

Moser, Carsten R.

**Article — Digitized Version**  
**Lohnkonflikte 71**

Wirtschaftsdienst

*Suggested Citation:* Moser, Carsten R. (1971) : Lohnkonflikte 71, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 51, Iss. 3, pp. 147-

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/134242>

**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.*

## Lohnkonflikte 71

In der Öffentlichkeit verstärkt sich der Eindruck, daß der Bundesrepublik im Jahre 1971 zahlreiche lohnpolitische Auseinandersetzungen und Streiks bevorstehen. Zwischen März und Oktober laufen 12 Tarifverträge aus (vgl. Tabelle). Die Gewerkschaften scheinen entschlossen zu sein, an die lohnpolitischen Erfolge des letzten Jahres anzuknüpfen. Sie wollen nicht zulassen, daß die Lohnpolitik zum Sündenbock der Wirtschaftspolitik gemacht wird. Ihrer Meinung nach sind Preissteigerungen nicht so sehr das Ergebnis der Lohnerhöhungen, sondern vor allem des internationalen Preiszusammenhangs. Im übrigen meinen die Gewerkschaften, daß in der lohnpolitischen Diskussion das Ziel der Verbesserung der Einkommensverteilung viel zu wenig Beachtung findet. Gerade unter dem Aspekt einer gerechteren Verteilung hat aber die Lohnpolitik eine klare Aufgabe. Sie halten deshalb eine Erhöhung der Effektivlöhne von nur 7 bis 8 % – wie im Jahreswirtschaftsbericht vorgeschlagen – für zu gering und verweisen auf den Sachverständigenrat, der eine effektive Lohnsteigerung pro Arbeitnehmer von 12,5 % für vertretbar hält.

**Tarif-Kalender**

Branche	Laufender Tarifvertrag bis	Beschäftigte
Chemische Industrie	31. 3. 71	600 000
Privates Versicherungsgewerbe	31. 3. 71	175 000
Landwirtschaft	31. 3. 71	200 000
Steine u. Erden, Zementindustrie	31. 3. 71	100 000
Bekleidungsindustrie	31. 3. 71	380 000
Bauhauptgewerbe	30. 4. 71	500 000
Textilindustrie	30. 4. 71	510 000
Groß- und Außenhandel	30. 4. 71	800 000
Steinkohlenbergbau	31. 5. 71	250 000
Papier erzeugende Industrie	31. 8. 71	75 000
Metallindustrie	30. 9. 71	600 000
Eisen- und Stahlindustrie	30. 9. 71	290 000

Quelle: Handelsblatt Nr. 15, 22./23. Januar 1971, S. 21.

Von Arbeitgeberseite wird die Anhebung des Lohn- und Gehaltsniveaus des Bodenpersonals der Lufthansa um fast 15 % als Signal für weitere „unvertretbare“ Lohn- und Einkommenserhöhungen gedeutet. Angesichts der rückläufigen Tendenz einiger volkswirtschaftlicher Daten – Produktivität, Auftragseingänge, Gewinne – können nicht ausgerechnet die Löhne expandieren. Sie befürchten, daß eine Verstärkung des Lohn-drucks weitere Preissteigerungen hervor-

rufen, die Vollbeschäftigung in Gefahr bringen und eine „Stagflation“ nach amerikanischem Muster einleiten wird. Ihrer Meinung nach können die Löhne höchstens um 7 % steigen, wenn sie kostenniveau-neutral bleiben sollen.

Bundesminister Schiller glaubt, auf Lohnleitlinien im Rahmen der konzertierten Aktion nicht verzichten zu können. Wenn man das aber tut, dann muß auch offen ausgesprochen werden, daß es sich dabei immer nur um eine gesamtwirtschaftliche Empfehlung handelt, die nicht ausschließt, daß die Tarifpartner in den einzelnen Branchen je nach erzielten Produktivitätsfortschritten und der Nachfrageelastizität zu Einigungen gelangen, die unter oder über dem empfohlenen Richtdatum liegen. Insofern sollte nicht immer gleich der Teufel an die Wand gemalt werden, wenn ein Tarifabschluß über der Schillerschen Orientierungszahl liegt.

Die zur Zeit laufende Lohnrunde in der chemischen Industrie ist durch eine harte Auseinandersetzung gekennzeichnet. Der Zündstoff für die kommenden Verhandlungen liegt sowohl in den Lohnwünschen der IG-Chemie-Papier-Keramik von über 10 % als auch in der Forderung nach Abschaffung des Einheitsabschlusses, da so eine gerechte Lohnfindung nicht möglich sei. Die Annahme des Schlichtungsspruches für differenzierte Manteltarife durch beide Seiten zeigt aber doch Bereitschaft zur Zusammenarbeit.

Den anderen Gewerkschaften geht es in erster Linie um eine Verbesserung der Löhne und Gehälter. Die Forderung nach vermögenswirksamen Leistungen und Arbeitszeitverkürzungen dürfte in diesem Jahr nicht so sehr im Mittelpunkt stehen. Wenn es den Tarifpartnern gelingt, ihre Auseinandersetzung von Emotionen zu befreien, dann sollte es im Zuge der konjunkturellen Normalisierung auch möglich sein, die scheinbar unüberbrückbaren konjunktur- und lohnpolitischen Gegensätze abzubauen. Zur Zeit besteht jedenfalls – trotz Lufthansastreik – kein sachlich zwingender Grund für die Annahme, daß wir vor dem härtesten Lohnkampf in der Geschichte der Bundesrepublik stehen.

Carsten R. Moser