

Teichmann, Ulrich

Article — Digitized Version

Das Lohnfondskonzept: Eine Alternative zur traditionellen Tarifpolitik

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Teichmann, Ulrich (1978) : Das Lohnfondskonzept: Eine Alternative zur traditionellen Tarifpolitik, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 58, Iss. 7, pp. 346-350

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135210>

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.

Das Lohnfondskonzept – Eine Alternative zur traditionellen Tarifpolitik

Ulrich Teichmann, Dortmund

Die harten Tarifkonflikte dieses Jahres, trotz rezessionsbedingter Arbeitslosigkeit mit langen Streiks und Aussperrungen geführt, haben vielerorts – auch bei den Tarifpartnern – zu einer kritischen Überprüfung formaler Aspekte der Tarifverträge geführt. Insbesondere wird dabei die Frage nach der angemessenen Laufzeit aufgeworfen.

Im Jahre 1968 führte der Weg aus der Rezession über langfristige Tarifverträge. Die lange Laufzeit und die mäßigen Steigerungsraten regten Investitionen an. Ein steiler Aufschwung folgte mit entsprechender „Gewinnexplosion“ – der die Gewerkschaften dann jedoch mit gebundenen Händen tatenlos zusehen mußten. Sie zahlten bitteres Lehrgeld, als zudem wilde Streiks, an ihnen vorbei geführt, leichte Erfolge brachten. Um ihren inneren Zusammenhalt nicht zu gefährden und um den Lohndruck aus der Mitgliedschaft kontrollieren zu können, mußten sie sich an dessen Spitze setzen. Das heißt für die heutige Tarifpolitik: die Sicherung des Verbandes erzwingt trotz Rezession – und trotz aller Solidarität mit den Arbeitslosen – die Betonung des Verteilungszieles. Die Gewerkschaft ist in der Tarifpolitik gleichsam Gefangener verbandlicher Zwänge.

Die Gefahr, wegen der Laufzeitbindung den Anschluß an die Gewinnsteigerungsraten des Aufschwungs zu verpassen, verweist sie – wider ihre konjunkturpolitische Zielsetzung – auf Lohnforderungen, die die Rezession fortschreiben (Dilemma der Tarifpolitik). Obgleich unzweifelhaft gewollt, wird der Aufschwung, weil es gilt, sein tarifpolitisches Risiko zu minimieren, durch Lohnforderungen, die trotz der Rezession die Obergrenze der Zahlungsfähigkeit der Unternehmen angreifen, auf die „lange Bank geschoben“. Die Gewerkschaften verweigern den Unternehmen den finanziellen Spielraum, den sie brauchen, um trotz des Rezessionsrisikos, das auf der Investitionsbereitschaft lastet, an Kapazitätserweiterungen heranzugehen.

Prof. Dr. Ulrich Teichmann, 35, lehrt Volkswirtschaftslehre an der Universität Dortmund. Seine Arbeitsgebiete sind Konjunkturpolitik, dort insbesondere Lohnpolitik; daneben Tarifvertragssysteme und Arbeitsmarktpolitik.

Das Verbandsrisiko der Gewerkschaften ließe sich nun durch kürzerlaufende oder mit Auflösungsklauseln versehene Tarifverträge verringern. Befreit von der Gefahr, den Anschluß an die Gewinnsteigerungsraten des kommenden Aufschwungs zu verpassen, würde der Gewerkschaft der Weg zu konjunkturgerechten Tarifverträgen geebnet. Das ist sicher richtig. Gefragt werden muß aber, ob die kurze Frist beschäftigungsorientierter Tarifpolitik genügt, um das Investitionsverhalten der Unternehmen von defensiven Rationalisierungen auf offensive risikobehaftete Erweiterungsinvestitionen umzustellen.

Die Unternehmen müssen bei kurzen Laufzeiten den schnellen verteilungspolitischen Zugriff fürchten. Belastet er – was zu erwarten steht – bereits die heutige Investitionsentscheidung, dann wird die beschäftigungsorientierte Tarifpolitik fehlschlagen. Sie entlastet die Unternehmen zwar vorübergehend von Lohnzahlungen, bürdet ihnen aber „dafür“ das zusätzliche Risiko des schnellen verteilungspolitischen Zugriffs auf.

Unheilige Allianz

Längere Laufzeiten geben zwar den Unternehmen die geforderte Kostentransparenz und die verlangte Ruhe an der Verteilungsfront. Sie bergen nunmehr aber für die Gewerkschaften kaum tragbare Risiken. Ausgleichbar sind diese einmal durch Gleitklauseln – die Gewerkschaften werden diese aber ablehnen, weil sie automatische Anpassungen ohne mitgliederbindende Durchsetzungsprozesse bringen; die Gewerkschaft stellte sich damit selbst ins Abseits. Zum anderen sind die Risiken ausgleichbar durch Auflösungsklauseln, die den Weg zu erneuten Verhandlungen öffnen. Sie scheinen damit den Ausweg aus dem tarifpolitischen Dilemma zu weisen. Zu prüfen bleibt aber, ob sie dieses Versprechen auch halten können.

Im Vordergrund der Überlegungen über einen Auflösungsgrund dürfte die Steigerungsrate der Gewinne stehen. Sie zieht die Blicke beider Tarifpartner beinahe unwiderstehlich an. In den Verhandlungen darüber wird sich zeigen, welchen Vorlauf im Gewinnanstieg die Gewerkschaften den Unternehmen bereit sind einzuräumen, ob dieser ausreicht, um das Rezessionsrisiko auszugleichen.

Es ist zu befürchten, daß innerverbandliche Gründe die Gewerkschaften zwingen, die Marge eng zu ziehen, weil sie ihren tagesorientierten Mitgliedern den – offen ausgewiesenen – heutigen Verteilungsverzicht nicht verständlich machen können. Die Unternehmen werden aber nicht nur die enggezogene Marge wie eine Fessel spüren, sie müssen darüber hinaus auch die anstehende Auflösung fürchten. Sie wissen, daß die Gewerkschaften dann, um die Mitglieder an sich zu binden, mit deutlichen Forderungen in den Tarifkonflikt ziehen und angesichts der positiven konjunkturellen Zeichen auch auf deren Durchsetzung dringen müssen. Die Unternehmen sehen sich überfordert und gehen wieder in die Defensive.

Zusammenfassend betrachtet muß gesagt werden, daß alle diese verschiedenen Varianten letztendlich an der „unheiligen Allianz“ konjunktureller und verteilungspolitischer Effekte im Tarifabschluß scheitern. Da offensichtlich der verteilungspolitische Konsens, auf den die Konzertierte Aktion setzte, nicht erreichbar ist, kann den Ausweg aus dem tarifpolitischen Dilemma allein die Trennung von konjunktureller und verteilungspolitischer Komponente weisen.

Konjunktureller Widerspruch

In der traditionellen Tarifpolitik sind der Liquiditätsentzug (mit seinem restriktiven Effekt auf die Investitionsbereitschaft) und die gleichzeitige Lohnzahlung (mit ihrer belebenden Wirkung auf den Konsum) ein scheinbar unauflöslicher Bund. Er wird nicht in Frage gestellt, obgleich unverkennbar ist, daß eine Lohnpolitik, die darauf beharrt, gegen die elementare Forderung der Konjunkturpolitik verstößt, nämlich in der Rezession ausschließlich expansive, im Boom restriktive Schritte einzuleiten.

Die traditionelle Lohnpolitik trägt den konjunkturellen Widerspruch in sich. Sie sollte sich von ihm befreien, um die Hände für ihre verteilungspolitische Aufgabe frei zu bekommen. Sie kann dies tun, indem sie Entzug und Zahlung zeitlich trennt. Durch diesen einfachen Schnitt wird der Abschluß in seine Wirkungskomponenten zerlegt, mit denen die Tarifpolitik ihre Ziele Verteilungsgleichmaß und konjunkturelle Stabilität auf separaten Wegen verfolgen kann. Der verteilungspolitische Konflikt kann zwar dadurch nicht überwunden werden; er

belastet aber nicht länger die Konjunkturpolitik, über die ein grundsätzlicher Konsens zwischen den Tarifpartnern besteht.

Trennbar werden die gegenläufigen Effekte, wenn man zwischen Entzug und Zahlung einen Lohnfonds schaltet. In Zeiten eines Nachfrageüberschusses kann dort, durch einen ergänzenden Tarifvertrag beschlossen, Liquidität stillgelegt werden und kommt erst dann zur Auszahlung, wenn sich die konjunkturellen Vorzeichen geändert haben. Sie erfolgt wiederum auf Beschluß der Tarifpartner, wenn der Nachfragesog nicht mehr mit Preissteigerungen droht, sondern wenn eine Rezession die Ausweitung des Konsums verlangsamt.

Lohnfonds als Ausgleichbecken

Der Lohnfonds dient gleichsam als Ausgleichbecken. Er verstetigt die vordem zyklisch bedingten Schwankungen im Lohnanstieg und wirkt damit auf einen gleichmäßigeren Anstieg des Konsums hin. Die vereinbarten Zahlungen gehen dabei der Einfachheit halber ausschließlich von den Unternehmen zum Fonds (im Boom), nach der konjunkturellen Wende an die Unternehmen zurück und sichern damit trotz Rezession den stetigen Lohnanstieg.

Bleibt der Lohndruck trotz des beginnenden Abschwungs ungebrochen, dann kann der Lohnfonds auf Beschluß der Tarifpartner auch geöffnet werden, um durch unterstützende Zahlungen an die Unternehmen dem drohenden investorischen Abwärtsprozeß vorzubeugen.

Durch den zeitlich getrennten Einsatz – in der Rezession wird der expansive, im Boom der restriktive Effekt genutzt – wird die konjunkturelle Wirkung der Tarifpolitik zudem transparenter. Das einzelne lohnpolitische Instrument wird effizienter einsetzbar, da es auf die wechselnden konjunkturellen Aufgaben widerspruchsfrei abgestimmt werden kann.

Da die Sicherung der konjunkturellen Stabilität der Allgemeinheit dient, also Kollektivcharakter trägt, sollten alle Tarifverbände in die Verhandlungen einbezogen werden und im gleichen Schritt mitziehen. Es muß also – wie es die Sache fordert – ein Beschluß auf zentraler Ebene über die Fondszahlung gefaßt werden. Gerichtet werden soll er allein auf das konsensfähige Ziel der konjunkturellen Stabilität.

Von den Tarifpartnern wird dabei kein Verzicht auf Kompetenzen verlangt, ihre Handlungsfähigkeit wird nicht begrenzt; denn mit dem Normaltarifvertrag können sie in der heute üblichen regionalen und industriellen Staffelung den verteilungspolitischen Erfolg sichern. Die Entscheidungsfindung in der Tarifpolitik wird zwar insti-

tutionell und zeitlich nach den angesprochenen Zielen getrennt. Die Tarifautonomie bleibt dabei formal uneingeschränkt gewahrt. Nach wie vor (besser: eigentlich erst jetzt) bestimmen Gewerkschaften und Arbeitgeber über beide lohnpolitischen Instrumente.

Effizientere Lohnpolitik

Über die Fondszahlung muß zwar die zentrale Übereinkunft gesucht werden. Sie muß – die Sache fordert dies – im Konsens gefunden werden; dies beeinträchtigt aber nicht die Verbandsautonomie in bezug auf den Normaltarif, dessen Bestimmungs- und Durchsetzungsprozeß den Gewerkschaften ausreichenden mitgliederbindenden Handlungsspielraum läßt. Inhaltlich wird die Tarifautonomie sogar noch erweitert, da die Ziele, die von der Lohnpolitik angesprochen werden, jetzt auf getrennten Wegen unabhängig voneinander und damit effizienter verfolgt werden können.

Da die konjunkturelle Komponente verteilungsneutral gesteuert wird, müßte die Mitarbeit der Gewerkschaften – vor allem bei angemessener Verzinsung vorübergehend stillgelegter Mittel – erreichbar sein. Sie können zwar dann nicht mehr – wie bisher – im beginnenden Boom und in Zeiten der Inflation so eindrucksvolle Lohnsteigerungsraten durchsetzen; denn die Stilllegung behindert Überwälzungen und härtet damit den Widerstand der Arbeitgeber. Die Gewerkschaften setzen sich aber nicht länger dem Vorwurf der Erfolglosigkeit gepaart mit kostenbedingter Preistreiberei aus.

Die Überwälzungssperre durch die stillgelegte Fondszahlung bringt die Gewerkschaften zudem ihrem verteilungspolitischen Ziel näher. Sie können es mit dem Normaltarifvertrag angehen. Die Stabilisierungswirkung des Liquiditätsentzuges zwingt die Unternehmen, sich in den Tarifverhandlungen zu stellen. Die Abschlüsse werden zwar nach wie vor (preis- und) beschäftigungspolitische Konsequenzen haben, frühere Stilllegungen erlauben aber verteilungspolitische Versuche, da die Mittel für die Korrektur eines ungewollten Beschäftigungseinbruches bereitstehen.

Der Lohnfonds gibt den Weg für längerfristige, industriell und regional differenzierende (Normal-) Tarifverträge frei, die Kostentransparenz schaffen. Gedacht ist an eineinhalb- bis zweijährige Laufzeiten; denn sie gleichen zyklische Einflüsse auf die Zahlungsfähigkeit der Unternehmen aus. Der zentrale Vertrag stellt das Ventil dar, das den Fonds gemäß der konjunkturellen Entwicklung, festgestellt durch Beschluß der Tarifpartner, für den Zufluß öffnet, d. h. einen investitions Kürzenden Liquiditätsentzug, oder für die Abgabe, was zu steigendem lohnfinanziertem Konsum führt.

Über die konjunkturelle Komponente könnte mit dem Ziel eines stetigeren Nachfrageanstiegs, der im Interesse beider Tarifpartner liegt, unabhängig von den Laufzeiten der Normaltarifverträge gemäß dem Bedarf an antizyklischem Handeln häufiger entschieden werden. Die genaue Regelung ließe sich in einer Vereinbarung, vergleichbar etwa einem freiwilligen Schlichtungsabkommen, festhalten. Die Verhandlungen könnten in regelmäßigen, etwa vierteljährlichen Abständen oder auf Antrag einer Seite stattfinden.

Die zentrale tarifvertragliche Entscheidung über das schrittweise Anpassen der Fondszahlung wird wesentlich erleichtert, da sie – eingebettet in ein zyklusübergreifendes lohnpolitisches Konzept – frei von verteilungspolitischen Streit allein auf Stetigkeit gerichtet bleibt. Allein der konjunkturelle Steuerungsbedarf soll die Entscheidung bestimmen. Die Variation der Fondszahlung hat zwar nach wie vor Verteilungskonsequenzen: die Erhöhung kürzt durch den Liquiditätsentzug die Gewinne; spätere Auszahlungen lassen sie über die Belegung des lohnfinanzierten Konsums ansteigen. Sie widersprechen aber nicht mehr der konjunkturellen Zielsetzung. Sie unterstützen sie, denn auch eine etwaige ungewollte Verteilungswirkung der Fondszahlung bringt einen zusätzlichen konjunkturellen Effekt, der in die angestrebte Richtung geht. Wird erkannt, daß die Dosierung überhöht war, dann muß sie dem Stabilisierungsziel folgend umgehend korrigiert werden. Es sei denn, man will wegen der damit verbundenen Verteilungswirkung die entstehende Unterbeschäftigung (seitens der Gewerkschaften) oder die Inflation (seitens der Arbeitgeber) nun doch in Kauf nehmen.

Da die Gewerkschaften im Aufschwung dem Gewinnanstieg mit dem Normaltarifvertrag meist nicht folgen können, werden sie nach dessen Begrenzung durch zentral beschlossene Fondszahlungen rufen. Die Arbeitgeberverbände werden diese Forderung kaum zurückweisen können, ohne sich in das stabilitätspolitische Abseits zu stellen. Sie werden aber versuchen, die geforderte Stilllegung möglichst gering zu halten oder die Entscheidung zu verzögern.

Droht nach dem Ende des Booms ein Abschwung, dann steht zu erwarten, daß beide Tarifpartner zugleich nach einer – aus der Sicht der Stabilisierungspolitik – vorzeitigen Auszahlung verlangen; die Gewerkschaften, um den Beschäftigungsstand zu sichern, die Unternehmen, um den Druck auf die Gewinnspannen zu mindern, der von dem Rückgang der Nachfrage bei vorübergehend noch unvermindert steigenden Löhnen ausgeht. Der Preisschub, der durch die frühere Stilllegung auf-

gefangen werden sollte, träte dann doch ein – also lediglich mit einer Verzögerung.

Staatliche Drohstrategie

Will die staatliche Konjunkturpolitik die Tarifpartner zu einer sachgerechten Durchführung des Lohnfondskonzeptes anhalten, dann muß sie mit Drohstrategien arbeiten. Sträuben sich die Arbeitgeberverbände im Aufschwung gegen zentral vereinbarte Stilllegungen, muß sie mit Investitionssteuern drohen. Drängen trotz ungebrochener Preissteigerungstendenzen bei den ersten Anzeichen nachlassender Nachfrage beide Tarifpartner zugleich auf die vorzeitige Auszahlung, dann müssen ersatzweise Steuererhöhungen angekündigt und gegebenenfalls durchgeführt werden.

Mit der Einführung des Lohnfondskonzeptes verfügen die Tarifpartner und der Staat über parallele konjunkturpolitische Instrumente. Verweigert der Staat die Mitarbeit, dann können die Tarifpartner auch von sich aus auf eine Stabilisierung hinwirken, ohne gleichzeitig ihre verteilungspolitische Zielsetzung aufgeben zu müssen. Wenn sich die Tarifpartner unwillig zeigen, kann sie die Regierung durch Drohung mit Steuererhöhungen zur Hinnahme des geringeren Übels veranlassen, der vorübergehenden Stilllegung im Aufschwung oder des Verzichts auf vorzeitige Auszahlung im beginnenden Abschwung.

Zusammengefaßt heißt das: der Lohnfonds ermöglicht einen getrennten Einsatz der gegenläufigen Effekte. Verteilungsgleichmaß und Stetigkeit können dann nebeneinander verfolgt werden. Das Lohnfondskonzept ist zyklusübergreifend angelegt. Das Risiko vorzeitig heraufgesetzter, zurück in die Rezession führender oder verspätet dem steilen Gewinnanstieg nachfolgender preistreibenden

der Tarife wird vermieden. Der Normaltarifvertrag kann lange, Transparenz schaffende Laufzeiten beinhalten. Konjunkturelle Gefahren werden vermieden, da die Fondszahlung in kleinen aufeinanderfolgenden, revidierbaren Schritten – weitgehend frei von verteilungspolitischem Streit und deshalb vorhersehbar sowie mit im einzelnen kaum merklichen Eingriffen, die nicht zu sprunghaften Planrevisionen zwingen – der konjunkturellen Entwicklung entgegengerichtet werden kann. Die Tarifautonomie bleibt formal gewahrt. Inhaltlich wird sie sogar erweitert, da der Lohnfonds eine präzise Abstimmung der tarifpolitischen Schritte auf Verteilungsziel und Stetigkeit erlaubt und zugleich die Allokationsfunktion des Arbeitsmarktes unangetastet läßt.

Aktuelle Vorteile

Erstmals in der Rezession angewandt, muß noch auf die Fondszahlung, die konzeptgemäß den gleichmäßigen Lohnanstieg finanzieren soll, verzichtet werden. Die Unternehmen können aus dieser Quelle keine Entlastung erwarten. Prinzipiell wäre zwar eine kreditäre Starthilfe denkbar. Die anstehende Rückzahlung – obwohl kollektiv zu regeln – würde von den Unternehmen aber als individuelle Belastung gesehen. Sie bliebe damit nicht ohne restriktive Wirkung auf anstehende Investitionsentscheidungen. Der Vorgriff auf die Zukunft kann den im Lohnfondskonzept vorgesehenen verstetigenden Zahlungsausgleich aus Rücklagen allenfalls bruchstückhaft ersetzen.

Dennoch verspricht das Lohnfondskonzept den Tarifpartnern aktuelle Vorteile. Den Gewerkschaften kann es die Sorge nehmen, gebunden durch den laufenden Tarifvertrag den Anschluß an die Steigerungsraten der Gewinne im erwarteten Aufschwung zu verlieren. Ohne das mit der Laufzeit

GATT

“The main danger of protectionism is that it exploits and fosters a misconception of a society's internal and external interests which, properly defined, cannot be in conflict.”

TRADE LIBERALIZATION, PROTECTIONISM AND INTERDEPENDENCE

Richard Blackhurst, Nicolas Marian, Jan Tumlir

The growth of international economic interdependence is viewed increasingly as perhaps a source of more problems than benefits. New trade restrictions are spreading and protectionist pressures in the industrial countries have reached levels unknown since the Great Depression. This study reports on the efforts of three GATT economists to answer some of the questions raised by these developments. Section I analyzes long-run trends in world production and trade. Section II outlines the case for further trade liberalization and evaluates anti-liberalization arguments. Section III traces current protectionist pressures to a reluctance to adjust in the industrial countries, and analyzes their likely economic and political consequences. The study is written in a non-technical style, and does not presume an extensive background in economic theory.

Published November 1977. English, pp. 79 + vii. Price \$ 6.00. Also available in French and Spanish.

Requests from university instructors for a complimentary examination copy (please indicate course title and enrollment), as well as regular orders, should be sent to General Agreement on Tariffs and Trade, Centre William Rappard, 154 rue de Lausanne, 1211 Geneva 21, Switzerland.

verbundene Risiko durch aggressive Tarifpolitik ausgleichen zu müssen, können sie ihre Forderungen auf die aktuelle Zahlungsfähigkeit der Unternehmen ausrichten; denn mit dem Lohnfondskonzept können sie mit eigener Kompetenz korrigierend in den Konjunkturverlauf eingreifen, wenn dessen Intensität das in dem Tarifvertrag eingegangene Maß übersteigt.

Mit dem konjunkturpolitischen Instrument in der Hand sehen die Gewerkschaften ihre verteilungsorientierte Aktivität vom konjunkturellen Risiko entlastet. Ihnen wird damit der Weg zur gegenwarts- und damit zu einer beschäftigungsorientierten Tarifpolitik geöffnet. Sie brauchen nicht länger, um Risiken für den Verband auszuschließen, die obere Grenze zukünftiger Zahlungsfähigkeit abzugreifen, mit der Gefahr, daß sich die Unternehmen überfordert zeigen und mit einer Einschränkung der Investitionen antworten. Die vorzeitig geernteten Früchte hätten dann für die Gewerkschaften den bitteren Nachgeschmack steigender Arbeitslosigkeit.

Allerdings ist – durch den Start in der Rezession bedingt – das Lohnfondskonzept nur einseitig, allein als restriktives Instrument einsetzbar. Allein

die kräftigere Nachfrageexpansion kann gebremst, nicht aber die hinter den Erwartungen zurückbleibende beschleunigt werden.

Die Tarifpolitik muß deshalb in der Rezession vorsichtig vorgehen, im Zweifel den Unternehmen im Interesse des angestrebten Aufschwungs einen größeren Spielraum für die Investitionen lassen. Tragbar wird für die Gewerkschaften dieses verteilungspolitische Risiko dank der Möglichkeit zur konjunkturpolitischen Korrektur aus eigener Initiative und – nicht zuletzt – wegen der erheblich verbesserten verteilungspolitischen Chance im späteren Aufschwung; denn mit dem Lohnfondskonzept bekommen sie ein Instrument in die Hand, mit dem sie eine wirksame Überwälzungssperre errichten und dann – auf der Basis von Vollbeschäftigung – die Unternehmen im Verteilungskonflikt stellen können. Insgesamt verspricht das Lohnfondskonzept den Gewerkschaften also Vorteile, die das Handikap am Start aufwiegen sollten. Indem es die Gewerkschaften von kaum tragbaren verteilungs- und damit verbandspolitischen Risiken entlastet, macht es den Weg für eine Tarifpolitik frei, die der Sicherung der Vollbeschäftigung den Vorrang geben kann.

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

Bruno Molitor

LOHNPOLITIK UND ARBEITSMARKT

Mit der vorliegenden Aufsatzsammlung wird in einer Zeit, in der das Wirtschaftswachstum und die Beschäftigung zu den wichtigsten Problemen geworden sind, ein Lösungsansatz geliefert, der nicht nur für den Wissenschaftler, sondern vor allem für die Politiker und Tarifpartner von Interesse sein dürfte. Der Verfasser vertritt die Meinung, daß vor allem in der Lohnpolitik ein Umdenken stattfinden muß, wenn das erreichte Wohlstandsniveau auch zukünftig erhalten bleiben soll. Die Lohnpolitik, die sich bisher in der Bundesrepublik einseitig der Verteilungskorrektur verpflichtet wußte, hat sich für die absehbare Zukunft schwergewichtig am Beschäftigungsziel zu orientieren.

Großoktav, 262 Seiten, 1977, Preis brosch. DM 36,-

ISBN 3 87895 163 9

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