

Franke, Siegfried Franz

Article — Digitized Version

Der Einfluss von Lohnhöhe und Lohnstruktur auf Beschäftigungsvolumen und -struktur

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Franke, Siegfried Franz (1983) : Der Einfluss von Lohnhöhe und Lohnstruktur auf Beschäftigungsvolumen und -struktur, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 63, Iss. 1, pp. 29-34

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/135757>

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.

Der Einfluß von Lohnhöhe und Lohnstruktur auf Beschäftigungsvolumen und -struktur

Siegfried Franz Franke, Hamburg

Nicht nur die Höhe des Lohnniveaus, sondern auch eine unzureichende Differenzierung der Löhne nach Sektoren, Regionen und Qualifikation werden für die düstere Arbeitsmarktlage verantwortlich gemacht. Empirische Ergebnisse über die Art der Verknüpfung von Lohnhöhe, Lohnstruktur und Beschäftigungssituation stellt Prof. Franke in seiner Analyse vor.

Wirtschaftliche Probleme haben in der Bundesrepublik Deutschland zu einem Ausmaß an Arbeitslosigkeit geführt, das noch vor wenigen Jahren als undenkbar und politisch kaum akzeptabel gegolten hätte, und damit zwangsläufig den Doppelcharakter von Löhnen und Gehältern wieder in den Vordergrund der Diskussion gestellt. Zum einen stellen sie *Kosten* dar, die sich in den Preisen der Produkte widerspiegeln müssen, zum anderen sind genügend hohe *Arbeitsentgelte* eine notwendige Voraussetzung zur Erhaltung der Massenkaufkraft.

Das Kreislaufaggregat „Löhne und Gehälter“ (künftig einfach Löhne) ist unter verschiedenen Aspekten weiter zu differenzieren. So ist zwischen dem *Niveau* der Löhne einerseits und ihrer *Struktur* andererseits zu unterscheiden. Beide Größen können unter branchenmäßigen (sektoralen), ausbildungsbedingten (qualifikatorischen) und regionalen Aspekten vertieft untersucht werden. Lohnhöhe und Lohnstruktur werden jedoch auch durch machtpolitische Faktoren bestimmt (Tarifautonomie, relative Macht der jeweiligen Tarifvertragsparteien, Einfluß politischer Parteien). Solche Faktoren können dazu führen, daß sowohl das Niveau der Löhne als auch ihre Struktur die Größen übersteigen, die sich allein marktmäßig ergeben hätten. Das bedeutet, daß sich die Löhne insgesamt im Verhältnis zum Preis für den Produktionsfaktor Kapital erhöhen.

Die Frage ist, ob Lohnerhöhungen, die die Relation der Entgelte für die Faktoren Arbeit und Kapital nachhaltig verändern, auf Dauer ohne Rückwirkungen auf die

Beschäftigtenhöhe und -struktur beibehalten werden können. Wird diese Frage verneint, so ist zu schließen, daß machtpolitische Faktoren auf lange Sicht das Lohnniveau (begriffen als Preis für den Faktor Arbeit mal eingesetzter Menge und gemessen am Volkseinkommen) kaum verändern, wohl aber können sie negative Beschäftigungskonsequenzen nach sich ziehen¹.

So argumentieren z. B. Gutowski² und Giersch³, daß die mit Beginn der 70er Jahre einsetzenden und sich verstärkt durchsetzenden gewerkschaftlichen Lohnforderungen ein wesentlicher Grund für die gegenwärtig hohe Arbeitslosenquote sind. Diese richteten sich allgemein auf kräftige Lohnzuwachsrate und zielten überdies vielfach auf überdurchschnittliche Anhebungen für untere Lohngruppen ab.

Rein ökonomisch betrachtet sind Löhne Knappheitsindizes für den unter verschiedenen Aspekten zu differenzierenden Produktionsfaktor Arbeit. Die Veränderung der relativen Höhe der Löhne signalisiert einen Überschuß oder Mangel an bestimmten Arbeitskräften und ruft Wanderungen der Arbeitnehmer von Branchen und Regionen mit sinkendem Arbeitskräftebedarf in solche mit steigendem Bedarf hervor. Die allokativ erwünschte Lenkungsfunction der Löhne bedingt freilich eine genügend hohe Mobilität der Arbeitnehmer in sektoraler, qualifikatorischer und regionaler Sicht.

¹ Vgl. Rüdiger Soltwedel: Unerwünschte Marktergebnisse durch sozialpolitische Eingriffe, in: Otmar Issing (Hrsg.): Zukunftsprobleme der Sozialen Marktwirtschaft (Schriften des Vereins für Socialpolitik, N. F., Bd. 116), Berlin 1981, S. 86.

² Vgl. Armin Gutowski: Aktuelle Entwicklungstendenzen der internationalen Arbeitsteilung und ihre Auswirkungen auf die Bundesrepublik Deutschland, Vortrag gehalten vor dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft am 3. November 1982 in Hamburg.

³ Vgl. Herbert Giersch: Wachstum, Stabilität, Beschäftigung – Wer trägt die Verantwortung? Vortrag in München, November 1982. Vgl. dazu Deutsche Bundesbank, Auszüge aus Presseartikeln, Nr. 96, 1982.

Prof. Dr. Siegfried Franz Franke, 40, lehrt Volkswirtschaftslehre und Finanzwissenschaft am Fachbereich Finanzen der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung Hamburg.

In dem Maße, in dem administrative Hemmnisse und Verhaltensänderungen die Mobilität absenken und Nivellierungserfolge der Lohnpolitik zu unzutreffenden Vorstellungen über die tatsächlichen Knappheitsverhältnisse auf dem jeweiligen Teilarbeitsmarkt führen, werden die Unternehmen gezwungen, verstärkt durch den internationalen Konkurrenzdruck, Arbeit durch Kapital zu substituieren (Rationalisierungsinvestitionen). Daraus folgt, daß die Arbeitsproduktivität (bezogen auf die verbleibenden Arbeitskräfte) steigt; wird dies zum Anlaß genommen, weitere Lohnerhöhungen zu fordern, so muß sich der beschriebene Substitutionsprozeß verstärken⁴.

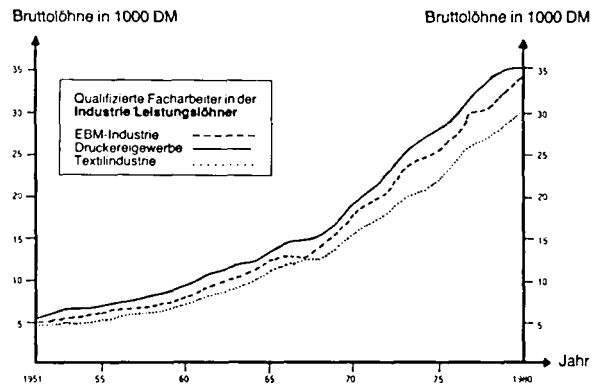
Von diesem Prozeß werden zuerst die weniger qualifizierten Arbeitskräfte sowie bei fortwährendem Lohn- und sektoral und regional sinkender Mobilität zunehmend qualifiziertere Kräfte betroffen.

Empirische Untersuchungen sind nötig, um ein differenzierteres Bild von der Art der Verknüpfung zwischen Lohnhöhe, Lohnstruktur und Beschäftigungssituation zu liefern. Im folgenden werden einige Ergebnisse vorgestellt und interpretiert, die auf der Basis von Löhnen für Hilfsarbeiter im Zeitlohn und qualifizierte Facharbeiter im Leistungslohn ausgewählter Wirtschaftszweige der Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz beruhen⁵.

Die Ergebnisse stellen erstens auf die Lohnhöhe im Zeitablauf ab und berücksichtigen zweitens die Entwicklung der Lohnstruktur in sektoraler, qualifikatorischer und regionaler Sicht. Daraus lassen sich drittens Bestimmungsgründe für Lohnhöhe und -entwicklung ableiten und gewichten.

Abschließend wird angedeutet, daß ergänzende Analysen mit Hilfe des theoretischen Instrumentariums der Neuen Politischen Ökonomie und des Ansatzes der „property rights“ zu einem vertieften Verständnis der

Abbildung 1
Entwicklung der Bruttolöhne
in Nordrhein-Westfalen 1951 bis 1980



Vorgänge am Arbeitsmarkt führen und auf bestimmte Änderungsnotwendigkeiten hinweisen können.

Die langjährige Lohnentwicklung

In Abbildung 1 ist die langjährige (nominelle) Lohnentwicklung von 1951 bis 1980 für qualifizierte Facharbeiter dargestellt. Sie bezieht sich auf diejenigen Wirtschaftszweige Nordrhein-Westfalens, die im gesamten Betrachtungszeitraum überdurchschnittliche (Druckereigewerbe), unterdurchschnittliche (Textilindustrie) und durchschnittliche (Eisen-, Stahl-, Blech- und Metallwarenindustrie) Löhne auswiesen. Die Darstellung läßt in der Tat erkennen, daß schon kurz vor 1970 ein deutlicher Knick in Richtung zunehmender Lohnsteigerungs-raten zu verzeichnen ist. Dies ist exemplarisch für die Entwicklung der Löhne der qualifizierten Facharbeiter aller ausgewählten Wirtschaftszweige Nordrhein-Westfalens; sie gilt im großen und ganzen auch für weniger qualifizierte Arbeiter sowie für die Entwicklung der Angestelltengehälter. Außerdem läßt sich eine ähnliche Entwicklung in Rheinland-Pfalz beobachten⁶.

Zur Erklärung dieser Entwicklung ist einerseits auf den Nachholbedarf bei den Löhnen nach Überwindung der ersten Nachkriegsrezession von 1966/67 und andererseits auf die 1969 erfolgte Regierungsbildung unter sozialdemokratischer Führung hinzuweisen. Der dadurch bedingte politische Klimawechsel begünstigte Umverteilungsbegehren und führte zu kräftigen Lohnforderungen. Damit liegt eine gewisse empirische Evidenz für die aus der Sicht der politischen Ökonomie hergeleitete These von Gärtner vor, wonach die Lohnzuwachs-raten ceteris paribus um so höher sein werden, je

⁶ Vgl. dazu Siegfried Franz Frank: Sektorale, qualifikatorische und regionale Bestimmungsgründe der Lohnstruktur, a. a. O., 3. Teil/Kap. I. In dieser Analyse ist die Lohnentwicklung aus methodischen Gründen auf logarithmischer Basis dargestellt worden. Doch auch in dieser Darstellung ist der Strukturbruch bei der Lohnentwicklung ab etwa 1970 deutlich erkennbar.

⁴ Dieser Zusammenhang wird u. a. auch vom Kieler Institut für Weltwirtschaft hervorgehoben.

⁵ An Wirtschaftszweigen wurden dazu ausgewählt: 1. Steinkohlenbergbau (nur Nordrhein-Westfalen); 2. Energiewirtschaft/Wasserversorgung; 3. Elektrotechnische Industrie; 4. Eisen-, Stahl-, Blech- und Metallwarengewerbe; 5. Mineralölverarbeitung (nur Nordrhein-Westfalen); 6. Chemische Industrie; 7. Holzverarbeitende Industrie; 8. Druckereigewerbe; 9. Textilindustrie. Für die Analyse der Angestelltengehälter kamen zusätzlich in Betracht: 10. Einzelhandel; 11. Kredit- und sonstige Finanzierungsinstitute. Außerdem wurden die Löhne für Arbeiter in ausgewählten Handwerkszweigen untersucht. Zu weiteren methodischen Einzelheiten vgl. Siegfried Franz Frank: Sektorale, qualifikatorische und regionale Bestimmungsgründe der Lohnstruktur. Eine empirische Analyse für Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz von 1951 bis 1980, insbes. 1. Teil (erscheint in Kürze). Vgl. auch dazu derselbe: Verteilungswirkungen der Einkommensteuer in langfristiger Sicht, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 59. Jg. (1979), Heft 9, S. 436 f.; derselbe: Eine einzelwirtschaftliche Analyse der gesetzlichen Rentenversicherung, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 61. Jg. (1981), Heft 5, S. 243; derselbe: Theorie und Praxis der indirekten Progression, Baden-Baden 1983, S. 95 ff.

weiter links eine Regierung ideologisch einzuordnen ist⁷.

Die intersektorale Lohnstruktur

Als geeignetes Maß zur Darstellung der intersektoralen Lohnstruktur im Zeitablauf wird der Variationskoeffizient (v) benutzt⁸. Je niedriger v ist, desto weniger, je größer v ist, desto stärker streuen die Löhne in den einzelnen Wirtschaftszweigen um den Mittelwert. Fällt v im Zeitablauf, so haben intersektorale Lohnnivellierungen, steigt v , so haben Lohn Differenzierungen stattgefunden. Aufeinanderfolgende Phasen der Nivellierung und der Differenzierung ergeben typische U-förmige Verläufe⁹.

Die Abbildungen 2 und 3 geben für Facharbeiter (F) und Hilfsarbeiter (H) der ausgewählten Wirtschaftszweige die Lohnstrukturentwicklung im Zeitablauf wieder. Bereits ein erster Blick läßt typische U-Verläufe erkennen. Die Einzelanalyse zeigt, daß sie bei den Hilfsarbeitern ausgeprägter sind als bei den Facharbeitern und daß sie, bezogen auf die Facharbeiter allein, in Nordrhein-Westfalen weniger deutlich sind als in Rheinland-Pfalz.

In allen Fällen ist ein von 1951 bis Anfang/Mitte der 60er Jahre dauernder Nivellierungstrend zu beobachten. In ihm spiegelt sich der anhaltende Bedarf an Arbeitskräften wider. Tempo und Ausmaß der Nivellierung der Hilfsarbeiterlöhne sind in Rheinland-Pfalz stärker als in Nordrhein-Westfalen; auch fällt ihre zunehmende Differenzierung bis etwa 1968 in Rheinland-Pfalz deutlicher aus als in Nordrhein-Westfalen. Daraus ist zu schließen, daß bereits diese – gemessen an den heutigen wirtschaftlichen Problemen – kleine Krise in einigen Branchen von Rheinland-Pfalz zu verstärkten Rationalisierungsbemühungen geführt haben könnte, die den Bedarf an Hilfstätigkeiten senkten.

Für die eingangs skizzierten Zusammenhänge ist der Verlauf zwischen 1970 und 1980 von besonderem Interesse. Zwar wechseln sich hier Nivellierungen und Diffe-

⁷ Vgl. Manfred Gärtner: Politisch-ökonomische Determinanten der Lohnentwicklung in Deutschland, Königstein/Ts. 1980, S. 71.

⁸ Allgemein stellt der Variationskoeffizient den Quotienten aus der Streuung (s) und dem Mittelwert (\bar{x}) dar. Die Berechnung der intersektoralen Lohnstruktur erfolgte getrennt nach Karriereverläufen und den beiden Bundesländern, d. h. daß aus den Löhnen der qualifizierten Facharbeiter der ausgewählten Wirtschaftszweige in Nordrhein-Westfalen Mittelwert und Streuung berechnet wurden, deren Relation Jahr für Jahr zum entsprechenden Variationskoeffizienten führte. Entsprechend wurden die Werte für Hilfsarbeiter, Arbeiter im Handwerk und Angestellte berechnet. Wir beschränken uns hier jedoch auf die Darstellung der entsprechenden Entwicklung für die Arbeiter in der Industrie. Vgl. zum folgenden Siegfried Franz F r a n k e: Sektorale, qualifikatorische und regionale Bestimmungsgründe der Lohnstruktur, a. a. O., 3. Teil/Kap. VI/5.

⁹ Vgl. Harald G e r f i n: Die interindustrielle Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 192 (1977/78), S. 127-147.

Abbildung 2

Entwicklung der intersektoralen Lohnstruktur 1951 bis 1980 – Nordrhein-Westfalen

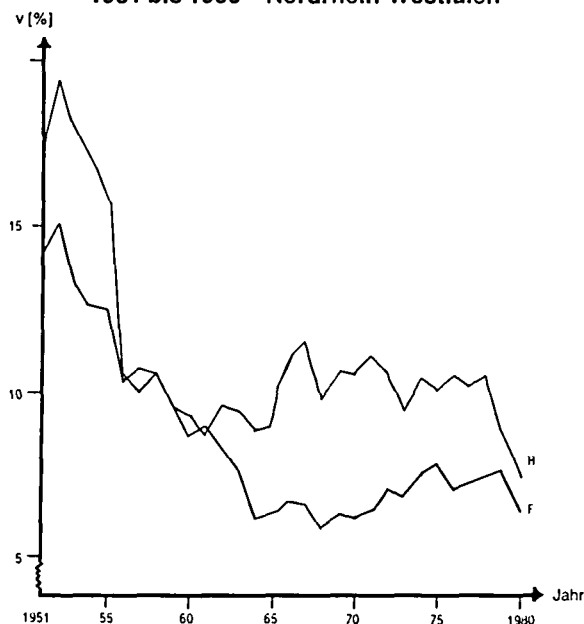
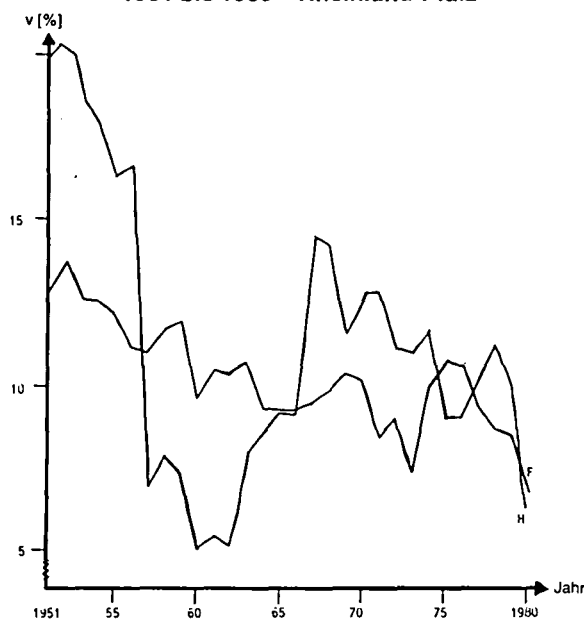


Abbildung 3

Entwicklung der intersektoralen Lohnstruktur 1951 bis 1980 – Rheinland-Pfalz



renzierungen ab, insgesamt ist dieser Zeitraum jedoch bei den Hilfsarbeiterlöhnen durch eine deutliche Nivellierungstendenz gekennzeichnet.

Aus den Umstellungsnotwendigkeiten der Wirtschaft infolge der beiden Ölkrisen (1973 und 1978), der technologischen Neuerungen (fortschreitende Computerisierung) und des internationalen Konkurrenzdrucks ist

Abbildung 4
Entwicklung der interqualifikatorischen Lohnstruktur 1951 bis 1980 – Nordrhein-Westfalen
 Hilfsarbeiter (Zeitlöhner)/qualifizierte Facharbeiter (Leistungslöhner)

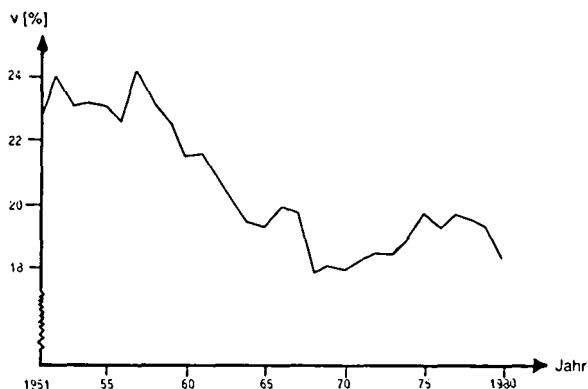
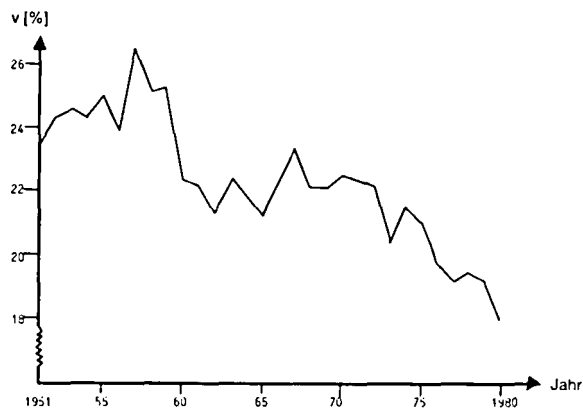


Abbildung 5
Entwicklung der interqualifikatorischen Lohnstruktur 1951 bis 1980 – Rheinland-Pfalz
 Hilfsarbeiter (Zeitlöhner)/qualifizierte Facharbeiter (Leistungslöhner)



ganz allgemein auf einen Lohndifferenzierungsbedarf und zudem auf einen Bedarf an qualifizierteren Arbeitskräften zu schließen. Wenn diesem Differenzierungs- und Qualifizierungsbedarf nicht entsprochen werden kann (in Rheinland-Pfalz ist für die Hilfsarbeiterlöhne um 1975 im Vergleich zur Zeit um 1966 ein nur vergleichsweise schwacher U-Verlauf, in Nordrhein-Westfalen keiner mehr festzustellen), so bleibt den Unternehmen als Aktionsparameter nur noch die Menge übrig. Das bedeutet jedoch eine Freisetzung von Arbeitskräften niedrigerer Qualifikation und die Substitution von Arbeit durch Kapital. Ein Indiz dafür sind die nach Überwindung der zweiten Nachkriegsrezession kaum oder nur unwesentlich gefallene Arbeitslosenquote sowie

¹⁰ Vgl. Bundestags-Drucksache 9/2118 vom 23. 11. 1982. Jahresgutachten 1982/83 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Tabelle 8 (Die Entwicklung am Arbeitsmarkt), S. 50, und Tabelle 11 (Zur Struktur der Arbeitslosigkeit), S. 58.

der hohe Anteil der Erwerbspersonen ohne qualifizierte Berufsausbildung an der Gesamtzahl der Arbeitslosen¹⁰.

Hinsichtlich der Facharbeiterlöhne zeigt sich in Nordrhein-Westfalen ein von 1970 bis etwa 1975 reichender Differenzierungstrend, der dann wieder durch eine klare Tendenz zur intersektoralen Nivellierung abgelöst wird. Darin mag eine der Ursachen für die Zunahme des Anteils der Facharbeiter an der Arbeitslosenquote der jüngsten Zeit zu suchen sein. Für Rheinland-Pfalz gilt das gleiche, wobei die Ausschläge des Variationskoeffizienten stärker sind als in Nordrhein-Westfalen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, daß der in Krisen- und Krisenfolgezeiten notwendige Strukturwandel der Wirtschaft durch eine nicht hinreichende intersektorale Lohndifferenzierung vermutlich beeinträchtigt wurde. Das Verhalten der Gewerkschaften in diesem Prozeß wird noch betrachtet, wenn auch die interqualifikatorische und die interregionale Entwicklung der Lohnstruktur skizziert worden sind.

Die interqualifikatorische Lohnstruktur

Die Darstellung der Veränderung der interqualifikatorischen Lohnstruktur im Zeitablauf erfolgt methodisch ebenfalls mit Hilfe des Variationskoeffizienten. Hinsichtlich der Qualifikation der Arbeitnehmer wird damit ausgedrückt, inwieweit die Löhne der Facharbeiter und der Hilfsarbeiter insgesamt um den jeweiligen gemeinsamen Mittelwert streuen. Ein sinkendes v bedeutet eine Annäherung von Facharbeiter- und Hilfsarbeiterlöhnen (interqualifikatorische Nivellierung), ein steigendes v zeigt Lohndifferenzierungen zwischen ihnen an. Die Abbildungen 4 und 5 geben die entsprechende Entwicklung an.

Langfristig gesehen ist die interqualifikatorische Lohnstruktur deutlich durch einen Nivellierungstrend gekennzeichnet. Im Hinblick auf den Zeitraum von 1970 an ist in Rheinland-Pfalz eine fast durchgängige Nivellierung festzustellen, in Nordrhein-Westfalen setzen sich erst ab 1975, nach einer vorangegangenen Phase der Lohndifferenzierungen, wieder Nivellierungstendenzen durch.

Während die starken Nivellierungen in den 50er und 60er Jahren als Ausdruck der großen Arbeitskräftenachfrage interpretiert und damit als (arbeits-)marktgerecht bezeichnet werden können, ist eine solche Tendenz in den 70er Jahren wegen der oben schon ange deuteten Umstrukturierungsnotwendigkeiten eher als marktwidrig zu bezeichnen. Zu einem beträchtlichen Ausmaß müssen sie mit der relativen Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften erklärt werden.

Im letzten Abschnitt war eine unzureichende intersektorale Lohndifferenzierung in wirtschaftlich kritischen Jahren herausgearbeitet worden. Nun ist zudem eine mangelnde interqualifikatorische Lohndifferenzierung zu konstatieren. Dies bedeutet nicht nur, daß sich das Gefüge der relativen Preise für die Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital zugunsten des letzteren verschiebt, sondern auch, daß die Mobilität der Arbeitnehmer weder in sektoraler noch in qualifikatorischer Sicht genügend hoch ist. Daraus ist abzuleiten, daß bei einem (Lohn-)Kostenvergleich zuerst diejenigen Arbeitskräfte freigesetzt werden, deren Grenzwertprodukt am geringsten ist, in erster Linie also Arbeitnehmer ohne besondere Qualifikation und Problemgruppen. Die Durchsetzung von Sockel- oder Mindestbeträgen für untere Lohngruppen, wie sie vermutlich auch in der bevorstehenden Lohnrunde zu erwarten ist (der Tarifverband Baden-Württemberg Nord der IG Metall hat eine entsprechende Forderung bereits vorgelegt), führt zu weiteren Störungen auf den betreffenden Teilarbeitsmärkten.

Die interregionale Lohnstruktur

Die Analyse der interregionalen Lohnstruktur (hier auf die Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz bezogen) zeigt im Zeitablauf ebenfalls deutliche Nivellierungstendenzen¹¹. In Verbindung mit einer Rangkorrelationsanalyse, die die Lohnhöhe zwischen den jeweils ausgewählten Wirtschaftszweigen der beiden Länder zu bestimmten Zeitpunkten miteinander in Beziehung setzt, ist zumindest ansatzweise für einige Zeiträume auf eine gewisse (sektorenbezogene) interregionale Mobilität zu schließen¹².

In lockerer Anlehnung an Kantzenbachs Begriff von der potentiellen und der effektiven Wettbewerbsintensität¹³ kann von der *potentiellen* und der *effektiven Mobilität der Arbeitnehmer* gesprochen werden. Dabei kann unterstellt werden, daß im allgemeinen Wanderungsbewegungen bei den Hilfsarbeitern größer (effektive Mobilität) als bei den Facharbeitern sein werden, denn um

den Verlust wichtiger Fachkräfte zu vermeiden, werden sich die Löhne der letzteren der betreffenden Region an etwaige höhere Löhne umliegender Regionen angleichen (potentielle Mobilität).

Soweit nicht abgeschottete Teilarbeitsmärkte vorliegen (Arbeitsmarktsegmentierung)¹⁴, läßt sich diese Einteilung auch auf die sektorale und die qualifikatorische Veränderungsbereitschaft der Arbeitnehmer übertragen.

Bestimmungsgründe von Lohnhöhe und -struktur

□ Die Bruttolöhne werden zum großen Teil durch die Berufsqualifikation bestimmt. Das ergibt sich daraus, daß die Arbeitsentgelte der geringer qualifizierten Arbeitnehmer (auch in intersektoraler und interregionaler Sicht) nie an die Entgelte der höher qualifizierten heranreichen.

□ Da die Rangfolge der untersuchten Wirtschaftszweige hinsichtlich der jeweiligen Lohnhöhe weder in sektoraler noch in regionaler Sicht stabil blieb, ist weiter zu schließen, daß ergänzend zur Qualifikation der Arbeitnehmer sektorale und regionale Momente die Lohnhöhe im einzelnen bestimmen.

□ Die Tatsache jedoch, daß die Veränderungen in der sektoralen Rangfolge weder im Hinblick auf die beiden untersuchten Bundesländer noch auf die Qualifikationen¹⁵ im Gleichschritt erfolgten, deutet darauf hin, daß unterschiedliche Strukturerfordernisse bei den einzelnen Wirtschaftszweigen vorliegen.

□ Die Nivellierungen der 50er und 60er Jahre fallen zusammen mit hohen Wachstumsraten und sind als Ausdruck permanenter Arbeitskräftenachfrage zu werten und insofern als marktadäquate Entwicklungen zu interpretieren. Überspitzt könnte man sagen, daß die Gewerkschaften in diesem Zeitraum den Ereignissen hinterherliefen und nur tarifvertragsmäßig festhielten, was der Markt ohnehin hergab. Etwas moderater formuliert wird man sagen müssen, daß sie die entsprechenden Entwicklungen am Arbeitsmarkt sicher forciert und damit hilfreich beeinflußt haben.

□ Die gewerkschaftlichen Verhaltensweisen ändern sich mit Beginn der 70er Jahre. Einmal erreichte Positionen sollen festgehalten und zunehmend ausgebaut werden, ohne daß auf besondere sektorale, regionale, aber auch externe Gegebenheiten Rücksicht genommen wird. Bei den jährlichen Tarifverhandlungen ist eine zunehmende Tendenz zu verzeichnen, die Verhandlungsergebnisse eines wichtigen Sektors eines Tarifgebietes bundesweit zu übernehmen, an dem sich häufig auch die andere Wirtschaftszweige vertretenden Gewerkschaften orientieren. Hinzu kommt das sozialpoli-

¹¹ Auf die Wiedergabe der zugehörigen Graphiken wird aus Platzgründen verzichtet. Vgl. dazu Siegfried Franz *F r a n k e*: Sektorale, qualifikatorische und regionale Bestimmungsgründe der Lohnstruktur, a. a. O., 3. Teil/Kap. VI/7.

¹² Vgl. im einzelnen ebenda, 3. Teil/Kap. V.

¹³ Vgl. Erhard *K a n t z e n b a c h*: Die Funktionsfähigkeit des Wettbewerbs, 2., durchgesehene Aufl., Göttingen 1967, S. 92.

¹⁴ Vgl. dazu Karl-Heinz *S c h m i d t*: Der Zusammenhang zwischen Beschäftigungsschwankungen, Betriebsgröße und Arbeitsmarktsegmentation (Arbeitspapier des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der Universität – Gesamthochschule Paderborn), Paderborn 1981.

¹⁵ Es sei daran erinnert, daß die Untersuchung neben Arbeitern in der Industrie, auf die hier Bezug genommen wird, auch Arbeiter im Handwerk sowie Angestellte unterschiedlicher Qualifikation umfaßt.

tisch motivierte Begehren, untere Lohngruppen relativ stärker als höhere Lohngruppen anzuheben.

□ Damit ist der Versuch gemacht, die Lohnstruktur (in sektoraler, regionaler und qualifikatorischer Sicht) entgegen den Umstrukturierungsnotwendigkeiten der Wirtschaft nicht nur festzuschreiben, sondern noch zu verändern. Dies senkt die Mobilität der Arbeitnehmer, erzeugt Illusionen über die wirklichen Knappheitsverhältnisse am Arbeitsmarkt und wirkt auch auf die von den Schulabgängern vorzugsweise gewählten Ausbildungsrichtungen ein. Spätestens dann, wenn das gestiegene Lohnniveau nicht mehr auf die Preise überwältigt werden kann, werden Substitutionsprozesse zwischen Arbeit und Kapital einsetzen. Dies wirkt auf die Beschäftigungssituation, d. h. es wird zu Arbeitslosigkeit kommen, von der zunächst die geringer qualifizierten Arbeitskräfte sowie nach und nach auch qualifiziertere Kräfte aus den Sektoren und Regionen betroffen werden, in denen die Strukturänderungsnotwendigkeiten immer drängender werden. Möglicherweise bewirken die gesamten Lohnnebenkosten eine teilweise zusätzliche interqualifikatorische Nivellierung. Dies könnte die Beschäftigungschancen der geringer qualifizierten Arbeitskräfte weiter absenken.

Politisch-ökonomische Bewertung

Die beschriebenen Zusammenhänge zeigen, daß die Ursache der Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt in einer nachhaltigen Störung des Preis-(Entlohnungs-)systems zu sehen ist. Diese Störung ist das Ergebnis einer schon lange andauernden Wirkung von Faktoren wie der massiven Förderung der „höheren Bildung“ zu Lasten handwerklich-praktischer Ausbildung¹⁶, gewerkschaftlicher Nivellierungspolitik, die durch das bestehende Steuer- und Transfersystem noch verstärkt wird, und einer Reihe institutioneller Regelungen, als deren stärkstes Element die Tarifautonomie zu nennen ist. Diese Faktoren haben Ansprüche aufbauen helfen, die durch die faktischen Eigentums- und Verfügungsrechte als Spiegelbild der Allokation der Ressourcen materiell nicht allgemein einlösbar sind.

Insbesondere die jetzige Art der Ausübung der Tarifautonomie scheint sich als Hemmnis zum Abbau der Arbeitslosigkeit zu erweisen. Aus Analysen der Neuen Politischen Ökonomie zum Verbandsverhalten ist die These herzuleiten, daß Gewerkschaften, aber auch Arbeitgeberverbände eine Politik zugunsten der *Mehrheit* der Arbeitnehmer betreiben werden. Daraus folgt, daß die Belange der Arbeitslosen systematisch vernachlässigt

¹⁶ Darin ist im übrigen einer der Gründe für die zunehmende Arbeitslosigkeit unter den Jungakademikern einerseits bei gleichzeitigem Facharbeitermangel andererseits zu sehen.

werden. Festgelegte Ecklöhne, die nicht unterschritten werden dürfen, engen die Vertragsfreiheit von Arbeitlosen (Arbeitnehmern) und Unternehmern ein, die bereit wären, unterhalb der ausgehandelten Löhne zu korrespondieren. Statt dessen wird der Ruf nach verstärkten administrativen Eingriffen laut.

Die Frage ist, warum es nicht gelingt, das Institut der Tarifautonomie flexibler zu handhaben. Die Antwort ist darin zu suchen, daß sie sowohl mit Interessen von Bevölkerungsschichten als auch mit Funktionsinteressen verknüpft ist¹⁷. Eine weitere Begründung liegt darin, daß die Interessen von Beschäftigten und Arbeitslosen zum Teil unterschiedlich organisierbar sind, zum Teil kann der Unmut der Arbeitslosen, aber auch eines Teils der (noch) Beschäftigten auf die Regierung umgelenkt werden, obgleich gerade sie wenig Einfluß auf das Tarifgeschehen hat¹⁸.

Diese Ausführungen sollten keinesfalls dahingehend mißverstanden werden, daß sich Gewerkschaftsfunktionäre billige Vorteile bei Mehrheiten auf Kosten von Minderheiten verschaffen wollten. Es sollte vielmehr angedeutet werden, daß sie sich unter den herrschenden Bedingungen gar nicht anders verhalten können. So erlaubt die zwischen- und innergewerkschaftliche Konkurrenzsituation kaum noch wesentlich differenzierende Tarifabschlüsse. Hinzu kommt, daß gerade in wirtschaftlichen Krisensituationen das Argument der Reallohnsicherung insbesondere für die Geringverdienenden eine überragende Bedeutung gewinnt. Und schließlich sind unterschiedliche Tarifabschlüsse nur schwer zu begründen, wenn – wie es derzeit der Fall ist – von allgemeiner Nachfrageschwäche betroffene Wirtschaftszweige (für die eine Stärkung der Kaufkraft gelegen käme) neben solchen Zweigen stehen, die tiefgreifenden Strukturwandlungen gegenüberstehen.

Fatal und betrüblich daran ist, daß das Ergebnis solchen (durchaus aufrichtig gemeinten) sozialen Handelns eine Umverteilung von Arbeit und Einkommen zu Lasten sozial schwächerer und nicht oder schwer organisierbarer Gruppen bewirkt. Um so notwendiger ist eine Änderung der Randbedingungen, die auch veränderte Verhaltensweisen, wie z. B. eine flexiblere Handhabung des Instituts der Tarifautonomie, ermöglicht.

¹⁷ Vgl. Gérard G ä f g e n : Institutioneller Wandel und ökonomische Erklärung. Referat für das Symposium „Neue Politische Ökonomie“ in Münster am 28./29. September 1981 (erscheint in Kürze).

¹⁸ Wie eifersüchtig die Gewerkschaften über das herkömmliche Ritual der Tarifverhandlungen (ohne Einmischung oder Rat von außen) wachen, hat nicht nur Kluncker 1974 nachdrücklich demonstriert. Wir beobachten dieselben Vorgänge jetzt im Zusammenhang mit dem Vorschlag einer Lohnerhöhungspause von Bundesarbeitsminister Norbert Blum. Vgl. dazu G e r d M u h r : Unsozial und beschäftigungspolitisch verfehlt!, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 62. Jg. (1982), Heft 11, S. 535-537.