

Teichmann, Ulrich

Article — Digitized Version

Lohnpolitik im Konflikt zwischen Stabilitäts- und Verteilungspolitik

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Teichmann, Ulrich (1970) : Lohnpolitik im Konflikt zwischen Stabilitäts- und Verteilungspolitik, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 50, Iss. 10, pp. 597-598

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/134179>

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 im Konflikt zwischen Stabilitäts- und Verteilungspolitik

Ulrich Teichmann, Frankfurt

Unter einer gesamtwirtschaftlichen (oder auch rationalen) Lohnpolitik wird allgemein eine Tarifpolitik verstanden, die alle wirtschaftspolitischen Ziele berücksichtigt bzw. auf diese ausgerichtet ist¹⁾. Die möglichen Zielkonflikte sollen nicht auf dem Markt über inflatorische Prozesse, sondern am runden Tisch durch den Austausch rationaler Argumente (Konzertierte Aktion) ausgeglichen und ausgeglichen werden.

Forderungen an die Lohnpolitik

Diese inhaltliche Bestimmung ist theoretisch kaum angreifbar. Sie enthält – rein formal – alle Kriterien, die an eine rationale Wirtschaftspolitik gestellt werden müssen; sie ist aber dennoch nicht praktikabel. Das wird sofort deutlich, wenn wir uns einzelne Forderungen, die an die Einkommenspolitik gerichtet werden, näher ansehen. Larenz²⁾ verlangt z. B. von ihr, „die Gefahren, die für das ökonomische Gleichgewicht durch den Kampf um die Anteile am Sozialprodukt entstehen, auszuschalten“, mit anderen Worten, die Tarifpartner sollen – auch in noch so günstigen Situationen – auf jeden Versuch verzichten, ihre verteilungspolitische Position ohne Einwilligung des Partners zu verbessern; die Tarifpolitik soll dem Streben nach konjunktureller Stabilität untergeordnet werden. Gerfin sieht das Stetigkeitsziel sogar allein „de facto im Vordergrund der lohnpolitischen Diskussion stehen“³⁾; für Giersch ist es „die conditio sine qua non für Geldwertstabilität bei Vollbeschäftigung und angemessenem Wachstum“⁴⁾. Aber auch Meinhold⁵⁾, der ansonsten stets den verteilungspolitischen Aspekt innerhalb der Lohnpolitik betont, befürwortet für Phasen unausgeglichener gesamtwirtschaftlicher Entwicklung die vorübergehende Priorität der Stabilitätspolitik; gewerkschaftliche Chancen sieht er nur bei annähernd erreichtem Gleichgewicht. Wann aber lag das jemals vor, und wann wird es einmal in unserer Welt zyklischer Schwankungen erreicht wer-

den können? Wird dann auch der Tarifvertrag – das werden sich die Gewerkschaften fragen – kündbar sein?

Störfaktor Verteilungspolitik

Das Bestreben, die relative Einkommensposition zu verbessern, die Verteilungspolitik, ist also der hervorstechende Störfaktor einer tariflichen Stabilitätspolitik. Hier stoßen sich die Interessen hart im Raume. „Die gegenwärtige Einkommensverteilung kann nicht als gegeben hingenommen werden, sondern muß ständig daraufhin überprüft werden, ob und wie es möglich wird, sie zugunsten der Arbeitnehmer zu verändern.“ So sehen es die Gewerkschaften⁶⁾. Aber auch die Arbeitgeber haben ihre genauen quotalen Vorstellungen; auch wenn sie in ihrer Politik zumeist auf Abwehr gewerkschaftlicher Forderungen ausgerichtet sind und ihre Interessen hinter vorgegebenen gesamtwirtschaftlichen Erfordernissen verbergen, die natürlich in jeder Konjunkturphase immer nur mäßige Lohnanpassungen zulassen⁷⁾.

Nur die Wissenschaft schlägt trotz der ausdrücklichen verteilungspolitischen Zielsetzung der Tarifpartner unverdrossen lohnpolitische Lösungen auf der Basis des mittelfristigen Status quo vor⁸⁾. Nun fehlt aber nicht das theoretische Mäntelchen, hinter dem die verteilungspolitische Abstinenz verborgen wird: Als Argument gegen eine aktive Lohnpolitik wird immer wieder vorgebracht, daß es ihr doch nicht gelingen kann, die Einkommensstruktur „nachhaltig und dauerhaft“ zu verändern.

⁶⁾ Otto Brenner: Gewerkschaftliche Tarifpolitik in den siebziger Jahren, Tübingen 1970, S. 16.

⁷⁾ Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Jahresbericht 1968, S. 59 f., und Jahresbericht 1969, S. 67 f.

⁸⁾ Mit Abstand am weitesten geht Lendi in seiner St. Galler Dissertation (!): Für ihn „wäre eine rationale, explizite Verteilungsausgleichssetzung einfach der Zeit voraus“, da sie „die Gefahr der Aktivierung der sozialen Gegensätze und Spannungen“ mit sich bringt. Hier erübrigt sich jede Kritik. Vgl. Urs Lendi: Stabilitäts- und wachstumsorientierte Einkommenspolitik, Zürich und St. Gallen 1969, S. 227.

¹⁾ Vgl. z. B. Herbert Giersch: Lohnpolitik und Geldwertstabilität, Kiel 1967, S. 3.

²⁾ Karl Friedrich Larenz: Untersuchungen zur Einkommenspolitik, Tübingen 1968, S. 14.

³⁾ Harald Gerfin: Lohndrift und gesamtwirtschaftliche Lohnpolitik. In: WIRTSCHAFTSDIENST, 50. Jg. (1970), H. 7, S. 447.

⁴⁾ Herbert Giersch, a. a. O., S. 3.

⁵⁾ Helmut Meinhold: Löhne, Konjunktur und Inflation. In: Industriekurier, Nr. 202 v. 31. 12. 1968, S. 15.

Ulrich Teichmann, 27, Dipl.-Volkswirt, ist seit 1966 wissenschaftlicher Assistent am Seminar für Wirtschafts- und Sozialpolitik der Universität Frankfurt/M.

Abgesehen davon, daß diese These ihre Schwächen hat⁹⁾, stellt sich die lohnpolitische Frage dem Tarifpolitiker doch ganz anders. Er handelt nicht im Zeitraum, sondern in der Gegenwart, d. h. in irgendeinem Zeitpunkt im Zyklus; außerdem zu Zeitpunkten, die er sich nicht einmal selbst ausuchen kann, da er stets abwarten muß, bis der gültige Vertrag ausläuft. Im Zyklus ändern sich aber die Verteilungsrelationen ständig. Der Lohnpolitiker steht deshalb immer vor der Aufgabe, die zyklisch bedingte Quote zu korrigieren oder durch den abzuschließenden Vertrag zu verhindern, daß sich die erreichte quote Position in der Zeit, in der er zur Passivität (Friedenspflicht) verurteilt ist, zu seinem Nachteil verändert.

Jeder Tarifvorschlag im Zyklus erfordert jedoch hellseherische Fähigkeiten. Allein wenn wir einem Ziel Priorität einräumen, können wir eindeutige Lösungen ableiten: Preisniveaustabilität sichert möglichst geringe, eine hohe Lohnquote möglichst ausgeprägte Steigerungsraten. Im großen Bereich dazwischen ist die Lohnpolitik weitgehend unbestimmt. Und wer kann es dann den Gewerkschaften verdenken, wenn ihnen das Hemd, die Lohnsteigerung, näher ist als der Rock, die Preisniveaustabilität?

Der Tarifvertrag ist — wenn das auch mancher nicht wahrhaben will — immer zugleich Ausdruck der gegenwärtigen Marktverhältnisse (also vergangenheitsbestimmt) und ein Faktor, der die zukünftige Entwicklung wesentlich mitbestimmt. Die Lohnpolitik bekommt dadurch, daß sie die sich abzeichnende gesamtwirtschaftliche Entwicklung in den Tarifen antizipieren muß und sie damit in der Regel weiter verstärkt, einen ausgeprägt zyklischen Charakter; das gilt auch, wenn sie auf eine aktive Verteilungspolitik verzichtet.

Kontroverse Konzepte

Auswege aus diesem lohnpolitischen Dilemma versprechen zwei — bezeichnenderweise kontroverse — Konzepte. Giersch und Schulmann¹⁰⁾ (und mit ihnen der Sachverständigenrat) propagieren längerfristige, möglichst einen ganzen Zyklus um-

⁹⁾ Ihre Lücken hat Kurt Rothschild in hervorragender Weise aufgedeckt: Zur Arithmetik und Interpretation von Lohnquoten. In: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 13. Jg. (1968), S. 143-158.

¹⁰⁾ Herbert Giersch und Horst Schulmann: Nochmals: Lohnleitlinien in der Marktwirtschaft. In: Volkswirtschaftliche Korrespondenz der Adolf-Weber-Stiftung, 7. Jg. (1968), Nr. 6.

fassende Verträge; Molitor¹¹⁾ und Brenner¹²⁾ dagegen kürzerfristige, die verhindern sollen, daß die Löhne im Aufschwung in einen allzu starken Rückstand geraten. Beide Konzepte haben ihre Haken, d. h. prozyklische Effekte: der Langzeitvertrag vor allem im Aufschwung. In einer Rezession können zudem zu hoch angesetzte Tarife die aufkeimende Investitionsbereitschaft ersticken. Die Kurzzeitverträge können die Inflation beschleunigen, da sie die Zeitspanne zwischen den einzelnen Drehungen der Preis-Lohn-Spirale verkürzen. Aber auch die Rezession können sie verlängern, falls die Unternehmen befürchten müssen, daß ihnen die Gewerkschaften die Rationalisierungsgewinne durch höhere Tarife sogleich wieder abzapfen versuchen.

Keine Ergänzung zur Konjunkturpolitik

Diese Überlegungen zeigen, daß die Lohnpolitik keine „Ergänzung“ der „traditionellen geld- und fiskalpolitischen Instrumente“¹³⁾ sein kann, sondern daß vielmehr die Konjunkturpolitik die Voraussetzungen für eine Lohnpolitik schaffen muß, die von sich aus nicht notwendigerweise die Zyklen verschärft. Lohn- und konjunkturpolitische Mittel können nicht gleichzeitig eingesetzt werden — so wie es Giersch¹⁴⁾ fordert. Die staatliche Stabilitätspolitik muß erst zeigen, daß sie zielgerecht wirkt; nur dann kann sie erwarten, daß sich die Tarifpartner auf die neue, schon eingeleitete Entwicklung einstellen. Dies schon vorher zu verlangen, hieße das Vertrauen in die konjunkturpolitische Weisheit und Zielstrebigkeit der Politiker zu überfordern.

Die Tarifpartner müssen also stets wissen, wohin die konjunkturelle Fahrt geht. Zielprojektionen allein können nicht genügen, da sie meist nicht ein Ausdruck der Realität, sondern regierungsamtlichen Wunschdenkens sind. Erst wenn die Toleranzen enger gezogen werden, die Politik also früher steuernd eingreift, besser noch: wenn sie ständig am Ball bleibt, wird der in den Zielprojektionen vorgegebene Wachstumspfad für die Tarifpartner verbindlich. Dann können sie sich den ökonomischen und psychologischen Zwängen, die von ihnen ausgehen, kaum noch entziehen.

¹¹⁾ Bruno Molitor: Wilde Streiks — eine verdrängte Erfahrung. In: WIRTSCHAFTSDIENST, 49. Jg. (1969), H. 11, S. 609-610.

¹²⁾ Otto Brenner, a. a. O., S. 15.

¹³⁾ Harald Gerfin, a. a. O., S. 447.

¹⁴⁾ Herbert Giersch, a. a. O., S. 3.

VEREINSBANK IN HAMBURG
 Zentrale: Hamburg 11 · Alter Wall 20-30 · Telefon 36 10 61

58 FILIALEN UND ZWEIGSTELLEN IN HAMBURG, CUXHAVEN UND KIEL