

Cox, Helmut

Article — Digitized Version

Plädoyer für einer verteilungswirksame und stabilitätsorientierte Lohnpolitik

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Cox, Helmut (1977) : Plädoyer für einer verteilungswirksame und
stabilitätsorientierte Lohnpolitik, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv,
Hamburg, Vol. 57, Iss. 5, pp. 262-268

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/135074>

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.*

Plädoyer für eine verteilungswirksame und stabilitätsorientierte Lohnpolitik

Helmut Cox, Duisburg

Die gegenwärtige Lohnpolitik steht vor dem Dilemma, dem Verteilungsinteresse der Gewerkschaften nur auf Kosten des Stabilitätsinteresses der Volkswirtschaft Rechnung tragen zu können. Wie könnte dieser Konflikt zwischen verteilungswirksamer und stabilitätsorientierter Lohnpolitik gelöst werden?

Die in den vergangenen Wochen abgeschlossenen Tarifabkommen sind in weiten Teilen der tagespolitischen Presse, bei verschiedenen Wirtschaftspolitikern, so z. B. Bundeswirtschaftsminister Friderichs, und wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstituten kritisch aufgenommen worden¹⁾. In diesem Zusammenhang wird behauptet, daß die Tarifabschlüsse zu hoch seien und nicht in die konjunkturelle Landschaft paßten. Die kritischen Äußerungen rekurrieren – stabilitätspolitisch gesehen – in der Regel auf den inflationstheoretischen Ansatz der Kostendruckinflation bzw. den im Rahmen dieser inflationstheoretischen Erklärung möglichen Rückgang der Beschäftigung in enger Verbindung mit Wachstumsverlusten²⁾.

Auf der Grundlage dieser Inflationstheorie wird die Schlußfolgerung gezogen, daß eine Einkommenspolitik, in welcher Form auch immer, als spezielle stabilitätspolitische Maßnahme zur Mäßigung des Verteilungskonflikts angewendet werden müsse. Da auf dem Arbeitsmarkt nur begrenzt die Gesetze des Marktes gelten und daher die Löhne höchst unvollkommen auf Angebots- und Nach-

frageänderungen reagieren, wird in der Einkommenspolitik ein entsprechender wirtschaftspolitischer Stabilisator gesehen³⁾. Zwar setzt das Geldmengenkonzept, das eine Abstimmung der monetären Gesamtnachfrage mit dem Gesamtangebot verfolgt, langfristig den Rahmen für die Lohnpolitik, jedoch hat sich gezeigt, daß, abgesehen von der Möglichkeit der Übertragung des Verteilungskampfes auf die Geldmenge, selbst bei Anwendung einer antiinflationären Geldmengenpolitik sich der Finanzierungsspielraum kurzfristig

2) Vgl. Martin Bronfenbrenner, Franklin D. Holzman: A Survey of Inflation Theory, in: American Economic Review, Vol. 53, 1963, S. 593 ff.; Franklin D. Holzman: Inflation: Cost Push and Demand Pull, in: American Economic Review, Vol. 1, 1960; Ottmar Issing: Inflationstheorie – Systematischer Überblick über Inflationbegriffe und Inflationursachen, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 3. Jg., 1974, Nr. 10, S. 453–459; Joachim Klaus: Inflationstheorie, Darmstadt 1974, S. 54 ff.; Emil Küng: Lohninflation und Gewinninflation, in: Erich Schneider (Hrsg.): Probleme der Einkommenspolitik, Tübingen 1965; Hans-Jürgen Schmahl: Stagflation, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, Heft 2, 1975, S. 68–73; Hans Würger: Inflation als Machtproblem, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F. Bd. 67, Berlin 1973.

3) Zu dem Instrumentarium der Einkommenspolitik vgl. Gottfried Haberler (Hrsg.): Income Policies and Inflation, Washington D.C. 1971; Manfred Kern: Einkommenspolitik als Instrument der Stabilitätspolitik, in: Das Wirtschaftsstudium, 1973, S. 113 ff.; Urs Lendi: Stabilitäts- und wachstumsorientierte Einkommenspolitik, Zürich, St. Gallen 1969; Heinz-Dieter Harges: Einkommenspolitik in der BRD, Frankfurt 1974; Rolf Seitzenthal: Einkommenspolitik und Konzertierte Aktion und Orientierungsdaten, Köln 1974; J. Klaus, M. Gömmel: Realisierungsprobleme der Einkommenspolitik in der BRD, in: Civitas-Jahrbuch für Sozialwissenschaften, 11. Bd., 1972, S. 80 ff.; Dieter Cassel: Die Konzertierte Aktion, in: 25 Jahre Marktwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland, S. 251 ff.; Artur Woll: Inflationstheoretische Begründung der Einkommenspolitik, in: Erich Hopmann (Hrsg.): Konzertierte Aktion, Frankfurt a.M. 1971, S. 117 ff.; Karl-Friedrich Lorenz: Untersuchungen zur Einkommenspolitik, Tübingen 1968; Oskar E. Kuntze: Preiskontrollen, Lohnkontrollen und Lohn-Preisindexbindung in den europäischen Ländern, Berlin-München 1973.

1) Vgl. auch Armin Gutowski: Verteilungskampf gefährdet den Aufschwung, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 57. Jg. (1977), H. 2, S. 70–71.

Prof. Dr. Helmut Cox, 39, ist Ordinarius für Volkswirtschaftslehre und Konrektor der Gesamthochschule Duisburg.

ausweiten läßt⁴⁾, so daß Lohnerhöhungen inflationäre Impulse auslösen. Dahingestellt sein soll, ob und mit welchem Erfolg sich bei konsequenter antiinflationärer Geldmengenzpolitik die Anpassungsprozesse bezüglich der Allokation der Faktoren Arbeit und Kapital in der Wirklichkeit vollziehen und wie hoch die gesellschaftlichen Kosten dieser faktisch sehr zähflüssig verlaufenden Anpassungsprozesse sind.

Gefahren übersteigerter Lohnforderungen

Die Konjunkturforscher sind sich in der Charakterisierung unserer gegenwärtigen Konjunkturphase nicht einig. Die immer noch sehr hohe Arbeitslosigkeit in Höhe von ca. 1,2 Mill./5,3 % Arbeitslosen deutet darauf hin, daß der Aufschwung noch nicht gefestigt ist, obwohl in verschiedenen Bereichen eine deutliche Nachfragebelebung festzustellen ist. Das gleiche muß auch bezüglich der Preisniveaustabilisierung gesagt werden.

In dieser Situation der nicht gefestigten Konjunktur kann ein Lohndruck, hervorgerufen durch überhöhte Lohnsteigerungen, zu einem Abwürgen des sich anbahnenden Aufschwungs führen, da die Gewinne weiter reduziert bzw. Gewinnsteigerungen im gewünschten Umfange verhindert werden. Das hat zur Folge, daß die Arbeitslosigkeit nicht abgebaut und die Kapazitäten nicht ausgelastet werden, was sich betrieblich auch in einer ungünstigen Relation von Nutz- und Leerkosten niederschlägt und zu einer Produktionsmenge führt, die deutlich vor dem Kostenoptimum liegt und somit die durchschnittlichen Produktionskosten weiter verteuert.

Dabei zeigt sich auch auf der Arbeitgeberseite ein besonderes Problem, das im Rahmen der Nachfragebelebung im Aufschwung nicht auszuschließen ist: Die Arbeitgeber neigen eher zu Lohnzugeständnissen, wenn die Lohnkosten leichter abwälzbar werden, d. h. die Konsumgüternachfrage sich tatsächlich oder auch nur vermeintlich belebt hat.

Wenn die Marktkräfte auf dem Arbeitsmarkt in der Rezession bzw. in dem sich anbahnenden Aufschwung wirksam wären, würden bei Unterbeschäftigung die Lohnerhöhungen mäßig bleiben. Jedoch gehorchen die Lohntarife nur begrenzt und bedingt dem Marktgeschehen, so daß nicht ausgeschlossen werden kann, daß im Aufschwung die Gewerkschaften relativ hohe Lohnforderungen durchsetzen können. Diese werden dann höchstwahrscheinlich mit negativen Wirkungen auf Beschäftigung und Wachstum mit der Folge erkauf-

daß der sich anbahnende Aufschwung abgewürgt wird und die Gewerkschaften lediglich einen Pyrrhussieg davontragen.

Verteilungspolitische Zielsetzung

Selbst wenn wir unterstellen, daß die Gewerkschaften in der Aufschwungphase eine gemäßigte Lohnpolitik betreiben, wie dies 1976 durchaus der Fall gewesen ist⁵⁾, so entstehen jedoch, wie empirisch nachweisbar ist, stabilitätspolitische Probleme in der nachfolgenden Periode oder sobald der Zustand der Vollbeschäftigung erreicht ist. Dem Lohnverzicht in der Aufschwungphase stellen die Gewerkschaften eine verteilungswirksame Lohnpolitik in der Hochkonjunktur mit dem Versuch gegenüber, die in der Vorphase verschlechterte Relation von Lohn- und Gewinnquote zugunsten der Lohnquote durch Lohnnachschnitte zu verbessern. Diese verteilungspolitische Zielsetzung ist in dieser Konjunkturphase wegen der leichten Abwälzbarkeit der Löhne auf die Preise leichter durchsetzbar, und weil Arbeitgeber schneller Lohnzugeständnisse machen. Die dann eintretende Verbindung von Kostendruck und aus überproportionalen Lohnerhöhungen möglicherweise sich ergebenden Nachfragestößen löst ein weiteres Heraufschaukeln des Preisniveaus aus.

Das Problem liegt demzufolge in der *Unstetigkeit* der konjunkturphasenverschiedenen Lohnpolitik, zu der sich allerdings die Gewerkschaften gezwungen sehen, weil sie unter der Zielsetzung stehen, in erster Linie aktive Verteilungspolitik zugunsten ihrer Mitglieder zu betreiben und keine Status quo-Politik. Sie stehen unter Erfolgszwang, nicht zuletzt aus Furcht vor wilden Streiks, wie die Erfahrungen von 1969 gezeigt haben.

Notwendige Lohnpolitikverfestigung

Eine stabilitätspolitisch an und für sich notwendige *Verfestigung* der Lohnpolitik, die einen Konjunkturzyklus übergreift⁶⁾, d. h. eine wohldosierte Lohnpolitik im Aufschwung, die der Gewinnstabilisierung dient, und in der Vollbeschäftigungsphase inflationsneutrale Lohnsatzsteigerungen, muß jedoch gerade an dem verständlichen Verteilungsinteresse der Gewerkschaften scheitern. Stabilitätspolitisch gesehen würden mäßige Lohnsatzsteigerungen im Aufschwung notwendig sein, damit die Unternehmer über Gewinnanreize investieren, die Kapazitätsauslastung ermöglicht wird und freie Arbeitskräfte eingesetzt werden und somit die Arbeits-

⁴⁾ Vgl. Ulrich Teichmann: Grundriß der Konjunkturpolitik, München 1976, S. 245.

⁵⁾ Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 1976/77, Bonn 1976, S. 65 ff.

⁶⁾ Vgl. hierzu Ulrich Teichmann: Grundzüge der Konjunkturpolitik, a. a. O., S. 259 f.

losigkeit abgebaut wird. Das läuft allerdings wiederum auf einen Verzicht auf eine aktive Verteilungspolitik der Gewerkschaften im Sinne ihrer bisher betriebenen Barlohnpolitik hinaus.

Lohnerhöhungen respektive Barloohnerhöhungen in der Phase der Vollbeschäftigung, die von den Gewerkschaften mit dem Ziel der Verteilungswirksamkeit durchgesetzt werden, führen jedoch kosten- und nachfrageseitig möglicherweise wiederum zu inflationären Prozessen. Insofern stellt sich die Frage, ob zwischen Stabilität und Verteilungswirksamkeit ein Widerspruch besteht, der nicht gelöst werden kann, und daher im Interesse der wirtschaftlichen Stabilität bewußt auf Umverteilungseffekte verzichtet werden muß.

Bei Bejahung der Tarifautonomie besteht allerdings das Problem, daß eine zyklusübergreifende verstetigende Lohnpolitik kaum erreichbar sein wird, da eine staatliche Einwirkung auf die Tarifverhandlungen nicht mit der Tarifautonomie vereinbar wäre. Eine solche staatliche Lohnpolitik wäre jedoch die Bedingung zur Erreichung dieses Ziels.

Lohntheoretische Konzepte

Mit der Formel von der produktivitätsorientierten und kostenniveauneutralen Lohnpolitik⁷⁾ ist zwar ein lohntheoretisches Konzept gegeben, das Fixpunkte bzw. Margen für eine stabilitätskonforme Lohnpolitik unter gleichzeitiger Berücksichtigung zusätzlicher, jedoch sehr eng gezogener, Verteilungsspielräume (kostenniveauneutrale Lohnpolitik) angibt, das für hypothetische Analysen über lohnpolitische Wirkungszusammenhänge fruchtbar sein mag, das jedoch in einer Marktwirtschaft mit freier Lohnaushandlung nur begrenzt praktikabel ist und in Tarifverhandlungen bestenfalls Standpunkte der Tarifparteien abstützt und vielleicht in Ausnahmefällen die Tarifhöhe mitbeeinflussen kann. Zu bedenken ist jedoch, daß gerade die Gewerkschaften gegen die automatische Anwendung derartiger Formeln sind, während gerade

7) Vgl. Elisabeth Liefmann-Keil: Produktivitätsorientierte Lohnpolitik, in: Weltwirtschaftliches Archiv, 1956, Bd. 76, S. 240 ff.; H. Scherf: Produktivitätsorientierte Lohnpolitik und Preisstabilität, in: Weltwirtschaftliches Archiv, Bd. 98, 1967 I, S. 117 ff.; H. K. Kullmer: Produktivität, Lohn und Inflation, Meisenheim am Glan 1965; Helmut Cox: Möglichkeiten und Grenzen der Politik der Vermögensverteilung. Eine theoretische Analyse der Zusammenhänge von Einkommenspolitik und Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, in: Schmollers Jahrbuch für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 1968, S. 171 ff.; Herbert Giersch: Probleme stabilitätskonformer Lohnpolitik, in: Kyklos, Bd. 20, 1976, S. 147 ff.; derselbe: Lohnpolitik und Geldwertstabilität, Kiel 1967; Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 1966/67, 1972; Bruno Molitor: Das Konzept der kostenniveauneutralen Lohnpolitik, in: Das Wirtschaftsstudium, 1974, S. 271 ff.; Bert Gübregen: Kostenniveauneutrale Lohnpolitik und ihre verteilungspolitischen Implikationen, Frankfurt 1974; Erich Streibler: Möglichkeiten und Grenzen einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik, Wien 1960.

8) Vgl. Hans Deckers: Betrieblicher oder überbetrieblicher Tarifvertrag?, Münster 1960.

die Arbeitgeber sich den Status quo sichernder Formeln im Rahmen der von ihnen bevorzugten zentralen Tarifverhandlungen bedienen⁸⁾. Realistisch dürfte sein, daß die Gewerkschaften Lohnerhöhungen durchzusetzen versuchen, die die vergangene oder antizipierte Inflationsrate berücksichtigen und darüber hinaus über dem durchschnittlichen Produktivitätsfortschritt mit dem Ziel liegen, das Verhältnis von Lohn- und Gewinnquote durch „Zusammendrücken der Gewinnzitrone“ zu ihren Gunsten zu beeinflussen.

Deshalb nützt es der lohnpolitischen Praxis kaum etwas, wenn von seiten der Lohntheorie griffige Lohnformeln entwickelt werden. Realistischer dagegen ist es, sich darüber Gedanken zu machen, ob und welche neuen Entlohnungsformen bei Wahrung der Tarifautonomie praktiziert werden können und sollen, die über das klassische Instrumentarium der Barlohnpolitik hinausgehen und deren Einsatz sowohl verteilungswirksame als auch stabilitätskonforme Wirkungen zeitigen können, damit der (vermeintliche?) Widerspruch zwischen verteilungswirksamer und stabilitätsorientierter Lohnpolitik aufgehoben werden kann. Dies soll im folgenden in Grundzügen untersucht werden, ohne dabei allzusehr in die Details gehen zu wollen.

Nachteile deutscher Lohnpolitik

Der in der Vergangenheit praktizierten Lohnpolitik der Gewerkschaften, denen sicherlich in langfristiger Betrachtung stabilitätspolitisches Verantwortungsbewußtsein nicht abgesprochen werden kann, haftet jedoch immer die potentielle Gefahr der kurzfristigen Instabilität an. Der besondere Charakter deutscher Lohnpolitik potenziert diese Gefahr.

Es gelten *Einheitstarife* für das gesamte Tarifgebiet bzw. die gesamte Branche. Das heißt, Grenzbetriebe und Intramarginalbetriebe haben die gleichen Lohnsätze zu verkraften und werden damit ungleich behandelt, was um so bedenklicher ist, wenn Gewerkschaften sich bei ihren Lohnforderungen an den gewinnstarken Unternehmen bzw. an der durchschnittlichen Branchenproduktivität orientieren⁹⁾. Dies kann zu einer besonderen Belastung jener Unternehmen führen, deren Gewinnmargen gering sind, vor allem wenn Abwälzungen auf die Preise schwer bzw. nur partiell durchsetzbar sind, so daß die Gewinne nicht stabilisiert werden und Unterbeschäftigung und Wachstumsverluste drohen.

Einheitstarife können im Rahmen entsprechender monetärer Gesamtnachfrage leichter auf die

9) Vgl. Helmut Cox: Möglichkeiten und Grenzen der Politik der Vermögensverteilung, a. a. O., S. 185 f.

Preise abgewälzt werden, wenn alle Unternehmen prinzipiell mit den gleichen Tarifsätzen belastet werden.

□ Ein weiterer Nachteil deutscher Lohnpolitik liegt jedoch darin begründet, daß in der Vergangenheit grundsätzlich nur Barlohnpolitik betrieben worden ist und vermögenspolitische Strategien kaum Eingang in die Tarifpolitik der Gewerkschaften gefunden haben¹⁰⁾. Der Gedanke, einen Teil der Lohnerhöhungen systematisch als sogenannte Investivlöhne zu vereinbaren oder investive Gewinnbeteiligungen zu realisieren, und zwar als Zusatz zu Barlohnsteigerungen, ist bisher bis auf

¹⁰⁾ Vgl. Gerhard Weisser: Lohnbildung in der Marktwirtschaft, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 1956, S. 532.

¹¹⁾ Vgl. Oswald v. Nell-Breuning: Sparen ohne Konsumverzicht?, in: G. Leber (Hrsg.): Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, Dok. III, Wissenschaftliche Beiträge, Frankfurt/M. 1965, S. 43 ff.; Erich Preiser: Theoretische Grundlagen der Vermögenspolitik, Bonner Akademische Reden, Nr. 29, Bonn 1964; Gerhard Weisser: Vermögenswirksame Tarifverträge – Ihre Rechtfertigung und ihre Technik, in: G. Leber (Hrsg.): Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, Dok. III, Wiss. Beiträge, Frankfurt/M. 1965, S. 123 ff.; Theo Thiemeyer: Gewerkschaften und Vermögensbildung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 1961, S. 85 ff.; Winfried Höhn: Die vermögenspolitischen Gesetze und Maßnahmen in der BRD, Köln 1968; Helmut Cox: Die Ordnung der Originärverteilung als Gegenstand der Vermögenspolitik, Diss. Köln 1965.

wenige Ausnahmen noch nicht von den Gewerkschaften aufgegriffen worden, obgleich Vorschläge dieser Art in der lohnpolitischen Diskussion seit längerer Zeit entwickelt¹¹⁾ und noch kürzlich auch vom Sachverständigenrat in Verbindung mit der Forderung nach maßvollen Barlohnabschlüssen in seinem Jahresgutachten 1976/77 unter der Überschrift „Korrektur der Einkommensverteilung“ gemacht worden sind¹²⁾.

Auswirkungen von Einheitsinvestivlöhnen

Investivlohn und investive Gewinnbeteiligung sind sicherlich nicht als Alternative zur bisherigen Lohnpolitik, sondern als lohnpolitisches Additiv zu begreifen, das stabilitätspolitischen Zielen gerecht werden soll. Jedoch kommt es darauf an, diese Instrumente so einzusetzen und so zu gestalten, daß sie einerseits stabilitätspolitischen Zielen gerecht werden, andererseits aber auch den Verteilungsstatus positiv zugunsten der Arbeitnehmer beeinflussen können. Gerade unter diesen Ge-

¹²⁾ Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 1976/77, Bonn 1976, S. 61 ff.

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

NEUERSCHEINUNG

Hajo Hasenpflug

NICHT-TARIFÄRE HANDELSHEMMNISSE

Formen, Wirkungen und wirtschaftspolitische Beurteilung

Neben den Zöllen beeinflußt eine Vielzahl nicht-tarifärer Handelshemmnisse Umfang, Richtung und gütermäßige Struktur des internationalen Warenverkehrs. Diese sogenannten NTBs (non-tariff barriers) gewinnen mit fortschreitendem Zollabbau zunehmend an Bedeutung. In der vorliegenden Studie wird die sehr komplexe und heterogene Materie durch Systematisierung in zehn NTB-Typen, die den Import hemmen, und drei NTB-Kategorien, die den Export begünstigen oder beschränken, sowohl für den Wissenschaftler als auch für den Wirtschaftspolitiker und nicht zuletzt für den Praktiker übersichtlich gestaltet.

Großoktav, 227 Seiten, 1977, Preis brosch. DM 34,-

ISBN 3-87895-139-6

V E R L A G W E L T A R C H I V G M B H - H A M B U R G

sichtspunkten betrachtet sind die oben genannten Instrumente nur unter bestimmten Bedingungen geeignet.

Investivlöhne haben grundsätzlich Kostencharakter, auch wenn innerhalb der Sperrfrist den Unternehmen keine Liquidität entzogen wird, nachher jedoch eine Auflösung der investiven Anlagen nicht ausgeschlossen werden kann. Daher muß im Rahmen der entsprechenden monetären Gesamtnachfrage kostenseitig mit inflationären Impulsen gerechnet werden, die bei Einheitsinvestivlöhnen wegen der leichteren Überwälzbarkeit auf die Preise um so wahrscheinlicher sind. Bei vermachteten Märkten wird der mit Investivlöhnen verbundene „cost push“ um so leichter auf die Preise abzuwälzen sein. Bei gleichbleibender Nachfragefunktion müssen kostenseitig hervorgerufene Inflationsprozesse mit Unterbeschäftigung und Wachstumsrückgang teuer erkaufte werden.

Zudem ist fraglich, ob Einheitsinvestivlöhne positive Verteilungseffekte zugunsten der Lohnneinkommensbezieher hervorrufen¹³⁾. Orientiert sich die Höhe des Einheitsinvestivlohns an dem Grenzbetrieb eines Tarifgebietes, so muß die Verteilungsunwirksamkeit des Investivlohns in Kauf genommen werden. Umverteilungseffekte werden wegen des niedrigen Einheitstarifs kaum entstehen. Wird die Höhe des Einheitstarifs von vornherein so hoch angesetzt, daß ein hoher Verteilungseffekt erreicht wird, d. h. daß die mit hohen Gewinnmargen arbeitenden Unternehmen angezapft werden, so muß bei begrenzter bzw. nicht möglicher Überwälzbarkeit mit einem Ausscheiden der Grenzbetriebe und/oder mit der Existenzgefährdung vieler gewinnschwacher Betriebe dieses Tarifbereichs sowie mit Arbeitslosigkeit und gegebenenfalls Wachstumsverlusten gerechnet werden.

Ergebnisbezogene Staffeltarife

Wenn überhaupt an die Einführung des Investivlohns gedacht sein soll, bleibt unter den oben genannten Aspekten nur folgende Wahl: An die Stelle von Einheitstarifen müssen *Staffeltarife* treten, die die Unternehmen entsprechend ihren Gewinnlagen belasten¹⁴⁾. Die Einführung eines solchen ergebnisbezogenen Staffeltarifsystems würde die Hinwendung zu betriebsnahen bzw. solchen Tarifen bedeuten, die auf kleinere Tarifgebiete oder sogar einzelne Unternehmen (Firmen-tarife) zugeschnitten sind. Nach einem solchen Tarifsystem würden die Unternehmen, die hohe Gewinne machen, auch entsprechend höhere In-

vestivlöhne als Unternehmen mit niedrigen Gewinnen zahlen. Dies erhöht die Verteilungswirksamkeit der Lohnpolitik, aber auch die mit dem Einheitsinvestivlohn verbundene Wirkung der uniformen Belastung und deren negative Folgen für die Unternehmen wären geringer als bei Einheitslöhnen. Das dann allerdings entstehende Problem der Verteilungsgerechtigkeit ist die Kehrseite der Medaille, weil Arbeitnehmer in gewinnträchtigen Unternehmen überproportional mehr verdienen als solche in gewinnschwachen Unternehmen.

Aber ein Problem bleibt nach wie vor der Kostencharakter des Investivlohns, auch wenn im Falle der investiven Anlage der Löhne im Unternehmensbereich kein Liquiditätsentzug entsteht, so daß, unterstellt man den kosteninflationstheoretischen Ansatz, stabilitätspolitische Bedenken geltend gemacht werden müssen.

Vorteile investiver Gewinnbeteiligungen

Es liegt also nahe zu prüfen, ob und inwieweit als Alternative zum differenzierenden ergebnisbezogenen Investivlohn *investive Gewinnbeteiligungen* der Arbeitnehmer verteilungs- und stabilitätspolitische Effekte auslösen. Der Vorteil des Einsatzes dieses originärverteilungspolitischen Mittels kann sich sowohl in einer Aufschwungphase als auch in der Vollbeschäftigungsphase als zweckmäßig erweisen; und grundsätzlich hat es sogar Vorteile gegenüber der Investivlohnpolitik und der klassischen Barlohnpolitik der Gewerkschaften.

Die Vorteile liegen wie beim ergebnisbezogenen Investivlohn in der Orientierung der Verteilung an der Größe Gewinn. Eine uniformierende Behandlung der Unternehmen wird ausgeschlossen, da diese nach ihrer wirtschaftlichen Leistungskraft belastet werden. Diese Bedingung wird um so eher eingehalten, je betriebsbezogener Gewinnbeteiligungen vereinbart werden. Die Orientierung am Branchengewinn, wie der Sachverständigenrat empfiehlt¹⁵⁾, ist deswegen nicht zweckmäßig.

Die investive Verwendung der Mittel kommt gegebenenfalls dem Finanzierungs- und Investitionsinteresse der Unternehmen entgegen, so daß keine Liquidität entzogen wird. Die Inflationsgefahr im Sinne des „cost-push“ ist, da investive Gewinnbeteiligungen keinen Kostencharakter haben, sondern ex ante- und daher unbekannte Größen sind, zumindest nicht so virulent wie bei Lohnerhöhungen, deren Kostencharakter eindeutig ist, womit freilich nicht verkannt werden soll, daß auch potentielle Gewinnbeteiligungen schon

¹³⁾ Vgl. Helmut Cox: Möglichkeiten und Grenzen der Politik der Vermögensverteilung, a. a. O., S. 186.

¹⁴⁾ Ebenda.

¹⁵⁾ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 1976/77, a. a. O., S. 147.

in Preissteigerungen bewußt antizipiert werden können¹⁶⁾, wenn konstante Gewinnsätze angestrebt werden.

Berücksichtigt man all diese Gesichtspunkte, so spricht zumindest die Vermutung dafür, daß eine Gewinnbeteiligungspolitik partiell eine akzeptable Alternative zur traditionellen Lohnpolitik sein kann. Anstelle gesamtwirtschaftlich unerwünschter — z. B. über den Produktivitätsfortschritt hinausgehender — Barloohnerhöhungen könnten investitionsbestimmte Gewinnbeteiligungen auf betrieblicher Basis prozentual *ex ante* vereinbart werden, die aber erst wirksam werden, wenn ein positiver wirtschaftlicher Erfolg eingetreten ist. Sicherlich gehen die Arbeitnehmer damit ein Einkommensrisiko ein; dafür vermindert sich aber das Arbeitsplatzrisiko¹⁷⁾.

Zwei-Phasen-Modell des BMWi

Diese Möglichkeit der *ex ante* festzulegenden Beteiligungshöhe an den Unternehmensgewinnen grenzt sich von dem aus dem Bundeswirtschaftsministerium stammenden Vorschlag ab, die Tarifverhandlungen in zwei Phasen einzuteilen, wobei in der ersten Phase unter Berücksichtigung geschätzter Konjunkturdaten vorsichtige Barloohnerhöhungen vereinbart werden sollen, während in der zweiten Phase als Ausgleich für gegebenenfalls zu niedrige Lohnerrhöhungen in der ersten Phase nachträglich vermögenswirksame Zuschläge ausgehandelt werden sollen. Es ist in diesem Zusammenhang dem Sachverständigenrat zuzustimmen, wenn er dieses Zwei-Phasen-Modell stabilitätspolitisch gesehen für bedenklich hält, da die Ungewißheit über die künftigen relativen Gewinnanteile der Arbeitnehmer Unsicherheit bei den Unternehmen erzeugen dürfte¹⁸⁾. Es kann nicht ausgeschlossen werden, daß die Gewerkschaften in der zweiten Phase Nachholansprüche unangemessen überziehen und auch durchsetzen, was sicherlich den Sinn des Zwei-Phasen-Modells konterkarieren würde. Vorzugswürdiger dürfte daher der hier vorgeschlagene Weg sein, parallel zu den Lohnstarifen die relative Gewinnanteilshöhe der Arbeitnehmer *ex ante* schon festzulegen und damit zum „Datum“ zu machen.

Das Problem liegt natürlich in der Bemessung des stabilitätspolitisch zu verantwortenden Beteiligungsspielraums, der unternehmensindividuell verschieden ist und vorsichtig ausgelotet werden muß. Dieser Spielraum kann nur durch wohldozierte Gewinnbeteiligung langsam und vorsichtig

¹⁶⁾ Vgl. auch Carl F ö h l : Kreislaufanalytische Untersuchung der Vermögensbildung in der Bundesrepublik und der Beeinflussbarkeit ihrer Verteilung, Tübingen 1964, S. 130 f.

¹⁷⁾ Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 1976/77, a. a. O., S. 144 ff.

¹⁸⁾ Ebenda, S. 146.

erschlossen werden, wobei ständiger Versuch und Irrtum nicht auszuschließen sind. Mit Sicherheit darf nicht erwartet werden, daß die Gewinnbeteiligungen der Arbeitnehmer alternativ zur bisherigen Lohnpolitik der Gewerkschaften treten, sondern nur additiv zu begreifen sind, um zusätzliche stabilitätspolitisch zu verantwortende Verteilungsspielräume für die Arbeitnehmer zu eröffnen und damit dem gewerkschaftlichen Interesse nach Verteilungsvorteilen entgegenzukommen.

Voraussetzungen einer Realisierung

Für die Realisierung einer solchen Verteilungspolitik ist jedoch notwendig, daß eine Verbindung zwischen den zentral auf überbetrieblicher Ebene geführten Barlohn- und den dezentral auf betrieblicher Ebene geführten Gewinnbeteiligungsverhandlungen hergestellt wird und daß überhaupt beide Tarifparteien bereit sind, Barlohnpolitik und investive Gewinnbeteiligungspolitik *kombinativ* zu betreiben.

Zur Verwirklichung dieses dualistischen Verhandlungsmodells ist die Kooperation und Abstimmung zwischen dezentraler und zentraler Ebene notwendig. Dies gilt sowohl für die Arbeitgeber- als auch für die Arbeitnehmerseite. Unterstellen wir, daß in den bisherigen Tarifaueinandersetzungen der Kontakt der Verbände zu ihrer Basis in den Unternehmen nie ernsthaft in Frage gestellt war, dürfte auch in diesem Fall kaum ein ernsthaftes Problem entstehen¹⁹⁾.

Dagegen ist es viel schwieriger, die Bereitschaft auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zu wecken, eine kombinierte Barlohn- und Gewinnbeteiligungspolitik zu betreiben. Sowohl bei Gewerkschaften als auch bei Unternehmern ist diese Bereitschaft aus mehreren Gründen, teils aus grundsätzlichen ideologischen Erwägungen, teils aber auch aus Vorurteilen und aus Verkennung beiderseitiger Vorteile einer solchen Verteilungspolitik, bisher noch nicht vorhanden. Der Sachverständigenrat schätzt diese Bereitschaft vielleicht etwas zu optimistisch ein, wenn er meint, man sei heute von derartigen Überlegungen weniger weit entfernt als noch vor wenigen Jahren²⁰⁾. Eine vereinzelt festzustellende Bereitschaft dürfte aber stabilitäts- und verteilungspolitisch wenig effektiv sein, so daß eine investive Gewinnbeteiligung nur auf *breiter* Basis sinnvoll ist.

¹⁹⁾ Einer genaueren Untersuchung bedürften in diesem Zusammenhang die Aspekte: Sicherstellung der Interdependenz von einzelbetrieblicher und zentraler Verhandlungsebene auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite; Problem der möglichen Konkurrenz- und u. U. Konfliktsituation zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften; Fragen des betrieblichen Einzugsbereichs von Gewinnbeteiligungsverhandlungen; Fragen des Schlichtungswesens bei Gewinnbeteiligungsverhandlungen.

²⁰⁾ Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 1976/77, a. a. O., S. 144.

Sicherlich wäre es zu begrüßen, wenn die Träger der Lohnpolitik von sich aus eine solche kombinatorische Verteilungspolitik betrieben, denn sie läge sowohl im verteilungs- als auch im stabilitätspolitischen Interesse. Wenn hierzu aber Anreize und andere Mittel der „leichten Hand“ nicht zum Ziele führen, sollte in der Tat überlegt werden, ob im Falle einer erheblichen Gefährdung des gesamtwirtschaftlichen Gleichgewichts im Sinne des § 1 des Gesetzes zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft die kombinatorische Anwendung von Barlohn- und investiver Gewinnbeteiligungspolitik nicht vorgeschrieben werden sollte. Schon der Zwang zur gleichzeitigen Anwendung *beider* Instrumente kann sich stabilitäts- und verteilungspolitisch positiver auswirken, als wenn nur das „klassische“ Mittel der Barlohnerhöhung eingesetzt würde. In diesem Sinne könnte sich eine entsprechende Erweiterung des Stabilitätsgesetzes anbieten. Zwar würde dies eine Einengung des Entscheidungsspielraums der Tarifparteien bezüglich der Anwendung der verteilungspolitischen Aktionsparameter bedeuten, jedoch läge die Höhe des auszuhandelnden Barlohns und der investiven Gewinnbeteiligung nach wie vor im Zuständigkeitsbereich der Tarifparteien, so daß die Tarifautonomie nicht wesentlich tangiert wird.

In der vermögens- und einkommenspolitischen Diskussion standen und stehen weit schärfere Einwirkungsmaßnahmen als die hier in Erwägung gezogene zur Debatte und werden in vielen Ländern der Welt auch praktiziert²¹⁾. Wer z. B. bei uns den gesetzlichen Investivlohn oder die ge-

²¹⁾ Z. B. in Form von Lohn- und Preisstopps in verschiedenen Ländern. Vgl. dazu Oscar-Erich Kuntze: Preiskontrollen, Lohnkontrollen und Lohn-Preis-Indexbindung in den europäischen Ländern, a. a. O.; Karl-Friedrich Larenz: Untersuchung zur Einkommenspolitik, a. a. O.

²²⁾ So hatte sich bekanntlich auch der DGB mehrheitlich für das überbetriebliche Gewinnbeteiligungssystem ausgesprochen. Die Arbeitgeber haben kürzlich ein Konzept betrieblicher Gewinnbeteiligung vorgelegt.

setzliche Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer befürwortet²²⁾, wird einer solchen Regelung, wie sie hier bezüglich der anzuwendenden Aktionsparameter vorgeschlagen wird, leichter seine Zustimmung geben können²³⁾.

Vermögenspolitische Kompensationsmaßnahmen

Allerdings ist im Falle betrieblicher Gewinnbeteiligungssysteme das Argument der ungerechten – weil zufallsbedingten – Verteilung nicht von der Hand zu weisen, da nur Arbeitnehmer in gewinnträchtigen Unternehmen entsprechend gefördert werden. Die Nachteile, die in diesem Zusammenhang die Arbeitnehmer in öffentlich-staatlichen Einrichtungen, in Kostendeckungsbetrieben, in „Non-Profit-Enterprises“ und extrem gewinnschwachen Bereichen in Kauf nehmen müssen, könnten durch spezielle lohn- und vermögenspolitische Maßnahmen kompensiert werden.

Hier wäre zu überlegen, ob nicht unsere bisherigen vermögenspolitischen Maßnahmen, so z. B. das 624-DM-Gesetz oder das Sparprämiensystem, grundlegend einmal auf ihre vermögenspolitische Wirksamkeit zu überprüfen wären, weil bekannt ist, daß auch Personenkreise in höheren Einkommensklassen in den Genuß derartiger vermögenspolitischer Maßnahmen kommen, obwohl sie eigentlich gar nicht zu dem vermögenspolitisch zu fördernden Personenkreis gehören sollten. Ist man bereit, unsere derzeitige Vermögenspolitik einmal unter diesem Gesichtspunkt zu überprüfen, dann könnten eventuell freiwerdende finanzielle Mittel bevorzugt jenem Personenkreis zugeführt werden, der nicht an ausgehandelten Gewinnbeteiligungen partizipieren könnte.

²³⁾ Dabei könnten sich Vorschläge erübrigen, in einem speziellen Verbändegesetz die „Marktmacht“ der Tarifparteien zu bändigen. Vorschläge dieser Art, die ohnehin kaum durchsetzbar sind, negieren weitgehend den Charakter gegengewichtiger Marktmacht, den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als Tarifverbände haben müssen.

HERAUSGEBER: HWWA – Institut für Wirtschaftsforschung – Hamburg (Prof. Dr. Wolfgang Michalski, Prof. Dr. Heinz-Dietrich Ortlieb, Prof. Dr. Hans-Jürgen Schmahl)

REDAKTION:

Dr. Otto G. Mayer (Chefredakteur), Dr. Klaus Kwasniewski, Dipl.-Vw. Hubert Höping (Stellvertreter), Dipl.-Vw. Claus Hamann, Helga Lange, Renate Schletz, Dipl.-Vw. Klaus-peter Zanzig

Anschrift der Redaktion: 2 Hamburg 36, Neuer Jungfernstieg 21, Tel.: (0 40) 35 62 306/307

HERSTELLUNG UND VERTRIEB:
Verlag Weltarchiv GmbH, Hamburg

Anzeigen: Generalvertretung Dr. Hans Kiemen

Anzeigenpreisliste: Nr. 12 vom 1. 1. 1971

Bezugspreise: Einzelheft: DM 7,50, Jahresabonnement: DM 80,- (Studenten: DM 30,-)

Erscheinungsweise: monatlich

Druck: Otto Schwitzke, Hamburg

Anschrift des Verlages: 2 Hamburg 36, Neuer Jungfernstieg 21, Tel.: (0 40) 35 62 500

Ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages ist es nicht gestattet, die Zeitschrift oder Teile daraus auf photomechanischem Wege (Photokopie, Mikrokopie) oder auf andere Art zu vervielfältigen. Copyright bei Verlag Weltarchiv GmbH.