- und Tarifverdienstreihen aller abhängig Beschäftigten, aus denen sich gesamtwirtschaftliche Driftraten ableiten lassen. Es zeigt sich, daß in der Gesamtwirtschaft die Bruttolohndrift Jahr für Jahr ausnahmslos positiv war. Selbst in der starken Rezession 1966/67 stiegen die tatsächlichen Stundensätze nicht nur weiter an, sie erhöhten sich sogar nennenswert schneller als die tariflichen Sätze. Im längerfristigen Durchschnitt liegen die gesamtwirtschaftlichen Driftraten deutlich über der Drift der Industriearbeiterlöhne und zeichnen sich daneben durch wesentlich geringere konjunkturelle Fluktuationen aus. Die zusätzlichen Bewegungskomponenten haben einen erheblich abweichenden zeitlichen Verlauf, so daß eine „Hochrechnung“ nicht ohne weiteres möglich ist⁹⁾. Trotz dieser Einschränkung wollen wir uns auf die Drift der Industriearbeiterlöhne konzentrieren, die statistisch viel detaillierter dokumentiert ist. Der konjunkturelle Aspekt wird diesmal mit einbezogen.

Schon in den frühen fünfziger Jahren trat eine positive Lohndrift auf, obwohl damals eine große Arbeitslosigkeit bestand. Mit dem Hineinwachsen in die Vollbeschäftigung ist das Driftniveau erwartungsgemäß beträchtlich angestiegen. Mittelfristig ist also der Beschäftigungsgrad zweifellos ein wichtiger Bestimmungsfaktor für die Driftintensität, aber selbst hohe Arbeitslosenquoten verhindern nicht das Entstehen einer positiven Drift. Dieser bedeutsame empirische Tatbestand ist auch in anderen Ländern nachzuweisen.

Kurzfristig schwankte die Driftrate erheblich im Konjunkturablauf. Sie blieb jedoch bis Mitte der sechziger Jahre auch in Rezessionszeiten positiv. Nur die scharfe Krise von 1966/67 ließ die Effektivverdienststeigerungen in der Industrie (im Ge-

⁹⁾ Vgl. dazu H. Gerfin, a. a. O., S. 486 ff.

gensatz zur Gesamtwirtschaft) hinter den Tariflohnzuwachsen zurückbleiben. Nach dem Wiederanbruch wurde die Drift erneut positiv.

Die jährlichen Fluktuationen hängen ebenfalls mit der Arbeitsmarktsituation zusammen, werden aber besser durch die zeitlichen Veränderungen der Arbeitsmarktspannung erklärt als durch die Höhe der Arbeitslosenquote. Mit dem Einmünden in eine nahezu perfekte Vollbeschäftigung wurde überdies die Variation der Arbeitslosenzahl bzw. -quote allein zu einem wenig sensiblen Indikator. Schwankungen in der Anspannung des Arbeitsmarktes lassen sich klarer erkennen, wenn die Fluktuationen der Zahl offener Stellen mit denen der Arbeitslosenzahl (beides in Relation zur Erwerbspersonenzahl) kombiniert werden¹⁰⁾, zumal in den offen gemeldeten Stellen auch die Erwartungen der Arbeitgeber über die nähere Zukunft ihren Niederschlag finden. Statistische Berechnungen zeigen einen starken und unverzögerten Einfluß dieser kombinierten Variablen auf die Lohndrift in der Industrie.

Der Lohnlag

Die Zuwachsraten von Tarif- und Effektivlohnsätzen korrelieren sehr stark miteinander. Zumindest auf Jahresbasis zeigt sich keine Verzögerung bei den tariflichen Lohnerhöhungen. Die Anstiegsraten der Tariflöhne nehmen zwar im Aufschwung schwächer zu und gehen im Abschwung weniger stark zurück als diejenigen der Effektivverdienste, die Bewegungen verlaufen aber synchron. Ein Nachhinken der Tariflöhne besteht daher nur im Ausmaß der Änderung, nicht in zeitlicher Hinsicht. Die daraus resultierenden konjunkturellen Driftschwankungen können Ausdruck eines Marktreflexes auf die geringere Flexibilität der Tarifabkommen sein. Es ist aber auch nicht auszuschließen, daß die konjunkturelle Drift teilweise durch das System der Tariflohnbildung „produziert“ wird. Es könnte nämlich durchaus sein, daß das Bedürfnis, auf Betriebsebene die Tarifvereinbarungen zu korrigieren, um so ausgeprägter ist, je stärker die Tariflöhne angehoben werden. Insoweit bestünde dann nicht ein Markt-Sog, sondern ein Tarif-Stoß.

Während sich zwischen Tarif- und Effektivlohnanstieg (auf Jahresbasis) keine zeitlichen Verschiebungen beobachten lassen, findet sich ein deutlicher Lohnlag gegenüber der realen Entwicklung. Maxima und Minima der Steigerungsraten beider Lohnsätze folgen den Extremwerten der Wachstumsraten von Produktion und Arbeitsproduktivität mit einer Verzögerung von ein oder sogar

¹⁰⁾ Veränderungen in der Differenz von Arbeitslosenquote und Quote der offenen Stellen gegenüber der Vorperiode.

zwei Jahren. Dieser Lohnlag führt zu kräftigen Aufwärtssprüngen in den Lohnkosten je Produkteinheit im Anschluß an Boomjahre und rückläufigen „unit labour costs“ in den Endphasen von Rezessionen. Dies erklärt zum Teil das Nachhinken der Preisanstiegsraten gegenüber dem Realzyklus.

Die Drifthöhe wird also offenbar sowohl von Änderungen in der Anspannung am Arbeitsmarkt als auch von der vorangegangenen Produktivitätssteigerung bestimmt. Eine entsprechende multiple Regressionsgleichung erklärt denn auch statistisch rd. sieben Achtel der Driftschwankungen während der Periode 1958–67¹¹⁾. Diese Regressionsfunktion bestätigt daneben erneut das quantitative Gewicht der dauerhaften Drift. Gelingt es, Schwankungen in der Arbeitsmarktspannung zu unterbinden und die Rate des Produktivitätsfortschritts bei anhaltender genereller Arbeitskräfteknappheit auf der durchschnittlichen Höhe des letzten Jahrzehnts zu stabilisieren, so folgt aus der Funktion eine positive Bruttodrift der Industriearbeiterlöhne von rd. 1% im Jahr – ein beträchtlicher Anteil am durchschnittlichen Effektivlohnzuwachs.

Überstunden- und Struktureffekt

Zum Abschluß des empirischen Überblicks sollen einige kurze Angaben über den statistisch feststellbaren Einfluß des „Überstundeneffektes“ und des „Struktureffektes“ auf die Drift der Industriearbeiterlöhne in der Bundesrepublik Deutschland folgen.

Seit 1957 sind die tariflichen Arbeitszeiten trendmäßig stark verkürzt worden. Ein Teil dieser Verkürzung wurde durch einen mittelfristigen Anstieg der Überstunden kompensiert. Selbst bei Zugrundelegung hoher durchschnittlicher Zuschläge ist jedoch der mehrarbeitsbedingte Lohnanstieg bescheiden. Zur *dauerhaften* Bruttodrift trägt er kaum mehr als 5% bei¹²⁾. Er kann also insoweit praktisch vernachlässigt werden. Dagegen wirken sich die *konjunkturellen* Schwankungen der Überstundenhäufigkeit merklich auf die Fluktuationsstärke der Driftraten aus. Erwartungsgemäß entstehen die Überstundeneffekte in Aufschwungsphasen. Sie werden in milden Rezessionen nur geringfügig abgebaut, schlagen jedoch bei schärferer Depression erheblich ins Negative um und lösen damit einen namhaften Rückgang der Bruttodrift aus.

Die strukturelle Komponente in der Bruttodrift läßt sich dagegen nur über ein längere Zeit hin-

¹¹⁾ In der anschließenden Aufschwungsphase ergab sich – wohl wegen der Tiefe der Rezession – eine deutlich längere Reaktionsverzögerung des Lohnanstiegs und der Drift als in früheren Erholungsperioden.

¹²⁾ Berechnet für die Periode 1957–65.

weg ermitteln. Ihr Einfluß auf konjunkturelle Ausschläge der Drift bleibt daher unbekannt. Struktureffekte entstehen wegen vorhandener Lohnsatzdifferenzen durch Umverteilung der Arbeitskräfte. Von den zahlreichen relevanten Ebenen des Strukturwandels sind die industrielle Sektorenstruktur, die Leistungsgruppenstruktur innerhalb der Sektoren, die Lohnformenstruktur innerhalb der Leistungsgruppen, die regionale Verteilung und die Geschlechterrelationen einer statistischen Analyse zugänglich¹³⁾.

Trotz kräftigen Strukturwandels und beachtlicher Unterschiede in den Lohnsätzen waren die strukturbedingten Änderungen des Durchschnittslohnsatzes weit bescheidener als vielfach vermutet. Der Wandel in der Sektoren- und Leistungsgruppenstruktur sowie die regionale Umverteilung der Arbeitskräfte haben praktisch überhaupt keinen

¹³⁾ Untersucht wurde die Periode 1957-62. Vgl. H. Gerfin, a. a. O., S. 497 ff.

Einfluß ausgeübt. Dagegen hatte der Lohnformenstruktureffekt – der durch das Vordringen der Leistungs- und Mischlohnempfänger gegenüber den Zeitlohnempfängern zustande kam – und der Geschlechterstruktureffekt einen Anteil von jeweils rd. einem Achtel an der Bruttodrift. Die längerfristige Bruttodrift enthielt demnach in gewissem Umfang strukturelle Komponenten. Der bei weitem größte Teil der Lohndrift ist jedoch nicht auf Strukturwandlungen zurückzuführen¹⁴⁾.

Überstunden- und Struktureffekte sind also auf mittlere und längere Sicht quantitativ von untergeordneter Bedeutung. Für saisonale und konjunkturelle Ausschläge der Bruttodrift mögen diese Komponenten zwar stärker ins Gewicht fallen, aber auch ihr kurzfristiger Einfluß wird vermutlich häufig überschätzt.

¹⁴⁾ Ähnliche Ergebnisse für andere Länder finden sich in: W. Feilner et al.: The Problem of Rising Prices, OEEC, Paris 1961, S. 331.

Theoretische Erklärungsversuche der Lohndrift

Theoretische Erklärungsversuche des Lohndriftprozesses haben zwischen dauerhafter Drift und kürzerfristigen Schwankungen der Driftintensität zu unterscheiden. Die Existenz einer dauerhaften Lohndrift deutet darauf hin, daß Driftmechanismen dem System der Lohnbildung immanent sind. Vollbeschäftigung allein ist weder eine notwendige noch eine hinreichende Bedingung für das Auftreten der Drift. Generelle Arbeitskräfteknappheit führt zwar in der Regel zu einer Forcierung des Driftprozesses. Die empirischen Erfahrungen lehren aber, daß nennenswerte positive Driftraten über längere Perioden hinweg auch bei beachtlicher Arbeitslosigkeit bestehen. Auf der anderen Seite ist theoretisch auch eine vollbeschäftigte Wirtschaft ohne Lohndrift denkbar, nämlich dann, wenn sie im stationären Zustand ohne konjunkturelle Schwankungen und strukturelle Wandlungen verharrt. Die Lohndrift ist demnach ein Phänomen der nicht-stationären, vor allem der ungleichmäßig fortschreitenden Wirtschaft.

Stabilität der Lohnsatzstrukturen

Die tatsächliche Lohnentwicklung ist durch eine erstaunlich ausgeprägte ordinale Stabilität der Lohnsatzstrukturen gekennzeichnet, d. h. auch langfristig ändern sich die intersektoralen, inter-

regionalen, zwischenberuflichen und anderen Lohnrelationen kaum. Es zeigt sich lediglich eine gewisse Tendenz zur Nivellierung der (relativen) Lohnunterschiede. Es wäre jedoch voreilig, aus der Starrheit der Effektivlohnstrukturen zu schließen, die Drift sei nichts weiter als eine generelle Lohnniveaushiftung, Lohnstrukturasspekte seien also irrelevant. Der Driftprozeß kann im Gegenteil nur als Lohnstruktur-Anpassungsmechanismus verstanden werden, auch wenn er sich im Effekt als Niveau-Auftrieb darstellt. Im Kern ist die Lohndrift auf divergierende, miteinander rivalisierende Vorstellungen über „angemessene“ Lohnrelationen sowie auf immer wieder durch Lohnstrukturänderungen hervorgerufene Korrekturbedürfnisse der neu gebildeten Lohnrelationen zurückzuführen. Da Korekturen faktisch nur in einer Richtung – nämlich nach oben – erfolgen können, bewirkt der permanente Struktur Anpassungsmechanismus eine dauerhafte positive Drift der Durchschnittslohnsätze bei mittel- und längerfristiger Invarianz der Effektivlohnrelationen.

Eine Hilfe zum Verständnis dieses systemimmanenten Prozesses bietet die Unterscheidung zwischen primärer und sekundärer Lohndrift¹⁵⁾. Mit

¹⁵⁾ Siehe dazu E. H. Phelps Brown: Wage Drift. In: *Economica*, N.S., Vol. XXIX (1962), S. 339 f.

primärer Drift sind außervertragliche Effektivlohnänderungen gemeint, die die von den Arbeitnehmern als angemessen betrachteten Verdienstreitungen verschieben. Sekundäre Drift dagegen sind Effektivlohnänderungen, die diejenigen Lohnrelationen wieder herstellen, die durch die primäre Drift (oder auch durch spezielle Tarifvereinbarungen, die auf die Effektivlohnstruktur durchschlagen) gestört worden sind.

Quellen primärer Lohndrift

Natürlich kann es sich bei der Unterscheidung zwischen primärer und sekundärer Drift nur um eine gedankliche Trennung handeln, denn die Lohnrelationen sind kurzfristig in ständiger Bewegung. Jede Änderung bei einer Arbeitnehmergruppe löst ein Nachziehen einer anderen aus, wodurch erneut Korrekturen induziert werden. Es gibt jedoch spezifische Quellen primärer Lohndrift, die dafür sorgen können, daß ein sich selbst tragender, dynamischer Driftprozeß auftritt und bestehen bleibt. Diese Quellen entspringen

- dem System der Leistungsentlohnung,
- der Lohndifferenzierungspolitik der Arbeitgeber und
- partiellen Angebotsengpässen bei gewissen Arbeitnehmergruppen.

Im System der Leistungsentlohnung ist eine Tendenz zur Lohnstrukturverschiebung enthalten, da Leistungslohnempfänger im Gegensatz zu den Zeitlohnempfängern unmittelbar am Produktivitätsfortschritt partizipieren¹⁶). Die steigende Stundenlohndivergenz wird von den Zeitlohnempfängern verständlicherweise nicht akzeptiert. Ihrem Drang zum Nachziehen können sich die Arbeitgeber kaum widersetzen. Damit wird eine sekundäre Drift ausgelöst, die um so stärker ist, je mehr die Leistungslöhne produktivitätsbedingt davoneilen. Die Vermutung liegt nahe, daß der enge empirische Zusammenhang zwischen Drift-rate und Produktivitätsfortschritt zumindest teilweise auf diesen Mechanismus zurückzuführen ist. Auch der beobachtete „time lag“ ließe sich plausibel erklären, denn die übertarifliche Anhebung der Zeitlohnsätze erfolgt in der Regel mit einiger Verzögerung auf die gestiegenen Akkordlöhne. Ein schlüssiger empirischer Nachweis ist freilich nicht ganz einfach zu erbringen.

Die zweite Quelle primärer Lohndrift hat ihre Ursache darin, daß innerhalb der Unternehmen aus betriebspolitischen Gründen — sei es zur Schaffung von Leistungsanreizen, seien es re-

¹⁶ Die Leistungsvorgaben werden in der Regel nur unvollständig den verbesserten Bedingungen angepaßt, und dies wird gewöhnlich auch nicht durch entsprechend schwächere Erhöhungen der tariflichen Grundlöhne der Leistungslohnempfänger kompensiert.

krutierungspolitische Erwägungen — die tariflich vereinbarte Abstufung der Lohnsätze vielfach für revisionsbedürftig gehalten wird. Auch bei Bestehen nennenswerter Niveauspannen können diese Korrekturen nur durch Anheben der Lohnsätze bestimmter Arbeitnehmergruppen erfolgen. Nichtanpassung der Tarifabkommen an die spezifischen Verhältnisse der Einzelbetriebe ist daher eine Quelle permanenter positiver Drift. Je höher die Verhandlungsebene, um so größer ist die funktionale Inflexibilität der Tarifabschlüsse und damit die „propensity of drift“. Je mehr die Auffassungen der Unternehmensleitung über angemessene Lohnrelationen von denen der Arbeitnehmer abweichen, um so stärker ist die Tendenz zu sekundärer Drift.

Im dritten Fall geht der Impuls von der Arbeitnehmerseite aus. Primäre Forderungen nach Erhöhung übertariflicher Lohnbestandteile haben vor allem bei denjenigen Arbeitnehmergruppen Aussicht auf Erfolg, für deren Qualifikation eine Übernachfrage besteht und deren Leistungen schwer substituierbar sind. Hier werden partielle Knappheitssituationen ausgenutzt. Vielfach handelt es sich um relativ kleine Gruppen, so daß der Primäreffekt quantitativ geringfügig ist. Weil aber diese Gruppen u. U. in der Lohnhierarchie weit nach oben vorstoßen, kann es zu einer beträchtlichen Sekundärdrift kommen.

Sekundärdrift

Alle drei Formen primärer Lohndrift entstehen auf der Ebene des Einzelbetriebes. Sie lösen zunächst eine innerbetriebliche Sekundärdrift aus. Es ist nicht zu erwarten, daß sich Primärdrift und innerbetriebliche Sekundärdrift in allen Betrieben im Gleichschritt vollziehen. Steigen jedoch die Effektivverdienste in einem Betrieb deutlich schneller als in anderen Betrieben der gleichen Branche und Region, so treten Störungen der zwischenbetrieblichen Lohnrelationen auf, die — insbesondere bei angespanntem Arbeitsmarkt — zum Anlaß einer zwischenbetrieblichen Sekundärdrift werden. Diese wiederum stört die intersektoralen (und interregionalen) Lohngefüge, so daß schließlich aus einer Vielzahl punktueller Anstöße gesamtwirtschaftliche Driftwellen entstehen, die aus sich selbst heraus immer neue Impulse schaffen.

Es ist offensichtlich, daß derartigen „Ratchet-Mechanismen“ mit globalen wirtschaftspolitischen Stabilisierungsmaßnahmen nicht beizukommen ist. Leidlich stetige Expansion, rasche Produktivitätsfortschritte und die in weiten Bereichen bestehende Überwälzbarkeit steigender Lohnkosten je Produkteinheit¹⁷) fördern ein Klima der Bereit-

¹⁷ Dies trifft für die Bundesrepublik auch im Exportgeschäft zu.

schaft, den Forderungen nach übertariflichen Lohnerhöhungen, die sich auf gestörte Lohnrelationen stützen, stattzugeben. Bei Vollaustattung des Arbeitskräftepotentials wird ein solches Verhalten in vielen Fällen sogar erzwungen.

Verteilungstheoretischer Ansatz

Eine Hypothese, die gegenüber der hier vorgebrachten Argumentation auf den ersten Blick abweicht, geht davon aus, daß gestörte Lohn-Gewinn-Relationen nicht nur konjunkturelle, sondern auch langfristige Lohndrift auslösen. Ausgangspunkt der Überlegung ist die weitgehende Undifferenziertheit überbetrieblicher Tarifvereinbarungen, bei denen erfahrungsgemäß der Grad der Uniformität der Tariflohnsteigerungen mit der Ebene der Tarifabschlüsse steigt. Auf der anderen Seite sind die betroffenen Betriebe in bezug auf Produktivitätsfortschritt, Überwältzbarkeit von Kostensteigerungen usw. um so heterogener, je weiter der Geltungsbereich der Verträge ist. Einheitliche Tariflohnsteigerungen führen folglich zu Differentialrenten für die rentabilitätsbegünstigten Betriebe, Branchen und Regionen und sorgen hier für die Möglichkeit, übertarifliche Lohnerhöhungen zu konzedieren. Darüber hinaus werden bei hoher Verhandlungsebene die tariflichen Steigerungsraten vergleichsweise niedrig fixiert, einmal aus Rücksicht auf die Marginalbetriebe, zweitens aber auch, weil die Gefährdung wirtschaftspolitischer Ziele wie Vollbeschäftigung und Preisstabilität in den Lohnverhandlungen ein um so stärkeres Argument ist, je größer das Arbeitnehmerkollektiv, das unter die Vereinbarungen fällt. Die Differentialrenten nehmen folglich mit steigendem Konzentrationsgrad der Lohnaushandlungen zu. Die Lohndrift, zumindest ihre dauerhafte Komponente, wird dann interpretiert als „das Ergebnis des Kampfes um Differentialrenten¹⁸⁾ zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer“¹⁹⁾. Die Arbeitnehmer versuchen, durch Forderungen nach übertariflichen Lohnerhöhungen am Gewinn beteiligt zu werden.

Vereinbarkeit der Theorien

Dieser Erklärungsansatz ist durchaus vereinbar mit der vorher skizzierten Theorie. Er bezieht sich offenkundig nur auf die primäre Lohndrift. Es ist leicht, zwei der genannten drei Quellen primärer Drift unmittelbar mit dem Kampf um die Beteiligung an den Differentialrenten in Zusammenhang zu bringen. Bei der Ausnutzung partieller Knappheitssituationen bedarf dies keiner näheren Erläuterung. Für das Durchschlagen von Produktivitätsfortschritten auf die leistungsbezogenen

Stundenverdienste ist Voraussetzung, daß keine entsprechende Anpassung der Leistungsvorgaben (und keine Kompensation durch schwächere Erhöhung der tariflichen Grundlöhne) vorgenommen wird. Dies kann als das Resultat eines teilweise erfolgreichen Kampfes um die Beteiligung an den Differentialrenten verstanden werden. Hinsichtlich der letzten Quelle primärer Drift läßt sich argumentieren, daß das Rekrutierungsziel der Unternehmer übertarifliche Lohnerhöhungen verlangen kann, wie sie die Arbeitnehmer aus Gewinnbeteiligungsgründen fordern. Insoweit bestände also Interessenübereinstimmung, zumindest für einige Arbeitnehmergruppen.

Letztlich bedeutet damit die Differentialrententheorie nur eine Fundierung der Primärdriftklärung. Über Sekundärdriftprozesse sagt sie nichts aus, obwohl es diese geben muß, da anderenfalls die Effektivlohnstrukturen nicht konstant bleiben könnten. Hier wirkt der oben beschriebene Lohn-Lohn-Anpassungsmechanismus. Sind die Lohnhierarchien wieder hergestellt, können erneut partielle Vorstöße an den Stellen geringsten Widerstandes unternommen werden, wodurch sich der Driftprozeß fortsetzt.

Lohndrift auch ohne spezifischen Knappheitsdruck

Die theoretische Erörterung hat deutlich gemacht, daß institutionelle und sozialpsychologische Faktoren eine zentrale Rolle in der Lohnbildung spielen. Es ist daher irreführend, die Nettolohndrift, wie dies häufig geschieht, als „market drift“ zu bezeichnen und damit zu behaupten, es wären allein Marktkräfte, die Niveau und Struktur der Löhne entsprechend den Knappheitsverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt korrigieren. Auch ohne spezifischen Knappheitsdruck werden ständig Lohnsätze einzelner Gruppen übertariflich angehoben, vor allem, um die Lohnhierarchie, die durch systembedingte primäre Anstöße gestört wird, wiederherzustellen. Ohne derartige institutionelle und sozialpsychologische Faktoren ist eine dauerhafte Drift nicht vorstellbar. Sie sind verantwortlich für die *Trendkomponente der Lohndrift*. Diese wird von *konjunkturellen Fluktuationen* überlagert. Im Aufschwung verstärken sich alle drei Quellen primärer Drift und die Bereitschaft zu einer sekundären Erhöhung der übertariflichen Bezahlung. Im Abschwung lassen alle Triebkräfte der Nettodrift gemeinsam nach. In gleicher Richtung wirken die Strukturkomponente und der Überstundeneffekt in der Bruttodrift. Sofern scharfe Einbrüche ausbleiben, tritt jedoch nur eine Dämpfung der Aufwärtsdrift ein. Solange die Amplituden konjunktureller Schwankungen klein gehalten werden, bleibt auch im Tal des Wachstumszyklus ein harter Kern der Drift bestehen.

¹⁸⁾ Genauer gesagt: ihrer Verteilung.

¹⁹⁾ G. Bombach: Tariflohn und Effektivlohn, Basel 1967 (hektogr.), S. 11.

Stabilitätsorientierte Lohnpolitik und Lohndrift

Eine gesamtwirtschaftliche Lohnpolitik kann zur Verfolgung zahlreicher, verschiedenartiger Ziele betrieben werden. De facto steht ein Ziel eindeutig im Vordergrund der lohnpolitischen Diskussion: die konjunkturelle Stabilität, speziell die Erhaltung des Geldwertes. Die direkte Steuerung der Lohnentwicklung wird als Ergänzung der traditionellen geld- und fiskalpolitischen Instrumente einer kurzfristig orientierten Inflationsbekämpfung verstanden. Naturgemäß geht es um beträchtliche Größenordnungen. Gelingt es, die Zuwachsrate der Lohn- und Gehaltssumme um nur einen einzigen Prozentpunkt zu drosseln, so bedeutet dies einen Brutto-Primäreffekt von rd. 3 Mrd. DM im Jahr, also bereits mehr, als der Sperrbetrag im Bundeshaushalt 1970 ausmacht.

Wirkungen auf Geldwert und konjunkturelle Stabilität gehen von den *Effektivlöhnen* aus²⁰⁾. Ansatzpunkt der Lohnpolitik können dagegen nur die *Tariflöhne* sein. Eine stabilitätsorientierte Lohnpolitik muß demnach über eine Steuerung der Tariflohnentwicklung die Wachstumsraten der durchschnittlichen effektiven Lohn- und Gehaltsätze regulieren.

Steuerungsmöglichkeiten der Tariflöhne

Derartige Steuerungsversuche der Tariflohnentwicklung erfolgen von seiten der Regierung über Leitlinien. Sie können sinnvollerweise nur im Rahmen eines umfassenden Entwicklungskonzeptes fixiert werden, das aus einer simultanen (bzw. iterativen) Abstimmung aller relevanten Bereiche im Hinblick auf den Gesamtkomplex wirtschafts- und gesellschaftspolitischer Ziele – darunter dem Verteilungsziel – hervorgegangen ist²¹⁾. Die Idee der Konzertierten Aktion enthält Anklänge in dieser Richtung. Tatsächlich fehlen jedoch bislang programmatische Zielprojektionen, die den politischen Spielraum ausschöpfen. Auf die Formulierung von Ziel- und Handlungsalternativen wird weitgehend verzichtet. So geben im wesentlichen vergangenheitsorientierte „status quo“-Prognosen die Richtwerte für die „gesamtwirtschaftlich wün-

schenswerte“ Lohnentwicklung ab. Damit wird die Stabilisierungslast in hohem Maße einer Gruppe, nämlich den Lohnempfängern, aufgebürdet. Unter diesen Bedingungen wird die Durchsetzung der gesamtwirtschaftlichen Lohnpolitik nicht eben erleichtert.

Bei der Durchsetzung von Lohnleitlinien ist zwischen der Beeinflussung der Tariflohnbildung und der letztlich angestrebten Steuerung der Effektivlöhne zu unterscheiden. Lohnleitlinien sind Zielvorstellungen der Regierung. Herrscht Tarifautonomie, so müssen sich die Tarifpartner diese Leitlinien weitgehend zu eigen machen, wenn überhaupt eine Realisierungschance bestehen soll. Die Tarifpartner werden dazu um so eher bereit sein, je stärker sie an deren Fixierung (und an der Gestaltung der Rahmenkonzeption, aus der sie hergeleitet werden) mitwirken.

In der Bundesrepublik betonen jedoch sowohl die Arbeitgeberverbände als auch vor allem die Gewerkschaften trotz ihrer Beteiligung an der Konzertierten Aktion immer wieder, daß sie sich bei den Tarifverhandlungen nicht an „Orientierungsdaten“ der Regierung gebunden fühlen, schon gar nicht an eine einheitliche Übernahme derartiger Leitlinien. Dennoch kann man davon ausgehen, daß die gemeinsame Analyse ökonomischer Fakten durch Tarifpartner und Regierung und (indirekt) die sich aufgrund der publizierten Ergebnisse und Projektionen bildende öffentliche Meinung einen Einfluß auf das lohnpolitische Verhalten der Tarifpartner ausüben. Eine gewisse Steuerungsmöglichkeit der Tariflohnbildung ist demnach nicht rundweg auszuschließen. Bedin-

²¹⁾ Es gibt keine schlechthin preisniveauneutrale Lohnentwicklung. Welche Erhöhung der Löhne mit Preisstabilität vereinbar ist, hängt offenbar nicht nur davon ab, wie hoch die Rate des Produktivitätsfortschritts sein wird und welchen Anteil die Lohnempfänger sparen werden, sondern vor allem auch davon, in welchem Ausmaß die anderen Sektoren – Unternehmen, Staat, Ausland – Nachfrage entfalten. Selbst wenn man unterstellt, es sei theoretisch möglich, den stabilitätskonformen Lohnzuwachs residual zu bestimmen, was bedeutet, daß die wahrscheinlichen Werte aller übrigen Variablen unabhängig von der Lohnentwicklung als gegeben betrachtet werden, so muß man damit rechnen, daß die „Lösung“ mit dem gesamtwirtschaftlichen Einkommensverteilungsziel der Regierung kollidiert. Der Verteilungsaspekt, der für die Durchsetzbarkeit die zentrale Rolle spielt, kommt also bereits auf dieser Ebene ins Spiel. Eine Lückenbüßerfunktion des Lohnes ist auch dann im allgemeinen nicht akzeptabel, wenn sie (für einige Zeit zumindest) durchsetzbar wäre.

²⁰⁾ Dies gilt auch für andere Aspekte der Lohnwirkungstheorie, insbesondere für den Verteilungs-, Allokations- und Wachstumsaspekt.

gung ist allerdings eine ausreichende Zuverlässigkeit der Konjunkturprognosen. Es ist einleuchtend, daß etwa bei starker Unterschätzung einer boomartigen Expansion die Gewerkschaften auf Überschreitung der Leitlinien bestehen werden, da sonst einseitig den Arbeitnehmern die Stabilisierungslast zufällt. Die Erfahrung mit den wilden Streiks hat die Gewerkschaften verständlicherweise noch unnachgiebiger gemacht.

Autoritätsaspekt in der Lohnpolitik

Das im Driftprozeß so entscheidende Problem der sozialen Symmetrie stellt sich also auch auf der Ebene der Tariflohnfixierung, zumal die Gewerkschaften in Abschwungs- oder Rezessionsphasen mit Rücksicht auf die Erhaltung der Arbeitsplätze in praxi nicht so aufzuholen wagen, wie es für eine antizyklische Lohnpolitik theoretisch erforderlich erschiene. Selbst wenn ein Zurückbleiben der Tariflöhne im Aufschwung durch die Drift weitgehend kompensiert wird, könnten sich die Gewerkschaften damit kaum abfinden, weil es zu einer Schwächung ihrer Position gegenüber ihren Mitgliedern führen müßte. Dieser Autoritätsaspekt ist von genereller Bedeutung für die gesamtwirtschaftliche Lohnpolitik.

Nimmt man einmal an, die Tariflohnsteigerung sei (in bestimmten Grenzen) hinreichend steuerbar, dann stellt sich die Frage, welche Zuwachsraten festgelegt werden sollen, um den gewünschten Effektivlohnzuwachs zu erreichen – mit anderen Worten: Was geschieht mit der Lohndrift? Auf diese Frage finden sich zwei einander entgegengesetzte Antworten: Die eine besagt, man solle den Driftprozeß einfach laufen lassen und die voraussichtlichen Driftraten bei der Festlegung der Tariflohn erhöhungen einkalkulieren. Das andere Extrem lautet, man müsse die Effektivlohnentwicklung mit der Tariflohnentwicklung in Übereinstimmung bringen, die Drift also unterbinden.

Eine Entscheidung für die erste Alternative hätte zwangsläufig zur Folge, daß sich die Spanne zwischen tatsächlichen Verdiensten und Tariflöhnen permanent vergrößert. Der dadurch ausgelöste Autoritätsschwund der Gewerkschaften würde auf die Dauer zu einer Änderung ihres lohnpolitischen Verhaltens führen. Die Ausgangshypothese, daß die Tariflöhne hinreichend kontrollierbar sind, wäre unter diesen Bedingungen offenbar nicht aufrechtzuerhalten. Ferner ist zu beachten, daß ein „Einkalkulieren“ nur Erfolg haben kann, wenn die Effektivlöhne stets exakt um die Tarifierhöhungen angehoben werden, wenn also die reine Aufstockungsthese gilt, die Driftraten mithin von Tariflohnsteigerungen unabhängig sind²²⁾. Alle empirischen Untersuchungen zeigen jedoch, daß dies nicht zutrifft. Auch aus

diesem Grunde ist starke Skepsis gegenüber dieser Alternative geboten. Nur für einige Komponenten der Bruttodrift – wie Nebenleistungs- und Struktureffekte – scheint ein antizipierendes Einkalkulieren theoretisch möglich zu sein.

Driftkontrolle nur auf längere Sicht

Gilt auf der anderen Seite die reine Anpassungsthese, nach der vom Markt bereits erzwungene Verdienststeigerungen lediglich tariflich nachvollzogen (oder abgesichert) werden, so kann es eine direkte gesamtwirtschaftliche Lohnpolitik offenbar überhaupt nicht geben. Aber diese These findet ebenfalls keine eindeutige Stütze durch die empirischen Untersuchungen. Neben Marktkräften gibt es dem System der Lohnbildung immanente Mechanismen, die Driftprozesse produzieren.

Eine der zentralen Aufgaben liegt folglich darin, diese Driftmechanismen durch Änderungen des Lohnbildungssystems auszuschalten oder abzuschwächen. Sollte dies gelingen, so bleiben jedoch immer noch die marktmäßigen Anpassungen als Störfaktoren der Lohnpolitik bestehen. Unter kurzfristig-konjunktureller Perspektive fallen sie besonders ins Gewicht. Daher ist eine Driftkontrolle eher ein Mittel der Politik auf längere Sicht. Sie stellt vor allem auf die dauerhafte Komponente der Drift ab.

Die konjunkturellen Schwankungen des Effektivlohnzuwachses und der Driftintensität lassen sich weitgehend als verzögerter Reflex auf den realen Wachstumszyklus interpretieren. Lohn- (und Drift-) schwingungen wirken als Konjunkturverstärker und lösen bei der herrschenden Lag-Struktur Feedback-Effekte aus, die zur Zyklenfortpflanzung beitragen. Ließe sich die gesamte Wirtschaftsentwicklung verstetigen, so würden die Driftfluktuationen von selber verschwinden. Nur haben wir es dann nicht mehr mit einer direkten Lohnpolitik als zusätzlichem Instrument der Konjunkturstabilisierungspolitik zu tun. Die Verstetigung erfolgt mit anderen (geld- und fiskalpolitischen) Mitteln, und damit fällt die lohnbedingte Komponente des Konjunkturprozesses sozusagen in sich zusammen.

Große Hoffnungen illusorisch

Die prozyklische Entwicklung der Effektivlöhne durch eine antizyklische Tariflohnpolitik²³⁾ verhindern zu wollen, erscheint auch wenig aussichtsreich. Es mag zwar sein, daß die tarifpolitische Mäßigung im Boom in gewissem Umfang den

²²⁾ Nur am Rande sei auf das Kuriosum hingewiesen, daß vielfach gerade Vertreter der Gegenthese, Drift sei eine marktmäßige Korrektur „falsch“ gewählter Tarifsteigerungen (Anpassungsthese) für ein Einkalkulieren der Drift plädieren.

²³⁾ In der Vergangenheit war die Tariflohnentwicklung ebenso wie die Effektivlohnentwicklung prozyklisch. Lediglich das quantitative Ausmaß war etwas schwächer.

Effektivlohnanstieg bremst, weil dadurch sowohl die primären wie sekundären Triebkräfte der Drift u. U. abgemildert werden, gerade wenn es Schrittmacherbranchen gibt, eine große Aufstockungsbereitschaft herrscht und die Widerstände gegen Forderungen auf Restaurierung gestörter Lohnstrukturen gering sind; Voraussetzung wäre jedoch, daß in Abschwung und Rezession forcierte Tariflohnerrhöhungen vorgenommen werden und auch wirklich auf die Effektivlöhne durchschlagen, also nicht durch Driftreduktion oder gar eine negative Drift aufgefangen werden, denn das bedeutete wiederum eine einseitige Verteilung der Stabilisierungslast²⁴⁾. Tatsächlich ist es so, daß „in der Rezession eher die Anrechnung dominiert“²⁵⁾. Große Hoffnungen in die Lohnpolitik als Instrument der kurzfristigen Stabilisierung dürften folglich illusorisch sein.

Lohnpolitik und schleichende Inflation

Abschließend sollen kurz einige Aspekte der Frage gestreift werden, wie es um eine langfristige orientierte Lohnpolitik mit der Zielsetzung einer Abschwächung der Rate der schleichenden Inflation bestellt ist²⁶⁾. Gerade dieses Problem war die Ursache dafür, sich um eine Ergänzung des traditionellen wirtschaftspolitischen Instrumentariums zu bemühen – nicht die konjunkturelle Stabilisierung, die dann praktisch so eindeutig in den Vordergrund getreten ist.

Bei längerfristiger Betrachtungsweise dürfte eine Eindämmung der Drift die Vorbedingung erfolgreicher Lohnpolitik sein. Eine häufig propagierte Möglichkeit, die dauerhafte Drift zu reduzieren, besteht darin, Beschäftigungsgrad und Wachstumstempo zu reduzieren. Dieser Vorschlag beruht jedoch auf einem fundamentalen Mißverständnis. Das zusätzliche Instrument soll dazu dienen, die verschiedenen gesamtwirtschaftlichen Ziele leichter miteinander vereinbar zu machen. Wenn durch Abstriche an Vollbeschäftigung und Wachstum die Drift und damit die Preisauftriebstendenzen gedrosselt werden sollen, dann kann von direkter Lohnpolitik als ergänzendem Instrument zur Annäherung an das Gesamtbündel wirtschaftspolitischer Ziele offenbar keine Rede mehr sein.

Anzusetzen wäre statt dessen vor allem an den Quellen der primären Drift. So werden z. B. Verbesserungen in den Arbeitsbewertungsmethoden und Änderungen der Leistungslohnsysteme gefordert. Partielle Knappheitssituationen können

²⁴⁾ Ein voller Ausgleich durch die Dämpfung des Preisauftriebs erscheint höchst unwahrscheinlich.

²⁵⁾ W. Eberle: Zur theoretischen Fundierung einer antizyklischen Tariflohnpolitik. In: Konjunkturpolitik, 15. Jg., 5./6. Heft 1969, S. 317. Eberles Schlußfolgerungen sind mir aus eben diesem Grunde nicht verständlich.

²⁶⁾ Probleme der außenwirtschaftlichen Absicherung sollen ausgeklammert werden.

durch aktive Arbeitsmarktpolitik, Ausbildungsförderung, Abbau von Mobilitätsbarrieren usw. mehr oder weniger verhindert werden. Eine größere funktionale Differenzierung der Tarifabkommen könnte das Bedürfnis der Arbeitgeber nach Korrekturen der tariflichen Lohnstrukturen mildern. Dies sind mögliche Wege zur Reduzierung primärer Driftimpulse. Daneben werden Maßnahmen zur Drosselung der sekundären Drift diskutiert, wie etwa eine steuerliche „Bestrafung“ von Unternehmen, die „übermäßige“ Lohnsteigerungen gewähren. Gelänge es, die wirksame Konkurrenz zu verstärken, so würden auch die Differentialgewinne geschmälert, die die Drift speisen. Durch Einführung von Investivlohnsystemen schließlich könnte die Drift in erwünschtere Kanäle gelenkt werden.

Grundsätzliche Schwierigkeiten

All das sind jedoch nur vorläufige Gedanken darüber, wie die Effektivlohnentwicklung enger an die Tariflöhne gebunden werden könnte. Grundsätzliche theoretische Untersuchungen fehlen bislang – von praktischer Erprobung ganz zu schweigen. Einige grundsätzliche Schwierigkeiten zeichnen sich jedoch ab. So verlangt eine stärkere funktionale Differenzierung der Tarifabkommen betriebsnahe Verhandlungen, während andererseits eine erfolgreiche Steuerung des gesamtwirtschaftlichen Tariflohnlevels Verhandlungen auf möglichst hoher Ebene voraussetzt. Ein weiteres Dilemma schließt sich unmittelbar an: Ein ungleichmäßiger Tariflohnanstieg, aus welchem Grunde auch immer vorgenommen, kann eventuell die Primärdrift reduzieren, löst jedoch sekundäre Driftwellen aus. Es läßt sich nachweisen²⁷⁾, daß die Lohndrift in Deutschland die ordinale Stabilität der Lohnstruktur verstärkt und die Nivellierungstendenzen ihrerseits noch gefördert hat. Zeitliche und quantitative Uneinheitlichkeit von Tariflohnerrhöhungen führt also ebenso wie eine uniforme Tarifsteigerung zu Lohndrift.

Wie unter derartigen Bedingungen die Drift wirksam unter Kontrolle gebracht werden soll, ist vorläufig nicht zu erkennen. Und sollte es gelingen, die Drift auszuschalten, dann spricht manches für die Befürchtung, daß in diesem Falle die Tariflohnentwicklung sich der wirtschaftspolitischen Steuerung entzieht, so wie es in den USA beobachtet werden kann.

Eine gesamtwirtschaftliche Lohnpolitik ist also nach allen diesen Überlegungen auf absehbare Zeit keine wesentliche Verstärkung des wirtschaftspolitischen Instrumentariums, sei es zur kurzfristigen Stabilisierung oder zur Eindämmung einer längerfristigen, schleichenden Inflation.

²⁷⁾ Siehe dazu H. Gerfin, a. a. O., S. 513 ff.