

Breithaupt, Karl; Soltwedel, Rüdiger

Article — Digitized Version

Nivellierungs- und Differenzierungstendenzen der inter- und intrasektoralen Lohnstruktur

Die Weltwirtschaft

Provided in Cooperation with:

Kiel Institute for the World Economy – Leibniz Center for Research on Global Economic Challenges

Suggested Citation: Breithaupt, Karl; Soltwedel, Rüdiger (1980) : Nivellierungs- und Differenzierungstendenzen der inter- und intrasektoralen Lohnstruktur, Die Weltwirtschaft, ISSN 0043-2652, Springer, Heidelberg, Iss. 1, pp. 61-78

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/3156>

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.

Nivellierungs- und Differenzierungstendenzen der inter- und intra-sektoralen Lohnstruktur

Von Karl Breithaupt und Rüdiger Soltwedel

1. In der diesjährigen Lohnrunde stellte die Forderung nach überdurchschnittlichen Tarifierhöhungen für die unteren Lohn- und Gehaltsgruppen wieder einen zentralen Verhandlungspunkt dar¹. Um dieser Forderung Nachdruck zu verleihen, kam es im öffentlichen Dienst sogar zu Warnstreiks².

Die Auseinandersetzungen über das Tarifgefüge fallen deshalb meist recht hart aus, weil Gewerkschaften und Unternehmen verschiedene Aspekte einer nivellierenden Lohnpolitik in den Vordergrund ihrer Argumentation stellen:

- Die Gewerkschaften sprechen von einer sozialen Komponente zugunsten der Bezieher niedriger Einkommen. Dabei wird auf die (mit jeder linearen prozentualen Lohnsteigerung zwangsweise) wachsenden absoluten Differenzen zwischen verschiedenen Einkommen verwiesen³.
- Von den Unternehmen werden dagegen die leistungsfeindlichen Wirkungen⁴ betont. Die überdurchschnittliche Anhebung der unteren Lohn- und Gehaltsgruppen bedeute eine Nivellierung der Lohnstruktur, die den Anreiz zu Leistung vermindere und gleichzeitig das Arbeitsplatzrisiko erhöhe.

2. Die Zusammenhänge zwischen Veränderungen der Lohnstruktur und der Beschäftigtenstruktur gelten in der wissenschaftlichen Diskussion als kontrovers⁵:

¹ Besondere Einkommenssteigerungen für die unteren Lohn- und Gehaltsgruppen wurden - in Form von Einmalbeträgen, Sockelbeträgen, zusätzlichen prozentualen Anhebungen - u.a. für folgende Bereiche vereinbart: Metallindustrie, öffentlicher Dienst, Druckindustrie, Handel, Banken und Versicherungen.

² Arbeitsniederlegungen bei den öffentlichen Verkehrsbetrieben in verschiedenen Städten am 27. März 1980 und diesbezügliche Äußerungen des ÖTV-Vorsitzenden Kluncker zum Abschluß der Lohnrunde im öffentlichen Dienst (vgl. Handelsblatt, Düsseldorf, vom 28.3.1980, und Stuttgarter Zeitung, Stuttgart, vom 29.3.1980).

³ Vgl. Äußerungen von Heinz Kluncker, wiedergegeben in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, Frankfurt a.M., vom 25.3.1980, und in der Wirtschaftswoche - Der Volkswirt -, Hamburg, vom 21.3.1980.

⁴ Vgl. Äußerungen des Präsidenten des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, Wolfram Thiele, wiedergegeben in der Süddeutschen Zeitung, München, vom 5.3.1980.

⁵ So wird auf der einen Seite in einer verzerrten Lohnstruktur der wichtigste Grund von Beschäftigungsproblemen gesehen; eine solche Position vertritt z.B. F.A. Hayek, Inflation, the Misdirection of Labour and Unemployment. In: F.A. Hayek (Hrsg.), Full Employment at Any Price? Institute of Economic Affairs, Occasional Paper, 45, London 1975, S. 19 ff. - Der Tendenz nach, aber deutlich modifiziert, argumentiert so auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Zeit zum Investieren, Jahresgutachten 1976/77, Ziff. 278 ff. - Auf der anderen Seite wird der Lohnstruktur keine nennenswerte Bedeutung für die Arbeitslosigkeit zugemessen: „Relative wages have little to do with unemployment in the sense that the working of the labour market is such that observed changes in relative unemployment between different industries, occupations, and regions can be adequately explained without bringing in changes in their relative pay“. R. Turvey, The Role of Absolute and Relative Wages in Permanent Unemployment. In: H. Giersch (Hrsg.), Capital Shortage and Unemployment in the World Economy. Symposium 1977, Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, Tübingen, 1978, S. 173-185, hier: S. 179. - Zu dieser Beurteilung tendieren wohl auch zwei jüngere Arbeiten über die Bundesrepublik Deutschland: Vgl. E. v. Knorring, Lohn- und Beschäftigtenstruktur. Eine empirische Analyse für den industriellen Sektor der Bundesrepublik Deutschland im Zeitraum 1950-1974. Berlin 1978, S. 18 ff. - H. Gerfin, Die interindustrielle Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 192, Stuttgart, New York 1977/78, S. 127 ff. - Sonderheft: Verteilung und Lohnpolitik. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes, WSI-Mitteilungen, Düsseldorf, 2/1980.

- Die empirischen Befunde sind nicht immer eindeutig, und
- die Interpretation der Ergebnisse ist oft unterschiedlich.

3. In der Diskussion über die Entwicklung der Lohnstruktur stehen sich heute im wesentlichen zwei Positionen gegenüber⁶:

Auf der einen Seite wird vor allem von Gerfin, von Knorring und Welzmüller auf eine deutliche Differenzierung der Lohnstruktur seit Mitte der sechziger Jahre hingewiesen. Nach von Knorring deutet sich „... eine leichte Nivellierungstendenz über den Zeitraum 1955-1966 und eine Differenzierungstendenz über den Zeitraum 1966-1974 an“⁷. Auch Gerfin konstatiert „... , daß die Phase der Nivellierung Mitte der 60er Jahre von einer bis jetzt anhaltenden Phase der Differenzierung abgelöst worden ist. . . “⁸. Nach Welzmüller liefern daher „... die vorliegenden empirischen Untersuchungen keine Argumente für die ökonomische Notwendigkeit weiterer Lohndifferenzierung“⁹.

Eine entgegengesetzte Position vertritt der Sachverständigenrat: „Die starke Differenzierung der Konjunktur nach Branchen und Regionen mag es nahelegen, auch bei den Lohnabschlüssen stärker als in den letzten Jahren zu differenzieren“¹⁰. Allerdings räumt der Sachverständigenrat wieder ein „... , daß ein höherer Grad der Lohndifferenzierung zwar den strukturellen Anpassungsprozeß erleichtern und Beschäftigungsrisiken mindern könnte; er könnte ihn aber auch zu sehr hinauszögern und damit verhindern, daß eine rasche Anpassung an veränderte Nachfragebedingungen zustande kommt“¹¹.

Das Ziel der folgenden Untersuchung ist es, die inter- und intrasektoralen Lohnstrukturänderungen zu analysieren und zu prüfen, inwieweit diese Entwicklungen die Beschäftigungsprobleme verschärft haben.

Statistische und konzeptionelle Probleme

Das statistische Material

4. Die Analysen der Lohn- und Gehaltsstruktur basieren auf den tatsächlich gezahlten Löhnen und Gehältern; neben den tariflich vereinbarten Leistungen werden auch übertarifli-

⁶ Grundlegende empirische und theoretische Untersuchungen zur Entwicklung der Lohnstruktur in der Industrie sind im Laufe der sechziger Jahre von mehreren Autoren veröffentlicht worden. Diese stellen eine Nivellierung der interindustriellen Lohnstruktur fest, die schon in den fünfziger Jahren begonnen hatte. - Vgl. u.a. W.G.Hoffmann, Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und internationaler Vergleich. In: W.G. Hoffmann (Hrsg.), Schriften zur Angewandten Wirtschaftsforschung, Bd. 2, Tübingen 1961. - H. Lampert, Die Lohnstruktur der Industrie. Ein Beitrag zu einer Theorie der Lohnstruktur. Berlin 1963. - Derselbe, Die Entwicklung der interindustriellen Lohnstruktur in der Bundesrepublik von 1951 bis 1962. Zeitschrift für die Gesamte Staatswissenschaft, Bd. 124, Tübingen 1968, S. 108 ff. - Derselbe, Bestimmungsgründe und Lenkungsfunktion branchenmäßiger und regionaler Lohnunterschiede. In: H. Arndt (Hrsg.), Lohnpolitik und Einkommensverteilung. Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F., Bd. 51, Berlin 1969, S. 377-443. - H. Jaspers, Die Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland. Versuch einer Analyse. Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Essen, Schriftenreihe, N.F., Bd. 26, Essen 1966.

⁷ v. Knorring, a.a.O., S. 117.

⁸ Gerfin, a.a.O., S. 131.

⁹ R. Welzmüller, Lohnpolitische Konzeptionen und ökonomische Entwicklung - Zur Kritik der lohnpolitischen Empfehlungen des SVR. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes, WSI-Mitteilungen, Düsseldorf, 2/1980, S. 68.

¹⁰ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Wachstum und Währung, Jahresgutachten 1978/79, Ziff. 391.

¹¹ Derselbe, Jahresgutachten 1979/80, Ziff. 344.

che Zahlungen der Arbeitgeber einbezogen (Lohndrift)^{12,13}.

Die der Verdienststatistik zugrunde liegenden Erhebungsmethoden werfen jedoch in mehrfacher Hinsicht Probleme auf¹⁴. Die Beschränkung auf drei Leistungsgruppen für Arbeiter und vier Leistungsgruppen für Angestellte engt die Aussagefähigkeit der Statistik erheblich ein: Durch Tarifvereinbarungen werden im allgemeinen mindestens sechs Verdienstgruppen festgelegt, die von der Statistik zu je einer unteren, einer mittleren und einer höheren Leistungsgruppe zusammengefaßt werden¹⁵. Ein Teil der Lohnstrukturänderungen findet also innerhalb der ausgewiesenen Leistungsklassen statt und ist daher nur noch in abgeschwächter Form erkennbar. So sind etwa tarifvertragliche Umsetzungen zwischen Lohngruppen oder gar die Abschaffung bestimmter Lohngruppen innerhalb einer Leistungsgruppe (z.B. Abschaffung der Leichtlohngruppen in der chemischen Industrie bis 1975) mit den Daten der Verdienststatistik allein nicht nachvollziehbar.

Zusätzliche Verzerrungen ergeben sich u.a. daraus, daß die während der Berichtsperiode nicht vollbeschäftigten Arbeitnehmer und die leitenden Angestellten nicht erfaßt werden¹⁶.

5. Größere Schwierigkeiten bereitet auch die zweimalige Umstellung des Berichterstattekreises in den Jahren 1964 und 1972. Das Statistische Bundesamt hat für den Umstellungsmonat die Verdiensterhebung jeweils nach dem neuen und dem alten Berichtskreis durchgeführt¹⁷. Aus dem Vergleich beider Ergebnisse ergeben sich zum Teil recht erhebliche Abweichungen, und zwar sowohl im Niveau als auch in der Streuung¹⁸.

¹² Zum Problem der „Lohndrift“, des Abstandes von Effektiv- zu Tariflöhnen, vgl. etwa Gerfin, a.a.O., S. 139 ff. - Die Entwicklung der gesamten Lohnnebenkosten kann aus statistischen Gründen nicht analysiert werden.

¹³ Die Effektivverdienste in der Industrie und im Handel werden in der Verdienststatistik des Statistischen Bundesamtes vierteljährlich ausgewiesen. Statistisches Bundesamt, Fachserie M: Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Reihe 15: Arbeitnehmerverdienste in Industrie und Handel, Teile I und II, lfd. Jgg. ab 1960. Die Jahresdurchschnittswerte, die zusammen mit den Zahlen für den Berichtsmonat Oktober veröffentlicht werden, umfassen als „Bruttoverdienste“ die tariflichen oder frei vereinbarten Löhne und Gehälter einschließlich tariflicher und außertariflicher Leistungszulagen, Sozialzulagen und sonstiger Zulagen und Zuschläge.

¹⁴ Zu entsprechenden methodischen Hinweisen vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie M: Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, a.a.O., versch. Jgg. ab 1957; verschiedene Aufsätze in: Wirtschaft und Statistik.

¹⁵ Vgl. hierzu auch U. Schulz, *Verdienste der Arbeitnehmer in Industrie und Handel*. Wirtschaft und Statistik, Stuttgart, 3/1980, S. 209. - In betrieblichen Vereinbarungen wird teilweise noch sehr viel weiter differenziert (bis zu zwanzig Gruppen).

¹⁶ Eine Charakterisierung der einzelnen Leistungsgruppen der Verdienststatistik ist in jeder Veröffentlichung der entsprechenden Reihe zu finden. - Vgl. auch R. Welzmüller, *Zur Entwicklung der Löhne und Gehälter in Industrie und Handel - Eine Auswertung der Verdienststatistik*. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes, WSI-Mitteilungen, Düsseldorf, 2/1980, S. 97 ff., insbesondere S. 101.

¹⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, Fachserie M: Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Reihe 15: Arbeitnehmerverdienste in Industrie und Handel, I, Oktober 1964, S. 46 ff., S. 60; I, Januar 1973, S. 50 ff., S. 86.

¹⁸ Die nachstehenden Angaben geben die Relationen der Verdienste nach neuem und altem Berichtskreis wieder (in vH). Die Zahlen in Klammern zeigen die Variationsbreite:

	Bruttostundenverdienste aller Industriearbeiter	Bruttomonatsverdienste aller Angestellten in der Industrie
1964	99,4 (96,3 - 104,0)	99,7 (96,8 - 105,4)
1972	100,3 (94,9 - 102,5)	101,3 (98,4 - 105,1)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie M: Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Reihe 15: Arbeitnehmerverdienste in Industrie und Handel, I, a.a.O. - Dies beeinflusst die Variationskoeffizienten im Umstellungsjahr, eventuell auch in den Folgejahren.

6. Nivellierung oder Differenzierung der inter- und der intraindustriellen Verdienststruktur bedeuten Verringerung oder Vergrößerung des relativen Verdienstabstandes zwischen den Beschäftigten verschiedener Branchen und verschiedener Beschäftigtengruppen einer Branche. Die Unterscheidung von Hoch- und Niedriglohnbranchen orientiert sich zweckmäßigerweise an der Stärke der relativen Abweichungen dieser Branchen vom Industriedurchschnitt. Solche Abweichungen werden üblicherweise mit Hilfe von Streuungsmaßen erfaßt, wie z.B. mit dem Variationskoeffizienten (S_x). Dieser faßt die Lohnunterschiede der Branchen als Abweichungen vom Durchschnitt zusammen und normiert sie auf den Mittelwert¹⁹. Durch die Normierung werden Werte verschiedener Jahre und Erhebungseinheiten miteinander vergleichbar.

Für die Untersuchung intraindustrieller Verdienstunterschiede eignet sich wegen der Beschränkung auf drei und vier Leistungsgruppen am ehesten der normierte Abstand von höchster und niedrigster Verdienstgruppe²⁰. Dies pro Branche und im Industriedurchschnitt berechnete Maß zeigt die Nivellierungs- und Differenzierungstendenzen innerhalb der Beschäftigtengruppen auf.

7. Neben einer Vergrößerung oder Verringerung der relativen Verdienstunterschiede kann eine Differenzierung oder Nivellierung auch durch eine Verschiebung der Beschäftigtenstruktur zwischen den Branchen und/oder Lohngruppen eintreten.

Der Versuch, beide Effekte in einer Maßzahl zu erfassen, kann nicht vollständig gelingen, da beide Größen nicht immer in dieselbe Richtung weisen. So ist zwar in allen Bereichen der relative Abstand der unteren Lohngruppen zu den höheren kleiner geworden. Doch ist teilweise der Anteil der in der untersten Lohngruppe Beschäftigten gestiegen.

Geringe Veränderungen der intersektoralen Lohnstruktur

8. Ein wichtiges Merkmal des wachstumsbedingten Strukturwandels sind Änderungen der Kosten- und Erlösrelationen, wie sie aus Veränderungen der Angebots- und Nachfragebedingungen oder aus Veränderungen der institutionellen Rahmendaten herrühren: Unternehmen, die sich einer wachsenden Nachfrage gegenübersehen und hohe Produktivitätsfortschritte erzielen, können ihren Umsatz ausweiten und die Produktionskosten senken. Ihre Wertschöpfung wird steigen und ihre Lohnsumme relativ sinken. Unternehmen, die unter ungünstigeren Bedingungen operieren, müssen hingegen eine Schmälerung ihrer Umsatzerlöse und eine Erhöhung ihrer Kosten hinnehmen.

9. Veränderungen in der Erlös-Kosten-Relation zwingen zu einer Anpassung der Beschäftigung. Diejenigen Unternehmen, die wegen fehlender Nachfrage ihre Arbeitskräfte nicht mehr voll auslasten können oder denen sie im Vergleich zu Kapitalgütern zu teuer geworden

¹⁹
$$\bar{S}_x = \frac{S_x}{\bar{x}} \text{ mit: } S_x = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2} \quad a = \frac{1}{n_i} \sum_{i=1}^n x_i \quad \text{oder} \quad a = \frac{1}{\sum_{i=1}^n a_i} \sum_{i=1}^n a_i x_i$$

wobei a_i das Gewicht der Branche i , gemessen an den Beschäftigtenanteilen, mißt. Für a wird sinnvollerweise – sofern ausgewiesen – der jeweilige Durchschnittswert für die Industrie eingesetzt.

²⁰
$$D_n = \frac{V_o - V_u}{V_1} \text{ mit: } \begin{aligned} V_o &= \text{Verdienst der höchsten Leistungsgruppe (1 oder 2)} \\ V_u &= \text{Verdienst der untersten Leistungsgruppe (3 oder 5)} \\ V_1 &= \text{Durchschnittsverdienst der Beschäftigtengruppe} \end{aligned}$$

Tabelle 1 – Branchenvergleich der Verdienst- und Produktivitätsstruktur für ausgewählte Industriezweige in der Bundesrepublik Deutschland – Rangziffern –

Industriezweig ¹	Löhne ²			Gehälter ³			Produktivität ⁴		
	1960	1969	1978	1960	1969	1978	1960	1969	1978
Bergbau	2	11	10	1	3	2,5	12	10	4
Industrie der Steine und Erden	12	16	16	12	15	18	7	9	9
Eisen- und Stahlindustrie	1	4	11	6	13	12	17	6	14
NE-Metallerzeugung und -gießerei	7	12	14	13	16	14	13	8	26
Chemische Industrie (ohne Chemiefaserindustrie)	15	13	8	8	5	8	3	3	3
Chemiefaserindustrie	13	8	4	10	8	5			
Mineralölverarbeitung	5	2	1	3	1	1	1	1	1
Gummi und Asbest verarbeitende Industrie	14	15	17	14	17	19	5	19	15
Sägewerke und holzbearbeitende Industrie	24	25	23	17	23	27	8	13	11
Holzschliff, Zellstoff, Papier und Pappe erzeugende Industrie	16	17	13	4	12	9	6	11	6
Stahl- und Leichtmetallbau	10	7	6	9	7	10	14	23	22
Maschinenbau	11	10	12	-	-	15	16	21	21
Herstellung von Büromaschinen ⁵ ..	-	-	21	-	-	4	-	-	-
Straßenfahrzeugbau	-	3	3	-	4	2,5	4	5	10
Schiffbau	6	5	9	7	14	17	-	-	-
Luftfahrzeugbau	-	14	7	-	10	7	-	-	-
Elektrotechnische Industrie ⁵	21	22	22	-	-	13	15	20	19
Feinmechanische, optische sowie Uhrenindustrie	20	23	24,5	15	18	20,5	25	25	24
EBM-Warenindustrie, Stahlverformung	18	19	20	18	21	20,5	-	15	12
Feinkeramische Industrie	26	28	27	24	27	28	24	24	23
Glasindustrie	17	18	18	16	24	23	20	12	7
Holzverarbeitende Industrie	22	20	19	25	25	29	22	16	16
Musikinstrumente, Spielwaren usw. Papier und Pappe verarbeitende Industrie	29	29	30	26	30	31	21	18	17
Druck- und Vervielfältigungsindustrie	30	27	28	21	19	25	18	17	18
Kunststoffverarbeitende Industrie ..	4	1	5	11	6	16	9	7	8
Ledererzeugende Industrie	23	26	26	20	20	22	11	14	13
Lederverarbeitende Industrie	19	21	29	23	11	26	10	4	5
Schuhindustrie	31	32	34	29	28	34	-	26	25
Textilindustrie	25	31	32	27	29	33	-	27	28
Bekleidungsindustrie	28	30	31	22	26	30	19	22	20
Nahrungs- und Genußmittelindustrien	32	33	33	28	31	32	23	28	27
Hoch- und Tiefbau	27	24	24,5	19	22	24	2	2	2
Energiewirtschaft und Wasserversorgung	8	9	15	2	2	6	-	-	-
Rangkorrelationskoeffizienten ⁶ ...	0,95	0,95		0,92	0,95		0,75	0,85	

¹ Geordnet nach der Gliederung der Industrieberichterstattung. – ² Bruttostundenverdienste aller Arbeiter und Arbeiterinnen der Industriezweige. – ³ Bruttomonatsverdienste aller Angestellten der Industriezweige. – ⁴ Arbeits-Wertprodukt: wertmäßiges Nettoproduktionsergebnis je Beschäftigtenstunde. – ⁵ Bis 1971 wurde die Herstellung von Büromaschinen usw. anteilig beim Maschinenbau und der elektrotechnischen Industrie erfaßt. – ⁶ Auf der Basis von 38 (Löhne und Gehälter) bzw. 28 (Produktivität) Bereichen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 16: Löhne und Gehälter, Reihe 4.1: Tariflöhne, a.a.O. – R. Krengel u.a., Produktionsvolumen und -potential. Produktionsfaktoren der Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Statistische Kennziffern. Hrsg. vom Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, versch. Jgg. – Eigene Berechnungen.

sind, werden die Beschäftigtenzahl reduzieren, andere Unternehmen, deren Absatz steigt, werden sie dagegen ausweiten. Im Wachstumsprozeß kommt es also zu einer Umsetzung von Arbeitskräften vorwiegend von Unternehmen mit steigender „Lohnquote“ zu Unternehmen mit sinkender „Lohnquote“.

Sind die Löhne hinreichend flexibel und sind die Arbeitskräfte hinreichend mobil, dann sorgen im allgemeinen Veränderungen in den Lohnrelationen dafür, daß sich der Arbeitsplatzwechsel reibungslos vollzieht. In einer vollbeschäftigten Wirtschaft, die einen zusätzlichen Arbeitskräftebedarf nicht von außen decken kann, hätten die Unternehmen in den Mangelbereichen höhere Löhne zu zahlen, um die Arbeitskräfte aus anderen Bereichen wegzulocken. Die Unternehmen in den Überschußbereichen könnten dagegen das Lohnniveau relativ senken; dies regt Arbeitskräfte an, dorthin abzuwandern, wo sie benötigt werden.

10. Auf den ersten Blick könnte man meinen, daß die Lohnpolitik diesen Erfordernissen Rechnung getragen hat. Die Hierarchie von Effektivverdiensten und Wertproduktivitäten in der deutschen Industrie war sowohl in den sechziger als auch in den siebziger Jahren recht stabil; die Rangkorrelationskoeffizienten lagen bei den Effektivverdiensten deutlich über 0,9 und bei den Wertproduktivitäten bei 0,8²¹. Das heißt, daß diejenigen Bereiche, die Anfang der sechziger Jahre die höchsten Löhne zahlten, und diejenigen Bereiche, die das höchste Produktivitätsniveau hatten, im großen und ganzen die gleichen geblieben sind (Tabelle 1). Allerdings hat es in einigen Fällen auch deutliche Positionswechsel gegeben: So sind z.B. der Bergbau und die eisenschaffende Industrie, die einst einen Spitzenplatz in der Lohnhierarchie einnahmen, deutlich zurückgefallen, während dafür andere Bereiche, wie die Energiewirtschaft, die chemische Industrie und der Luftfahrzeugbau, aus dem Mittelfeld in die Spitze vorgerückt sind.

11. Aus der Stabilität beider Hierarchien kann allerdings nicht geschlossen werden, daß der Lohnmechanismus hinreichend funktioniert hat, um die notwendige Umschichtung der Arbeitskräfte zu besorgen. Das interindustrielle Lohn- und Produktivitätsgefälle kann sich nämlich verändern, ohne daß sich dabei die Rangfolge der einzelnen Industriezweige zu verändern braucht. Ein Korrekturbedarf bei den Löhnen besteht auch dann, wenn z.B. in den hochproduktiven Branchen die Produktivität stärker steigt als in den anderen, wenn sich also die Kolonne sozusagen weiter auseinanderzieht.

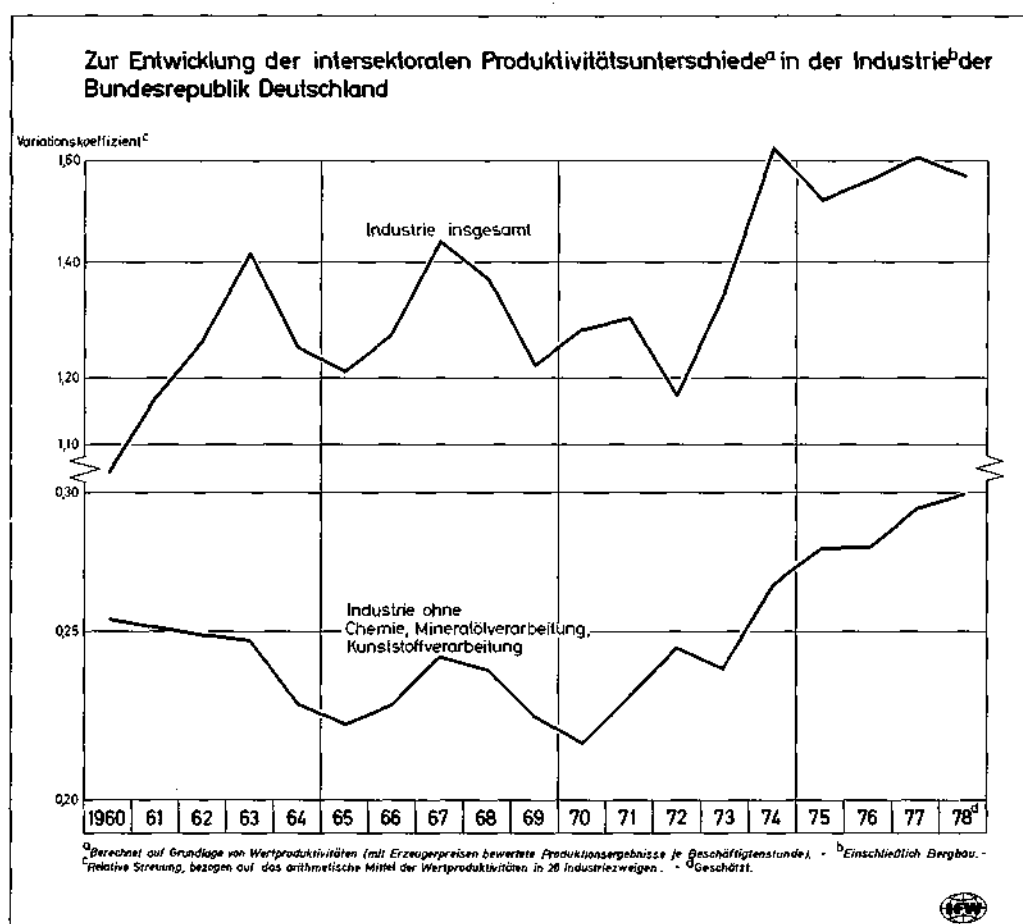
Weder in den sechziger Jahren, als Arbeitskräftemangel herrschte, noch in den siebziger Jahren, als der Arbeitskräftemangel in einen Arbeitsplatzmangel umschlug, hat der Arbeitsmarkt die notwendigen Strukturanpassungen ohne Friktionen bewältigt. Zwar kann man dies schwerlich der Lohnpolitik allein anlasten, doch bleibt zu fragen, ob ihr nicht auch ein wichtiger Teil davon zukommt.

12. Überraschend ist zunächst, daß sich die interindustriellen Produktivitätsunterschiede in den sechziger Jahren nicht nennenswert verändert zu haben scheinen. Die relative Streuung der Produktivität (gemessen am Variationskoeffizienten) hat, wenn überhaupt, nur unwesentlich zugenommen, von konjunkturellen Schwankungen abgesehen. Erst 1973/74, im Gefolge der Erhöhung der Rohstoffpreise und insbesondere des exorbitanten Anstiegs des Ölpreises, hat sich die Streuungsbreite deutlich vergrößert und seitdem auf dem höheren Niveau stabilisiert (Schaubild 1). Die Ergebnisse sollten allerdings mit Vorsicht interpretiert werden:

²¹ Für die Wertproduktivitäten weisen die Korrelationskoeffizienten nach Bravais-Pearson sogar auch Werte nahe 1 aus: Rangverschiebungen haben überwiegend zwischen in der Hierarchie benachbarten Bereichen stattgefunden. Die Struktur ist somit weitgehend stabil geblieben.

- Das verwendete Produktivitätsmaß basiert auf Nettoproduktionswerten. Diese sind allenfalls eine Näherungsgröße für die Wertschöpfung, denn sie enthalten die indirekten Steuern, die nachweislich die Höhe der Variationskoeffizienten²² beeinflussen, möglicherweise aber auch ihren Trendverlauf.
 - Zur Berechnung der Wertproduktivitäten wurden die Nettoproduktionswerte auf der Preisbasis von 1970 mit jeweiligen Erzeugerpreisen (Absatzpreisen) und nicht mit Beschaffungspreisen (Input-Preisen) neu bewertet. Dabei ergaben sich überall dort Verzerrungen, wo die Input-Preise stark gestiegen sind und eine überdurchschnittliche Anhebung der Absatzpreise notwendig wurde. Vermutlich erklärt sich ein großer Teil des Niveausprungs in den Jahren 1973/74 mit Verwerfungen in der Preisstruktur.
13. Das Ergebnis der relativen Konstanz der Produktivitätsstruktur deckt sich mit früheren Beobachtungen, etwa denen des Sachverständigenrats, der für die fünfziger und frühen

Schaubild 1



²² So gehen die Variationskoeffizienten auf rund 25 vH zurück, wenn man die Chemie, Mineralölindustrie und Kunststoffverarbeitung eliminiert.

sechziger Jahre bei Zugrundelegung unterschiedlicher Produktivitätsmaße²³ ebenfalls keine Zunahme der relativen Streuung festgestellt hatte.

Zunehmender Arbeitskräftemangel in den sechziger und zunehmender Lohnkostendruck in den siebziger Jahren haben bewirkt, daß auch die strukturschwachen Industriezweige ihre Rationalisierungsanstrengungen verstärken mußten: Dort, wo der technische Fortschritt nicht von selbst für hohe Produktivitätsraten sorgte (z.B. Mineralölindustrie), wurden diese vom Markt erzwungen (z.B. Textilindustrie); wer seine Position auch nicht durch eine Anhebung der relativen Preise verteidigen konnte, fiel dem später verstärkten Selektionsprozeß zum Opfer.

14. Die modelltheoretische Vorstellung eines stringenten Zusammenhangs zwischen der interindustriellen Lohnstruktur und der Produktivitätsstruktur sowie einer eindeutigen Verknüpfung der Veränderungen beider Größen impliziert unter anderem, daß sich die wirtschaftliche Entwicklung weitgehend störungsfrei vollzieht. Anhaltende Phasen von Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt können indes dazu führen, daß sich die Lohnstruktur zeitweilig von der Produktivitätsstruktur abkoppelt:

- In Zeiten des Arbeitskräftemangels²⁴ können die wachstumsstarken Industriezweige nur dadurch zusätzliche Arbeitskräfte bekommen, daß sie höhere Löhne zahlen als wachstumsschwache Zweige. Daraus resultiert zunächst eine Tendenz zu stärkerer Differenzierung der Lohnstruktur. Die wachstumsschwachen Zweige überschätzen in solchen Phasen oft ihre mittelfristigen Expansionschancen; das verleitet sie, „mindestens die gleichen prozentualen Lohnerhöhungen zuzugestehen wie Industrien mit höherem Lohnniveau, wenn sie nicht noch mehr Arbeitskräfte verlieren wollen, als an sich schon auf Grund des Lohngefälles abwandern oder abzuwandern drohen“²⁵. Dieses Verhalten wirkt auf eine Nivellierung der Lohnstruktur hin. Ob nun Differenzierungs- oder Nivellierungstendenzen überwiegen, läßt sich a priori kaum abschätzen²⁶.
- In Zeiten des Arbeitsplatzmangels vermindert sich die Konkurrenz um Arbeitskräfte und damit der Lohnwettbewerb. In strukturschwachen Branchen wird stärker als in den wachstumsstarken Bereichen die Notwendigkeit spürbar, den Anstieg der Arbeitskosten zu beschränken. Dies dürfte eher auf eine Differenzierung als auf eine Nivellierung der Lohnstruktur hinauslaufen.

15. Aus dem Schaubild 2 ist ersichtlich, daß die relative Streuung bei den interindustriellen Lohnunterschieden bis zur Rezession 1966/67 tendenziell kleiner und seither deutlich größer geworden ist. Sowohl bei den Arbeitern als auch bei den Angestellten zeigt sich ein U-förmiger Verlauf der Variationskoeffizienten.

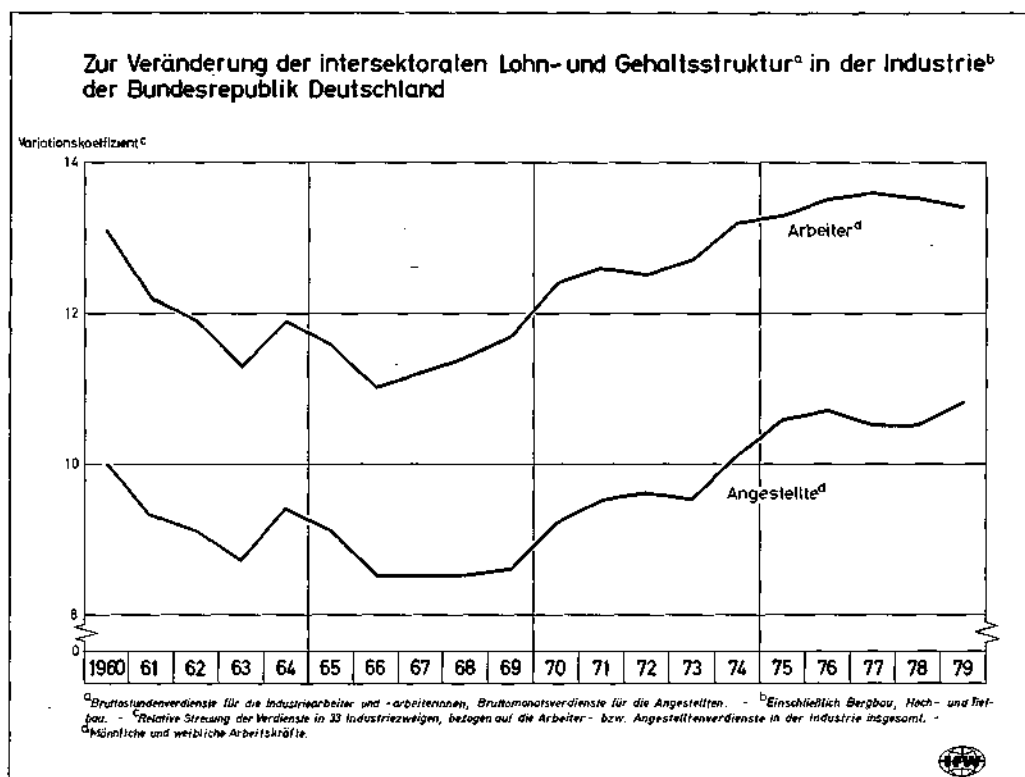
²³ Vgl. Sachverständigenrat, Stabilisierung ohne Stagnation, Jahresgutachten 1965/66, 1965, S. 125 ff. - Diese Untersuchung beruhte zwar auf Volumenproduktivitäten. Da sich die Preisstrukturen in den sechziger Jahren jedoch nicht wesentlich verändert haben, gilt die Aussage im Kern auch für die Wertproduktivitäten. In den sechziger Jahren war die Entwicklung der Wertproduktivität stark von der Entwicklung der physischen Produktivität bestimmt (Korrelationskoeffizient: 0,72) und kaum von der Preisentwicklung (Korrelationskoeffizient: 0,14). - Vgl. K. Breichaupt, E.-J. Horn, H. Klodt, K.-P. Kriegsmann, A.D. Neu, K.-D. Schmidt, Analyse der strukturellen Entwicklung der deutschen Wirtschaft. Institut für Weltwirtschaft, Kiel 1979, S. 71.

²⁴ Der Arbeitskräftemangel kann z.B. durch zu niedrige Reallöhne als Folge einer Unterbewertung der D-Mark verursacht worden sein.

²⁵ Lampert, a.a.O., S. 418.

²⁶ Lampert sieht in dem hohen Beschäftigungsgrad eine Determinante, die einen guten Teil der empirisch ermittelten interindustriellen Lohnstrukturnivellierung erklärt. Vgl. Lampert, a.a.O., S. 418.

Schaubild 2



In der lang anhaltenden Expansionsphase von 1958 bis 1966 - unterbrochen nur durch die Tempoabschwächung 1962/63 - dominierte offenbar das Bemühen der unterdurchschnittlich stark expandierenden Bereiche, die Abwanderung durch attraktive Löhne in Grenzen zu halten; wachstumskräftige Unternehmen haben die Nachfrage nach ihren Erzeugnissen nicht voll in intensiven Wettbewerb um Arbeitskräfte umgesetzt, „also lieber darauf verzichtet, ihren Expansionsspielraum voll zu nutzen“²⁷.

Es bleibt freilich zu erklären, warum sich die Nivellierungstendenz, nachdem sie in der Rezession 1966/67 zum Stillstand gekommen war, nicht in den Boomjahren 1969/70 fortgesetzt hat. Dies mag daran gelegen haben, daß die strukturschwachen Bereiche nach dem Rezessionsschock von 1966/67 und der zunächst zögernden konjunkturellen Aufwärtsbewegung ihre Wachstumschancen und damit ihren Arbeitskräftebedarf zurückhaltend einschätzten. Zudem kam es in den Jahren 1969 und 1970 zu einem außerordentlich starken Zustrom ausländischer Arbeitskräfte²⁸, und auch das inländische Arbeitskräftepotential bot noch beachtliche Expansionsmöglichkeiten durch den Abbau der stillen Reserve. Das Arbeitsangebot reagierte mithin durchaus elastisch auf die gestiegene Nachfrage. Der starke

²⁷ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 1965/66, Ziff. 244. Der Rat erklärt dies Verhalten mit „unverhältnismäßig hohen Ausgaben für zusätzliche Arbeitskräfte - etwaige Locklöhne müssen ja in der Regel auch den schon vorhandenen Arbeitskräften gezahlt werden“ (ebenda).

²⁸ Vom 2. Halbjahr 1968 bis zum 2. Halbjahr 1970 stieg die Zahl ausländischer Teilnehmer um 850 000 auf 1,93 Millionen an.

Zufluß an vergleichsweise wenig qualifizierten Arbeitskräften konnte indes den Mangel an Fachkräften nicht beheben. Dies führte dazu, daß sich die relative Streuung bei den Löhnen wieder vergrößerte. Auch vollzog sich die Umsetzung der drastisch gestiegenen Arbeitskräftenachfrage in entsprechende Lohnerhöhungen nach dem ausgeprägten Lohnlag in den Jahren 1968 und 1969 erst allmählich und folgte dabei dem Muster der Branchenkonjunkturen.

Im Verlauf der siebziger Jahre wurde deutlich, daß sich der strukturelle Anpassungsbedarf durch die Veränderung der binnen- und außenwirtschaftlichen Rahmendaten spürbar vergrößert hatte²⁹. Zusammen mit den unterschiedlichen Branchenkonjunkturen hätte dies erwarten lassen, daß sich die interindustrielle Lohnstruktur weiter differenziert. Die Entwicklung der Lohnstruktur ging auch tendenziell in diese Richtung. Doch heißt dies nicht, daß das Ausmaß hinreichend gewesen wäre. Es besteht nach wie vor ein Anpassungsbedarf, der sich in den anhaltenden Beschäftigungsproblemen dokumentiert.

Dies wird besonders deutlich, wenn die Entwicklung der intraindustriellen Lohnrelationen vor dem Hintergrund eines „gespaltenen Arbeitsmarktes“ betrachtet wird. „Gespalten“ ist der Arbeitsmarkt insofern, als sich die Beschäftigungsprobleme - vor allem in Form von Arbeitslosigkeit - auf wenige Personengruppen, insbesondere auf weibliche³⁰ und auf weniger qualifizierte Arbeitskräfte³¹, konzentrieren. Es besteht die Vermutung, daß eine derartige Segmentierung des Arbeitsmarktes nicht unabhängig von der Entwicklung der Lohnstruktur gesehen werden kann; sie deutet vielmehr darauf hin, daß eine größere Lohndifferenzierung wünschenswert wäre, um die Beschäftigungsprobleme zu entschärfen.

Überwiegend Nivellierung der intrasektoralen Lohnstruktur

16. Prinzipiell erforderte die Verknüpfung von Veränderungen der Lohnstruktur mit Veränderungen der Beschäftigtenstruktur bestimmter Personengruppen Informationen über die Veränderungen der Produktivität dieser Personengruppen. Nur dann wäre ein Test der Hypothese möglich, daß die besonders hohe Arbeitslosigkeit von weniger qualifizierten Arbeitskräften und von Frauen auch mit der Nivellierung der Beschäftigungskosten zusammenhänge³².

Direkte Meßziffern für die persönliche Leistungsfähigkeit vermag die Statistik nicht zu liefern; Hilfsgrößen (Länge der Schulzeit, berufliche Qualifizierung, Dauer der Betriebszugehörigkeit) sind häufig ebenfalls nicht verfügbar; darüber hinaus ist die Aussagefähigkeit von solchen Indikatoren umstritten. Zusammen mit den oben genannten Mängeln der Verdienststatistik erschwert es ein Urteil darüber, ob und inwieweit Veränderungen der Lohnstruktur gleichsam „gegen den Markt“ durchgesetzt wurden und inwieweit sie die Beschäftigungschancen von bestimmten Personengruppen beeinträchtigt haben.

²⁹ Vgl. Breithaupt u.a., a.a.O., S. 3 ff.

³⁰ Die Arbeitslosenquote bei Frauen lag 1979 mit 5,3 vH noch auf dem Niveau von 1975, während die Arbeitslosenquote bei Männern um ein Drittel auf 2,9 vH zurückgegangen war.

³¹ Während die Anzahl der Arbeitslosen mit höherer Qualifikation von 1976 bis 1979 um 27 vH zurückging, sank die der vergleichsweise wenig qualifizierten Arbeitslosen nur um rd. 11 vH; ihr Anteil an allen Arbeitslosen betrug im September 1979: 61 vH. Vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Amtliche Nachrichten, Nürnberg, 3/1980, S. 291.

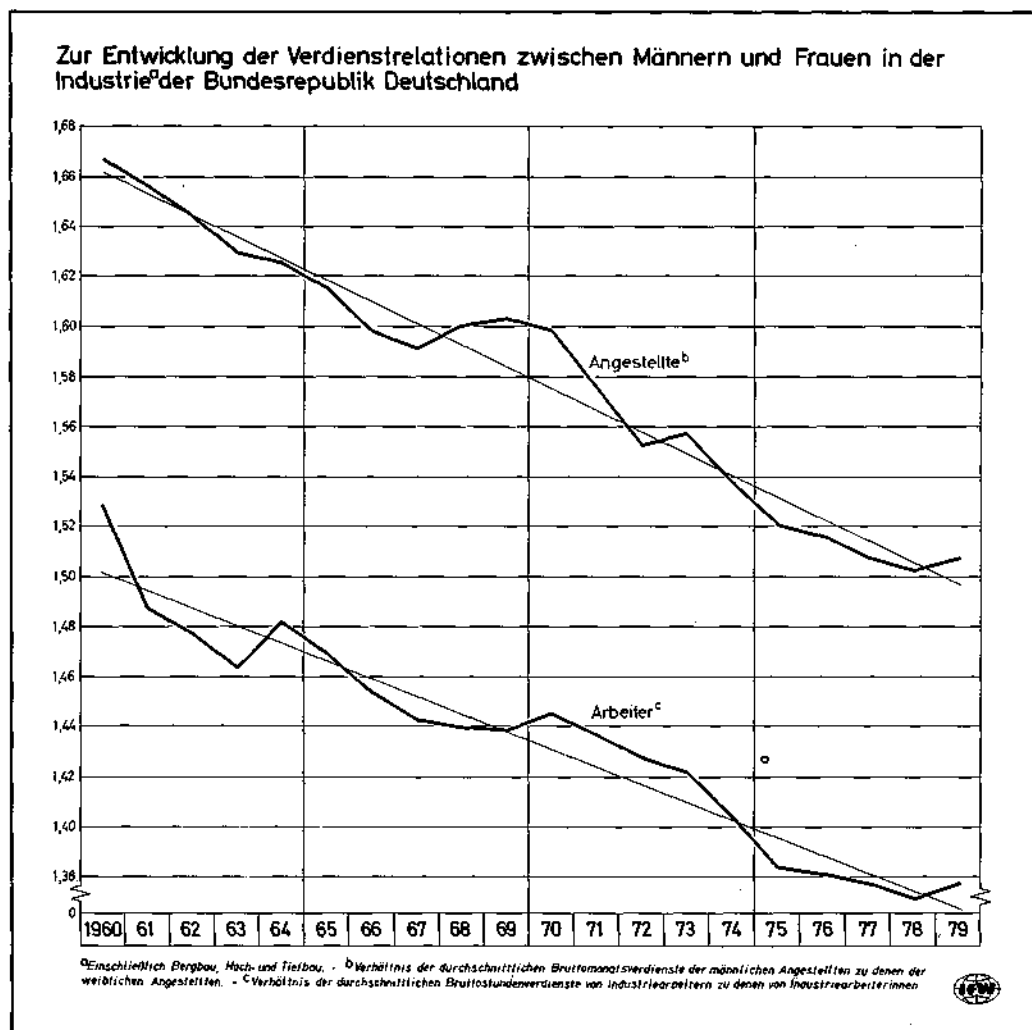
³² Vgl. dazu z.B. R. Soltwedel, D. Spinanger, Beschäftigungsprobleme in Industriestaaten. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 10, Nürnberg 1976. - R. Soltwedel, *Zu den ökonomischen Bestimmungsfaktoren der Frauenarbeitslosigkeit*. Beihefte der Konjunkturpolitik, H. 25, Berlin 1978, S. 93-119.

Verdienstnivellierung zwischen Männern und Frauen

17. Aus Schaubild 3 ist ersichtlich, daß sich in den vergangenen beiden Dekaden sowohl bei den Angestellten als auch bei den Arbeitern eine annähernd gleich starke, nachhaltige Nivellierung des Verdienstgefälles zwischen Männern und Frauen vollzogen hat. Das Tempo dieses Prozesses hat sich dabei im Verlauf der siebziger Jahre leicht beschleunigt. Ein durchgängiges zyklisches Muster ist weder bei den Arbeiter- noch bei den Angestelltenverdiensten zu erkennen.

18. Die Entwicklungsrichtung der Verdienstrelation bei Männern und Frauen wird wesentlich mitbestimmt von Veränderungen in der qualitativen Zusammensetzung des Arbeitsangebots. Die Annäherung des beruflich verwertbaren Qualifikationsniveaus der Frauen an das der Männer schafft die Voraussetzung dafür, daß Frauen um qualifizierte Arbeitsplätze konkurrieren können, die überwiegend von Männern eingenommen werden. Steigt das

Schaubild 3



Ausbildungsniveau der Frauen vergleichsweise stark, ist zu erwarten, daß Frauen auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu Männern steigende Einkommen erzielen können.

19. In der Tat hat sich im Verlauf der siebziger Jahre die Zahl der jungen Frauen, die eine berufliche Ausbildung absolvieren, deutlich stärker erhöht als die entsprechende Zahl der jungen Männer (Tabelle 2).

Tabelle 2 - Zahl der Auszubildenden in der Bundesrepublik Deutschland 1960, 1970 und 1978

Jahr	Männer	Veränderung in vH	Frauen	Veränderung in vH
1960	816 074	.	454 713	.
1970	821 374	0,6	448 746	- 1,3
1978	950 984	15,8	566 389	26,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 3: Berufliche Bildung, Stuttgart, Mainz, 1978, S. 11. - Eigene Berechnungen.

Unter den Jugendlichen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, sind also mehr beruflich qualifizierte junge Frauen als in früheren Jahren. Auch ist im Verlauf der siebziger Jahre der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Personen, die vom Bildungsangebot der Bundesanstalt für Arbeit Gebrauch machten, gestiegen³³; gleichwohl sind sie durchweg noch unterrepräsentiert.

20. Allerdings ist schwer abzuschätzen, ob die bessere berufliche Qualifikation auch für die Industrie und die ausgewählten Dienstleistungsbereiche gilt, für die Verdienststatistiken vorliegen. Betrug die Relation der Zahl der weiblichen zur Zahl der männlichen Auszubildenden in diesen Bereichen in den sechziger Jahren im Schnitt noch 77 vH, so lag sie in den siebziger Jahren bei 68 vH. Es ist zu vermuten, daß diese Wirtschaftsbereiche ausgebildete Arbeitskräfte aus anderen Wirtschaftsbereichen angezogen haben. Hier wären geschlechtsspezifische Mobilitätsanalysen erforderlich, die einen intertemporalen Vergleich zuließen; zweifelhaft ist aber, ob das erforderliche statistische Material verfügbar ist.

21. Auch die Frage, ob sich das Qualifikationsgefälle zwischen Männern und Frauen durch Lernen am Arbeitsplatz (z.B. durch zunehmende Betriebszugehörigkeit von Frauen infolge kontinuierlichen Erwerbsverhaltens oder vermehrte Fortbildungsinvestitionen der Unternehmen) der Tendenz nach verringert hat, ist nach wie vor offen. Orientiert man sich - mangels geeigneterer statistischer Informationen - an den prozentualen Besetzungsziffern in den jeweiligen Leistungsgruppen, so wird ersichtlich (Tabelle 3), daß Arbeiter in stärkerem Maße in höhere Qualifikationsgruppen aufgestiegen sind als Arbeiterinnen, während sich bei Angestellten der Anteil der Frauen in den höchsten ausgewiesenen Gehaltsgruppen vergleichsweise stärker als bei den Männern erhöht hat.

Insgesamt ist der Anteil der weiblichen Angestellten an der Gesamtzahl der Beschäftigten in der Industrie aber erheblich zurückgegangen.

22. Veränderungen der Verdienstrelationen sind nicht unabhängig zu sehen von der quantitativen Arbeitsangebotsentwicklung bei Männern und Frauen. Verringerte Einkommensunterschiede können auch daraus resultieren, daß weibliche Arbeitskräfte der Tendenz

³³ Vgl. dazu G. Schmid, Frauenarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland - Deutungsmuster und Überlegungen zu einer Strategie integrierter Arbeitsmarktpolitik. IIMV-discussion paper, Berlin, 83/1978, S. 24.

Tabelle 3 - Beschäftigtenstruktur in der Industrie der Bundesrepublik Deutschland 1960 und 1979 (vH)

		Angestellte					Arbeiter			
		Gehaltsgruppe ¹				Insgesamt	Lohngruppe			Insgesamt
		II	III	IV	V		1	2	3	
Frauen	1960	2,4	22,5	51,4	23,6	35,4	6,3	45,0	48,8	21,4
	1979	7,0	41,3	45,6	6,2	27,1	5,4	46,7	47,9	20,0
Männer	1960	25,8	47,9	22,9	3,4	64,6	49,9	34,0	16,1	78,6
	1979	39,4	49,7	10,3	0,6	72,9	56,2	32,6	10,9	80,0

¹ Die höchste Leistungsgruppe wird bei den Angestellten nicht ausgewiesen.

Quelle: Verdienststatistik des Statistischen Bundesamtes, Wiesbaden.

nach vergleichsweise knapp geworden sind. Das Gegenteil war jedoch – zumindest für die siebziger Jahre – der Fall.

Im Zeitraum 1970–1978 stieg das weibliche (deutsche) Arbeitskräftepotential um rd. 340 000 Personen, während das Erwerbspersonenpotential der Männer um 700 000 abnahm. In den sechziger Jahren war das Arbeitskräfteangebot sowohl bei Männern als auch bei Frauen zurückgegangen, wobei das der Frauen stärker gesunken war.

23. Die Vermutung, daß diese differenzierte Arbeitsangebotsentwicklung eigentlich eher von einem Spreizeffekt in der Verdienstrelation hätte begleitet sein müssen, stützt sich auch auf folgende Überlegungen:

- Der Anstieg des Arbeitsangebots bei Frauen ist in erster Linie durch den Anstieg der Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen in den Altersgruppen von 20 bis 45 Jahren verursacht worden (Tabelle 4). Zum größten Teil dürften die Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit nach einer längeren Unterbrechung wieder aufgenommen haben, vergleichsweise wenig qualifiziert gewesen sein; zumindest war das berufsspezifische Wissen, sofern überhaupt vorhanden, wohl in erheblichem Maße veraltet.
- Der Arbeitsnachfrage von Frauen steht – im Vergleich zu der von Männern – ein deutlich eingeschränktes Arbeitsangebot gegenüber; die Vermittlungschancen werden u.a. durch den Wunsch nach Teilzeitarbeit beeinträchtigt. Auf diesen vergleichsweise engen Arbeitsmärkten wäre ein merklicher Druck auf die Verdienste zu erwarten gewesen.

24. Angesichts der quantitativen und qualitativen Veränderungen des Arbeitsmarktangebots hätten sich also die Verdienstdifferenzen zwischen Männern und Frauen in den siebziger Jahren wohl eher wieder vergrößern müssen; jedenfalls bestand vom Markt her kaum Anlaß für eine fortgesetzte oder gar beschleunigte Nivellierung.

Faktisch hat sich aber die Nivellierung in den siebziger Jahren nahezu unvermindert stark fortgesetzt (Schaubild 3). Insofern bestehen Zweifel, ob die Entwicklung der Lohnstruktur marktgerecht gewesen ist; die Beschäftigungschancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt dürfte sie jedenfalls nicht verbessern³⁴. Dies gilt in zweierlei Hinsicht: Zum einen sind die

³⁴ Vgl. dazu auch Soltwedel, a.a.O., S. 108. - Eine vergleichbare Argumentation führen Freeman und Wise in ihrem Bericht über die Forschungsarbeiten des NBER über Jugendarbeitslosigkeit in den Vereinigten Staaten: „While the employment rate of black youths has fallen sharply over the past decade, the wages of young blacks have risen relative to those of white youths... The sizable increase in the wage rates of black youths may have contributed to the relative deterioration in employment of black youth“. R.B. Freeman, D.A. Wise, Youth Unemployment. NBER, Summary Report, Cambridge, Mass., 1980, S. 3 f.

Tabelle 4 - Erwerbsquoten nach Altersgruppen in der Bundesrepublik Deutschland 1963-1977
- Veränderungsraten in vH -

Altersgruppe	Zeitraum	Männer	Frauen	
			insgesamt	darunter verheiratet
15-20	1970/63	- 17,6	- 21,3	2,1
	1977/70	- 30,9	- 34,6	- 10,4
20-25	1970/63	- 3,8	- 4,3	5,6
	1977/70	- 9,6	- 0,3	12,7
25-30	1970/63	- 1,9	- 2,3	7,7
	1977/70	- 8,0	13,9	20,0
30-35	1970/63	0,1	2,5	8,2
	1977/70	- 4,2	13,4	16,6
35-40	1970/63	0,4	1,8	10,5
	1977/70	- 2,9	9,1	12,2
40-45	1970/63	1,0	3,0	10,2
	1977/70	- 2,5	7,4	12,6
45-50	1970/63	0,3	9,6	11,8
	1977/70	- 2,0	1,0	8,2
50-55	1970/63	0,3	10,9	11,9
	1977/70	- 3,6	4,5	9,6
55-60	1970/63	- 0,9	8,5	11,9
	1977/70	- 4,9	8,1	8,7
60-65	1970/63	- 3,9	- 3,0	- 3,1
	1977/70	-29,8	-30,2	-28,8

Quelle: Bundesarbeitsblatt 7-8/1979, S. 96 f. - Eigene Berechnungen.

Arbeitsplätze in den Bereichen, die überwiegend Frauen beschäftigen, eher gefährdet, als es sonst der Fall wäre; zum anderen sind die Möglichkeiten, einen alternativen Arbeitsplatz zu bekommen, verringert.

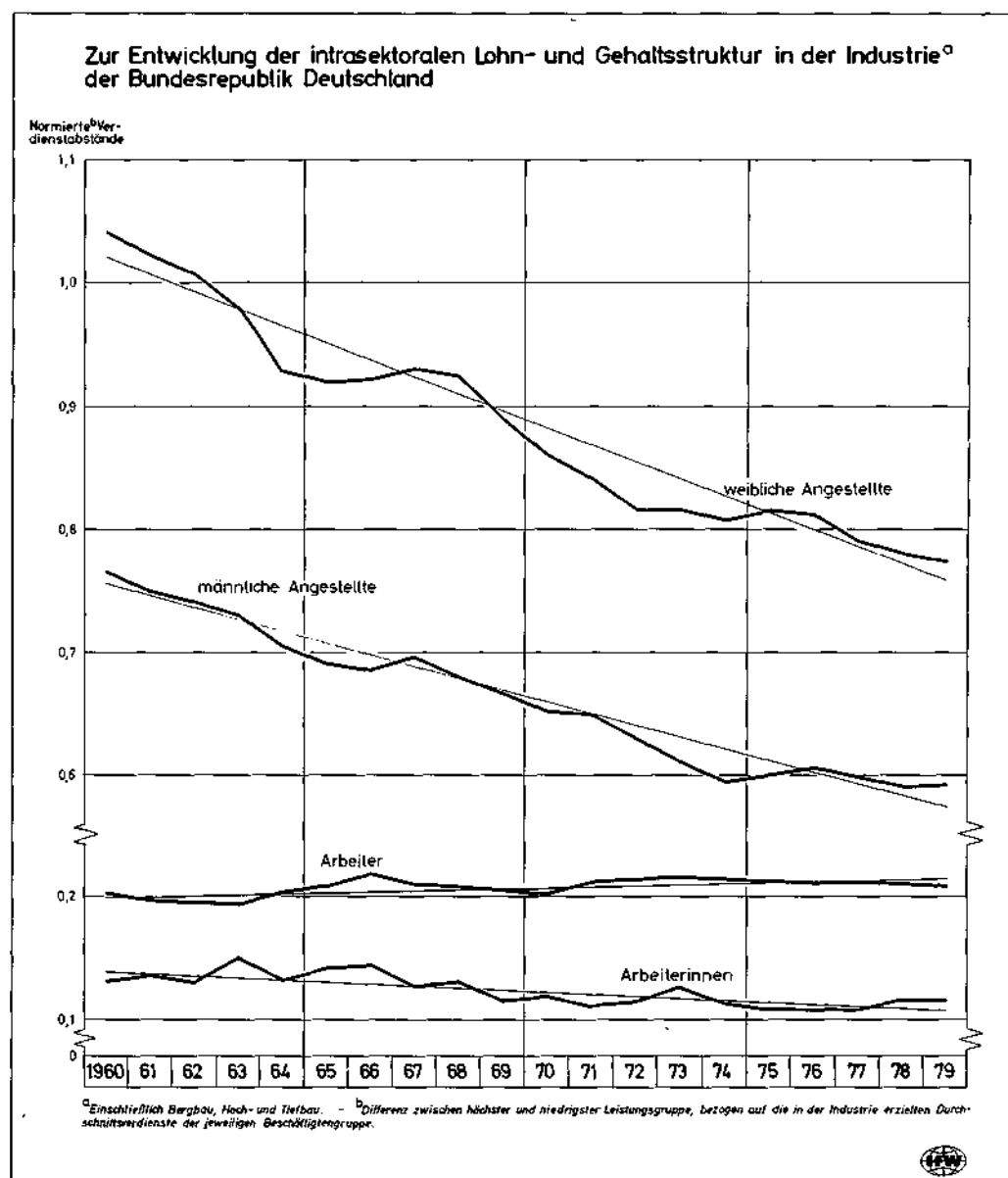
Verdienstnivellierung zwischen den Qualifikationsgruppen

25. Eine Reihe von Überlegungen über die Entwicklungsrichtung der Verdienstunterschiede zwischen Qualifikationsgruppen spricht für die Erwartung, daß sich die „skill differentials“ in den siebziger Jahren anders entwickelt haben müßten als in den sechziger Jahren: So überwogen in den siebziger Jahren die Merkmale einer „low pressure economy“, während die sechziger Jahre von Vollbeschäftigung oder sogar Überbeschäftigung gekennzeichnet waren³⁵.

³⁵ In einer Volkswirtschaft, die über einen längeren Zeitraum hinweg bei einer hohen Kapazitätsauslastung arbeitet („high pressure economy“), werden sich Unternehmen darum bemühen, Reserven des Arbeitskräfte- und Ausbildungspotentials zu mobilisieren. Dies impliziert, daß die Arbeitsentgelte für diese Arbeitskräfte relativ ansteigen. (Dieser Prozeß ist einprägsam beschrieben bei M.W. Reder, *The Theory of Occupational Wage Differentials*. The American Economic Review, Vol. 45, Menasha, Wisc., 1955, S. 837 f.) In einer „low pressure economy“ werden sich Nivellierungstendenzen nicht fortsetzen, sondern werden unter Umständen sogar von zunehmender Differenzierung abgelöst. Diese prozyklische Bewegung der „skill margin“ wurde insbesondere in den Vereinigten Staaten wiederholt empirisch belegt, vgl. dazu W. Vroman, *Worker Upgrading and the Business Cycle*. Brookings Papers on Economic Activity, Washington, D.C., 1977, S. 229 ff.

Zudem hat sich – wie schon erwähnt – der strukturelle Anpassungsbedarf in den siebziger Jahren erheblich erhöht. Dies verlangt gerade von qualifizierten Arbeitskräften eine größere Bereitschaft zum Umlernen. Das erworbene Wissen scheint auch durch technologische Entwicklungen auf vielen Gebieten schneller zu veralten als früher, mit der Folge, daß der Abschreibungsbedarf auf „altes“ Humankapital höher und die Amortisationsperiode für Ausbildungsinvestitionen kürzer wird. Daraus hätte sich generell ein Ansteigen der Risikoprämie für Ausbildungsinvestitionen, also eine zunehmende Differenzierung der qualifikationsbezogenen Lohnstruktur, ergeben müssen.

Schaubild 4



26. Die tatsächliche Entwicklung der Verdienstunterschiede zwischen den statistisch ausgewiesenen Qualifikationsgruppen zeigt jedoch – im Ausmaß allerdings deutlich unterschiedliche – Nivellierungsprozesse (Schaubild 4). Bei den Angestellten vollzog sich eine – im gesamten Zeitraum kaum abgeschwächte – Nivellierung der Verdienstabstände, während es bei den Arbeitern in den siebziger Jahren zu keinen nennenswerten Verschiebungen zwischen den Leistungsgruppen kam.

27. Zunächst scheint es sogar erstaunlich, daß die Verdienststatistik nicht auch bei den Arbeitern eine deutliche Nivellierung widerspiegelt: Nach langen Auseinandersetzungen wurden in den siebziger Jahren Veränderungen der Tariflohnstruktur zugunsten der untersten Leistungsgruppen durchgesetzt (Tabelle 5). Es wäre durchaus zu erwarten gewesen, daß dieser Druck „von unten“ auf die Effektivverdienste durchgeschlagen hätte. Daß dies in der Statistik nicht aufscheint, mag damit zusammenhängen, daß die überdurchschnittlich starke Anhebung oder gar die Abschaffung der unteren Lohngruppen sich am Markt nur damit durchsetzen ließen³⁶, daß zusätzliche Zwischengruppen oder/und neue

Tabelle 5 – Entwicklung der Mindestlöhne in ausgewählten Industriezweigen der Bundesrepublik Deutschland 1960–1979
– in vH der Facharbeiterlöhne –

	1960	1965	1970	1975	1979
Eisen- und Stahlindustrie (Nordrhein-Westfalen)	74,2	74,4	80,0	81,5	81,5
Metallindustrie (Nordrhein-Westfalen)	70,2	70,2	75,0	80,0	82,1
Chemische Industrie (Nordrhein-Westfalen)	71,6	76,5	78,5	85,0	85,9
Papier erzeugende Industrie (Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen)	71,4	77,8	83,5	89,0	89,5
Feinkeramische Industrie (Nordwestdeutschland)	74,9	75,2	81,9	84,3	84,7
Bauhauptgewerbe (Nordrhein-Westfalen)	87,6	90,1	90,9	90,9	84,6
Druckindustrie (Nordrhein)	61,0	61,0	65,0	71,6	72,5
Holzverarbeitende Industrie (Nordrhein)	75,1	76,1	78,1	82,1	84,1

Quelle: Tariflohnstatistik des Statistischen Bundesamtes, Wiesbaden, lfd. Jgg. – Eigene Berechnungen.

³⁶ Auch von den Gewerkschaften wird zugestanden, daß eine Politik der Lohnnivellierung bei Arbeitern unternehmensintern auf Widerstand stößt: Es dürfe „nicht verkannt werden, daß die stärkere Differenzierung zum Teil auch von den Arbeitern selbst gewünscht wurde“. Dies zeigte einen Widerspruch auf, „der auch an anderen Punkten gewerkschaftlicher Politik immer wieder Probleme aufwirft. Es geht um den Widerspruch zwischen langfristigen „objektiven“ Interessen, die im Interesse aller abhängig Beschäftigten liegen . . . , und kurzfristigen, sich im Bewußtsein einzelner Beschäftigungsgruppen haltenden Interessen . . . “. K. Humml, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes, WSI-Mitteilungen, Düsseldorf, 2/1980, S. 86. Das Unternehmen und Betriebsangehörigen gemeinsame Interesse an mehr Differenzierung in der Lohnstruktur wurde von der IG Bau-Steine-Erden besonders deutlich artikuliert und unter dem Aspekt des Facharbeitermangels durch wieder größere Abstände in der Entlohnung von Ungelernten und Facharbeitern in tarifpolitische Realität umgesetzt. Vgl. dazu: *Kein gleicher Lohn für alle Arbeitnehmer*, Handelsblatt, Düsseldorf, vom 12. Mai 1980.

Entlohnungsgruppen am oberen Ende in der Tarifskaia eingeführt wurden³⁷. Die durch die Nivellierung erforderliche Einführung neuer Lohngruppen oder die Vergrößerung der Lohndrift wirkte beschleunigend auf den Anstieg der Beschäftigungskosten.

28. Die erheblichen Unterschiede in der Dynamik des Nivellierungsprozesses zwischen Angestellten und Arbeitern können durchaus darauf beruhen, daß in der Statistik der Angestelltenverdienste die höchste Qualifikationsgruppe nicht ausgewiesen wird. Dadurch wird die Ausweitung der Verdienstskaia nach oben nicht erfaßt; dies führt möglicherweise zur Überzeichnung der Nivellierungsintensität.

Schlußfolgerungen

29. Die vorliegende Untersuchung führt zu dem Ergebnis, daß der Differenzierungsbedarf, der aus den veränderten Rahmenbedingungen für die wirtschaftliche Entwicklung resultierte, durch die Änderungen der Lohnstruktur nicht gedeckt worden ist.

- Die interindustrielle Lohnstruktur hat sich zwar im Verlauf der siebziger Jahre differenziert und damit in die richtige Richtung bewegt. Es bleiben aber Zweifel, ob das Ausmaß groß genug war, um von den Beschäftigungskosten her die strukturellen Probleme zu entschärfen.
- Die intraindustrielle Lohnstruktur zeigte eine deutliche Verminderung des Verdienstgefälles zwischen Männern und Frauen. Dies mag ein steigendes Qualifikationsniveau der weiblichen Beschäftigten widerspiegeln. Das stark gestiegene und hohe weibliche Arbeitsangebot hätte aber das Verdienstgefälle verstärken müssen, zumal sich Frauen einem sehr viel engeren Arbeitsmarkt gegenübersehen als Männer.
- Die intraindustriellen Unterschiede zwischen den Arbeitsverdiensten der verschiedenen Qualifikationsgruppen sind ebenfalls geringer geworden. Aufgrund der divergierenden Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt für qualifizierte und für weniger qualifizierte Arbeitskräfte wäre allerdings eher eine Differenzierung geboten gewesen.

Diese Entwicklungen sprechen für die Vermutung, daß die Nivellierungsbestrebungen zur Verschärfung der Beschäftigungsprobleme beigetragen und den Abbau der Arbeitslosigkeit behindert haben.

30. Eine fortgesetzte Nivellierung der Beschäftigungskosten³⁸ kann kaum zur Lösung der anstehenden und künftigen Arbeitsmarktprobleme beitragen:

- Die Aufspaltung der Arbeitsmärkte wird durch Nivellierungsprozesse in den Beschäftigungskosten verstärkt (sofern sie nicht Reflex von Änderungen in der Qualifikationsstruktur sind); die Chancen für Jugendliche und Frauen, sich Berufserfahrung durch Hinnahme eines zeitweilig geringeren Lohns gleichsam zu erkaufen, werden dadurch geschmälert.
- Die Verringerung der Verdienstdifferenzen zwischen ungelernten und qualifizierten Arbeitskräften ist dann besonders problematisch, wenn das Arbeitsangebot expandiert und die Arbeitsnachfrage übersteigt. Berufsanfänger werden dadurch leicht zur Auffassung verleitet, Ausbildungsanstrengungen lohnten sich nicht. Auch unterliegen sie zu lange der irrigen Vorstellung, sie könnten zu dem vergleichsweise hohen Lohn Beschäfti-

³⁷ In der Statistik der Angestelltenverdienste wird die Ausweitung der Skala nach oben nicht erfaßt, so daß die Nivellierungsintensität möglicherweise statistisch überzeichnet ist.

³⁸ Hier ist es wichtig hervorzuheben, daß die Kosten „neben dem Lohn“ - oft in absoluten Beträgen gewährt - in Tarifverhandlungen zunehmend größeres Gewicht erlangen. Sie nivellieren Beschäftigungskosten ebenso wie stärkere prozentuale Anhebungen in den untersten Verdienstgruppen.

gung finden. Anhaltender Facharbeitermangel und hohe Sucharbeitslosigkeit sind die Konsequenz.

31. Für prozentual stärkere Anhebungen der Verdienste in den unteren Qualifikationsgruppen wird oft argumentiert, daß Inflationsbeschleunigung und drastische Verschiebungen von relativen Güterpreisen, wie z.B. der Ölpreiserhöhung, die unteren Einkommensschichten besonders treffen. Soziale Gerechtigkeit gebiete daher einen Ausgleich für diese Gruppen.

Diese Probleme können von den Tarifparteien indes nicht gelöst werden; vielmehr ist hier der Gesetzgeber aufgerufen. So ist zum einen eine politische Entscheidung darüber notwendig, ob auch inflatorisch aufgeblähte Nominaleinkommen mit Steuersätzen belastet werden, die eigentlich erst bei höheren Realeinkommen Anwendung finden sollten³⁹.

Soll zum anderen die unausweichliche reale Last der Ölverteuerung unter sozialen Aspekten umgeschichtet werden, erforderte dies eine Korrektur der Primärverteilung, vor allem über Transfers. Gerade unter sozialpolitischen Aspekten muß eine weitere Nivellierung der Verdienstrelationen vermieden werden; denn besonders stark ansteigende Beschäftigungskosten für diejenigen Arbeitnehmer, die begünstigt werden sollen, müßten deren Beschäftigungschancen beeinträchtigen. Sozialpolitik über den Markt hat oft unerwünschte Bumerangeffekte.

³⁹ A. Boss, G. Flemig, E. Langfeldt, P. Trapp, N. Walter, *Bundesrepublik Deutschland: Vor einer Stabilisierungsrezession*. Die Weltwirtschaft, Tübingen 1979, H. 2, S. 41.