

Külp, Bernhard

Article — Digitized Version

Zwischen Stabilität und sozialem Frieden: Zur Tarifsituation in der BRD

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Külp, Bernhard (1974) : Zwischen Stabilität und sozialem Frieden: Zur Tarifsituation in der BRD, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 54, Iss. 1, pp. 23-27

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/134631>

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.

Zwischen Stabilität und sozialem Frieden

Zur Tarifsituation in der BRD

Bernhard Külp, Freiburg

In der allgemeinen tarifpolitischen Diskussion stehen vor allem zwei Fragenkomplexe im Vordergrund:

Wie ist der Ausbruch der wilden Streiks vor nicht allzu langer Zeit zu erklären, wie sollen wilde Streiks überhaupt beurteilt werden, und wie läßt sich die Gefahr weiterer wilder Streiks in Zukunft reduzieren?

Wird es für die kommenden Jahre möglich sein, die Gewerkschaften zu einem preisniveauneutralen Verhalten zu veranlassen?

Diese Fragen stehen in einem sehr engen Verhältnis zueinander. Eine der Ursachen für den Ausbruch der wilden Streiks liegt gerade in dem Bemühen einzelner Gewerkschaften, ihre Lohnforderungen an den Erfordernissen der Preisstabilität auszurichten. Aufgrund dieser Streiks werden sich aber die Gewerkschaften bei den jetzt anstehenden Tarifrunden nicht in der Lage sehen, ihre Lohnforderungen aus stabilitätspolitischen Gründen zu begrenzen.

Ursachen der Preissteigerungen

Da in der öffentlichen Diskussion bisweilen bezweifelt wird, ob Lohnerhöhungen überhaupt für Preissteigerungen verantwortlich gemacht werden können, haben wir als erstes die Frage zu prüfen, ob und unter welchen Voraussetzungen Lohnerhöhungen Preissteigerungen nach sich ziehen. Bei der Beantwortung dieser Frage müssen wir davon ausgehen, daß es im wesentlichen zwei Ursachen für generelle Preissteigerungen gibt:

die Preise steigen in einer freien Marktwirtschaft, wenn die Nachfrage nach Gütern stärker zunimmt als das Angebot und dadurch ein Nachfrageüberhang entsteht;

Preissteigerungen können auch unabhängig von der Marktsituation durch einen Anstieg der Stückkosten ausgelöst werden.

Die Voraussetzungen für eine nachfragebedingte Inflation liegen zumeist in Zeiten der Hochkonjunktur vor, während eine kostenbedingte Inflation in Zeiten der Rezession zu erwarten ist, vor allem dann, wenn wegen eines hohen Fixkostenanteils die Stückkosten bei Rückgang der Produktion zunehmen.

Steigt die Nachfrage über das Angebot hinaus, so sind die Nachfragenden aus Furcht, andernfalls leer auszugehen, bereit, einen höheren Preis zu zahlen. Die Anbieter nützen diese Gewinnsteigerungsmöglichkeit aus. Gesamtwirtschaftlich hat diese Preissteigerung die Funktion, die Nachfrage auf das zu geringe Angebot zurückzuführen. Lohnsteigerungen können nun Preissteigerungen auslösen, wenn sie die Konsumnachfrage der Arbeitnehmer erhöhen. Lohnbedingte Preissteigerungen sind immer dann zu erwarten, wenn die durch Lohnsteigerungen ausgelöste Mehrnachfrage nach Konsumgütern größer ist als der Zuwachs des Konsumgüterangebots. Da die Steigerung des Konsumgüterangebots in erster Linie von der Zunahme der Produktivität bestimmt wird, besteht ein enger Zusammenhang zwischen Lohn-, Preis- und Produktivitätssteigerung: Je höher die Produktivitätssteigerung ist, um so höher können ceteris

Prof. Dr. Bernhard Külp, 40, früher Universität Bochum, ist jetzt ordentlicher Professor für Volkswirtschaftslehre an der Albert-Ludwigs-Universität in Freiburg i. Br.

paribus auch die Lohnsteigerungen sein, ohne daß vom Lohnsektor zusätzliche Preissteigerungstendenzen ausgehen. Allerdings sind neben dem Produktivitätszuwachs auch andere Faktoren, wie etwa die Sparneigung der Arbeitnehmer, die Reduzierung der Arbeitszeit und Strukturverschiebungen, für die Frage von Bedeutung, ab welcher Höhe Lohnsteigerungen einen Preisauftrieb zur Folge haben.

Kritische Schwelle

Berücksichtigen wir nun darüber hinaus, daß Preissteigerungen unabhängig von der Marktlage auch durch Steigerungen der Stückkosten ausgelöst werden können, verändert sich unsere Schlußfolgerung nur geringfügig: Auch hier gilt zunächst, daß Lohnsteigerungen in dem Maße stückkostensteigernd und damit wiederum preissteigernd wirken, in dem die Lohnerhöhungen das Ausmaß der Produktivitätszunahme übersteigen. Die Lohnsteigerung wirkt sich hier nur insofern anders auf die Preise aus, als das Sparverhalten der Lohnempfänger bei rein kostenbedingten Preissteigerungen keine Rolle spielt. Ein Lohnzuwachs, der voll gespart wird, bringt keine Nachfragesteigerung mit sich; er trägt somit auch nicht – soweit Preissteigerungen lediglich marktbedingt sind – zu einer zusätzlichen Preissteigerung bei. Sobald jedoch Preissteigerungen kostenbedingt eintreten, spielt die Frage der Verwendung der Lohnzuwächse keine Rolle mehr, da unabhängig von der Lohnverwendung die Stückkosten in dem Maße ansteigen, in dem die Lohnsätze stärker zunehmen als die Produktivität.

Wir wollen unsere bisherigen Überlegungen dahin zusammenfassen, daß Lohnsteigerungen von einem bestimmten Ausmaß ab de facto preissteigernd wirken, daß diese kritische Schwelle, von der ab Lohnsteigerungen nicht mehr preisniveauneutral sind, von einer Reihe von Faktoren abhängt, zu denen u. a. auch der Produktivitätszuwachs zählt. Selbstverständlich ist eine Vielzahl anderer Faktoren, wie z. B. das Verhalten des Staates, des Auslandes und der Investoren, für Preissteigerungen ebenfalls verantwortlich.

Konflikt der Lohnempfänger

Selbst dann, wenn man zugibt, daß unter gewissen Voraussetzungen Lohnsteigerungen preissteigernd wirken können, erhebt sich die zweite Frage, ob die Gewerkschaften überhaupt ein Interesse daran haben, die Löhne so stark anzuheben, daß vom Lohnsektor aus zusätzliche inflatorische Effekte ausgehen. Kann man nicht damit rechnen, daß alle Arbeitnehmer Konsumenten sind, daß die Arbeitnehmer den größten Teil der Konsumentenschaft ausmachen und daß es deshalb in ihrem Interesse liegt, nur solche Lohnsteigerungen durchzusetzen,

die nicht auf den Preis abgewälzt werden? Denn was die Arbeitnehmer als Lohnempfänger im Falle einer inflatorischen Lohnpolitik gewännen, würden sie gleichzeitig in ihrer Eigenschaft als Konsumenten aufgrund der Preissteigerungen wiederum verlieren.

So überzeugend diese Überlegungen auch auf den ersten Blick erscheinen – sie entsprechen nicht der Wirklichkeit, da wir berücksichtigen müssen, daß die Tarifverhandlungen in der BRD auf dezentraler Ebene geführt werden. Es wird für die einzelnen Wirtschaftszweige und innerhalb dieser für die einzelnen Wirtschaftsbezirke getrennt verhandelt. Diese dezentrale Struktur der Tarifverhandlungen bewirkt, daß sich die einzelne Arbeitnehmergruppe in Ihren Lohnverhandlungen keinesfalls besser stellt, wenn sie die Lohnzuwächse soweit beschränkt, daß von diesem Sektor keine Preissteigerungen ausgelöst werden.

Überforderte Gewerkschaften

Verzichtet nämlich eine einzelne Arbeitnehmergruppe auf machtpolitisch mögliche Lohnsteigerungen, so trägt diese Gruppe die Kosten des Verzichtes (reduzierte Nominallohnsteigerungen) allein; der Gewinn dieses Verzichtes, der darin besteht, daß das Preisniveau weniger ansteigt als sonst, verteilt sich jedoch auf die gesamte Konsumentenschaft. Ein Nettovorteil für die einzelne Arbeitnehmergruppe wäre nur dann gegeben, wenn jede Gruppe fest damit rechnen könnte, daß auch die übrigen Gruppen sich stabilitätsbewußt verhalten. Damit kann jedoch nicht gerechnet werden. Da ein stabilitätswidriges Verhalten kurzfristige Vorteile bringt, wird es – trotz Einsicht in die gesamtwirtschaftlichen Zusammenhänge – stets einzelne Gruppen geben, die sich stabilitätswidrig verhalten.

Die Situation würde sich allerdings nur geringfügig verbessern, wenn die Löhne auf zentraler Ebene für die gesamte Volkswirtschaft ausgehandelt würden, denn die oben geschilderte Situation bliebe bestehen, da nicht nur das Verhalten der Arbeitnehmer, sondern auch der übrigen Gruppen einer Volkswirtschaft einschließlich des Staates preisniveausteigernd wirken kann. Wir müssen also davon ausgehen, daß die Gewerkschaften überfordert sind, wenn man von ihnen verlangt, daß sie sich stets aus freien Stücken stabilitätsbewußt verhalten.

Keine Alternativen zur Tarifautonomie

In dieser Situation stellt sich die Frage, ob die Tarifautonomie noch weiter aufrechterhalten werden kann. Anders ausgedrückt: Bekanntlich treten alle größeren politischen Gruppen, die Regierung wie die Opposition, die Gewerkschaften wie die

Arbeitgeberverbände, für die strikte Beibehaltung der Tarifautonomie ein. Kommt in diesem Festhalten an der Tarifautonomie nur das politische Unvermögen zum Ausdruck, bestehende, aber nicht gerechtfertigte Machtpositionen abzubauen? Oder gibt es auch heute noch trotz der im Hinblick auf das Stabilitätsziel bestehenden gravierenden Mängel Argumente für die Beibehaltung der Tarifautonomie?

In der Tat gibt es Gründe, trotz der geschilderten Mängel an der Tarifautonomie festzuhalten. In den Tarifverhandlungen wird in erster Linie über die Verteilung des Volkseinkommens entschieden. Die Tarifverhandlungen stellen für die Lösung dieser Probleme weitaus bessere und sachgerechtere Instrumente dar als die sonst möglichen Alternativen.

Als Alternativen kämen in Frage: der Markt und die staatliche Festsetzung von Löhnen. Tarifverhandlungen sind einer reinen Marktlösung deshalb überlegen, weil sie eine weitgehende Startchancengleichheit beider Partner garantieren, wohingegen auf dem freien Arbeitsmarkt die Arbeitnehmer eindeutig benachteiligt sind. Die Tarifverhandlungen sind aber auch einer staatlichen Festsetzung von Löhnen überlegen, da

- ein dezentrales Tarifsystem sehr viel besser als der Staat auf die Sondersituationen in den einzelnen Tarifbereichen eingehen kann,
- ein Lohn, an dessen Festsetzung auch die Arbeitnehmervertreter beteiligt werden, eine größere Befriedigung herbeiführen wird als ein vom Staat verhängtes Lohndiktat,
- soziale Konflikte sich sehr viel ungefährlicher auswirken, wenn sie sich dezentral äußern und gegen private Organisationen gerichtet sind, als wenn sie sich unmittelbar gegen den Staat und seine Ordnung richten.

Unzumutbare Produktivitätskonzepte

Die Tarifautonomie sollte also aus verteilungspolitischen Gründen beibehalten werden. Es bedarf jedoch einer Reform, durch die ihre stabilitätspolitisch negativen Effekte vermieden oder zumindest reduziert werden. Nun gibt es schon seit längerer Zeit in der BRD und anderen westlichen Ländern Bemühungen, auch bei Tarifautonomie zu einer stabilitätskonformen Lohnpolitik zu gelangen. In den 60er Jahren wurden in diesem Zusammenhang vor allem die Konzepte einer produktivitätsorientierten und einer kostenniveauneutralen Lohnpolitik entwickelt.

Der Grundgedanke einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik besteht in folgenden Überlegungen: Die jährlichen ausgehandelten Lohnerhöhungen sollen das Produktivitätswachstum der gesamten

Volkswirtschaft nicht übersteigen; in diesem Falle sei gewährleistet, daß vom Lohnsektor her die Nachfrage nicht stärker steigt als das Angebot, so daß die Lohnerhöhungen als preisniveauneutral bezeichnet werden können. Die kostenniveauneutrale Lohnpolitik hingegen zielt darauf ab, daß über Lohnsteigerungen die Stückkosten nicht angehoben werden sollen.

Gegen diese Lohnkonzeption läßt sich eine dreifache Kritik vorbringen:

Eine Orientierung an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität wäre nur dann erfolgreich, wenn Mengen- und nicht Wertproduktivitätszahlen zugrunde gelegt werden. Das bedeutet aber nichts anderes, als daß erwartete Preissteigerungen (die nur in die Wert-, nicht aber in die Mengenproduktivitäten eingehen) nicht berücksichtigt werden können. In Anbetracht dessen, daß zur Zeit mit Preissteigerungen von 6–7 % gerechnet wird und auch bei einem preisniveauneutralen Verhalten der Tarifpartner immer noch von den anderen Sektoren preissteigernde Tendenzen ausgehen werden, ist eine solche Politik für die Gewerkschaften und Arbeitnehmer politisch unzumutbar. Werden jedoch die erwarteten Preissteigerungen mit berücksichtigt, so trägt gerade diese Politik dazu bei, daß die befürchteten Preissteigerungen auch tatsächlich eintreten und eventuell sogar überschritten werden.

Das Konzept der Produktivitätsorientierung ist zu grob. Lohnsteigerungen, die nicht in den Konsum fließen – das gilt z. B. für Investivlöhne – können über der Produktivitätssteigerung liegen, ohne daß vom Lohnsektor zusätzliche Preissteigerungstendenzen ausgehen. Auf der anderen Seite können jedoch selbst Lohnsteigerungen, die sich im Rahmen der Produktivitätssteigerungen bewegen, preissteigernd wirken, wenn ein beachtlicher Teil der Produktivitätszuwächse für eine Ausweitung der Freizeit verwandt wird und/oder wenn in der Volkswirtschaft Strukturverschiebungen größeren Ausmaßes zu den Hochlohn-Wirtschaftszweigen stattfinden.

Würde das Konzept der Produktivitätsorientierung konsequent in allen Tarifverhandlungen eingehalten, so würde die Tarifautonomie zur Farce, da die Tarifpartner in diesem Falle lediglich eine im vornhinein festgelegte Lohnsteigerung vereinbaren würden und so die bisherige Einkommensstruktur zementiert würde. Das Stabilitätsziel ließe sich also nur auf Kosten des Verteilungszieles realisieren.

Konzertierte Aktion mit Fehlern

Wie bekannt, beschreitet die BRD seit einigen Jahren den Weg der sogenannten Konzertierten Aktion. Die Bundesregierung veranlaßt die betei-

ligten Gruppen bzw. ihre Spitzenverbände zu einem gemeinsamen Gespräch, in dem die Beteiligten mit der Bundesregierung zusammen Orientierungsgrößen für die Tarifverhandlungen und für andere wirtschaftspolitische Entscheidungen entwickeln. Wenn die Konzertierte Aktion auch gegenüber den bisher besprochenen Konzepten den Vorteil aufweist, daß in die Orientierungsdaten nicht nur die Produktivitätsentwicklung, sondern die ganze Fülle der Faktoren eingehen können, die das Lohn- und Preisniveau bestimmen, so hat sich die Konzertierte Aktion doch nicht bewährt. Auch gegen dieses Verfahren lassen sich mehrere Kritikpunkte anführen:

Von Orientierungsdaten gehen Fehlanreize aus. Diejenige Gruppe, die sich nicht an diesen Richtgrößen ausrichtet, wird belohnt, da die Vorteile in Form von Nominallohnsteigerungen nur dieser Gruppe zufallen, während die Nachteile in Form von Preissteigerungen wiederum der gesamten Konsumentenschaft zur Last fallen. Gerade dieser Tatbestand führt dazu, daß immer mehr Gruppen

davon Abstand nehmen, sich an diese Orientierungsdaten zu halten, und sich die Gewerkschaften von der Konzertierte Aktion zunehmend distanzieren.

Orientierungsdaten zeichnen sich dadurch aus, daß sie gesamtwirtschaftlich konzipiert sind. Es fehlen Hinweise, wie sie auf den einzelwirtschaftlichen Bereich, für den Tarifverhandlungen geführt werden, übertragen werden können. Denn soll die Garantierung der Tarifautonomie keine leere Phrase bleiben, wird man den einzelnen Tarifpartnern und Gewerkschaften zubilligen müssen, daß die Orientierungsdaten nur Durchschnittswerte darstellen, die aus guten Gründen und aus der Sondersituation eines Wirtschaftszweiges heraus auch einmal überschritten werden können und müssen. In diesem Fall ist jedoch vollkommen unklar, wie sich ein verantwortungsvoller Gewerkschaftsfunktionär verhalten soll. Denn stets wird er überzeugende Gründe dafür finden, daß gerade in seinem Bereich überdurchschnittlich hohe Lohnsteigerungen angezeigt sind.

Ein weiterer Mangel der Orientierungsdaten besteht darin, daß sie zwar als Durchschnittswerte konzipiert sind, aus Gründen der Verhandlungslogik aber zu Größen werden, mit denen die Tarifverhandlung beginnt, die aber in der Regel dann auch überschritten werden. Es gibt keine Tarifverhandlung, die mit der gleichen Lohnhöhe beendet wird, mit der die Gewerkschaften in die Tarifverhandlung hineingingen. Das tatsächliche Lohnniveau wird somit stets über den Löhnen liegen, die in den Orientierungsdaten ins Auge gefaßt wurden.

Hochaktuelle Informationen!

Weltfinanz im fernen Osten

Ein Bericht über neue Finanzzentren, über Investmentbanking und wirtschaftliche Strukturen im pazifischen Becken

Von Bernd Baehring, Chefredakteur der Börsen-Zeitung, herausgegeben in Zusammenarbeit mit dem Verlag Börsen-Zeitung, 164 Seiten, Paperback DM 29,50 / sfr. 35,40

Ein hochinteressantes Bild wirtschaftlicher und finanzieller Tatbestände, Entwicklungen und Probleme des pazifischen Raumes, das auch politische und historische Bezüge sichtbar werden läßt. Besonders aktuell ist die Darstellung der Aktivitäten US-amerikanischer Banken, des Vordringens japanischer Finanz und der Position britischen Bankings vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und politischen Neuorientierungen in den Weltfinanzzentren Singapur, Hongkong und Tokio, dem Asien-Dollarmarkt. Auch die Rolle deutscher Kreditinstitute, die zunehmend in dieses Feld einrücken, wird gebührend beleuchtet.

FRITZ KNAPP VERLAG

6 Frankfurt/M. · Neue Mainzer Straße 60

Konsumverzicht durch Investivlöhne

Bisweilen wird die Frage gestellt, ob nicht der vermehrte Abschluß von Investivlohnverträgen zum Ziele führen würde. Unter Investivlöhnen versteht man bekanntlich tariflich vereinbarte Lohnsteigerungen, die dem Arbeitnehmer während der Dauer einer Sperrfrist nicht zur freien Verwendung – und somit nicht zum Ankauf von Konsumgütern – zur Verfügung stehen. Investivlöhne sollen also gespart werden. In der Tat läßt sich mit Investivlöhnen ein zweifacher Effekt erreichen: Unter gewissen Bedingungen führen Investivlöhne nicht zu Preissteigerungen, da sie nicht von einer Konsummehrnachfrage begleitet sind. Gerade deshalb aber steigt das Realeinkommen an, im Gegensatz zu Nominallohnsteigerungen, die auf den Preis abgewälzt werden und deshalb nicht zu der erwünschten Realeinkommenserhöhung führen.

Bei dieser durchaus positiven Beurteilung der Investivlöhne stellt sich deshalb die Frage, warum die Gewerkschaften nur sehr zögernd zu diesem Mittel greifen. Hier gilt es, zweierlei zu bedenken:

Erstens tritt dieser positive Effekt der Investivlöhne nur dann ein, wenn die Voraussetzungen für eine nachfragebedingte Inflation vorliegen. Zweitens gilt auch hier wiederum, daß sich die Situation für die einzelne Gewerkschaft anders stellt als für die gesamte Arbeitnehmerschaft. Die einzelne Gewerkschaft oder Arbeitnehmergruppe, die Investivlöhne statt Barlöhne aushandelt, leistet einen Konsumverzicht, da Investivlöhne zunächst nicht für den Ankauf von Konsumgütern zur Verfügung stehen. Die Vorteile dieser Strategie bestehen darin, daß die Preissteigerungsrate sinkt; sie kommen wiederum der gesamten Konsumentenschaft und nicht allein der Gruppe zugute, die diese Politik betreibt.

Sieht man einmal von den Investivlohnplänen ab, so haben die bisher diskutierten Konzeptionen den Nachteil, daß sie entweder nicht realisierbar sind oder eine befriedigende Verteilungslösung verhindern. Von einer befriedigenden Lösung könnte man nur dann sprechen, wenn auf der einen Seite die Einkommensrelationen nach wie vor frei von den Tarifpartnern ausgehandelt würden, auf der anderen Seite jedoch das Nominallohniveau vom Staat beeinflußt werden könnte. Gerade auf diese Trennung läuft ein Vorschlag hinaus, den *Krelle* vor einiger Zeit unterbreitet hat: Danach wird dem Staat das Recht eingeräumt, nachträglich das gesamte Lohnniveau zu reduzieren, wenn sich herausstellt, daß die gesamte Lohnsumme inflationär wirkt. Diese Konzeption ließe sich am besten dadurch verwirklichen, daß in den Tarifrunden um eine Verhandlungsmark verhandelt würde, die nachträglich vom Staat abgewertet werden könnte. Es ist allerdings fraglich, ob sich die Tarifpartner zu einer solchen Trennung von Lohnniveau und Lohnstruktur bereifinden werden.

Stabilität vs. sozialer Frieden

Wir erwähnten eingangs, daß die wilden Streiks und das Inflationsproblem miteinander verknüpft sind. Die derzeitigen Unruhen in der Arbeitnehmerschaft hängen sicherlich zum Teil, wenn auch keinesfalls ausschließlich, damit zusammen, daß der größte Teil der Nominalloohnerhöhungen durch Preissteigerungen kompensiert wird. Gelänge es uns also, zu einer Preisstabilität zurückzufinden, so dürften wir uns auch einen Schritt näher auf dem Weg zur Lösung der sozialen Konflikte befinden. Nun zeigt jedoch die Erfahrung, daß gerade der Versuch einer Stabilisierung des Preisniveaus, der notwendigerweise auch von einer Einschränkung der Lohnforderungen begleitet sein muß, zu einer Verschärfung der sozialen Konflikte und zum Ausbruch der wilden Streiks geführt hat. Wie finden wir aus dieser Sackgasse heraus?

Streiks sind ein Ausdruck dafür, daß die Arbeitnehmer ihre Erwartungen nicht erfüllen konnten;

wilde Streiks treten dann ein, wenn die Gewerkschaften dem Druck der Arbeitgeber stärker nachgeben, als von den Arbeitnehmern für richtig gehalten wird. Entsprechen die Erwartungen der Arbeitnehmer nicht den realisierbaren Reallohnsteigerungen, so kann die Regierung u. U. Preisstabilität durchsetzen. In diesem Falle wird allerdings das Ausmaß der Konflikte zunehmen, da die Erwartungen der Arbeitnehmer enttäuscht wurden. Oder aber die Arbeitgeber geben dem Druck der Gewerkschaften nach, entsprechen also nominell den Erwartungen der Arbeitnehmer und vermeiden auf diese Weise den Konflikt, wälzen jedoch die Lohnsteigerungen, die nicht durch Produktivitätszuwächse oder auf andere Weise (z. B. Investivlöhne) gedeckt sind, auf den Preis ab. Der soziale Friede wird somit durch Preissteigerungen erkaufte. Da sich in diesem Falle nachträglich herausstellt, daß die Nominallohnsteigerungen realiter nicht eingelöst werden konnten, werden die Unzufriedenheit und die Lohnerwartungen der Arbeitnehmer immer mehr ansteigen, so daß es immer größerer Preissteigerungsraten bedarf, um die Arbeitnehmer zufriedenzustellen.

Bedarf an Desillusionierung

Eine Lösung aus dem Dilemma wird nur dann möglich sein, wenn es gelingt, die Erwartungen der Arbeitnehmer auf das real mögliche Ausmaß der Lohnsteigerungen herabzudrücken. Zu diesen unrealistischen Erwartungen zählt u. a. die Tatsache, daß viele Konsumenten ihr Nominaleinkommen nicht, wie es notwendig wäre, mit dem gesamten Preisniveau vergleichen, sondern mit einzelnen Schlüsselpreisen, die noch stärker als der Preisdurchschnitt ansteigen, oder die weitverbreitete Auffassung, daß im Falle einer Preisstabilität das Realeinkommen wesentlich höher ausfallen könnte, obwohl in Wirklichkeit das Preisniveau so stark ansteigt, weil die Nachfrage das Angebot übersteigt. Unrealistisch ist auch die Erwartung vieler, daß die hohen Wachstumsraten der Nachkriegszeit auch in Zukunft beibehalten werden könnten. De facto müssen wir aber für die kommenden Jahre mit sehr geringen Produktivitätssteigerungen rechnen. Schließlich werden übersteigerte Erwartungen auch dadurch genährt, daß der einzelne Arbeitnehmer oftmals von der Vorstellung ausgeht, die Anfangsforderungen, mit denen die Gewerkschaften in die Tarifverhandlungen gehen, könnten und müßten realisiert werden. Demgegenüber gilt es klarzumachen, daß Verhandlungen stets aus Kompromissen bestehen, in denen beide Seiten von ihren Anfangspositionen Abstriche machen. Es bedarf also einer weitgehenden Desillusionierung, um die Erwartungen der Arbeitnehmer auf ein Ausmaß zurückzuschrauben, das zur gleichen Zeit Stabilität und sozialen Frieden ermöglicht.