

Boss, Alfred

Article — Digitized Version

Gravierende Vorbehalte: Lohnpolitik

Wirtschaftswoche

Provided in Cooperation with:

Kiel Institute for the World Economy (IfW)

Suggested Citation: Boss, Alfred (1983) : Gravierende Vorbehalte: Lohnpolitik, Wirtschaftswoche, ISSN 0042-8582, Verlagsgruppe Handelsblatt, Düsseldorf, Vol. 37, Iss. 7, pp. 60

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/3178>

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.

Gravierende Vorbehalte

Die tarifvertragliche Bindung von Lohn und Beschäftigung, wie sie Professor Carl Christian von Weizsäcker in der *Wirtschaftswoche* 46/1982 vorgeschlagen hat, ist ordnungspolitisch bedenklich und stößt in der Praxis auf Schwierigkeiten – so jedenfalls Alfred Boss* in einer kritischen Stellungnahme.

Weizäckers Vorstellungen in der Zusammenfassung:

- Die Tarifparteien vereinbaren im normalen Aushandlungsverfahren bestimmte Lohnerhöhungen.
- Zusätzlich einigt man sich darauf, daß die Dauer der Tarifverträge über die üblichen zwölf Monate hinaus in Abhängigkeit vom Beschäftigtenstand verlängert wird.
- Beispielsweise könnte der Tarifvertrag für je 100 000 Arbeitsplätze, die zwölf Monate nach Tarifabschluß zusätzlich vorhanden sind, um einen Monat verlängert werden.

Dazu Boss in seiner Replik:

Der Gedanke von Weizsäcker erscheint zunächst bestechend, weil der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen Rechnung trägt. Die Unternehmen erhalten keinen Anreiz, den Beschäftigtenstand zu erhöhen; Arbeitnehmer und Gewerkschaften mögen dies als eine Gegenleistung für Lohnzurückhaltung begreifen. Eine Zusatzklausel im obigen Sinne könnte dann zu einem Beschäftigtenstand und einem Reallohniveau führen, wie sie sich bei freier Preisbildung auf dem Arbeitsmarkt einstellen würden. Die Folgen von Marktmacht auf dem Arbeitsmarkt würden also geringer oder gar beseitigt.

Probleme entstehen aber, wenn es um konkrete Regelungen geht. Die Tarifparteien agieren im Umfeld einer bestimmten Geld- und Finanzpolitik im In- und Ausland. Diese determiniert zusammen mit den Tarifabschlüssen die Wirkung auf den Beschäftigtenstand. Ein Lohnabschluß von drei Prozent wie im von Weizsäcker-Beispiel führt in diesem Jahr nach allen praktisch überein-

stimmenden Prognosen zu einem Beschäftigungsrückgang um etwa 400 000 und damit zu deutlich höherer Arbeitslosigkeit.

Insofern gibt es keine reale Chance dafür, daß die vereinbarten Tarifverträge als Folge eines höheren Beschäftigtenstandes nach zwölf Monaten verlängert werden. Der Vorschlag erscheint damit allenfalls geeignet für den Fall einer denkbaren Gleichgewichtslage der Wirtschaft, von der aus betrachtet eine Beschäftigungsänderung nicht zu erwarten ist.

Für die Lohnrunde 1983 müßte er – bei einem Abschluß von drei Prozent – dahingehend modifiziert werden, daß die Tarifverträge bei gleichen Löhnen verlängert werden; wenn zwölf Monate später der Beschäftigtenstand um weniger als 400 000 abgenommen hat. Damit verliert der Vorschlag aber an Attraktivität für die Arbeitnehmerseite.

Hinzu kommt, daß angesichts der Unsicherheit über die Wirkungsverzögerungen der Wirtschaftspolitik auch ein stärkerer Beschäftigungsabbau nicht ausgeschlossen werden kann. Sogar ein Lohnabschluß von null Prozent führt möglicherweise nicht schon zwölf Monate später zu einer deutlich verbesserten Beschäftigungslage. Die Zusatzklausel in ihrer kurzfristigen Spezifizierung könnte dann eine um so härtere Haltung der Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen zur Folge haben.

Im Grunde wird den Gewerkschaften durch die Zusatzklausel zum Tarifvertrag nur wenig geboten. Sie können von dem Anreiz für die Unternehmen, die Beschäftigung zu erhöhen, profitieren. Eine Zustimmung zu einer solchen Klausel setzt Einsicht in den Zusammenhang zwischen Reallohn und Beschäftigtenstand voraus. Durchaus fraglich ist aber, ob die Gewerkschaften wirklich vor al-

„Es gibt keine reale Chance, daß Tarifverträge verlängert werden.“

lem höhere Beschäftigung über Lohnzurückhaltung anstreben oder ob sie andere Ziele verfolgen. Wenn diese Einsicht der Arbeitnehmerseite existiert, dann ist eine Zusatzklausel zum Tarifvertrag entbehrlich. Wenn sie nicht existiert, hilft auch die Zusatzklausel wenig.

Gravierende Vorbehalte bestehen gegen den Weizsäcker-Vorschlag aufgrund ordnungspolitischer Überlegungen. Wenn sich wenige Monate vor Ablauf der Frist abzeichnet, daß sich die Beschäftigung nicht so entwickelt, daß es entsprechend der Tarifvertragsklausel zu

einer Verlängerung der Laufzeit bei unveränderten Lohnsätzen kommt, dann werden die Unternehmen versuchen, die Bedingung für die Vertragsverlängerung doch noch zu erfüllen.

Für den einzelnen Unternehmer gibt es aber wenig Anreiz, zusätzliche Beschäftigte einzustellen. Er weiß nicht, wie sich die anderen Unternehmen verhalten und ob die Bedingung für eine Tarifvertragsverlängerung letztlich erfüllt wird. Somit müßte er darauf hoffen,

„Die Unternehmen haben wenig Anreize, zusätzliche Beschäftigte einzustellen.“

daß andere Unternehmen ihr Personal aufstocken und er als Trittbrettfahrer mit in den Genuß der Laufzeitverlängerung kommen wird.

Letztendlich aber dürfte es zu dem Versuch kommen, sich mit anderen Unternehmen abzusprechen, wie man gemeinsam die Voraussetzung für die Tarifvertragsverlängerung erfüllen kann. Dies könnte so geschehen, daß der Arbeitgeberverband mit Zustimmung seiner Mitglieder Beschäftigungsquoten zuteilt. Der Weizsäcker-Plan führt demnach tendenziell dazu, daß der Wettbewerb zwischen den Unternehmen beeinträchtigt wird, weil der Weg zu weiteren Absprachen nicht mehr weit ist.

Diese ordnungspolitischen Einwände gegen den Plan wiegen um so schwerer, als Tarifverträge für einzelne Branchen abgeschlossen werden, wobei sich die Laufzeiten überlappen. Gibt es dann, was von Weizsäcker freilich nicht vorschlägt, entsprechende Klauseln für einzelne Branchen, so erscheint zwar das Trittbrettfahren weniger attraktiv. Absprachen mit anderen Unternehmen werden aber leichter möglich, weil eben deren Zahl geringer ist.

Der Weizsäcker-Plan müßte im übrigen auf den Beschäftigtenstand im Unternehmensbereich abstellen. Wenn auf den gesamtwirtschaftlichen Beschäftigtenstand abgestellt wird, dann sind auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst einbezogen.

Das Einstellungsverhalten des Staates ist aber anders als das der Unternehmen. Wenn der Staat – unabhängig von der Reallohnentwicklung – in der Rezession wegen rückläufiger Steuereinnahmen mit Personalabbau reagiert und im Boom umgekehrt verfährt, dann kann dies dazu führen, daß die Tarifparteien auf ein falsches Signal mit einer Laufzeitverlängerung reagieren, auf ein richtiges Signal aber nicht: □

* Dr. Alfred Boss ist Mitarbeiter in der Konjunkturabteilung des Instituts für Weltwirtschaft an der Universität Kiel.