Lohnpolitik und Einkommensverteilung

Herausgegeben von Helmut Arndt

Schriften des Vereins für Socialpolitik

Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Neue Folge Band 51

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

SCHRIFTEN
DES VEREINS FÜR SOCIALPOLITIK

Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Neue Folge Band 51

Verhandlungen auf der Tagung in Berlin

1.-4. Oktober 1968

Herausgegeben von
Professor Dr. Helmut Arndt

VERLAG VON DUNCKER & HUMBLOT
BERLIN 1969

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Verhandlungen auf der Tagung des Vereins für Socialpolitik
Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
in Berlin 1968

Lohnpolitik und Einkommensverteilung

VERLAG VON DUNCKER & HUMBLOT
BERLIN 1969

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Alle Rechte vorbehalten

© 1969 Duncker & Humblot, Berlin 41
Gedruckt 1969 bei Berliner Buchdruckerei Union GmbH., Berlin 61
Printed in Germany

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Vorwort

Die Berliner Tagung 1968 hat in der Öffentlichkeit einen unerwartet großen Widerhall gefunden. Auch aus diesem Grund war geplant, den Verhandlungsband noch im Winter 1968/69 herauszubringen. Wenn dies doch nicht ganz geglückt ist, so liegt dies daran, daß einzelne Referenten statt ihres Referates eine nachträglich veränderte und vor allem beträchtlich erweiterte Abhandlung zum Abdruck eingereicht haben. Um diese Verzögerungen zu vermeiden, werden künftig wieder — wie in früheren Jahren — die Vorträge in ihrer ursprünglichen Form abgedruckt werden. In den ersten Jahrzehnten der Gesellschaft wurden den Verhandlungsbänden ausschließlich der stenographische Bericht zugrunde gelegt, so daß die Verhandlungsbände damals bereits 8—10 Wochen nach der Tagung erscheinen konnten.

Infolge des Versehens eines Stenographen sind nicht bei allen Diskussionsteilnehmern Name und Anschrift festgehalten worden, was insbesondere bei häufig vorkommenden Nachnamen eine Nachprüfung erschwerte. Dank der Detektivarbeit des Schriftführers konnten jedoch alle Fälle bis auf einen geklärt werden.

Für die redaktionelle Mitarbeit an diesem Band danke ich Herrn Diplomvolkswirt *Hans-Jürgen Scheler* und Herrn Diplomvolkswirt *Dieter Swatek*.

Berlin, im März 1969

Helmut Arndt

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Inhaltsverzeichnis

Erster Tag, Vormittag

Eröffnung 11

Einleitung durch den Vorsitzenden 17

Helmut Meinhold
Die Einkommensverteilung als wirtschafts- und gesellschaftspolitisches Problem 24

Erster Tag, Nachmittag

Kurt Rothschild
Unterschiedliche Dimensionen der Lohntheorie 53

Diskussion 82

Joachim Klaus
Lohnpolitik und gesamtwirtschaftliche Zielsetzungen 99

Diskussion 137

Zweiter Tag, Vormittag

Bernhard Külp
Tarifverhandlungen: Strategie und Taktik 157

Diskussion 174

Erich Streissler
Wandlungen der Einkommensstruktur im Wirtschaftswachstum 199

Diskussion 218

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Zweiter Tag, Nachmittag

Dieter Schneider
Lohnänderungen und unternehmenspolitische Anpassungsprozesse 232

Diskussion 255

Dritter Tag

Arbeitsgruppe I

Alois Oberhauser
Der Investivlohn als Mittel der Verteilungspolitik 273

Diskussion 292

Franz Coester
Konkrete Ansatzpunkte einer Politik zur gleichmäßigeren Verteilung des Vermögenszuwachses 328

Diskussion 351

Arbeitsgruppe II

Heinz Lampert
Bestimmungsgründe und Lenkungsfunktion branchenmäßiger und regionaler Lohnunterschiede 377

Diskussion 444

Harald Gerfin
Ausmaß und Wirkung der Lohndrift 472

Diskussion 523

Arbeitsgruppe III

Walter Braun
Die betriebliche Lohnfindung 540

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussion 588

Günter Friedrichs

Technischer Wandel und seine Auswirkungen auf Beschäftigung und Lohn 616

Diskussion 713

Vierter Tag, Vormittag

Sozialpartnergespräch:

Wirtschaftliche Bestimmungsgründe und Konsequenzen der Lohnbildung aus der Sicht der Sozialpartner 739

Wolfgang Eichler

Wirtschaftliche Bestimmungsgründe und Konsequenzen der Lohnbildung aus der Sicht der Arbeitgeber 742

Heinz Markmann

Wirtschaftliche Bestimmungsgründe der Lohnbildung aus der Sicht der Gewerkschaften 756

Diskussionsbeiträge von:

Alfred Eugen Ott 777

Herbert Giersch 783

Elisabeth Liefmann-Keil 788

Herbert Ehrenberg 795

Schlußworte

Heinz Markmann 802

Wolfgang Eichler 804

Vierter Tag, Nachmittag

Gottfried Bombach

Möglichkeiten und Grenzen einer Verteilungspolitik 809

Diskussion 838

Schlußwort des Vorsitzenden 844

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ergebnisse der Vorstandswahlen auf der Mitgliederversammlung am 30. September 1968 in Berlin 845

Satzung 845

Verzeichnis der Redner 850

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Abkürzungsverzeichnis*

Am. Econ. R.	= American Economic Review, Menasha/Wisc.
Am. J. Sociology	= American Journal of Sociology, Chicago/Ill.
BDA	= Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln
Bull. Oxford Univ. Inst. Stat.	= Bulletin of the Oxford University Institute of Statistics
DJW	= Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin
ECE	= Economic Commission for Europe
Econ. J.	= Economic Journal, London
Econ. R.	= Economic Record, Melbourne
FAZ	= Frankfurter Allgemeine Zeitung
Hambg. JB.	= Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, Tübingen
HWB d. Sozwiss.	= Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, Stuttgart, Tübingen, Göttingen
HWB d. Staatswiss.	= Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Jena
Ind. Lab. Rel. R.	= Industrial and Labor Relations Review, Ithaca/N. Y.
Ind. Rel. Res. Ass.	= Industrial Relations Research Association
Int. Econ. P.	= International Economic Papers, London
Int. Labour R.	= International Labour Review, Genève
J. Am. Stat. Ass.	= Journal of the American Statistical Association, Washington
J. Pol. Econ.	= Journal of Political Economy, Chicago/Ill.
J. Roy. Stat. Soc.	= Journal of the Royal Statistical Society, London
JB f. Christl. Sozwiss.	= Jahrbuch des Instituts für Christliche Sozialwissenschaften der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
JB f. Nationalök.	= Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Stuttgart
JB f. Sozwiss.	= Jahrbuch für Sozialwissenschaften, Göttingen
JG	= Jahresgutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung

* Nicht aufgenommen worden sind Abkürzungen, die auch ohne Erklärung verständlich erscheinen, sowie Abkürzungen für Gesetze.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mitt. Inst. Rf.	=	Mitteilungen aus dem Institut für Raumforschung, Bad Godesberg
Monthly Labor R.	=	Monthly Labor Review, Washington
OECD	=	Organization for Economic Cooperation and Development
OEEC	=	Organization for European Economic Cooperation
Quart. J. Econ.	=	Quarterly Journal of Economics, Chapel Hill/N. C.
R. Econ. Stat.	=	Review of Economics and Statistics, Cambridge/Mass.
R. Econ. Stud.	=	Review of Economic Studies, London
Schmollers JB	=	Schmollers Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft, Berlin
Schr. d. Ver. f. Soc. Pol.	=	Schriften des Vereins für Socialpolitik, Leipzig, München, Berlin
Schw. Z. Volkswirtsch. u. Stat.	=	Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, Basel
Scottish J. Pol. Econ.	=	Scottish Journal of Political Economy, Edinburgh
South. Econ. J.	=	Southern Economic Journal, Chapel Hill/N. C.
Südd. Ztg.	=	Süddeutsche Zeitung
VDMA	=	Verein Deutscher Maschinenbau-Anstalten, e. V.
Volksw. Schr.	=	Volkswirtschaftliche Schriften, Berlin
Weltwirtsch. Arch.	=	Weltwirtschaftliches Archiv, Hamburg
Wirtsch. u. Stat.	=	Wirtschaft und Statistik, Stuttgart
WWJ	=	Wirtschaftswissenschaftliches Institut der Gewerkschaften, GmbH, Köln
Z. f. Betriebswirtsch.	=	Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Wiesbaden
Z. f. betriebsw. Forsch.	=	Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, Köln
Z. f. Nationalök.	=	Zeitschrift für Nationalökonomie, Wien
Z. f. Volkswirtsch. Sozpol. u. Verwltg.	=	Zeitschrift für Volkswirtschaft, Sozialpolitik und Verwaltung, Leipzig, Wien
Z. ges. Staatswiss.	=	Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Tübingen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Erster Tag, Vormittag

Dienstag, 1. Oktober 1968

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Eröffnung*

Vorsitzender Prof. Dr. Dr. Helmut *Arndt* (Berlin):

Meine sehr verehrten Damen und Herren, im Namen des Vorstands unserer Gesellschaft begrüße ich Sie und danke Ihnen herzlich für Ihr Kommen. Nicht nur das Thema dieser Tagung, sondern auch der Tagungsort Berlin haben ihre Anzugskraft bewiesen, so daß aus vielen europäischen und überseeischen Ländern Praktiker und Theoretiker diese Tagung frequentieren. Aufrichtig freue ich mich, daß auf diesem Kongreß der wissenschaftliche Nachwuchs in besonders großer Zahl vertreten ist. Obschon manche der älteren Mitglieder diesmal leider — meist krankheitshalber — verhindert sind, bietet der Kongreß auch in diesem Jahr in seiner fachlichen Zusammensetzung ein reichhaltiges Bild. Außer Volkswirten und den diesmal besonders zahlreich vertretenen Betriebswirten nehmen Juristen, Politologen und Soziologen an den Verhandlungen teil. Zugleich sind praktisch nahezu alle Bereiche des öffentlichen und wirtschaftlichen Lebens vertreten: die Repräsentanten von Bund, Ländern und Gemeinden, die Vertreter von Justiz und Legislative, darunter mehrere Bundestagsabgeordnete, die Presse, die Banken, die Kammern, die Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände sowie Repräsentanten von Handel, Industrie und Landwirtschaft, so wie dies traditionellerweise schon seit Gründung unserer Gesellschaft gewesen ist. Mehrere ausländische Schwestergesellschaften, und zwar die amerikanische, die finnische, die holländische, die oberösterreichische sowie die Schweizer Gesellschaft haben einen offiziellen Vertreter zu dieser Tagung entsandt. Ich begrüße sie alle aufs herzlichste.

Der Herr Bundespräsident ist aus zwingenden Gründen verhindert, an dieser Eröffnungsveranstaltung teilzunehmen. Er hat mich gebeten, Ihnen folgendes Grußwort zu verlesen:

> Zum diesjährigen Kongreß der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Berlin übermittle ich allen Teilnehmern meine herzlichen Grüße. Mit dem Tagungsthema „Lohnpolitik und Einkommensverteilung" wie mit der Wahl des diesjährigen Tagungsortes haben Sie eine gleichermaßen wichtige Entscheidung getroffen. Wie schon oft in seiner fast hundertjährigen Geschichte beweist der Verein für Socialpolitik erneut, daß er sich nicht als Forum eines weltfernen Fachgelehrtentums begreift. Er fühlt sich in erster Linie der Aufgabe verpflichtet, aktiv die praktische Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik mitzugestalten.

* In einer für die Drucklegung z. T. gekürzten Fassung.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Fragen der Einkommens- und Vermögensverteilung bilden eines der brennendsten und schwierigsten Probleme unserer gegenwärtigen und zukünftigen Entwicklung auf diesem Gebiet. Die Sicherung eines stetigen Wirtschaftswachstums, so notwendig sie ist, reicht allein nicht aus. Nur dann können wir die Stabilität unserer gesellschaftlichen und damit auch politischen Ordnung auf die Dauer gewährleisten, wenn wir für eine angemessene Beteiligung aller sozialen Gruppen am Zuwachs des Sozialprodukts Sorge tragen. Sich abzeichnende Fehlentwicklungen rechtzeitig zu erkennen und ökonomisch gangbare Wege zur Verwirklichung der sozialen Gerechtigkeit zu weisen, ist die gemeinsame Aufgabe von Wissenschaft und Politik.

Auch der österreichische Bundesfinanzminister, Herr Professor *Koren,* hat uns ein persönliches Grußwort übermittelt.

Der Bundeswirtschaftsminister, unser Mitglied Herr Professor *Schiller,* ist durch die Sitzung von Weltbank und Weltwährungsfonds in Washington, die nachträglich auf den Termin unserer Tagung gelegt worden ist, an seiner Teilnahme verhindert. Er wird durch den Staatssekretär im Bundeswirtschaftsministerium und Präsidenten des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, Herrn Klaus-Dieter Arndt, vertreten.

Besonders begrüße ich ferner den Regierenden Bürgermeister, wobei ich dankbar erwähne, daß sowohl die Stadt Berlin wie der Bund diesen Kongreß in großzügiger Weise und in jeder Hinsicht gefördert und unterstützt haben.

Bevor ich zur Thematik der heute beginnenden Tagung überleite, gebe ich das Wort zur Begrüßung an den Regierenden Bürgermeister, Herrn Klaus Schütz:

Klaus *Schütz,* Regierender Bürgermeister von Berlin:

Herr Vorsitzender! Meine sehr geehrten Damen und Herren! Es ist uns eine große Ehre und wir freuen uns, daß die Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ihren traditionellen Kongreß wieder in unserer Stadt veranstaltet. Im Namen des Senats von Berlin begrüße ich alle Teilnehmer sehr herzlich, und ich wünsche Ihnen bei der Arbeit und neben der Arbeit schöne, angenehme Stunden in Berlin.

Das Thema Ihrer Tagung, „Lohnpolitik und Einkommensverteilung", ist klar und bündig. Es berührt seiner Substanz nach so gut wie sämtliche Bereiche unserer Gesellschaft. Dieses Thema deckt, wenn ich das so ausdrücken darf, die ganze Breite der Arbeit Ihrer Gesellschaft. Heute wissen wir es wohl alle, daß man die Frage nach den Wirtschaftswissenschaften völlig unangemessen verengen würde, wenn man darauf ausginge, Probleme der Wirtschaft gesondert von gesellschaftspolitischen Überlegungen zu behandeln. Welche Fragestellungen betreffen heute in der modernen Industriegesellschaft eigentlich nicht Probleme der Gesellschaft überhaupt oder umgekehrt: welche Probleme der Gesellschaft sind

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

vorstellbar, die nicht aufs engste mit den Strukturen der Wirtschaft verknüpft sind? Die Antworten darauf sind, wie mir scheint, evident. Die Lösung der vielschichtigen Problematik ist es freilich um so weniger.

Gestatten Sie mir, daß ich in diesen sehr weitläufigen Zusammenhängen einiges Wenige über die Lage in unserer Stadt sage. Der Senat hat in seiner Regierungserklärung im Oktober vorigen Jahres der Wirtschaft den ersten Rang zugewiesen. Dies hat sich bis jetzt nicht geändert, und dies wird sich wohl auch in der nächsten Zukunft nicht ändern können.

Heute, fast zwölf Monate nach meinem Regierungsantritt, vermerken wir, daß die Lage der Berliner Wirtschaft, allgemein betrachtet, erheblich besser geworden ist, als sie es damals war. Wir haben, wie die Bundesrepublik im ganzen, die Auswirkungen der Rezession überwunden. Der Auftragsbestand unserer Firmen ist recht gut. Wir haben Vollbeschäftigung. Was wir benötigen, sind langfristig wirkende Dispositionen bei der Auftragsvergabe und bei den Investitionen.

Es ist überhaupt kein Zweifel daran, daß an erster Stelle in unserer Wirtschaftspolitik das optimale Wachstum bei gesicherter Vollbeschäftigung steht. Ein solches Wachstum wird es — das wissen wir sehr genau — nur dann geben, wenn die dynamischen Kräfte des marktwirtschaftlichen Leistungswettbewerbs gefördert werden, wenn die Investitionstätigkeit der Unternehmen und besonders die Industrien des technischen Fortschritts, die Zukunftsindustrien, jede Unterstützung erfahren. Der Senat dieser Stadt ist daher entschlossen, ebenso wie die Bundesregierung, jede notwendige Hilfe auf diesem Gebiet zu geben. Das unbefristet verlängerte Berlinhilfegesetz eröffnet zahlreiche Chancen. Sie müßten nur noch mehr genutzt werden.

Wir sind der Auffassung und stehen damit sicherlich wohl nicht allein, daß solches für unsere Stadt gerade in ihrer besonderen Lage angestrebte und erhoffte Wachstum die beste Voraussetzung zur Lösung sozialer und auch zur Lösung struktureller Probleme ist. Die Wirtschaft ist das Rückgrat dieser Stadt, und wenn ihr Fortschritt ins Stocken gerät oder sie gar darniederliegt, wachsen die allgemeinen Probleme Berlins, denen es sich seit zwei Jahrzehnten überreichlich ausgesetzt sieht. Gleichzeitig wachsen die Probleme des Alltags ins Übergroße, und das darf nicht geschehen.

Aber ein anderes gehört auch dazu, meine Damen und Herren, und dies sage ich in Berlin gerade vor Ihrer Gesellschaft: Zur inneren Stabilität der Wirtschaft gehört unabdingbar auch die soziale Gerechtigkeit. Der unternehmerische Wettbewerb, der ein fester Bestandteil unserer Ordnung ist, würde bei allem Fortschritt in Wirklichkeit ausgehöhlt, wenn er nicht alle Mitglieder der Gesellschaft an den Ergebnissen, an den Früchten des wirtschaftlichen Fortschritts beteiligte. Nur eine derartige Politik, die

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

keinen Bürger unseres Landes außerhalb ihrer Überlegungen und außerhalb ihrer Absichten läßt, ist eine wirklich moderne Wirtschaftspolitik.

Wir sind dankbar, daß wir heute in Bonn, in der Bundesregierung, beim Bundeswirtschaftsminister eine so moderne Wirtschaftspolitik vorexerziert bekommen. Dazu gehören die Sozialausgaben, die gewissermaßen Einkommensübertragungen hinsichtlich der sozialen Sicherungen sind, und dazu gehört analog — gleichsam zur inneren Seite der Wirtschaftspolitik — eine gerechte Lohnpolitik und Einkommensverteilung.

Dies gilt natürlich allgemein. Ich sage es aber mit einem besonderen Blick auf Berlin. Denn in etlichen Bereichen hinkt das Berliner Lohnniveau dem in der übrigen Bundesrepublik nach. Hier muß etwas geschehen. Denn auch die Lohnfrage ist ein Bestandteil einer positiven Arbeitsmarktpolitik. Ich meine, wenn wir mit Recht davon ausgehen, daß Berlin in seiner Wirtschafts- und Sozialordnung völlig und ohne jeden Vorbehalt der Bundesrepublik Deutschland zugehört, dann muß es auch bei den Löhnen und Gehältern den Bedingungen der Arbeitnehmer in den industriellen Ballungsgebieten der Bundesrepublik gleichgestellt sein.

Wenn ich zuvor sagte, daß wir in der Wirtschaft die Basis für den normalen Zustand unserer Stadt in ihrer politisch anomalen Situation sehen, und wenn ich hinzufügte, daß dieser Wirtschaft die soziale Gerechtigkeit zugehören muß, dann verträgt dieser Satz auch die Umkehrung: Eine gerechte Sozialordnung ist die Voraussetzung einer blühenden Wirtschaft. Meine Bemerkungen haben nichts mit einer Sozialkritik im engeren Sinne zu tun. Weder beabsichtige ich sie heute, noch könnte sie in solcher Kürze vorgetragen werden. Wohl aber möchte ich zum Ausdruck bringen, daß wir uns der Weite und der Kompliziertheit, vor allem aber der Notwendigkeit der Erörterung des Themas, das sich Ihre Gesellschaft für diesen Tag gestellt hat, voll bewußt sind.

Ich darf Ihnen nochmals meinen Dank übermitteln, daß Sie zur Erörterung dieser Fragen nach Berlin gekommen sind. In Berlin erhalten diese Fragen sowohl nach ihrer wirtschafts- wie sozialwissenschaftlichen Seite hin, meine ich, jene etwas schärfere Nuance, wie sie im Vergleich zur gesamten Bundesrepublik durch die besondere Lage dieser Stadt gegeben ist. Ich hoffe, daß dies ein Gewinn für Ihre Arbeit sein kann, und ich wünsche Ihnen guten Erfolg.

Vorsitzender Prof. Dr. Dr. Helmut *Arndt* (Berlin):

Ich danke dem Herrn Regierenden Bürgermeister Schütz für sein Grußwort und gebe das Wort Herrn Staatssekretär Dr. Arndt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Dr. Klaus-Dieter *Arndt*, Staatssekretär des Bundesministers für Wirtschaft:

Herr Vorsitzender! Herr Regierender Bürgermeister! Meine Damen und Herren! Mit großer Freude überbringe ich Ihnen die Grüße der Bundesregierung zu Ihrer diesjährigen Tagung in Berlin. An Ihrem Thema, „Lohnpolitik und Einkommensverteilung", ist die neue Bundesregierung, wenn ich so sagen darf, gewiß nicht uninteressiert. Zu einer makroökonomischen Zielprojektion — sei es einer kurz- oder langfristigen — gehört nun einmal ein Teil der Datenwelt der Einkommensverteilung. Entstehung, Verwendung und Verteilung von Produktionen und Einkommen zeigen die Abhängigkeiten, die Sie auf Ihren früheren Tagungen bereits sichtbar gemacht haben. Der Bundeswirtschaftsminister kennt sie; er arbeitet mit ihnen.

Aber, so wurde vom früheren Bundeskanzler warnend an den neuen Bundeswirtschaftsminister gesagt, nicht alles sei machbar. Das ist richtig. Aber es ließ sich doch viel mehr machen, als sich die Wirtschaftspolitik vor 1967 träumen ließ, und es läßt sich auch noch mehr machen, als wir damals glauben konnten. Freilich gehören dazu gewisse Voraussetzungen:

Erstens: Bescheid-Wissen. Die größtmögliche Information für die größtmögliche Zahl von Bürgern ist Medium einer derartigen Politik.

Zweitens: der Wille zur Aktion, einschließlich des Willens, sich die notwendigen Instrumente zu schaffen.

Drittens: die Kombination von Zielen anstatt des Anstrebens von Einzelzielen.

Gerade das letzte, die Addition von Zielen zu magischen Drei-, Vier- oder Vielecken, scheint die wirtschaftspolitische Lösung in einer aktuellen Zeiteinheit zu erschweren. Wird sie dadurch wirklich erschwert? Könnten wir „Preisstabilität", „Wachstum", „hohe Beschäftigung" und „außenwirtschaftliches Gleichgewicht" im Sinne des Stabilitäts- und Wachstumsgesetzes überhaupt verwirklichen, wenn wir den Ausweg suchten, sie bequem zu definieren; also: Preisstabilität als relative Preisstabilität, hohe Beschäftigung als weniger Beschäftigung denn Vollbeschäftigung, angemessenes Wachstum als jenes Wachstum, das den anderen Zielsetzungen nicht entgegensteht, gemeinhin als schwaches Wachstum? Eine derartige Politik der Bequemlichkeit würde scheitern, weil sie die Bereitschaft der großen gesellschaftlichen Gruppen unserer Zeit — der Verbände der Unternehmer wie der Verbände der Arbeitnehmer — mitzuwirken, enttäuschen und damit mißbrauchen würde. Nur ehrgeizige Zielsetzungen fordern heraus.

Dazu gehört, daß die Kombination der wirtschaftspolitischen Ziele des Stabilitäts- und Wachstumsgesetzes in der Praxis in andere Dimensionen erweitert wird: in die Dimensionen der Sozialpolitik und der Gesellschaftspolitik. Das wird in jener Institution, die sich in Anlehnung an ein

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wort des Sachverständigenrates „Konzertierte Aktion" nennt, versucht; es wird versucht durch überbetriebliche Mitbestimmung und durch Mitwirken an der Formulierung der Wirtschaftspolitik.

Der Zusammenhang zwischen der Verwirklichung von Einzelzielen und einer ehrgeizigen Zielkombination äußert sich in der relativen Wichtigkeit von Statusfragen gegenüber materiellen Fragen. Die Lohnfortzahlung ist eine Statusfrage; sie ist keine bloß materielle Frage; die Mitwirkung an der Konzertierten Aktion ist ebenfalls eine Statusfrage. Nur unbequeme Schritte in dieser Richtung können es möglich machen, die Gesamtheit der wirtschaftspolitischen Ziele zu verwirklichen. Das hat uns ein Blick auf andere Länder gezeigt, wo es auch versucht worden ist und wo es deshalb nicht geklappt hat, weil zuwenig gefordert worden ist.

Wirtschaftspolitik, Lohnpolitik und Einkommenspolitik müssen notfalls auch zum Scheitern bereit sein, wenn diese Ziele verwirklicht werden sollen. Mit bequemen Zielsetzungen und Aktionen ist in der Gesellschaft von heute nichts mehr zu schaffen. Ich verstehe die Themensetzung Ihrer diesjährigen Tagung und die Erweiterung des Problems Lohnpolitik und Einkommensverteilung in andere Dimensionen auch so, daß Sie zeigen wollen, daß Wirtschaftstheorie und politische Theorie erst zusammengenommen die multi-dimensionale Welt ergeben, in der Parlamente, die sozialen Gruppen und die Regierungen im Mit- und im Gegeneinander der Meinungen, im autonomen Marschieren, aber letzten Endes dann doch im vereinten Agieren unsere Ziele besser, vielleicht sogar annähernd verwirklichen können.

Der *Vorsitzende* dankt Herrn Dr. Arndt für seine Ausführungen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Einleitung

Vorsitzender Prof. Dr. Dr. Helmut *Arndt:*

Mit dem Thema der heutigen Tagung, „Lohnpolitik und Einkommensverteilung", knüpft der Verein an eine alte, nun schon bald hundert Jahre bestehende Tradition an. Der Anlaß für die Gründung unserer Gesellschaft war die ungleiche Verteilung der Einkommen, aber auch die damals unter Ökonomen wie in der Öffentlichkeit weit verbreitete Meinung, daß diese ungleiche Verteilung auf Naturgesetzen basiere und daher nicht geändert werden könne. Es ist heute sicherlich für viele von uns schwer vorstellbar geworden — und trotzdem richtig —, daß die Gründer des Vereins für Socialpolitik ihrer Zeit als zornige junge Ökonomen erschienen. Gustav *Schmoller* war damals vierunddreißig, Adolph *Wagner* siebenunddreißig und Lujo *Brentano* achtundzwanzig Jahre. Sie waren junge Ökonomen, die gegen die von den klassischen englischen und französischen Nationalökonomen übernommene Lehre aufbegehrten, nach der unabänderliche Gesetzmäßigkeiten im wirtschaftlichen Bereich eine Verbesserung der Lage der unteren Klassen unmöglich machen sollten. Sie waren Ökonomen und Moralisten zugleich, die sich daher bekanntlich selbst gern als „Kathedersozialisten" bezeichneten.

In der Tat ist die Geschichte unseres Vereins wie auch die Geschichte unserer Wissenschaft nicht zu verstehen ohne den Kampf zweier extremer Richtungen, die sich immer wieder unter anderen Vorzeichen und in neuen Schulen gegenüberstanden und gegenüberstehen. Die eine, vertreten durch die Manchester-Schule und damals in Deutschland durch den sogenannten „Volkswirtschaftlichen Kongreß", ging davon aus, daß es in den Sozialwissenschaften wie in den Naturwissenschaften Gesetze gibt, die keinerlei Spielraum für menschliche Gestaltung lassen[1]. Für diese ist die wirtschaftliche Entwicklung unentrinnbares Schicksal, für das weder Legislative noch Exekutive verantwortlich zu machen sind. Für diese Ökonomen kann es logischerweise keine Wirtschaftspolitik geben, was jedoch schon die Anhänger der Manchester-Schule nicht davon abhielt, sich seinerzeit für die Zulassung von Aktiengesellschaften und Kartellen einzusetzen, als ob es sich nicht auch hierbei um Wirtschaftspolitik handelte!

---

[1] Dies ist auch für den Bereich der Naturwissenschaften nicht zutreffend.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die andere Richtung, wieder begründet durch den Verein für Socialpolitik, bestreitet nicht oder jedenfalls nicht notwendig die Existenz ökonomischer Gesetzmäßigkeiten, aber sie geht davon aus, daß es ganz oder doch zumindest weitgehend vom Menschen abhängt, ob und inwieweit er diese Gesetzmäßigkeiten aktuell werden läßt. Nach dieser Meinung kann die Wirtschaftspolitik von wirtschaftlichen Zusammenhängen Gebrauch machen, wenn es ihr zweckmäßig erscheint, und sie kann umgekehrt diese Gesetzmäßigkeiten außer Kraft setzen, wenn und soweit sie zu sozial oder ökonomisch unerwünschten Ergebnissen führen. Weil die Gründer dieses Vereins aus sozialen Gründen Eingriffe in die Einkommensverteilung verlangten, gaben sie ihm den heute häufig mißverstandenen Namen „Verein für Socialpolitik". Sie dachten hierbei jedoch nicht an Sozialpolitik im heutigen Sinne. Das ist ein großes Mißverständnis! Ihr Anliegen war, wie nicht deutlich genug hervorgehoben werden kann, weitaus umfassender. Es ging ihnen nicht nur um eine nachträgliche Korrektur der originären, durch das Wirtschaftssystem vorgegebenen Einkommensverteilung, sondern auch und vielfach primär um Änderungen des Wirtschaftssystems selbst und damit zugleich um Änderungen auch der originären Einkommensverteilung[2]. Insofern war ihr Anliegen Lohn- und Einkommenspolitik im umfassendsten Sinne dieses Wortes.

Über Ziel und Mittel dieser Einkommenspolitik gingen freilich ihre Ansichten nicht unerheblich auseinander. Adolph *Wagner* sah, wie wir wissen, eine Wandlung des Wirtschaftssystems nach dem von ihm aufgestellten Gesetz von den wachsenden Staatsausgaben voraus. Auch dieses Gesetz wird häufig mißverstanden. Angesichts der Notwendigkeit einer gerechteren Einkommensverteilung würde sich, so meinte Wagner, die „Gemeinwirtschaft" auf Kosten der Privatwirtschaft zunehmend ausdehnen. Wagner hat diese Ansicht mitunter in bewußt provozierender Form zum Ausdruck gebracht. „In unserer Volkswirthschaft", so formulierte er 1877, fünf Jahre nach der Gründungsversammlung dieser Gesellschaft, „tritt mehr und schärfer und auch berechtigter Eines hervor, was ich mich nicht scheue, den *Communistischen Charakter der ganzen Volkswirthschaft* zu nennen. Mehr und mehr wird in der That unsere Volkswirthschaft communistisch, und mehr und mehr werden deshalb für sie die Steuerfragen practisch so wichtig, weil der Bedarf zur Deckung der Staats- und Communal-Ausgaben immer größer wird ...". Adolph Wagner hat den Begriff „Gemeinwirtschaft" nicht so eng ausgelegt, wie dies heutzutage geschieht. Er hat auch daran gedacht, daß mit Hilfe der Steuern die Verteilung gleichmäßiger gestaltet werden sollte. Im Grunde genom-

[2] Selbst *Nasse*, der zweite Vorsitzende des Vereins, sprach in seiner Eröffnungsansprache auf der Tagung von 1875 von einem Reichtum, der „rasch, ohne Anstrengung und mitunter mit bedenklichen Mitteln" erworben und nicht primär „dem öffentlichen Dienst, der Pflege von Kunst und Wissenschaft und der Veredlung des Lebens dienstbar gemacht" wird.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

men hat Adolph Wagner daher mit diesen schon damals provozierenden Worten jene Entwicklung angesprochen, die zu dem Wohlfahrtsstaat unserer Tage geführt hat. Seine Prophezeiung war insofern richtig, was bei ökonomischen Prophezeiungen nicht allzu häufig der Fall ist. Die Staatsausgaben und damit zugleich die Steuern mußten wachsen, damit die Prinzipien der Welfare Economics realisiert werden konnten. Damals erschien eben das Bild des Wohlfahrtsstaates noch als kommunistisch.

Auf der anderen Seite war es eine grundsätzliche Forderung der Kathedersozialisten, die eben diese Gesellschaft gegründet haben, bestehende Machtunterschiede durch Koalitionen seitens der Schwächeren auszugleichen, um — und da sind wir ebenfalls wieder bei unserem Thema — hierdurch eine gleichmäßigere oder, wie sie damals sagten, eine gerechtere Einkommensverteilung hervorzubringen. Die ältere Nationalökonomie, so schrieb 1874, zwei Jahre nach der Gründung der Gesellschaft, Gustav *Schmoller* in einem der ersten Materialbände dieses Vereins, legte „die Fiktion zu Grunde, es ständen sich zwei Contrahenten mit gleicher Bildung, gleicher Sachkenntniß und gleich dringendem Bedürfniß" gegenüber. In der Regel jedoch, so fügt Schmoller hinzu, „steht ein Stärkerer einem Schwächeren, ... ein Reicher einem Armen, ein Sachverständiger einem Laien, Einer, der warten kann, Einem, der Eile hat, ein Kluger einem Dummen gegenüber, und kann dementsprechend einen größeren Gewinn machen, kann ihn eventuell ausbeuten". Nach Gustav Schmoller sind es also „Abhängigkeitsverhältnisse", die zu einer sozial unerwünschten Einkommensverteilung führen, Abhängigkeitsverhältnisse, die durch die rechtliche Förderung von Gewerksvereinen und ähnlichen Koalitionen beseitigt werden sollen[3].

Andere Kathedersozialisten wie etwa Lujo *Brentano* haben in der Begünstigung der damals ja noch verfolgten Gewerkschaften, in der Zulassung von Genossenschaften und auch in der Einführung des damals in Deutschland noch nicht bekannten, noch nicht durchgesetzten Lohnschlichtungsverfahrens Mittel einer sozialen Einkommenspolitik gesehen.

Das Konzept der Gegenkonzentration ist insofern, etwa ein Dreivierteljahrhundert vor *Galbraith'* „concept of countervailing power", von den Begründern dieser Gesellschaft bereits, wenn auch in einer anderen Form, vertreten worden. Darüber hinaus wurden ganz allgemein bessere Staatsgesetze und bessere Institutionen verlangt. Zur Sozialpolitik in diesem Sinne rechnete Lujo Brentano in seinen Lebenserinnerungen nicht nur das Koalitionsrecht, das Recht der Gewerkschaften, Genossenschaften usw., sondern auch Wohnungsreform, Steuerrecht, Gesellschaftsrecht und

[3] Über Bestrafung des Arbeitsvertragsbruches, Gutachten auf Veranlassung des Vereins für Socialpolitik, Schr. d. Ver. f. Soc.Pol., VII, Leipzig 1874, S. 93.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dergleichen. Es ist daher auch kein Zufall, daß sich das allererste Gutachten, das der Verein herausgebracht hat, mit dem Aktienrecht und seinem Mißbrauch beschäftigt hat, wie wir heute sagen: mit der Aktienrechtsreform, wobei — und auch dies ist wieder entscheidend — die durch den Mißbrauch des Aktienrechts ermöglichte Einkommensumschichtung, und zwar in einem nicht gewollten Sinne ermöglichte Einkommensumschichtung, im Vordergrund des Interesses stand.

Was war damals also Sozialpolitik? Sozialpolitik war damals nur ein anderer Name für eine dem gesellschaftlichen Ganzen und damit insbesondere den Schwächeren dienende Wirtschaftspolitik, die unter dem Primat einer gleichmäßigeren Einkommensverteilung stand. Sozialpolitik war für die Kathedersozialisten Wirtschaftspolitik unter sozialem Aspekt. Wenn die Änderung der Einkommensverteilung und die Gestaltung der Einkommensentstehung zu primären Zielen erhoben werden, fallen Wirtschaftspolitik und Sozialpolitik zusammen[4].

In der Tat haben die Kathedersozialisten — wenn auch mehr oder minder konsequent — von ihrem Standpunkt aus versucht, Fragen der Besteuerung, der Aktienrechtsreform, des Außenhandels oder der inneren Kolonisation ebenso wie Probleme des Wuchers, der Lohnhöhe oder der Alterssicherung zu diskutieren. Selbst beschäftigungspolitische Ansätze lassen sich unter diesem Aspekt schon in der Gründungszeit des Vereins finden. So forderte Gustav *Schmoller* in seinem Gutachten von 1874 — wieder zwei Jahre nach der Gründung —, indem er sich gegen die Bestrafung von Arbeitern im Falle des Kontraktbruches wandte (damals wurden Arbeiter, die ihren Arbeitsvertrag nicht einhielten, noch mit Gefängnis bestraft), daß den ausgebeuteten Klassen und damit zugleich den Arbeitslosen in vorübergehenden großen Notzeiten durch Unterstützung und staatliche Bauaufträge — Straßenbau, Kanalbauten und ähnliche Bauten — geholfen werde[5]. Aus sozialen und ethischen Gesichtspunkten und damit zugleich unter dem Aspekt einer gerechteren Einkommensverteilung wurde hier bereits im Jahre 1874 eine Beschäftigungspolitik verlangt!

Interessanterweise sind die Kathedersozialisten in ihrer Diskussion um eine gleichmäßigere Verteilung davon ausgegangen, daß sich menschliche Verhaltensweisen mit den Bedingungen ändern, unter denen Menschen

---

[4] Dementsprechend heißt es bereits im Gründungsaufruf des Vereins vom 31. Mai 1872: „Wir sind der Überzeugung, daß das unbeschränkte Walten theilweis entgegengesetzter und ungleich starker Einzelinteressen das Wohl der Gesammtheit nicht verbürgt, daß vielmehr die Forderungen des Gemeinsinns und der Humanität auch im wirthschaftlichen Leben ihre Geltung behaupten müssen und dass das wohlerwogene Eingreifen des Staates zum Schutz der berechtigten Interessen aller Betheiligten zeitig wachzurufen ist."

[5] Gustav *Schmoller*, Über Bestrafung des Arbeitsvertragsbruches, a.a.O., S. 94.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

leben. Unter Hinweis auf die wachsenden Sparguthaben hat Adolph *Wagner* schon vor achtzig Jahren die These vertreten, daß die Menschen und damit auch die werktätige Bevölkerung mit steigendem Einkommen auch mehr sparen werden. Dies war seine Begründung für die von ihm vertretene These, daß eine gerechtere Einkommensverteilung die Investitionsrate und damit das Wachstum nicht beeinträchtigen würde. Eine Nivellierung der Einkommen würde danach zugleich eine Nivellierung der Vermögen ohne Minderung der Wachstumsrate begründen. Schlüssig ist diese Behauptung freilich ebensowenig wie die heute oft zu hörende Gegenthese, nach der ausschließlich die Unternehmer sparen und die übrige Bevölkerung ihr Einkommen restlos konsumiert[6]. Gerade auf dem Gebiet der Lohnpolitik hat man von Cantillon über Ricardo und Lassalle bis in die Gegenwart hinein eine Vorliebe für spekulative Theorien entwickelt, die der Erkenntnis nicht immer förderlich gewesen ist. Die Wahrheit ist auch hier komplizierter und weder mit diesem noch mit jenem Extrem identisch, wobei ich sicher bin, daß unsere Erkenntnisse auch in dieser Hinsicht durch die Diskussionen auf dieser Tagung vertieft und erweitert werden.

Meine Damen und Herren, mit dem Thema dieses Kongresses, „Lohnpolitik und Einkommensverteilung", kommen wir somit auf einen Gegenstand zurück, der schon in der Gründungszeit unserer Gesellschaft im Mittelpunkt des Interesses gestanden hat. Wie stark dabei auch lohnpolitische Fragen im Vordergrund standen, mag man daraus erkennen, daß sich der Verein bereits 1874 mit der Frage einer Beteiligung der Arbeiter am Unternehmergewinn in mehreren Gutachten beschäftigt hat. In mehrfacher Hinsicht hat sich jedoch die Lage seit damals geändert. Zunächst einmal hat sich der Charakter unseres Vereins gewandelt. Hatten sich ursprünglich im Verein für Socialpolitik primär nur jene Ökonomen zusammengefunden, die das Wirtschaftssystem unter ethischen Gesichtspunkten reformieren wollten, so ist die Gesellschaft heute zum Diskussionsforum für alle wirtschaftswissenschaftlichen und sozialwissenschaftlichen Richtungen geworden. Zum andern ist die materielle Not der unteren Klassen sichtlich geringer geworden. In dieser Stadt — nur um ein Beispiel zu geben — war z. B. im Jahre 1880 das Elend noch so groß, daß in jeder fünften Wohnung vier Menschen gemeinsam in einem

[6] Im allgemeinen wird angenommen, daß mit steigendem Realeinkommen die Sparneigung wächst. Es besteht kein Grund, die Arbeiter von dieser — auch der *Keynes*schen Theorie zugrundeliegenden — Annahme auszunehmen. Das Verhältnis von Spar- und Konsumeinkommen wird sich somit bei steigenden Realeinkommen zugunsten der ersteren verändern. *Ist dies richtig, so steht insofern im Laufe dieser Entwicklung eine Spanne für die Umverteilung zur Verfügung, die ausgenutzt werden kann, ohne daß das volkswirtschaftliche Wachstum beeinträchtigt wird.* Fraglich bleibt freilich, in welchem Umfang sich diese Entwicklung vollzieht, ob und wodurch sie sich beschleunigen oder verhindern läßt und wie sich eine Verhinderung dieser Entwicklung auf das volkswirtschaftliche Wachstum auswirkt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

einzigen Zimmer zu hausen hatten. Das ist vorbei. Aber auch heute gibt es wieder erhebliche Unterschiede in den Einkommen und Vermögen, so daß das Problem der Verteilung nach wie vor aktuell ist.

Und endlich werden in unserer Zeit Fragen der Einkommensverteilung gemeinhin nicht mehr unter moralischen und sozialethischen Aspekten betrachtet. Überhaupt ist die Einkommensverteilung zur Zeit nicht mehr das Hauptanliegen der Wirtschaftspolitik. Im Vordergrund stehen heute andere Zielsetzungen, vor allem das volkswirtschaftliche Wachstum, aber auch die Beschäftigung, die Geldwertstabilität, die Entwicklung des Außenhandels. Ich bin jedoch nicht sicher — und das ist eine persönliche Bemerkung —, daß die Fragen der Einkommens- und Vermögensverteilung in Zukunft diese zweit-, dritt-, viert- oder fünftrangige Bedeutung behalten werden. Je höher die Produktivität steigt und je größer der Güterkorb wird, der auf die einzelnen Mitglieder eines Landes entfällt, um so geringer können weitere Einkommenszuwächse geschätzt werden, auch wenn sich diese Umwertung heute noch viele von uns nicht vorstellen können. Gleichzeitig kann eine abnehmende Bewertung zusätzlicher Einkommenszuwächse von einer zunehmenden Empfindlichkeit gegenüber Einkommens- und Vermögensunterschieden begleitet sein. So kann auch und gerade vom Standpunkt der menschlichen Gesellschaft, in der wir leben, eine als gerecht empfundene Verteilung wieder wichtiger als eine hohe Wachstumsrate werden. Ich halte es daher nicht für ausgeschlossen, daß im Laufe der kommenden Jahre und Jahrzehnte Probleme der Einkommens- und Vermögens*verteilung* wie der Einkommens- und Vermögens*entstehung* in der Wirtschaftspolitik zum dominanten Ziel werden, ähnlich wie dies bereits vor hundert Jahren in den Wunschvorstellungen der Gründer dieses Vereins der Fall gewesen ist. Die zunehmende Aktualität verteilungspolitischer Fragen zeigt zumindest einen Trend in dieser Richtung.

Meine Damen und Herren, das Thema dieser Tagung ist vor zwei Jahren vom erweiterten Vorstand unter dem Vorsitz meines Amtsvorgängers, des verehrten Herrn Kollegen Erich *Schneider*, beschlossen worden. Die Wahl hätte auch im gegenwärtigen Zeitpunkt kaum auf ein aktuelleres Thema fallen können. Das große Verdienst für die wissenschaftliche Vorbereitung dieses Kongresses gebührt Herrn Kollegen J. Heinz *Müller*. Ihm und vor allem den von ihm gewonnenen Referenten und auch den Diskussionsleitern, die sich für diese Tagung zur Verfügung gestellt haben, möchte ich schon an dieser Stelle unseren herzlichsten Dank aussprechen. Leider ist Herr Professor Föhl schwer erkrankt, so daß an seiner Stelle Herr Professor Jochimsen die Diskussionsleitung in der Arbeitsgruppe I am Donnerstag übernehmen wird. Auch Herr Professor Külp ist durch Krankheit an der Teilnahme verhindert. Sein Referat wird durch Herrn Professor Müller vorgetragen werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Sicherlich wird von vielen von Ihnen bedauert, daß für das Referat von Herrn Professor Meinhold, das heute morgen erstattet wird, aus Zeitgründen keine spezielle Diskussion vorgesehen werden konnte. Ich weise darauf hin, daß diese Diskussion am Ende dieser Tagung im Rahmen der sogenannten Generaldiskussion nachgeholt werden kann. Dies hat zugleich den Vorteil, daß beide Referate, von Herrn Meinhold und Herrn Bombach, welche diese Tagung gleichsam einrahmen, gemeinsam diskutiert werden können.

Ich komme damit zum Schluß meiner einleitenden Worte. Wie Herr *Neumark* auf der Luzerner Tagung 1962 formulierte, ist es Aufgabe unserer Gesellschaft, in Gang befindliche strukturelle Umgliederungen der Wirtschaft zu erkennen und mittels der Werkzeuge der modernen Theorie kritisch zu analysieren. Mit dem Wunsch, daß auch diese Tagung durch Vertiefung unserer Erkenntnisse dem Wohl der Allgemeinheit diene, eröffne ich die 43. Tagung dieser Gesellschaft.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Einkommensverteilung als wirtschafts- und gesellschaftspolitisches Problem

Von Prof. Dr. Helmut *Meinhold* (Frankfurt/M.)

I. Abgeleitete Einkommensverteilungen in praktizierten Wirtschaftssystemen

1. Wenn man von Einkommenspolitik spricht, kann man zwei völlig verschiedene Aufgabenbereiche im Auge haben, man kann eine *autonome* und eine *abgeleitete* Einkommenspolitik meinen. Als autonom wäre eine Einkommenspolitik dann zu bezeichnen, wenn es die Aufgabe dieser Politik wäre, eine eigene, speziell für die Einkommensverteilung gültige Zielvorstellung zu verwirklichen. Im wesentlichen kennen wir drei solche Zielvorstellungen, eine leistungsgerechte, eine bedürfnisgerechte und eine gruppenfunktionsgerechte Einkommensverteilung. Autonom, d. h. eben nicht aus anderen wirtschaftspolitischen Zielvorstellungen abgeleitet, andererseits für eine eigene Zielvorstellung ausreichend präzise, wäre eine leistungsgerechte Einkommensverteilung freilich nicht schon dann definiert, wenn sie nur meint, daß derjenige mehr Einkommen erhalten soll, der für die Bereitstellung des Sozialprodukts oder sonst ein anderes Ziel mehr leistet als ein anderer. Vielmehr wäre eine leistungsgerechte Einkommensverteilung dann autonom definiert, wenn, wie im klassischen Liberalismus, ein Leistungsäquivalenzeinkommen gemeint ist; das bedeutet, daß jeder einen Anspruch auf genau so viel Güterwert, gemessen am dafür erforderlichen Faktoraufwand, erhält wie er dem Sozialprodukt hinzufügt. Bedürfnisgerecht wäre, wieder autonom definiert, eine Einkommensverteilung nicht, wenn sie die Bedürfnisse aus der ökonomischen Funktion des Einkommensbeziehers ableitet, etwa dem schwer Schaffenden mehr zubilligt als dem ökonomisch Inaktiven; vielmehr müßte eine autonome bedürfnisgerechte Einkommensverteilung, wie das im klassischen Kommunismus geschieht, an die individuell sicherlich unterschiedlichen ursprünglichen Bedürfnisse der Menschen anknüpfen, während ihre ökonomische Funktion an die ebenso ursprünglichen Fähigkeiten anknüpft, welche die Menschen eben für diese Funktion mitbringen. Als funktionsgerecht endlich wäre eine autonom definierte Verteilung nicht dann zu bezeichnen, wenn sie den sozialen Gruppen je nach den ihnen zugewiesenen unterschiedlichen ökonomischen Aufgaben ein im Interesse dieser Aufgabenerfüllung unterschiedliches Einkommen zu-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

billigt; es müßte dafür eine natürliche oder vorgegebene funktionale Ordnung geben, die unabhängig von anderen wirtschaftspolitischen Zielen ein Maß für die Verteilung von Aufgaben und Einkommen auf die sozialen Gruppen hergibt.

Selbstverständlich kann eine solche autonome Einkommensverteilung niemals einziges Ziel sein. Um Einkommen, hier gesehen als Anspruch auf Güter, verteilen zu können, muß man die Güter bereitstellen; dem Einzelnen soll dabei, auch in der arbeitsteiligen Wirtschaft, ein möglichst großer Freiheitsraum belassen werden; es soll gewährleistet sein, daß ein harmonisches arbeitsteiliges Zusammenwirken der Menschen sie gemeinsam befriedigt und die Voraussetzungen auch für künftige Erfüllung solcher Ziele schafft. Autonome Einkommensverteilung setzt also voraus, daß sie sich widerspruchslos mit anderen ebenso autonom definierten Zielvorstellungen vereinigt — eben das ist das Merkmal aller im eigentlichen Wortsinne klassischen Systeme.

2. Autonome Einkommensverteilungskonzeptionen solcher Art gibt es in keinem der heute praktizierten Wirtschaftssysteme. Vielmehr sind die Wirtschaftssysteme dadurch charakterisiert, daß eine *andere* eng begrenzte Zielvorstellung, normalerweise das, was in dem jeweils gewählten System als Wohlstand interpretiert ist, *dominiert*. Zumeist wird — in fundamentalem Gegensatz zu den klassischen Systemen, in denen autonome Ziele gleichrangig und interdependent nebeneinander stehen — die Dominanz dieser einen Zielvorstellung als so selbstverständlich angesehen, daß man sie als die ökonomische Zielvorstellung schlechthin kennzeichnet. Alle übrigen Ziele, so das einkommenspolitische, werden dann im Prinzip davon abgeleitet, allenfalls werden sie als nachgeordnet konkurrierend angesehen. Das bedeutet, daß man zwar nach einer Einkommensverteilung streben kann, welche sich an eine der genannten autonomen Verteilungsvorstellungen oder an eine Mischung solcher Vorstellungen annähert; zunächst entscheidend für die Einkommensverteilung ist indessen, daß sie der Realisierung des dominanten Zieles entweder dient oder mindestens nicht zuwiderläuft.

Als charakteristisch für die so umschriebene Nebenrolle der Einkommenspolitik in den heutigen Wirtschaftssystemen mögen hier nur die drei politisch wichtigsten Grundtypen dieser Systeme angeführt werden, die, mehr oder weniger undeutlich miteinander und auch mit klassischen Systemelementen gemischt, in den führenden Ländern gelten. Es sind das die Wirtschaftssysteme, die wir als das kapitalistische, das sowjet-sozialistische und das globalgesteuerte kennzeichnen können. In jedem dieser Systeme ist eine Zielvorstellung dominant, die als Wohlstandsvorstellung interpretiert wird, in jedem freilich eine andere. Im kapitalistischen System ist das die Maximierung der Nachfragebefriedigung im Durchschnitt aller überschaubaren kommenden Einkommenskreislaufperioden,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

d. h. ab sofort bis zum Ende des Zeitraumes, innerhalb dessen die Entwicklung der Produktions- und Nachfragefunktionen einigermaßen voraussehbar ist. Es wird davon ausgegangen, daß bei so maximierter Gesamtnachfragebefriedigung für den Durchschnitt aller Einkommensbezieher eine um so viel höhere Bedürfnisbefriedigung erreicht werden kann, daß jeder einzelne Einkommensbezieher, auch wenn die Einkommensverteilung im Sinne einer autonomen Verteilungsvorstellung schlecht sein sollte, absolut mehr erhält als bei besserer Einkommensverteilung, bei der die Einkommensverteilung nicht dem dominanten Ziel dient und daher weniger zu verteilen ist.

Im sowjetisch-sozialistischen System dagegen ist der Ausgangspunkt im Grunde genommen eine Negation gegenwärtiger Möglichkeiten. Weder eine in autonomer Definition gerechte Einkommensverteilung noch vor allem, und das steht hier über allem, ein gleichberechtigtes Zusammenwirken freier Menschen ist voll zu verwirklichen, solange Knappheit herrscht. Gemeinsam mit der Heranbildung der Menschen, so daß sie die Überflußgesellschaft bewältigen können, ist daher die Überwindung der Knappheit dominantes Ziel der sozialistischen Vorperiode. Diesem Ziel, gekennzeichnet durch maximales Wachstum bis zu dem Zeitpunkt, ab dem eine Befriedigung sämtlicher Bedürfnisse möglich ist, ist die Einkommensverteilung im Prinzip untergeordnet.

Mannigfaltiger im Vergleich zu diesen beiden Systemen — dennoch deutlich mit wenn nicht unter-, so doch nachgeordneter einkommenspolitischer Zielvorstellung — ist die Konzeption heutiger globalgesteuerter Systeme. Umreißbar ist sie mit den Zielen eines stetigen positiven Wachstums bei Vollbeschäftigung, Preisniveaustabilität und Zahlungsbilanzausgleich. Zwar ist in allen diesen Endzielen auch eine einkommenspolitische Komponente enthalten: das Wachstum der Produktionsmöglichkeiten soll die Steigerung aller Einkommen ermöglichen, die Vollbeschäftigung den konjunkturell bedingten Einkommensrückgang aller oder Einkommensausfall vieler verhindern, die Preisniveaustabilität die inflatorische Umverteilung einer originär gewollten Einkommensverteilung unterbinden, der Zahlungsbilanzausgleich endlich soll Störungen eines inneren Gleichgewichtes — auch der Einkommensverteilung — beseitigen. Mit alledem ist aber nur gesagt, daß entweder alle Einkommen wachsen oder wie eine gegebene Einkommensentwicklung nicht gestört werden oder ihrerseits stören darf; als positive Aussage bleibt aber nur die Anknüpfung an eine irgendwie vorgefundene und nicht die dominanten Ziele störend zu verändernde Einkommensverteilung, nicht eine autonom begründete.

3. Gerade an der aus diesen Zielvorstellungen abzuleitenden Einkommensverteilung und den daran symptomatisch zum Ausdruck kommenden „Herrschaftsverhältnissen" wird deutlich, daß das zentrale Merkmal

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

für die Typenunterscheidung nicht mehr, wie heute noch weithin üblich und im vergangenen Jahrhundert wohl auch hochgradig berechtigt, die juristische Form des Eigentums an den produzierten Produktionsmitteln sein kann. Drei Faktoren lassen sich als die Einkommensverteilung in diesen Systemen wesentlich bestimmend angeben; sie alle sind mehr oder weniger direkt von der aufgezeigten Zielvorstellung des Systems bestimmt, und sie sind völlig unzureichend beschrieben, wenn man sie auf das Eigentum an den Produktionsmitteln zurückführen will.

Der erste und für die Einkommensverteilung wahrhaft zentrale Faktor ist die Volumensbestimmung *des nicht privat konsumierten Teiles des Sozialprodukts.* Im *kapitalistischen* System ist diese Volumensbestimmung durch die Zielvorstellung einer Maximierung der Nachfragebefriedigung im Durchschnitt aller in überschaubarer Zeit kommenden Perioden als möglichst groß und als durch die Gruppe der Unternehmer vorzunehmen festgelegt. Der nicht konsumierte Teil des Sozialprodukts soll möglichst groß sein, er ist angesichts hier gebotener Zurückhaltung des Staatskonsums als Investition definiert; diese ist, optimale Investitionsstruktur und Entwicklung des technischen Wissens vorausgesetzt, entscheidend für das wirtschaftliche Wachstum; dieses wiederum maximiert die private Nachfragebefriedigung im Durchschnitt der kommenden Perioden, wenn, wie hier angenommen, der überschaubare Zeitraum so groß ist, daß die Investitionen in ihm rentieren, d. h. daß die jetzt für Investitionen zurückzuhaltende Nachfrage durch den Erfolg der Investitionen mehr als nachgeholt werden kann. Die Gruppe der Unternehmer soll dieses Investitionsvolumen festlegen, denn es wird unterstellt, daß sie die Entwicklung der privaten Nachfragefunktionen und der Produktionsfunktionen mindestens ebenso gut überschaut, die Anpassung an überschaubare Änderungen dieser Funktionen aber elastischer vornimmt und die Rentabilität der Investitionen strenger berücksichtigt als jede andere denkbare Lenkungsinstanz.

Nun wird davon ausgegangen, daß bei autonomer Einkommensverteilung nach einer der obengenannten Interpretationen (Ziffer 1) und bei freier Einkommensverwendung — diese wieder eine der Voraussetzungen für eine bedürfnisgerechte Nachfragestruktur — aus Haushaltseinkommen wesentlich weniger gespart würde, als zur Finanzierung des angestrebten, möglichst großen Investitionsvolumens erforderlich wäre. Demgegenüber würde aus Unternehmer- bzw. Unternehmungseinkommen wesentlich gespart bzw. selbst investiert. Ferner wird davon ausgegangen, daß für die Investitionsbereitschaft als Voraussetzung des möglichst großen Investitionsvolumens eine immerhin beträchtliche Selbstfinanzierungsquote erforderlich ist. Werden diese beiden Annahmen akzeptiert, so sind damit zwei Grundlagen für die Einkommensverteilung festgestellt: die Aufteilung in Unternehmungsein-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

kommen und Haushaltseinkommen und die Notwendigkeit, die Gruppe der Unternehmungseinkommensbezieher weitgehend zu schließen, d. h. nicht jedem zugänglich zu machen. Begründung ist: Die Unternehmungseinkommen müssen so groß sein, daß der nicht aus Haushaltsersparnissen finanzierbare und zur Selbstfinanzierung für erforderlich gehaltene Teil der möglichst großen Investition aus ihr finanziert werden kann; das heißt nicht etwa, daß die Haushaltseinkommen, speziell die Lohneinkommen für diese Zielvorstellungen minimiert, auf der Höhe des Existenzminimums gehalten werden müssen; sie müssen zwar so niedrig sein, daß der verbleibende Unternehmungseinkommensteil möglichst groß ist, sie müssen aber auch so hoch sein, daß die vom Massenkonsum ausgehenden Anreize für die Investition gegeben werden und wie es eine Differenzierung der Haushaltseinkommen über die Grenzen des Existenzminimums zur Erhaltung der Arbeitsinitiative und zur Lenkung des Faktors Arbeit an den Ort der höheren Produktivität erfordert. Es geht also um Optima, nicht um Minima bei der Lohnbildung. Nicht beliebig zugänglich dürfen die Unternehmerpositionen sein, weil sonst durch Wettbewerb entsprechend qualifizierter, bisher unselbständig Beschäftigter um diese Positionen die Unternehmungseinkommen unter das für die Investitionsfinanzierung zielgemäß als erforderlich unterstellte Maß herabgedrückt würden.

Ergänzt werden kann die damit von der Aufgabe der Investitionshöhe her bestimmte Aufteilung des Volkseinkommens in Unternehmungs- und Haushaltseinkommen durch das Streben nach hohen Exportüberschüssen; sie liegen, vor allem in stark wachsenden Volkswirtschaften mit dem Bedürfnis nach Expansion der Märkte, nahe, sind aber nicht unbedingt ein Kennzeichen kapitalistischer Systeme. Werden sie von der Gesamtheit der Unternehmungen angestrebt, so müssen auch sie aus Ersparnissen der Volkswirtschaft, folglich — bei begrenztem Sparen aus Haushaltseinkommen und Bindung des Fiskus an den Budgetausgleich — aus Unternehmungseinkommen finanziert werden.

Bewirkt werden kann die derart begründete Größe der Unternehmungseinkommen auf zwei Arten. Entweder — so ist es wohl, über ausreichend genaue Geld- und Preisniveaustatistiken verfügen wir freilich nicht, vorwiegend im 19. Jahrhundert gewesen — die Löhne werden von vornherein auf dem Niveau gehalten, das den Verbleib entsprechend hoher Unternehmungseinkommen gewährleistet. Gelingt das, wie zunehmend im 20. Jahrhundert, nicht ausreichend, so wird das Ergebnis daneben durch die Geldordnung erreicht, die via Kreditausweitung eine Überwälzung der Lohnkosten, soweit sie den durch Investitionsfinanzierung gesetzten Erlösanteil überschreiten, gestattet und damit an Stelle des hier zu niedrigen Sparens aus Haushaltseinkommen das sogenannte inflatorische Zwangssparen setzt — anders ausgedrückt, die Entstehung

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

kinetischer Unternehmergewinne ermöglicht. Diese Entwicklung von der stärker direkten Bestimmung der Unternehmungseinkommen durch Zurückhaltung der Lohnsteigerung zur teilweisen Bestimmung der Unternehmungseinkommen als Residualeinkommen durch Kreditausweitung ist freilich nicht zufällig, auch nicht durch das Erstarken der Gewerkschaften bedingt, sie hat sich vielmehr als systemnotwendig entwickelt. Je größer nämlich der Anteil der unselbständig Beschäftigten an der Gesamtbevölkerung wird, um so wichtiger wird die Mitwirkung ihres Konsums bei den Investitionsimpulsen. Die notwendige Größe dieses Impulses kann aber bei der nominalen Lohnbildung nicht hervortreten, weil der Arbeitgeber die Löhne seiner Arbeiter nur als Kostenfaktor sehen kann, sein Absatz hängt nur ganz unwesentlich von der Konsumfunktion seiner eigenen Arbeiter ab. Erfolgt aber die Bestimmung der Unternehmungseinkommen als Residualeinkommen teilweise auf dem Wege über die Kreditausweitung, so können, weil die Unternehmer überwälzen können, die Nominallöhne zunächst stärker steigen, und damit können die vom Massenkonsum ausgehenden Investitionsimpulse zunächst ausgelöst werden; ihre Stärke wird damit einer der mitverursachenden Faktoren für die Investitionsneigung, damit für die Kreditausweitung und damit für die Größe der Residualeinkommen; die vom Massenkonsum ausgehenden Investitionsimpulse sind also durch die Möglichkeit der Kreditausweitung in die Automatik des kapitalistischen Systems mit eingebaut. Gerade hier zeigt sich freilich, daß ein so zu zeichnendes kapitalistisches System niemals vollständig verwirklicht worden ist: das internationale Zahlungsbilanzsystem mit dem Versuch des Zahlungsbilanzausgleichs bei stabilen Wechselkursen z. B. begrenzt die Möglichkeit der preissteigernden Kreditausweitung und damit der Entstehung dieser Residualeinkommen, soweit nicht in allen Ländern das gleiche geschieht, oder soweit nicht durch hohe Zollmauern bzw. gar Devisenbewirtschaftung eine Reaktion der Zahlungsbilanz auf Preisniveausteigerungen gehemmt bzw. gar ausgeschlossen wird. So gehören auch die Handelshemmnisse zum Bild dieser zweiten Form des kapitalistischen Systems.

Ganz offenbar ist nun, daß die auf solche Weise bewirkte Grundeinstellung der Einkommensverteilung zwar als kapitalistisch bezeichnet werden kann, weil sie aus der Investition, d. h. der Verfügungsmacht über Kapital, erklärt werden muß, nicht aber unbedingt mit dem Eigentum an den produzierten Produktionsmitteln verbunden ist. Zwar fallen in Systemen mit privatem Kapitaleigentum diese Unternehmungsgewinne formal den Kapitaleigentümern zu, auch wenn sie zu erheblichen Teilen weder ausgewiesen noch ausgeschüttet werden. Das wird noch zu beachten sein. Insgesamt sind es aber keine verfügbaren Einkommen — würde nämlich im Wege des Konsums darüber verfügt, so würde das bei gegebenem Investitionsvolumen und gegebenem Geldsystem alsbald zu Preissteigerungen führen und damit würden die Unternehmungsgewinne zu-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gunsten derer neu verteilt, die nicht als Konsum darüber verfügt haben. Vor allem aber ist wesentlich, daß die Ursache dieser Aufteilung auf Unternehmungs- und Haushaltseinkommen nicht das Eigentum, sondern die Bestimmung über das Investitionsvolumen und das Geldsystem ist. Würden in einem System mit Gesellschaftseigentum an den produzierten Produktionsmitteln oder in einem System mit Arbeiterselbstverwaltung die Betriebsleitungen über das Investitionsvolumen bestimmen, würde die Summe der Betriebsleitungen, orientiert an der Nachfrage, das gleiche Investitionsvolumen bestimmen, und würde das Geldsystem bei nicht ausreichender Ersparnis aus Haushaltseinkommen Kreditausweitung zulassen, so wäre die Aufteilung in verfügbares Haushaltseinkommen und Unternehmungseinkommen genau die gleiche wie in einem System mit Privateigentum an den Produktionsmitteln. Sobald man das Ziel einer Maximierung der Nachfragebefriedigung im Durchschnitt der in überschaubarer Zeit kommenden Perioden und damit eine entsprechende Investitionsquote bejaht, steht also nicht mehr die Grundeinstellung der Einkommensverteilung, sondern ganz zu trennen davon die Frage der Verteilung der Verfügungsmacht, der Dispositionsgewalt über das Investitionsvolumen zur Diskussion.

4. Nicht im Privateigentum an den Produktionsmitteln liegt also bezüglich der Einkommensverteilung der entscheidende Unterschied zum *sowjetisch-sozialistischen System,* sondern in der anderen Zielvorstellung und der daraus resultierenden anderen Verfügung über den nicht konsumierten Teil des Sozialproduktes. Das wirtschaftspolitisch dominante Ziel ist hier primär die Überwindung der Knappheit, anders ausgedrückt: die Entwicklung zur Überflußgesellschaft; es ist nicht die möglichst große Nachfragebefriedigung in kommenden Perioden, sondern die volle Bedürfnisbefriedigung ab einer späteren Periode. Akzeptiert man dieses Ziel — es soll jetzt noch nicht darüber meditiert werden, ob das ein Ziel oder eine Utopie ist —, so ergibt sich daraus notwendig eine andere Regelung der Verfügungsmacht über den nicht konsumierten Teil des Sozialprodukts. Die Unternehmungsleitungen nämlich können zwar, und das erfahrungsgemäß immerhin besser als eine Zentrale, die Nachfragestruktur und die Möglichkeiten einer Einstellung ihrer Produktion auf diese Nachfragestruktur in der Gegenwart und für einen Zeitraum, während dessen sich die meisten gegenwärtigen Investitionen rentieren, beurteilen, nicht aber die Bedürfnisstruktur eines mehr oder weniger fernen Tages. Genau genommen kann das überhaupt niemand, weil niemand die Konsumfunktion bei vollkommener Bedürfnisbefriedigung kennt, zumal für eine Zukunft mit noch unbekanntem technischen Wissen. Wohl aber kann man sagen, daß die entscheidende Voraussetzung für eine solche Überflußgesellschaft eine immens gesteigerte Arbeitsproduktivität ist. Dies aber ist eine ganz anders zu messende Arbeitsproduktivität als etwa

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

die des kapitalistischen Systems (infolgedessen sind ja auch alle direkten Vergleiche der Produktivitätsentwicklung so banal, weil sie am Wesen der unterschiedlichen Zielvorstellungen vorbeigehen). Im sowjetisch-sozialistischen System nämlich wird die Entwicklung der Arbeitsproduktivität zielentsprechend etwa richtig gemessen als Wertschöpfung je Arbeitsstunde im Durchschnitt aller Einzelproduktionen, gemessen in konstanten Einzelpreisen für Input und Output, also als rein technische Größe. Gelingt es nämlich — unter gleichzeitiger Einstellung der Produktionsstruktur auf die Bedürfnisse der arbeitsteiligen Wirtschaft, also hier die Bedürfnisse zur Existenz- und Initiativerhaltung sowie Ausbildung der Arbeitskräfte und der für maximales Wachstum der technischen Produktivität selbst erforderlichen Zulieferungen — die Summe dieser Einzelgrößen zu maximieren, so ist die größtmögliche erkennbare Annäherung an die spätere Überflußgesellschaft bewirkt. Im kapitalistischen System dagegen wäre die zielentsprechende Meßgröße für die Steigerung der Arbeitsproduktivität die Wertschöpfung je Arbeitsstunde, gemessen bei jeweiligem Verhältnis von Kostenpreisen und Produkterlösen, nicht bei konstanten Einzelpreisen, und das ist dann die einzig benötigte, also auch für die Unternehmungsleitungen direkt erkennbare Meßgröße, weil die Entwicklung der Nachfragestruktur via Markt im Verhältnis der Kosten- und Erlöspreise zusammen mit der in den einzelnen Branchen unterschiedlichen technischen Entwicklung via Aufwandsersparnis in Erscheinung tritt. Nicht die stärkstmögliche technische Entwicklung an sich, sondern die Anwendung dieser Entwicklung auf die jetzt erkennbare Nachfragestruktur ist hier das Ziel.

Wegen der anderen, nämlich nicht aus der bereits erkennbaren Nachfragestruktur, sondern einer an maximaler technischer Produktivitätssteigerung bei Aufrechterhaltung der Arbeitsteilung ausgerichteten Produktionsstruktur, bedarf es also im sowjetischen System des zentralen Planes, nicht etwa wegen der Eigentumsverhältnisse. Deren Änderung ist eine der notwendigen Folgen, nicht eine ausreichende Begründung oder gar ausreichende Voraussetzung der anderen Zielvorstellung. Die Bestimmung des nicht konsumierten Teils des Sozialprodukts liegt damit bei der Zentrale. Das Ergebnis für die Grundverteilung des Volkseinkommens in Haushaltseinkommen und für den Nichtkonsum zu verwendendes Einkommen kann insgesamt, nicht aber im einzelnen das gleiche sein wie beim Kapitalismus. Auch hier ist eine größtmögliche Investition zielentsprechend. Auch hier bedeutet das nicht Minimierung der Arbeitseinkommen, auch hier ist im Interesse der Arbeitsinitiative und der Lenkung des Faktors Arbeit, die möglichst nicht durch Befehle erfolgen soll, eine Differenzierung der Löhne über der Grenze des Existenzminimums erforderlich. Das zweite Motiv im Kapitalismus, die Löhne über das Existenzminimum zu steigern, nämlich die Notwendigkeit der vom

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Massenkonsum ausgehenden Investitionsimpulse, fällt dagegen hier fort, weil es solcher Nachfrageimpulse nicht bedarf. Außerdem fällt möglicherweise ins Gewicht, daß einer der Sparimpulse für die Haushaltungen fehlt, nämlich die Möglichkeit, Unternehmer zu werden, und daß damit die Differenz zwischen Haushaltssparen und erforderlicher Investitionsfinanzierung größer wird. Ebenso entfällt das direkte Bedürfnis nach Selbstfinanzierung. Infolgedessen kann die Größe der Lohneinnahmen näher beim Existenzminimum liegen — zugunsten einer Zukunft — und die Löhne haben offenbar in der Zeit Stalins im Vergleich zu anderen ähnlich entwickelten Volkswirtschaften näher beim Existenzminimum gelegen. Wenn das heute anders ist, so hat das unter anderem und vor allem den Grund, daß auch hier die Zielvorstellung gewandelt, die bessere gegenwärtige Nachfragebefriedigung mit der ursprünglichen langfristigen Entwicklungsidee gemischt worden ist.

5. Die Systeme *globalgesteuerter Wirtschaft* haben sich zwar aus kapitalistischen Systemen heraus entwickelt, besser sie entwickeln sich noch, aber durchaus als wenigstens partialer Gegensatz, nicht als einfache Fortentwicklung. Wieweit damit tatsächlich eine andere Grundform geschaffen ist, sieht man gerade an der Bestimmung des nicht privat konsumierten Teils des Sozialprodukts — wieweit diese Entwicklung noch nicht abgeschlossen ist, sieht man daran, daß aus dieser Grundsatzänderung im Gegensatz zu den beiden anderen Systemen noch keine eindeutige einkommenspolitische Folgerung gezogen werden kann, die einkommenspolitische Entwicklung dieser Systeme ist noch offen.

Die entscheidenden Unterschiede zu einem kapitalistischen System, das es freilich in so reiner Form, wie soeben konstruiert, niemals gegeben hat, liegen bezüglich der einkommenspolitischen Grundeinstellung in der aktiven Geld- und Kreditpolitik, in der stark erhöhten fiskalischen Redistribution, in der Tatsache, daß der Fiskus nicht unbedingt an den Budgetausgleich gebunden ist, endlich in der Möglichkeit, die Zahlungsbilanz nicht auszugleichen. All dies ist zwar nicht aus einkommenspolitischen Gründen geschehen, sondern aus konjunkturpolitischen; aber es hat unmittelbare Konsequenzen für die Einkommensverteilung. Im Rahmen der globalen Steuerung entscheidet die Gesamtheit der Unternehmungsführungen zwar noch mit, aber nicht mehr praktisch alleine über das Gesamtvolumen des nicht privat konsumierten Teils des Sozialprodukts. Dabei ist es wichtig, aber nicht einmal hier entscheidend, daß der Staat durch Investitionsanreize und -erschwernisse indirekt auf das Volumen der privaten Investition einwirkt und daß er durch Besteuerung und verstärkte Beteiligung am Kapitalmarkt einen im Vergleich zur Zeit des Kapitalismus wesentlich erhöhten Teil der Gesamtinvestitionen, vor allem Infrastrukturinvestitionen, selbst besorgt. Viel wichtiger ist im einkommenspolitischen Zusammenhang, daß die Investitionsvolumens-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

entscheidungen der Gruppe der Unternehmer nicht mehr alleine in der Grundverteilung durchschlagen, an ihre Stelle ist das getreten, was heute konzertierte Aktion genannt wird: Würde in einem kapitalistischen System die Gesamtheit der Unternehmer durch ihre Investitionsbereitschaft via Kreditausweitung und kinetische Unternehmergewinne ihren Anteil am Volkseinkommen selbst bestimmen, so ist jetzt durch die an der Preisniveaustabilität orientierte Geld-, Kredit- und Fiskalpolitik einer Ausweitung des Privatinvestitionsanteils ein Riegel vorgeschoben, wie umgekehrt eine Senkung des Privatinvestitionsanteils durch am Vollbeschäftigungsziel orientierte Fiskalpolitik, u. U. auch Kreditausweitung für Exportüberschüsse, ausgeglichen wird.

Bei schematischer Anwendung hat dieses System — ganz abgesehen davon, daß es noch unvollständig ist, zumal die außenwirtschaftlichen Regelungen bekanntlich die Wirksamkeit solcher Konjunkturpolitik hemmen — freilich zwei Nachteile, von denen der zweite die einkommenspolitische Problematik des Systems enthält. Zum einen führt die konjunkturpolitische Ausrichtung der Quoten zu einem Widerspruch mit der Politik eines langfristig stetigen Wachstums: Wenn öffentliche Infrastrukturinvestitionen und Zahlungsbilanzungleichgewichte zur Kompensation von Schwankungen der Privatinvestitionen dienen, können sie nicht gleichzeitig laufend nach den Strukturbedürfnissen der Entwicklung ausgerichtet werden. Gerade das hat gleichzeitig mit der Entwicklung der globalgesteuerten Wirtschaft zu einer immer verstärkten Forderung nach Einbau einer Strukturpolitik geführt. Und zum zweiten: Wenn der Schwankungsausgleich auf die gekennzeichnete Weise gelingt, so führt das zu einem insgesamt verstetigten Verhältnis aller nicht privat konsumierten Teile des Sozialprodukts zum konsumierten Teil und damit zu einer Erstarrung des Verhältnisses von Haushaltseinkommen zu Unternehmenseinkommen, das direkt nur durch Veränderung der Ersparnis aus Haushaltseinkommen geändert werden kann. Deutlich liegen hier die Notwendigkeiten einer Weiterentwicklung des Systems, die uns im weiteren zu beschäftigen haben.

6. Vorerst freilich bedarf diese Zeichnung noch einer Reihe von Ergänzungen. Zunächst ist hier bisher nur von der Grundeinstellung der Einkommensverteilung, ihrer Aufgliederung in Haushalts- und Unternehmungseinkommen, die Rede gewesen. Selbstverständlich reicht eine solche Aufteilung in zwei Gruppen — zumal bei den Selbständigenhaushalten die Grenze für den einzelnen fließend sein kann — nicht aus. Als weiterer Bestimmungsfaktor für die Einkommensverteilung sind daher die Funktionsbedingungen des gewählten Systems heranzuziehen. Im kapitalistischen System werden die Einkommensrelationen innerhalb der Gruppe der Haushaltseinkommen prinzipiell durch die Faktormärkte, also nach dem Grade der Knappheit des berufsmäßigen, qualifikations-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

mäßigen und regionalen Faktorangebots im Vergleich zur Nachfrage bestimmt; die Aufteilung der Unternehmungseinkommen regelt sich vor allem durch die Produktivität der einzelnen Betriebe, nach den Marktformen (Monopole) und nach den Wandlungen der Nachfrage bei begrenzter Elastizität der Angebotsstruktur. Im sowjetischen System sollen primär nur die Leistungsdifferenzen für die Einkommenrelationen der Unselbständigen gültig sein, Angebot und Nachfrage nach den verschieden qualifizierten und ausgebildeten Kräften sollen vor allem durch Nachwuchslenkung nach Maßgabe des Plans angeglichen werden, die Unternehmungseinkommen fallen prinzipiell zentral an. Im globalgesteuerten System bleibt die Wirkung der Faktormärkte erhalten, doch wird sie bei den Unselbständigeneinkommen durch die Aktivität der Tarifpartner und auch hier evtl. durch Nachwuchslenkung, bei den Unternehmungseinkommen vor allem durch Wettbewerbspolitik überlagert.

Als dritter Bestimmungsfaktor endlich ist, durch die Zinsen bzw. direkten Kapitaleinkünfte, die Vermögensverteilung zu nennen, die noch besonderer Aufmerksamkeit im weiteren bedarf.

II. Korrekturen der abgeleiteten Verteilung

7. Nicht immer gelingt es, nicht immer wird es hingenommen, die aus der dominanten Zielsetzung abgeleitete Einkommensverteilung durchzusetzen. Die Einkommenspolitik erhält damit vom Standpunkt der Wirtschaftspolitik aus eine Doppelrolle: entweder sie versteht sich als Nebenziel, oder sie erscheint als „außerökonomische" Bestrebung, deren Verfolgung eine „rationale Wirtschaftspolitik" nur stört.

Die Rolle als Nebenzielpolitik wird innegehalten, solange die mit einer Einkommenspolitik bewirkte Einkommensverteilung der Realisierung des dominanten Ziels dient oder sie wenigstens nicht beeinträchtigt. Nur in abstrakten Modellen ist es dabei so, daß sich diejenige Einkommensverteilung, die für das dominante Ziel optimal ist, exakt ableiten läßt. In Wirklichkeit gibt es Mischungen der geschilderten Systeme und damit der abzuleitenden Verteilungen. Ferner gibt es hier beträchtliche *Toleranzen*. Diese sind einmal darin begründet, daß die Verhaltensweisen der Menschen, zumal für die Zukunft, für die sich die Wirtschaftspolitik stets interessiert, weder konstant noch genau fixiert sind; so läßt sich beispielsweise die Einkommensverteilung, bei der die Arbeitsinitiative maximiert ist, aber auch diejenige, bei der die Sparneigung der Einkommensbezieher oder auch die Investitionsneigung der Unternehmer für das dominante Ziel optimal ist, für die wirtschaftspolitisch interessanten Zukunftszeiträume nur in sehr grober Annäherung und in beträchtlicher Bandbreite angeben. Zum anderen ergeben sich große Toleranzen für die hauptzieloptimale Einkommensverteilung dadurch, daß solche für das

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dominante Ziel wichtige Verhaltensweisen niemals von der gegenwärtigen Einkommensverteilung alleine abhängig sind; die Größe der Wachstumsrate, eine künftige Einkommenssicherung, die grundsätzliche Einstellung der Menschen zum jeweils gewählten Wirtschaftssystem, die Einschätzung der bevorstehenden technischen Entwicklung, die Intensität des Wettbewerbs und vieles andere mehr spielen dafür eine ebenso große Rolle wie die Einkommensverteilung. Je nach Gegebenheit und Beeinflußbarkeit dieser übrigen Einflußfaktoren können also recht verschiedene Einkommensverteilungen hauptzielorientiert sein, und die Ungewißheit über jene Faktoren sowie über ihre relativen Einflußgewichte bringt erhebliche Toleranzen im Bereich dessen, was möglicherweise optimal ist, mit sich. So ergibt sich, daß auch dann, wenn die Einkommenspolitik ausschließlich in dieser Nebenzielrolle gesehen wird, ein immerhin beträchtlicher Spielraum für Einflußnahmen auf die Einkommensverteilung und für deren Korrekturen gegeben bleibt, ohne daß man sagen kann, das Optimum sei verletzt.

In allen Systemen, nur jeweils die eine oder andere besonders betont, gibt es drei Hauptarten solcher Korrekturen, nämlich die sozialpolitische, die an einer Annäherung der Einkommen aneinander und die an einer Annäherung der Voraussetzungen zum Einkommenserwerb orientierten Korrekturen.

8. Als *sozialpolitisch* orientiert werden heute vor allem solche Korrekturen bezeichnet, welche die „originäre", nämlich im gekennzeichneten Sinne abgeleitete Einkommensverteilung zugunsten der nicht oder nur begrenzt Leistenden verändern. Man kann, und zwar in allen praktizierten Systemen, drei Hauptrichtungen dieser sozialpolitischen Korrekturen beobachten: Sicherung des Existenzminimums für alle, Sicherung eines Lohnersatzes für nicht oder begrenzt Leistende, zeitliche Umverteilung der individuellen Lebenseinkommen. Daneben stehen die nicht unmittelbar einkommenspolitisch orientierten Teile der Sozialpolitik wie insbesondere die Sicherung ärztlicher Betreuung, wesentlich auch menschlicher Betreuung.

Bei der Sicherung des Existenzminimums wird zumeist von einem konventionellen Existenzminimum, nicht vom physischen, ausgegangen: Die Gesellschaft duldet es nicht, daß einzelne ihrer Mitglieder nicht in der Lage sind, die für ein im Rahmen der Gesellschaft menschenwürdiges Leben zu deckenden Mindestbedürfnisse zu befriedigen. Die Bedeutung der darauf abzielenden Einwirkungen der Sozialpolitik als Korrektur einer an sich gegebenen Einkommensverteilung wird hier deutlich sichtbar: bis hinab zur Grenze des konventionellen Existenzminimums wird die abgeleitete Einkommensverteilung grundsätzlich akzeptiert, die Einkommen werden nur mit einer Redistributionsabgabe belastet; erst jen-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

seits dieser Grenze tritt die Korrektur in Kraft. Die abgeleitete Verteilung wird also nur in ihrer Wirkung begrenzt, nicht etwa aufgehoben und durch eine andere, etwa autonom bestimmte, ersetzt. Die gleiche Korrekturfunktion haben bedürfnisorientierte Redistributionen wie der Familienlastenausgleich.

Ebenso ist es, wenn die Sozialpolitik auf den Lohnersatz hinwirkt: Dem nicht „Leistenden", z. B. Kranken oder Alten oder Arbeitslosen, evtl. auch Jugendlichen, wird ganz oder teilweise ein Ersatz für den Lohn zugebilligt, den er bei Fortfall der Nichtleistungsursache erhalten könnte. Der Charakter als Korrektur einer anders abgeleiteten Einkommensverteilung wird hier doppelt sichtbar: es wird an den Leistungsbegriff, nämlich die Leistung im Sinne der dominanten Zielsetzung des gewählten Systems angeknüpft, und es wird an den Lohn bzw. das sonstige „Leistungs"-Einkommen angeknüpft, das er bei Fortfall der Nichtleistungsursache im Rahmen jenes Systems erworben hätte (bzw. das er früher erworben hat). Ob diese Verteilung, an die angeknüpft wird, an sich gerecht sei, kann bei dieser Korrektur nicht in Frage gestellt werden; sie wird akzeptiert und auf die Nichtleistenden angewandt.

Die dritte, und tatsächlich wohl in den praktizierten Systemen quantitativ überwiegende, sozialpolitische Korrektur ist eine Umverteilung der individuellen Lebenseinkommen. Jedem einzelnen wird in dem Lebensabschnitt, in dem er leistend aktiv wird, ein Teil seines Einkommens abgezogen, damit erwirbt er einen Anspruch auf äquivalentes Einkommen in Zeiten der Nichtaktivität. Ob der Abzug dabei in Form von Risikoprämien, Pflichtersparnissen, Sozialbeiträgen oder Steuern erfolgt, ob ein Umlage- oder Kapitalansammlungsverfahren gewählt wird, ob eine Verzinsung der abgezogenen Einkommensteile direkt oder in Form eines „dynamischen" Anpassungsverfahrens erfolgt, ist in diesem Zusammenhang prinzipiell gleichgültig. Entscheidend ist hier nur, daß an eine gegebene, nämlich wieder die abgeleitete Einkommensverteilung angeknüpft und diese zeitlich umverteilt wird.

9. Fast überall verbinden sich diese sozialpolitischen Korrekturen mit Tendenzen zur *Annäherung der Einkommen,* d. h. zur Verringerung der Einkommensunterschiede. Teils werden solche Tendenzen direkt ausgelöst durch Bemühungen, die originären Einkommen der niedrigeren Einkommensschichten stärker wachsen zu lassen, als das Sozialprodukt je Kopf im Durchschnitt wächst; großenteils handelt es sich aber auch hier um Redistributionen durch die Verteilung der Steuerlast selbst, durch Familienlastenausgleich, Verbilligung von Leistungsbezügen zugunsten der schwächer Verdienenden usw. Hier wird zwar deutlich ein „autonomes", nicht abgeleitetes Einkommensverteilungsprinzip neben das Prinzip der aus der dominanten Zielvorstellung abzuleitenden Verteilung

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gestellt, nämlich eine bedürfnisgerechtere Verteilung. Charakteristisch aber ist, daß dieses autonome Verteilungsprinzip nur Nebenprinzip bleibt: Tempo und Ausmaß der Annäherung bestimmen sich im wesentlichen danach, daß die dominante Zielvorstellung dadurch nicht oder jedenfalls nicht wesentlich beeinträchtigt wird. Das wird auch dadurch deutlich, daß hier nur die Tendenz der Bewegung, nämlich eben Annäherung, feststellbar ist, nicht etwa ein Ziel der Annäherung — etwa zuletzt eine Gleichheit oder volle Bedürfnisgerechtigkeit — fixiert oder fixierbar ist.

10. Eine dritte Korrekturlinie ist gekennzeichnet durch Annäherung nicht der Einkommen selbst, sondern der *Voraussetzungen* für den Einkommensbezug. Startgleichheit, weitere Öffnung der Aufstiegschancen sind Beispiele dafür. Was damit erreichbar wäre, ist nicht in erster Linie eine Veränderung der abgeleiteten Einkommensverteilung als solche, obwohl vielleicht der damit gegebene offene Wettbewerb um die Aufstiegspositionen zu einer Verringerung von Einkommensunterschieden führen könnte. Was aber hauptsächlich bewirkt werden könnte, ist eine andere, im Erfolgsfall qualitätsentsprechendere oder auch leistungsentsprechendere personale Verteilung innerhalb der an sich gegebenen, abgeleiteten Verteilungsstruktur.

III. Gründe für die Hinnahme oder Ablehnung der bloßen Ableitung

11. Diese Tatsache, daß die Einkommensverteilungen in den praktizierten Wirtschaftssystemen nicht nach einer autonomen Wertvorstellung, etwa einer klar definierten Gerechtigkeitsidee ausgerichtet sind, sondern aus einer dominanten Zielvorstellung abgeleitet und danach korrigiert wurden, ist selbstverständlich immer wieder kritisiert worden. In sehr vielen Fällen indessen ist diese *Kritik* ohne politische Konsequenz geblieben; öfter noch hat sie Konsequenzen gehabt, aber diese Konsequenzen haben sich in der bezeichneten Weise nur als Korrektur niedergeschlagen, nicht als autonome einkommenspolitische Zielvorstellungen. Es gibt nur einen einzigen politisch wirklich entscheidenden Fall, in dem die Kritik zu einer logisch konsequenten Änderung des Wirtschaftssystems geführt hat, und in dem wir zugleich in der Lage sind, den historischen Fortgang dieser Änderung schon einigermaßen klar zu verfolgen, nämlich die sowjetische Form des östlichen Sozialismus. Hier aber ist etwas in unserem Zusammenhang besonders bemerkenswertes eingetreten: Es ist nicht etwa eine autonom gewertete Einkommensverteilung verwirklicht worden; eine solche ist zwar vorhanden, aber in eine nicht terminierte Zukunft, in der der Kommunismus höherer Stufe verwirklicht werden soll, verwiesen worden. Für die Gegenwart indessen ist nur die eine dominante Zielvorstellung gegen eine andere, die „kapitalistische" (Ziffer 3) gegen die sowjet-sozialistische (Ziffer 4) ausgetauscht wor-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

den, die Einkommensverteilung bleibt abgeleitet. Es heißt nicht mehr: als „gerecht" wird die Verteilung hingenommen, die der an der gegenwärtigen Maximierung des Wohlstandes orientierte Markt ergibt und die danach mehr oder weniger korrigiert wird; es heißt: als „gerecht" wird die Verteilung bezeichnet, die dem an der künftigen Maximierung des Wohlstands orientierten Sozialismus am besten dient und die danach ähnlichen Korrekturen unterzogen wird.

12. Dafür, daß es also überall, selbst in diesem revolutionären Fall, *bei abgeleiteten Einkommensverteilungen geblieben* ist, lassen sich drei zusammenwirkende Gründe anführen. Erstens ist das Fehlen autonomer Begründungen der Einkommensverteilung verschleiert, weil sich die praktizierten Wirtschaftssysteme an idealen, an klassischen Wirtschaftssystemen orientieren, in denen es autonom begründete Verteilungen gibt; man kann sich daher selbst täuschen, oder man kann wenigstens andere täuschen, indem man auf jene klassischen Begründungen verweist, obwohl sie für die praktizierten Systeme gar nicht gültig sind. So taucht immer wieder die Annahme auf, die Verteilung in praktizierten marktwirtschaftlichen Systemen sei als „leistungsgerecht" im autonomen Sinne zu begründen, eine Annahme, die — so wird noch zu zeigen sein — auf einer Verwechslung des Systems des klassischen Liberalismus mit den Systemen praktizierter Marktwirtschaften beruht. Ebenso wird — wobei wir auch dort nicht versuchen wollen zu prüfen, ob das Selbsttäuschung oder Täuschung ist, sondern nur die Tatsache der Irrealität der Annahme festzustellen haben werden — im sowjetischen System immer noch angenommen, die sozialistische Verteilung würde zwangsläufig zu einer bedürfnisgerechten Verteilung im Rahmen des Kommunismus höherer Stufe führen.

Wesentlicher dürfte der zweite Grund für die Hinnahme nur abgeleiteter Verteilungsprinzipien sein: Die Dominanz der Wohlstandsvermehrung als Ziel führt dazu, daß die Lebenshaltung der Menschen — speziell auch, da wie gezeigt die Idee der Beharrung auf dem Existenzminimum in keinem System mehr gilt, aus Masseneinkommen — ständig wächst, und zwar absolut wahrscheinlich stärker als wenn die Wohlstandsvermehrung nicht dominantes, sondern nur neben anderen gleichberechtigtes und im Falle von Zielkonflikten konkurrierendes Ziel wäre. Vor die Frage gestellt, ob eine nach autonomer Interpretation gerechtere oder eine nicht als „gerecht" zu definierende, den meisten aber eine kräftiger wachsende und vermutlich absolut höhere Lebenshaltung gewährende Einkommensverteilung gewählt werden soll, mag die letztere Möglichkeit vielen als die Vorzuziehende gelten.

Verbunden damit ist eine negative Begründung für die Hinnahme nur abgeleiteter Einkommensverteilungen: das Sozialprodukt insgesamt wird

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bekanntlich, nach Hauptgruppen eingeteilt, für Privatkonsum, Investitionen, Befriedigung gemeinschaftlicher Bedürfnisse und, soweit ein Exportüberschuß gegeben ist, die Bereitstellung von Gütern für das Ausland ohne güterwirtschaftliche Gegenleistung verwandt. Ceteris paribus, d. h. hier ohne (freiwillige oder veranlaßte) Veränderung der Konsum- und Sparfunktion, der Motive für Investition und Kapitalexport, der Reaktion der Einkommensbezieher auf Veränderungen der Besteuerung, ist diese Verwendung des Sozialprodukts hochgradig mit der Einkommensverteilung verbunden. Ohne Veränderung dieser Funktionen bzw. Reaktionen hat daher jede Veränderung der Einkommensstruktur entweder die Folge einer Veränderung der Verwendungsstruktur, d. h. es gibt zunächst Strukturumstellungsprobleme, langfristig Veränderungen der Investitions- und Sparquote, des Verhältnisses der Befriedigung öffentlicher und privater Bedürfnisse, damit der Voraussetzung für Beschäftigung und wirtschaftliches Wachstum, die jedenfalls die Kontinuität (das „Gleichgewicht") der wirtschaftlichen Entwicklung stören und oft unerwünscht sind; oder die Veränderung der Einkommensstruktur mißlingt, weil die etwa verminderte Finanzierung von Investitionen, öffentlichen Ausgaben und/oder Exportüberschüssen aus verdienten Einkommen durch Finanzierung aus Kreditausweitung ersetzt, damit eine inflatorische Entwicklung eingeleitet wird.

13. Alle diese Begründungen für eine Hinnahme nur abgeleiteter Einkommensverteilungen haben aber im Zeitablauf *an Gewicht* verloren und tun das offenbar noch weiter. Mit der zunehmenden zeitlichen Entfernung von der Verkündung der klassischen Systeme mehren sich die wissenschaftliche Erkenntnis ihrer Voraussetzungen und mit ihr die Zweifel an der Realisierbarkeit dieser Voraussetzungen, damit aber auch an der realen Bedeutung dieser Systeme als orientierender Leitbilder einer autonom begründbaren Verteilung, auf die die abgeleitete, tatsächlich gegebene hinstrebe. Beim klassischen Liberalismus ist das längst geschehen; die Marktwirtschaften müssen heute aus ihrer eigenen Wirksamkeit und deren Gestaltungsmöglichkeit, können nicht aus der als unerreichbar erkannten Idee einer vollkommenen Konkurrenz gewertet werden. Beim klassischen Kommunismus ist dieser Zweifel an der Realisierbarkeit entweder, wie offenbar in der Sowjetunion, im Wachsen begriffen, so daß auch der bürokratische Sozialismus sich nicht mehr ohne weiteres aus der Zukunftsidee des Kommunismus rechtfertigen läßt; oder der Zweifel führt zu Experimenten, deren Wirkungen großenteils noch nicht übersehen werden können, deren Befürworter aber ausnahmslos noch keine autonomen Begründungen der erstrebten Einkommensverteilung, ihrer Vereinbarkeit mit anderen Zielsetzungen (Wohlstand) und der Realisierbarkeit ihrer Voraussetzungen geliefert haben.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Auch das Argument, daß die Einkommensverteilung in praktizierten Systemen hingenommen wird, auch wenn nicht autonom begründbar, weil die Lebenshaltung kräftig wächst, mag an Überzeugungskraft verlieren, gerade wenn bzw. wo die Lebenshaltung hoch geworden ist. Solange durch ein weiteres wirtschaftliches Wachstum noch elementare Lebensbedürfnisse — Ernährung, Kleidung, Wohnung — besser befriedigt werden können, mag die Dominanz des Wachstums bzw. Wohlstandes über das Streben nach gerechterer Einkommensverteilung überzeugender wirken, als wenn die wesentlichen Bedürfnisse gedeckt sind. Gerade in hochentwickelten Volkswirtschaften ist ohnehin weitgehend eine Situation gegeben, in der unter den nicht oder schlecht befriedigten Bedürfnissen Gemeinschaftsbedürfnisse wie Sorge für Forschung und Ausbildung, Straßenbau, Luft- und Wasserreinigung eine hervorragende Rolle spielen. Die daraus resultierende Notwendigkeit, weiteres Wachstum mit einer Umverteilung, wo nicht der Einkommen selbst, so doch der Nachfragemöglichkeiten zu verbinden, vereinigt sich also mit dem Empfinden, daß neben dem weiteren Wachstum die „gerechtere" Verteilung, selbst wenn vielleicht nicht mit so starkem Wachstum verbunden, an Rang gewinnt.

14. Wieder verbunden damit, verwandelt sich aber bei einer zunehmenden Gruppe von Beurteilern das dritte der genannten Argumente geradezu in ein *Argument gegen die Hinnahme* nur abgeleiteter Einkommensverteilungen. Soweit nämlich die Einkommensverteilung nicht damit begründet wird, daß sie gerecht ist, sondern daß eine andere als die abgeleitete Einkommensverteilung zu einer unerwünschten Verminderung der nichtinflatorischen Finanzierungsmöglichkeit von Investitionen, Gemeinschaftsaufgaben und/oder Exportüberschüssen führt, ist das ein eklatantes Zeichen dafür, daß die Masse der Einkommensbezieher für nicht mündig gehalten wird, an den gesamtwirtschaftlichen Entscheidungen selbstverantwortlich teilzunehmen. Vielmehr wird durch die gegebene Verteilung der Einkommen bzw. der Nachfragemöglichkeit entweder einer Gruppe von Staatsbürgern, den Unternehmern, oder der staatlichen Bürokratie in sozialistischen Systemen die Verantwortung übertragen, die Masse der Staatsbürger wird faktisch von dieser Entscheidungsbefugnis ausgeschlossen, allenfalls — und de facto sehr unwirksam — durch die Vorlage zentraler Verwendungspläne an die Parlamente sehr indirekt daran beteiligt. Die Verbindung von Einkommensverteilung und Einkommensverwendung sei, so wird daraus gefolgert, also nicht ein Argument für die Hinnahme der Einkommensverteilung, sondern im Gegenteil ein Argument dafür, daß mit der Veränderung in Richtung auf eine autonom bestimmte Einkommensverteilung zugleich eine Veränderung in Richtung auf eine veränderte, nämlich demokratisierte Verteilung der Entscheidungsbefugnisse einhergehen müsse, und

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zwar so, daß die Entscheidungen dennoch nicht oder jedenfalls nicht wesentlich zu Lasten des Wohlstandes fallen. Die wesentliche Kritik gegen die überkommene, abgeleitete Einkommensverteilung richtet sich also nicht einmal erstrangig gegen die mit ihr gegebene interpersonale Verteilung des Konsums, sondern vielmehr gegen die in sämtlichen praktizierten Systemen, seien es nun marktwirtschaftliche oder sozialistische, damit verbundene Verteilung der gesamtwirtschaftlichen Entscheidungsbefugnisse.

15. Soll dieser Kritik Rechnung getragen werden, so gibt es dafür grundsätzlich zwei Richtungen: entweder Hinwendung zu den bekannten klassischen Systemen (oder auch Entwicklung neuer klassischer Systeme), in denen die Verbindung von Wohlstandsstreben, Einkommensverteilung und Verantwortungsverteilung tatsächlich, daher eben klassisch, vollkommen gegeben war; oder Evolution der gegebenen Systeme so, daß jedenfalls eine anerkanntere Möglichkeit solcher Verbindung geschaffen wird. Beide möglichen Entwicklungsrichtungen sind also zu untersuchen.

IV. Der notwendig utopische Charakter klassischer Systeme

16. Es mag auf den ersten Blick als überflüssig erscheinen, sich heute noch mit klassischen Systemen in ihrer Gesamtheit zu beschäftigen, d. h. mit solchen, in denen die Zielvorstellungen von Wohlstand, Verteilungsgerechtigkeit und gesellschaftspolitischer Einordnung widerspruchslos miteinander übereinstimmen. Mindestens bei einem dieser Systeme, nämlich beim klassischen Liberalismus, ist es doch durch die Kritik an seinen grundsätzlichen Voraussetzungen, nämlich denen des vollkommenen Marktes, mittlerweile jedermann geläufig, daß die Möglichkeit zur auch nur in etwa vollständigen Realisierung fehlt. Gerade bei der Suche nach dem Zusammenhang von Verteilungsgerechtigkeit und gesellschaftspolitischen Vorstellungen besteht jedoch ein systematischer Anlaß, sich, wenn auch nur kurz, der klassischen Systeme zu erinnern. Es sei versucht, diesen Anlaß in Form von drei Behauptungen zu konkretisieren: Erstens gibt es die Möglichkeit der Übereinstimmung von Verteilungsgerechtigkeit und Wohlstandsstreben einerseits, einer klaren, im Prinzip demokratischen gesellschaftspolitischen Konzeption andererseits nur in drei Grundformen klassischer Systeme. Zweitens sind alle diese drei Grundformen notwendigerweise so geartet, daß die Übereinstimmung entweder vollkommen oder gar nicht gelingt. Das heißt: Es mag zwar qualitative Variationen der Grundform geben, aber es gibt, wenn die Übereinstimmung gleichberechtigter Ziele nicht überhaupt aufgegeben werden soll, keine annähernde Erfüllung der Grundform. Und drittens sind, und zwar wiederum notwendig, die drei Grundformen an Bedingungen geknüpft, die sich nicht realisieren lassen, außer zufällig.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wenn daher die Möglichkeit entfällt, eine der Grundformen voll zu realisieren, scheiden diese Grundformen auch als echte Leitbilder für eine Annäherung aus. Man kann sie dann nur noch als Orientierungshilfen benutzen, um einen Weg zu finden, die Richtung und die Folgen — nicht das Ausmaß — der notwendigen Nichtübereinstimmung zu erkennen und politische Folgerungen zu ziehen, falls eine andere Richtung der Nichtübereinstimmung weniger störend erscheint.

Auch dieses Ergebnis ist mittlerweile an sich schon uralt, es ist nichts weiteres als die Feststellung der Tatsache, daß *in praktizierten Wirtschaftssystemen Zielkonflikte unvermeidbar* und nur optimal lösbar sind. Auch hier haben wir jedoch zwingenden Anlaß, das an sich Bekannte gerade jetzt neu zu überdenken: Deutlicher als je geht es heute nicht nur darum, die Zielkonflikte innerhalb des engeren Bereichs der Wohlstanddefinition optimal zu lösen, sondern die Entscheidungen über die Lösungsoptima zugleich so zu organisieren, daß sie in einer gesellschaftspolitisch akzeptablen Form gefällt werden.

Gerade das aber wird heute oft mit so vielen demagogischen, in Unkenntnis sowohl der klassischen Systeme wie ihres utopischen Charakters aufgestellten Behauptungen versucht, daß es wieder notwendig wird, sich der Grundlagen zu erinnern. Es zeigt sich dann z. B., daß es weder zutrifft, wenn so oft behauptet wird, der klassische Liberalismus habe keine gesellschaftspolitisch-demokratische Konzeption gehabt, diese Behauptung beruht auf einer schlichten Verwechslung des Liberalismus und des Kapitalismus — noch daß es zutrifft, das sowjet-sozialistische System habe eine solche Konzeption, diese Behauptung beruht auf der umgekehrten Verwechslung des sowjetischen Sozialismus mit seinem utopischen Vorbild, dem klassischen Kommunismus. Man kann nur entweder die klassischen Systeme miteinander vergleichen oder die praktizierten; und man muß dann offen bekennen, ob man in Utopien diskutieren will oder in realisierbaren Systemen. Beides ist durchaus denkbar.

17. Klassische Systeme, als solche, welche alle Wertvorstellungen — Wohlstand, Gerechtigkeit, Freiheit, harmonisches Zusammenwirken in der Gemeinschaft — vollkommen widerspruchsfrei zueinander erfüllen, müßten Zielkonflikte bei vollkommener Erfüllung jedes einzelnen Ziels auflösen, nicht also nur optimal lösen. Es trifft zu, daß dieses Kriterium des klassischen Systems nur bei *Marx*, wo er sich mit dem Kommunismus und Sozialismus beschäftigt, konsequent angewandt ist, während die Klassiker des Liberalismus immer pragmatische Züge in ihr klassisches System gemischt haben. Das besagt aber nicht, daß der klassische Liberalismus nicht ebenso konsequent nach diesen Kriterien durchkonstruierbar wäre, wie das z. B. die Deutungen durch *Wieser* und durch Alexander *Rüstow* einwandfrei nachweisen. Da das Kriterium der voll-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

kommenen Auflösung für alle Zielkonflikte gilt, muß es gleichgültig sein, bei welchem dieser Konflikte die Suche nach den Möglichkeiten solch vollkommener Lösung ansetzt.

Es soll hier versucht sein, die Lösung anhand des grundsätzlichen Konflikts zwischen „Freiheit und Notwendigkeit" zu suchen. In einer arbeitsteiligen Wirtschaft ist jeder für seine Bedürfnisbefriedigung auf die anderen angewiesen, nicht nur weil andere die vom einen benötigten Güter herstellen, sondern auch weil die Verbesserung des technischen Wissens als Grundlage verbesserter Bedürfnisbefriedigung arbeitsteilig ermöglicht wird, weil bei Geltung des Gesetzes der Massenproduktion und gegebener Knappheit an Produktionsfaktoren die bessere Versorgung durch Massennachfrage, also die Nachfrage aller zustande kommt usw. Es bedarf also, wenn das Wohlstandsziel voll erfüllt, also bei gegebener Ausstattung mit Ressourcen der Wohlstand maximiert werden soll, einer Veranlassung für alle zur Eingliederung in die Arbeitsteilung; diese Eingliederung ist notwendig. Auch das Ziel der Freiheit soll aber voll erfüllt sein, d. h. es soll jede Macht und mit ihr jede Möglichkeit, solche Veranlassung durch Zwang zu bewirken, ausgeschlossen sein.

Für die Veranlassung ist dabei zweierlei kennzeichnend. Das eine ist, daß die Disposition über Produktionsfaktoren, Güter und Geld unter ständig sich wandelnden Bedingungen erfolgt; ganz abgesehen von den exogenen Bedingungen wandeln sich in wachsenden Volkswirtschaften insbesondere die Technik, der Ausbildungsgrad der Arbeitenden und die von den Bedürfnisträgern gewünschte Zusammensetzung der Güterbereitstellung. Der für den Einzelnen konkret sichtbare und erst dadurch vollziehbare Inhalt der Veranlassung muß also laufend angepaßt werden; und er muß, wenn die erwarteten Bedingungen der Beteiligten nicht genau erwartete Ergebnisse zeitigen, laufend korrigiert werden. Zum zweiten beruht, solange Knappheit herrscht, die Veranlassung auf Entscheidungen mit jeweils multidimensionalen Folgen. Kann beispielsweise durch den in den verschiedenen Produktionszweigen unterschiedlichen technischen Fortschritt das eine Gut im Vergleich zum anderen aufwandsbilliger angeboten werden oder gibt es neue Güter, so muß, solange Knappheit herrscht, also nicht sämtliche Bedürfnisse befriedigt werden können, über den bedürfnisoptimalen Güterkorb einschließlich des Verhältnisses gegenwärtiger und künftiger Bedürfnisbefriedigung jeweils neu entschieden werden. Diese Entscheidung hat dann aber Folgen etwa für die zeitliche, räumliche und gütermäßige Zusammensetzung der Produktion, falls die Produktionsfunktionen nicht linear-homogen sind erneut für die Aufwandsrelation bei verschiedenen Gütern, für das Verhältnis von Investition und Konsum, für die Vollbeschäftigung, die Beschäftigungsstruktur und Einkommensverteilung usw. Die Veranlas-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sung bedingt also, solange Knappheit herrscht, *laufende Entscheidungen mit multidimensionalen Wirkungen.* Soll dabei, wie es das Postulat der Freiheit erheischt, die Entscheidung ohne Macht gefällt werden, so bedarf es dazu laufender Wahlakte sämtlicher Beteiligten; dabei kann der Wahlakt, um für jeden einzelnen übersehbar und damit vollziehbar zu sein, nur so vorgenommen werden, daß der Wählende in einer Dimension entscheidet, also z. B. zwischen verschiedenen Warenkörben bei gegebenen Preisen. Es müssen also, damit das System klassisch bleibt, die Bedingungen dafür gegeben sein, daß durch die eindimensionale Entscheidung sämtliche Ziele, die durch die multidimensionalen Folgen dieser einen Entscheidung berührt werden, voll erfüllbar bleiben.

Die Wahlakte, die hier interessieren, sind Wahlakte im Bereich des Wirtschaftens, also der Disposition über knappe Ressourcen zum Zwecke der Bedürfnisbefriedigung. Die eindimensionalen Wahlakte können daher nur auf zwei Arten von Fragen gerichtet sein: Entweder sie entscheiden über die Struktur der Bedürfnisse und müssen dann eine Veranlassung zur Anpassung der Ressourcendisposition an das Entschiedene auslösen; oder sie entscheiden über die Disposition der Ressourcen und stehen dann unter der Bindung, daß diese Disposition bedürfnisgerecht erfolgt. Damit sind zwei der Grundformen klassischer Systeme angerissen. Es kann nur noch die dritte geben, nämlich daß die Entscheidung überhaupt überflüssig gemacht wird, indem die Bedingung für die Notwendigkeit der Entscheidung, die Knappheit, aufgehoben wird.

18. Gleichzeitig sind damit die Bedingungen für die drei Grundformen klassischer Systeme angerissen. Wird die erstgenannte Form des Wahlaktes, also die *Entscheidung über die Struktur der Bedürfnisse,* gewählt, so ist dafür bekanntlich der Kranz von Bedingungen vorauszusetzen, der zur vollkommenen Konkurrenz führte. Das läßt sich hier, einander ergänzend, von fünf Seiten aus begründen: Erstens setzt Wahl die Vergleichbarkeit des zu Wählenden voraus; da hier von der Knappheit der Ressourcen ausgegangen ist, über welche die Wahl so entscheiden soll, daß sie bedürfnisgerecht verwandt werden, ist Vergleichbarkeit gegeben, wenn jeder Wählende zwischen Warenkörben mit gleicher Inanspruchnahme von Ressourcen wählt; das ist nur der Fall, wenn jedes Gut im Vergleich zu anderen Gütern zu dem Preis angeboten wird, der dem für seine Bereitstellung erforderlichen Faktoraufwand entspricht, also zum „natürlichen" Preis. Zweitens ist die Wahl nur sinnvoll, wenn sie auch zur entsprechenden Disposition über Ressourcen führt; das ist der Fall, wenn die Faktoren mobil sind und wenn jeder, der über Faktoren verfügt, sie an der Stelle einsetzt, wo sie den höchstmöglichen Faktorpreis erzielen — d. h. wo die Nachfrager das Gut zu mindestens kostendeckendem (= wieder natürlichem) Preis wählen. Drittens soll die Wahl die

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Gesamtentscheidung treffen, d. h. die Einkommensbezieher, d. h. aber nur die Faktoreinkommensbezieher (denn andere Einkommen können aus den Erlösen bei natürlichen Preisen nicht direkt entstehen), verfügen über das gesamte Sozialprodukt, und alle einzelnen Einkommen = Wahlstimmen bestimmen sich danach, wie die Nachfrager das Ergebnis des Faktoreinsatzes des einzelnen honorieren; zur Verfügungsmacht der Wählenden über das gesamte Sozialprodukt gehört auch, daß die Investition dem Sparen gleicht, der Zins soll für diesen Ausgleich sorgen. Damit ist schon für den wichtigsten Fall angedeutet, daß viertens die obengenannten multidimensionalen Folgen der Entscheidung nicht zu einer nachträglichen Störung der Entscheidungsgrundlage führen dürfen; so ist, wenn die Investition dem Sparen gleicht, Vollbeschäftigung insoweit gewährleistet, und zwar in wachsenden Wirtschaften bei mit der Produktivität sinkenden Kosten und sinkenden Preisen; jede Kreditausweitung würde dazu führen, daß ein Teil des Sozialprodukts, nämlich der aus der Kreditausweitung nachzufragende Teil, der Entscheidung der Wähler entzogen wird. Endlich sind damit die Zielkonflikte gelöst; so ist der Konflikt zwischen Freiheit und Notwendigkeit, von dem hier ausgegangen ist, mit der vollen Bestimmung der genannten Faktordispositionen durch die Wählenden bei voller freiwilliger Anpassung der Faktorverfügung, veranlaßt durch ihr Streben nach höchstmöglichen Einkommen, gegeben. Die Verteilungsidee ist die der Leistungsäquivalenzeinkommen bei Startgleichheit.

Es ist ausreichend bekannt, daß der Kranz von Bedingungen, welche zu solch vollkommenem Wettbewerb führen, nicht realisierbar ist. Hier ist wichtiger, daß die gesamten politischen und damit auch einkommenspolitischen Zielinterpretationen dieses Systems qualitativ bedingt sind, d. h. durch Annäherung an die Voraussetzungen nicht auch annähernd erfüllt werden. Das soll hier nur für die beiden hinsichtlich der Einkommensverteilung wichtigsten Zielvorstellungen exemplifiziert werden. Sobald die Faktoreinkommensbezieher nicht mehr selbst, oder allenfalls nach direkter Redistribution, durch ihre Nachfrage- bzw. Sparakte über das gesamte Sozialprodukt verfügen, muß ja über den nicht dem Wahlakt unterworfenen Teil ein anderer disponieren; damit stehen aber nicht nur zwei Herrschaftsinstanzen, die Wähler und jene anderen, nebeneinander, die Vollständigkeit ist aufgehoben; vielmehr muß nun auch bestimmt werden, über welchen Teil des Sozialproduktes die Wähler, über welchen andere verfügen, die Souveränität der Wähler ist zerstört, sie haben nur noch abgeleitete Herrschaftsfunktion, die Konsumwahl ist zum — sehr wertvollen und brauchbaren — Lenkungsinstrument für Teile des Sozialprodukts geworden, sie ist nicht mehr das Herrschaftsinstrument. Eine ähnliche Degradierung erfährt die Gerechtigkeitsidee. Sobald dem Faktoreinkommensbezieher nur ein — von wem zu bestimmender und

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wie zu bemessender? — Teil des Äquivalents zugebilligt wird und vor allem sobald das Äquivalent nicht mehr nach „natürlichen" Faktor- und Güterpreisrelationen gemessen werden kann, weil der Wettbewerb nicht vollkommen ist, ergibt sich eine Verteilung der Einkommen durch den irgendwie bestimmten Markt; das bedeutet, daß die Einkommensverteilung instrumental, durch das Instrument Markt, nicht mehr autonom durch die Leistungsäquivalenzidee bestimmt ist. Wieder zeigt sich, daß bei nicht vollkommener Herstellung der Bedingungen die Identität von autonomer Zielbestimmung und Lenkungsmechanismus gestört ist; der Lenkungsmechanismus kann für andere, nämlich dominante Zielvorstellungen, noch sehr brauchbar sein, z. B. für die des Kapitalismus oder auch des globalgesteuerten Systems; eine autonome Herrschafts- und Verteilungsvorstellung durch alleinige Herrschaft der Wähler und Verteilung nach der Leistungsäquivalenz ist nicht mehr bestimmbar.

19. Wesentlich weniger durchdacht sind die Bedingungen von Systemen, bei denen die *Wahlakte direkt die Faktordisposition* betreffen. Systeme dieser Art erschienen lange Zeit als nicht aktuell, wie etwa ständische Systeme; erst neuerdings sind Systeme dieser Richtung durch Teile der Mitbestimmungsdiskussion bzw. der betrieblichen Arbeiterselbstverwaltung wieder in den Vordergrund gerückt. Auch auf dieser Basis läßt sich ein klassisches System entwerfen, auch hier freilich unter nicht realisierbaren Bedingungen. Da die dogmenhistorischen Grundlagen hier fehlen, kann dieses System nur angedeutet werden. Gewählt wird hier der Faktoreinsatz, und zwar primär der Einsatz des Faktors, über den faktisch alle Leistenden verfügen, also der Faktor Arbeit. Da der Arbeitseinsatz in arbeitsteiligen Wirtschaften nicht beliebig gewählt werden kann, wird er nach gemeinsamen — in Zünften, Betrieben — festgelegten Regeln im Hinblick auf Art und Intensität des Arbeitseinsatzes innerhalb der Gemeinschaft vollzogen, wobei die Wahl auch die Zahl derjenigen bestimmt, welche den Arbeitseinsatz in dieser Gemeinschaft ihrerseits wählen können. Gemeinsam bestimmt wird auch — entweder jeweils oder nach gemeinsam bestimmten Regeln — der Anteil des Einkommens der Gemeinschaft, der zur Kapitalbildung dienen soll, sowie die Aufteilung des Restes auf die Arbeitenden. Die Preise werden so gesetzt, daß die Gemeinschaft und ihre Mitglieder ein „angemessenes" Einkommen nach autonomer Definition erhalten.

Die Bedingungen für das Funktionieren eines solchen Systems sind leicht zu erkennen und ebenso leicht als nicht praktisch realisierbar festzustellen. Es muß, soll die Zusammensetzung der arbeitsteiligen volkswirtschaftlichen Gesamtproduktion nicht vollkommen willkürlich sein, die Zulassung zur Wahl des Arbeitseinsatzes in jeder speziellen Faktoreinsatzgemeinschaft (etwa Betrieb) so geregelt werden, daß diese Ge-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

meinschaft mit ihrer Arbeitsleistung gerade die bei angemessenem Preis gegebene Nachfrage nach ihren Produkten befriedigt. Und es muß, da der Kapitaleinsatz praktisch aus Selbstfinanzierung stammt (abgezweigt aus dem Einkommen dieser Gemeinschaft), die technische Entwicklung für alle Produktionszweige so relativ einheitlich sein, daß jede Gemeinschaft gerade das in ihr gebildete Kapital benötigt. Das ist beides nur denkbar in weitgehend stationären Wirtschaften, in denen keine wesentliche Veränderung der Nachfragerelation (insbesondere durch unterschiedliche Zusammensetzung marginaler und durchschnittlicher Nachfrage) gegeben ist, so daß es keine Notwendigkeit der zwischenbetrieblichen Faktorverschiebung gibt; ferner in kleineren Gemeinschaften, in denen die Bedürfnisse der „Kundschaft" bekannt und übersehbar sind, so daß der Arbeitseinsatz darauf eingestellt werden kann. Sind diese Bedingungen nicht gegeben, bedarf es eines überbetrieblichen Lenkungsmechanismus zur Regulierung der zwischenbetrieblichen Faktorbewegungen entsprechend den Wandlungen der Bedürfnisstruktur; diese Lenkung könnte der Markt, könnte auch eine Zentrale bewirken. Welcher Lenkungsmechanismus aber auch gewählt wird; sobald er vorhanden ist, setzt er der Bestimmung innerhalb der Gemeinschaften Daten, z. B. als überbetriebliche Faktor- und Güterpreisbildung, als Faktoreinsatzbefehle. Die durch „angemessene" Preise bei gegebenem Absatz bestimmte autonome Einkommensdefinition ist also aufgehoben, und wieder wird von außen, außerhalb der Wahlberechtigten, der Rahmen bestimmt, innerhalb dessen die Wahlberechtigten noch etwas zu bestimmen haben. Sowohl die Einkommensverteilung wie die Herrschaftsbedingungen sind also wieder unbestimmt.

20. Von der jedenfalls derzeitigen Irrealität der dritten Möglichkeit eines klassischen Systems, nämlich des Kommunismus höherer Stufe, gehen schon *Marx* und *Lenin* aus; eben deshalb ist ja der Sozialismus als Vorstufe eingeschaltet. Auszugehen ist hier davon, daß Entscheidungen und damit *Wahlakte der genannten Art überhaupt unnötig* werden. Entscheidungen über optimale Warenkörbe sind überflüssig, wenn die Knappheit überwunden ist, also alle Güter, nach denen Bedürfnis besteht, im Warenkorb eines Jeden enthalten sind. Entscheidungen über die Art des Arbeitseinsatzes werden überflüssig, wenn (durch hohen Grad der Technisierung, speziell Automatisierung) und hohen Grad der Ausbildung aller Menschen sämtliche Arbeitsgänge etwa gleichartig sind und jederzeit von jedem bewältigt werden können. Entscheidungen über die Intensität des Arbeitseinsatzes werden überflüssig, wenn jeder unabhängig vom Lohn aus erkannter Notwendigkeit handelt. Die Bedingungen dieses Systems sind also: Überflußgesellschaft, Angleichung aller Arbeitsgänge, gleiche und hochgradige Ausbildung aller, Handeln aus erkannter Notwendigkeit.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Auch für dieses System gilt, daß es nicht teilweise erfüllt werden kann, ohne seine logische Konsequenz völlig zu verlieren. Sobald auch nur noch etwas Knappheit herrscht, sind Entscheidungen über die Warenkörbe erforderlich, es sind Entscheidungen über die Verteilung der Bedürfnisbefriedigung erforderlich; sobald nicht alle aus erkannter Notwendigkeit handeln, ist eine potentielle Veranlassung — sei es durch Zwang oder durch Einkommensdifferenzierung nach Leistung — erforderlich; die Aufhebung aller Herrschaftsverhältnisse und die Lösung des Verteilungsproblems sind also nicht durch Aufhebung der Konflikte erfüllt, es bedarf einer anderen Form, nämlich der überindividuellen Entscheidung, die nach der Logik dieses Systems gerade aufgehoben sein sollte.

V. Lösungsmöglichkeiten in praktizierten Systemen

21. Die Enge der Bedingungen, die allein es möglich machen, durch eindimensionale Wahlakte oder durch Überwindung der Entscheidungsnotwendigkeit zugleich alle Ziele konfliktlos zu erfüllen, läßt also solche *klassischen Systeme als nicht realisierbar* erscheinen. Selbst wenn wir daher bereit wären, die — ebenfalls sehr engen — Zielinterpretationen eines solchen klassischen Systems zu akzeptieren, also z. B. die reinen Leistungsäquivalenzeinkommen als einzig gültiges Verteilungsprinzip, die Veranlassung zu allseitiger, nicht daher eignungsspezifischer Ausbildung als alleingültiges Erziehungsprinzip, so könnten wir diese Art von Systemen nicht anstreben, weil es Utopien, nicht annäherungsfähige Zielvorstellungen sind.

Es soll hier gar nicht darüber meditiert werden, ob diese Feststellung so sehr bedauerlich ist. Viele würden eine Welt als recht wenig erstrebenswert empfinden, in der es jedenfalls im Bereich des Wirtschaftens nur noch quantitativ auszuführende Entscheidungen gibt — z. B. der Art, welches die bedürfnisoptimale Zusammensetzung des Güterkorbes bei gegebener Knappheit und damit — der liberalen Definition gemäß — der maximal erreichbare Wohlstand ist —, nicht aber mehr wertende Entscheidungen, z. B. ob eine gleichmäßigere Einkommensverteilung bei insgesamt etwas niedrigerer Bedürfnisbefriedigung oder eine ungleichmäßigere Verteilung bei höherem Güterausstoß vorzuziehen sei. Tatsache ist, daß wir keine qualitativ vollen Zielerfüllungen aller autonom definierten Ziele miteinander verwirklichen können, also mit den Zielkonflikten zu leben haben, welches System wir auch immer wählen.

Daraus geht hervor, daß wir in dieser Hinsicht nur eine Wahl haben: Entweder eine Zielvorstellung wird als dominant, alle anderen werden als abhängig davon interpretiert, oder es werden optimale interdependente Zielerfüllungen angestrebt, d. h. es wird davon ausgegangen, daß

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nicht ein Ziel maximal erfüllt werden kann, sondern alle aufgeworfenen Zielvorstellungen miteinander so, daß der Gesamteffekt im Hinblick auf alle Ziele am höchsten ist. Das Ausgehen von einer dominanten Zielvorstellung hat dabei den äußeren Vorteil, daß es keiner laufenden Werturteile über das jeweilige Optimum bedarf, also dem Anschein nach rational ist. Tatsächlich ist das nur ein Anschein: Das Werturteil ist nur vorweggenommen, sozusagen mit der Wahl eines Zieles zum Dominanten ein für allemal gefällt, nicht vermieden; rational ist nur die formale Konsequenz aus dem einmal gefällten Urteil. Dabei muß im übrigen nicht unbedingt, wie zumal in kapitalistischen und im sowjetisch-sozialistischen System, die jeweilige systemadäquate Wohlstandsinterpretation das dominante Ziel sein. Es könnte z. B. eine bestimmte Einkommensverteilungsinterpretation dominant sein, oder auch eine Machtverteilungsinterpretation. So hat es in Jugoslawien z. Z. den Anschein, als sei die Machtverteilung in Form der Arbeiterselbstverwaltungen das dominante Ziel, ein gewisses Zurückbleiben des erreichten im Vergleich zu dem bei gegebenen Ressourcen möglichen Wohlstandes wird zwar heftig kritisiert, aber doch letztlich zugunsten dieses dominanten Zieles in Kauf genommen.

Das Anstreben von Zielerfüllungsoptima hat demgegenüber nicht nur den Nachteil, daß es laufender Werturteile bedarf; angesichts der Langfristigkeit der Wirkung vieler Entscheidungen in hochentwickelten Volkswirtschaften, der Schwierigkeit der schnellen Umstellung sozialer Strukturen usw. kommt hinzu, daß diese Optimalentscheidungen ohne schwere Verluste für alle Ziele nicht beliebig, sondern nur allmählich gewandelt werden können. Trotz dieser Schwierigkeiten ist offenbar, wie bereits ausgeführt, (III), die Voraussetzung für die Aufrechterhaltung reiner Dominanzentscheidungen nicht mehr gegeben, jedenfalls im Schwinden begriffen. Auch das ist eine Machtfrage: Dominanzentscheidungen werden nur solange hingenommen, wie die primär von dieser Dominanz Begünstigten die politische Macht haben, sie aufrechtzuerhalten. Ist das nicht mehr der Fall, so gibt es nur die Wahl, entweder starr am System festzuhalten, bis es revolutionär und dann zumeist zugunsten eines Systems mit anders interpretierter Dominanz und damit anderen Einseitigkeiten gewandelt wird, oder es in Richtung auf ein Optimalsystem zu verändern.

Ohne Zweifel ist eine evolutionäre, werturteilsmäßig gleichgewichtigere Gestaltung unter den drei aufgezeigten praktizierten Systemtypen in dem am leichtesten, das als globalgesteuertes System gekennzeichnet wurde. Es hat den Vorteil, daß es nicht an bestimmte Eigentumsformen gebunden ist, vielmehr bei prinzipiell sozialistischen Eigentumsformen genauso praktiziert werden kann wie bei prinzipiell privatem Eigentum an den produzierten Produktionsmitteln. Vor allem aber trägt es

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

durch die pluralistische Organisation der Entscheidungen, zum Ausdruck gebracht in dem Begriff der konzertierten Aktion, bereits die institutionellen Voraussetzungen für werturteilende Entscheidungen mit in sich. Im weiteren wird daher, obwohl das nicht logisch zwingend ist, von diesem praktizierten Systemtyp ausgegangen.

22. Bei der Frage, wie eine Einkommens- und Machtverteilungspolitik stärker in ein globalgesteuertes System eingebaut werden könnte, kommt es entscheidend darauf an, ob dann ein möglichst kräftiges oder ein stetiges und stets positives wirtschaftliches Wachstum bei Preisniveaustabilität, Vollbeschäftigung und Zahlungsbilanzausgleich mit der Verteilungspolitik verbunden werden soll, ferner darauf, ob diese andere Gruppe von Zielvorstellungen dominant bleiben oder nur möglichst günstig mit einer einkommenspolitischen Zielvorstellung verbunden werden soll. Wird kräftiges Wachstum angestrebt und *bleibt diese Vorstellung dominant,* so bleibt für die Einkommenspolitik nur der Rahmen, der als Korrektur abgeleiteter Einkommensverteilung bereits dargestellt ist. Die Grundverteilung des Volkseinkommens bleibt dann, wie vorstehend geschildert, durch das Wachstumsziel gebunden; es verbleibt nämlich derjenige Teil des Volkseinkommens bei den Investoren, der für die Finanzierung der für das angestrebte möglichst kräftige Wachstum erforderlichen Investitionen erforderlich ist und nicht durch Sparen aus Haushaltseinkommen finanziert wird. Eine Verteilungspolitik kann dann anstreben:

a) Eine gleichmäßigere Verteilung des festgelegten Haushaltseinkommensanteils im Wege der Sozial- und Lohnpolitik, aber nur soweit dadurch nicht die für das Wachstumsziel erforderliche Lenkung der Arbeitskraft an den Ort der höheren Produktivität und die Initiative zur Mehrleistung beeinträchtigt wird. Tendenzen in dieser Richtung dürfen aber den Investitionsanteil nicht schmälern und sollen nicht inflatorisch wirken. Im wesentlichen kann es sich dabei nur um die Verstärkung bereits sichtbarer Tendenzen handeln, nämlich: Zentralistische (wie die meiste Sozialpolitik, oder auch die mittelfristige Vorausorientierung), pluralistische (etwa Tarifpartner) und syndikalistische (Beispiel betriebliche Altersversorgung) Einwirkung auf die Sozialpolitik, Einwirkung durch Lohntarife (Tarifpartner und vielleicht Einschaltung des Staates) auf die Verteilung der Lohneinkommen, pluralistische (wieder Tarifpartner) oder syndikalistische Einwirkung auf die Verteilung der Einkommen innerhalb der Betriebe, soweit nicht für die Investition benötigt, individualistische Einwirkung auf die Haushaltseinkommensverteilung durch Stärkung des Wettbewerbs und Angleichung der Startpositionen und weitere Öffnung aller Aufstiegsmöglichkeiten. Alle solche Einwirkungen müssen aber angesichts der vorweggenommenen Grundvertei-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lung und der Notwendigkeit, Arbeitsinitiative und Arbeitslenkung zu berücksichtigen, eng begrenzt bleiben.

b) Eine Verstärkung des Sparens aus Haushaltseinkommen und damit eine Vergrößerung des Raumes für Haushaltseinkommen, weil damit der Anteil der Investitionen, der aus Unternehmungseinkommen zu finanzieren ist, reduziert werden kann. Das verstößt indessen nur soweit nicht gegen das Ziel, wie dadurch nicht die Investitionsbereitschaft der Unternehmungen und die Vollbeschäftigung beeinträchtigt werden. In Betracht kommen dafür vor allem zentralistische (Sparförderung) und pluralistische (Investivlohn) Bestrebungen.

c) Eine verstärkte Beteiligung der Masseneinkommensbezieher an der Vermögensneubildung, und damit im Verlaufe der Zeit an den Zinsen bzw. sonstigen Kapitaleinkünften, soweit dadurch nicht wieder die Investitionsbereitschaft beeinträchtigt wird und die Gewähr gegeben bleibt, daß jedenfalls die Vermögen, teilweise auch die Zinsen im großen und ganzen nicht später wieder konsumiert werden und damit dann ein Entsparprozeß eingeleitet wird bzw. eine Minderung des Sparens aus Zinsen, die bei anderer Vermögensverteilung gespart worden wären. In Betracht kommen hier vor allem pluralistische (wieder Investivlohn) und syndikalistische (selbstfinanzierungsgebundene Gewinnbeteiligung) Ansätze.

23. Wie *begrenzt die einkommenspolitische Bedeutung* all solcher Einwirkungen sein kann, solange möglichst kräftiges Wachstum dominantes Ziel ist, wird vor allem daran deutlich, daß eine Veränderung der Einkommensverteilung als Verteilung der Nachfragemöglichkeit faktisch nur durch die erstgenannte Gruppe von Bestrebungen bewirkt werden kann und dort auf die Andersverteilung der Haushaltseinkommen beschränkt ist. Allenfalls könnte noch dadurch eine Veränderung der Nachfrageverteilung bewirkt werden, daß aus der Vermögensbildung direkt investiert wird, doch ist dies bei den großbetrieblichen Strukturen der Investition in modernen Volkswirtschaften ohne Verletzung des dominanten Ziels nur begrenzt möglich. Endlich kann natürlich immer der Staat zugunsten der Privaten auf Konsummöglichkeiten verzichten, doch dürfte dieses weitgehend Theorie sein.

Damit ist schon angedeutet, daß die direkte *Verbindung von Einkommensverteilung und Machtverteilung,* die für die klassischen Systeme charakteristisch ist, bei dieser Konzeption *entfällt.* Soll diese bewirkt werden — und das erscheint heute politisch fast als wichtiger als eine Andersverteilung der Nachfragemöglichkeit — so gibt es dafür, solange möglichst kräftiges Wachstum dominantes Ziel ist, kaum Ansätze über das hinaus, was im globalgesteuerten System verwirklicht ist: Zusammenwirken der Zentrale, der Unternehmungen und der Tarifpartner

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bei der Bestimmung und Realisierung des nicht konsumierten Teils des Sozialprodukts. Für eine stärkere Beteiligung aller Menschen an dieser Bestimmung gibt es hier eigentlich nur drei Wege: verstärkter Einfluß der Öffentlichkeit auf die Mitwirkung der Zentrale bei der konzertierten Aktion via Information und Diskussion; weiterer Einfluß der Mitglieder der mitwirkenden pluralistischen Kräfte via verstärkte Demokratisierung ihrer Organisation; drittens und sehr beschränkt ohne Zielverletzung möglich, Einwirkung der Betriebsgemeinschaften auf die Detailstruktur der Investitionen.

24. *Je weniger dominant* die Zielvorstellung eines möglichst kräftigen Wachstums ist, *um so größer* wird selbstverständlich *die Möglichkeit* einkommenspolitischer Einwirkung auch im Sinne einer Veränderung der Nachfrageverteilung — um so schwieriger wird aber auch der Prozeß politischer Willensbildung. Geht man davon aus, daß autonome, qualitativ eindeutig definierte Verteilungsvorstellungen nur in klassischen Systemen gegeben, diese aber wie dargelegt nicht realisierbar sind, so ergibt sich zwangsläufig, daß die Verteilung jeweils nur das Ergebnis laufender Entscheidungen sein kann. Diese können aber, wer auch immer die Grundentscheidungen fällt, nicht sprunghafte Veränderungen herbeiführen. Ganz abgesehen von dem Stetigkeitsbedürfnis der Menschen, der Gefahr sprunghafter Veränderungen sozialer Strukturen, der Notwendigkeit der Entscheidungskontinuität, die sich aus dem Zeitabstand zwischen Entscheidung und ihrer Realisierung ergibt, spricht dagegen einfach ein technisches Datum: In hochentwickelten Volkswirtschaften sind die Produktionsfaktoren, vor allem das Kapital, in hohem Grade immobil. So muß bei solchen Entscheidungen sichergestellt sein, daß sie das Kontinuitätsbedürfnis und die quantitativen Interdependenzen in der Volkswirtschaft beachten. Will man sich daher nicht an einen Lenkungsmechanismus binden, wie etwa den marktwirtschaftlich-kapitalistischen oder den einer zentralen Steuerung, und daraus die Verteilung von Einkommen und Entscheidungsbefugnissen wieder nur ableiten, so bleibt gar nichts anderes übrig, als diese Stetigkeitsnotwendigkeit bei den Entscheidungsorganen zu institutionalisieren. Damit kann dann, gegebenenfalls zu Lasten des Wachstums, ein allmählicher Wandel der Einkommensverteilung bewirkt werden — die Entscheidungsfreiheit bleibt beschränkt, wie immer man die Entscheidungsgremien institutionalisiert. Größere Information, erweiterte Diskussion und verstärkte Kontrollen bilden die Möglichkeiten, aber auch die Grenzen einer breiteren Verteilung der Entscheidungsgrundlagen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Erster Tag, Nachmittag

Dienstag, 1. Oktober 1968

Unterschiedliche Dimensionen der Lohntheorie*

Von Prof. Dr. *Kurt Rothschild* (Linz)

Es gab Zeiten, wo die Erwähnung einer vierten Dimension gruselige Assoziationen mit mystischen Kräften hervorrief. Ich hoffe, der Titel meines Vortrags hat nicht diese Wirkung. Was ich zu sagen habe, sind höchst banale Feststellungen. Weder kann ich mit sensationellen Enthüllungen aufwarten, noch bin ich imstande, Lösungen für die von mir angedeuteten Probleme bereitzustellen. Es geht um die Probleme eines Zweiges der Nationalökonomie, der — wie mir scheint — heute wenig Anlaß zur Zufriedenheit gibt: die Lohntheorie.

Auf einem Kongreß der International Economic Association, der sich 1954 mit den theoretischen Aspekten der Lohnbildung beschäftigte, sagte John *Dunlop* in seinem einleitenden Referat: „Eine der Folgen des verbesserten und erweiterten Datenmaterials, das uns zur Verfügung steht, ist, daß wir mit den bestehenden theoretischen Systemen immer weniger zufrieden sind. Die stets wachsenden empirischen Unterlagen stellen die Theorie in verschiedenen Punkten in Frage und legen ihr neue Lasten auf. Die herrschende Unzufriedenheit mit der Lohntheorie entspringt zum Teil aus der ständig wachsenden Kenntnis der tatsächlichen Bedingungen bei der Lohnbildung und am Arbeitsmarkt". Und etwas später heißt es: „Es muß auch als Tatsache vermerkt werden, daß Ökonomen, die sich auf Arbeitsmarkt- und Lohnfragen spezialisieren, gegenüber der „überkommenen" Theorie ein sehr ungutes Gefühl haben. Keiner aus dieser Gruppe ist bereit, sie vorbehaltlos zu verteidigen."[1]

---

* Ich bin den Professoren Helmut *Arndt* und Dieter *Schneider* für einige Hinweise im Zusammenhang mit dieser Arbeit zu Dank verpflichtet.

[1] J. T. *Dunlop,* The Task of Contemporary Wage Theory, in: J. T. *Dunlop* (ed.), The Theory of Wage Determination (London 1957), pp. 11/2. Noch weit schärfer äußerte sich zur gleichen Zeit *Samuelson:* „I fear that when the economic theorist turns to the general problem of wage determination and labor economics, his voice becomes muted and his speech halting. If he is

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

In den vierzehn Jahren, die seit jener Konferenz verflossen sind, hat man noch bedeutend mehr Details über den Lohnbildungsprozeß und die Vorgänge auf dem Arbeitsmarkt zutage gefördert. Es wurden auch manche interessante neue Hypothesen entwickelt, auf die noch hingewiesen werden wird. Sie bauten allerdings weniger auf dem Gedankengut der „überkommenen" Lohntheorie auf, sondern wurden im Zusammenhang mit Untersuchungen der Inflation, der Einkommensverteilung und der Arbeitsmarktstrukturen entwickelt. Bezüglich des grundlegenden lohntheoretischen Modells dürfte heute ebenso wenig Grund zur Zufriedenheit bestehen wie in dem Zeitpunkt, als die früher zitierten Bemerkungen geäußert wurden.[2]

Worin liegen die Unzulänglichkeiten der neo-klassischen Lohntheorie, wie sie uns in den Lehrbüchern überliefert wird? Ich möchte mich mit dieser Frage etwas eingehender beschäftigen, da mit ihrer Beantwortung unser Verständnis für die neueren Versuche wachsen wird, neben und außerhalb dieser Theorie bisher vernachlässigte Dimensionen des Lohnproblems aufzuhellen.

Wenn ich die Frage nach der Unzulänglichkeit der neo-klassischen Lohntheorie — wie sie uns seit der Grenzproduktivitätstheorie entgegentritt — in brutaler Einfachheit zu beantworten hätte, so würde meine Antwort lauten: Ihre Grundschwäche besteht darin, daß sie von Anbeginn keine Lohntheorie, keine Theorie des Arbeitsmarkts, sondern eine auf den Arbeitsmarkt zugeschneiderte Preistheorie war. Das galt weit weniger — wenn überhaupt — für die Lohntheorien der klassischen Periode. Sie waren als echte Lohntheorien konzipiert, die zumindest bestimmte Aspekte des Lohnbildungsprozesses in seiner konkreten Besonderheit erfaßten.

Halten wir uns zunächst vor Augen, daß das Objekt der Lohntheorie selbst sehr verschiedene „Dimensionen" hat. Um nur die wichtigsten zu erwähnen: Wir müssen zwischen Geld- und Reallöhnen, zwischen kurz- und langfristiger Lohnentwicklung, zwischen Mikro- und Makro-Ebene unterscheiden, und wir müssen uns mit dem Lohnänderungsprozeß und der Lohnstruktur beschäftigen. Die lohntheoretischen Ansätze, die wir bei den Physiokraten, *Smith* und *Ricardo* finden, sind nun zwei-

---

honest with himself, he must confess to a tremendous amount of uncertainty and self-doubt concerning even the most basic and elementary parts of the subject" (P. A. *Samuelson*, Economic Theory and Wages, in: D. *McCord Wright*, ed., The Impact of the Union, New York 1956, S. 312).

[2] Sehr pessimistisch äußerte sich in jüngster Zeit J. *Lübbert*. Im Anschluß an das in der vorigen Fußnote angeführte Zitat von *Samuelson* aus dem Jahre 1956 erklärt er seinen Zweifel, „daß es im Lauf der seither vergangenen Zeit zu einer Erweiterung unserer Kenntnisse über die Bestimmungsgründe des Geschehens auf den Arbeitsmärkten gekommen ist" (J. *Lübbert*, Lohnpolitik ohne Lohntheorie, Hmbg.Jb., 12. Jahr, 1967, S. 70).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

fellos darauf zugeschnitten, aus den Besonderheiten des Arbeitsmarkts eine konkrete Antwort auf die Frage nach dem langfristigen makroökonomischen Reallohnniveau zu gewinnen. Die Tendenz der Bevölkerung, rascher zu wachsen als der Kapitalstock und der Bodenertrag drückt langfristig auf das Lohnniveau und läßt es in der Nähe des Existenzminimums einpendeln. In Verbindung mit einer primitiven Quantitätstheorie des Geldes konnte auf Grund dieser Theorie auch die Frage nach dem langfristigen Geldlohnniveau beantwortet werden.

Auf ähnlich festen Füßen standen die lohntheoretischen Auffassungen von *Marx*. Auch bei ihm ergab sich ein konkreter langfristiger Reallohn, der durch spezifische, am Arbeitsmarkt wirksame Kräfte hervorgerufen wurde. An Stelle biologischer Einflüsse sorgten bei ihm endogene Prozesse des Wirtschaftsablaufs — Profitstreben, technischer Fortschritt, Rationalisierung — für einen ständigen Zufluß von Arbeitskräften und einen tendenziellen Druck auf den Lohn in Richtung Existenzminimum. Allerdings betonte Marx, daß dieser Druck dadurch modifiziert werde, daß historisch bereits erreichte Standards zum rein physischen Existenzminimum hinzukommen und das langfristige Reallohnniveau mitbeeinflussen. Es ist bezeichnend für die formalistisch-ökonomische Grundhaltung der neo-klassischen Theorie, daß sie gerade diesen letzten Punkt als Zirkelargument oder als zu verschwommen attackierte, obwohl hier der wichtige Versuch gemacht wurde, den speziellen soziologischen Fakten des Arbeitsmarktes Rechnung zu tragen. Manche theoretische Erwägungen heutiger Arbeitsmarkttheoretiker knüpfen an ähnliche Gedankengänge an.

Weit weniger befriedigend im Sinne einer speziell auf den Arbeitsmarkt ausgerichteten Theorie waren die klassischen Ansätze zur Erklärung kurzfristiger Lohnbewegungen. Hier herrschen bereits die allgemeinen, aus der Preistheorie übernommenen Marktschemata vor, welche für die spätere Lohntheorie so charakteristisch wurden und — wie ich mich zu zeigen bemühen werde — ihren Aktionsradius beeinträchtigten. Der kurzfristige, vom „normalen" langfristigen Reallohn abweichende „Marktlohn" wurde durch Nachfrage und Angebot erklärt, ohne die Besonderheiten zu behandeln, die am Arbeitsmarkt die Interpretation von Angebots- und Nachfragekurven erschweren und den Erkenntniswert von „Gleichgewichtslösungen" einschränken.

Zur Frage der Lohnstruktur leistete *Smith* seinen hervorragenden Beitrag, der bis in die heutige Zeit aktuell geblieben ist. Indem er auf eine Tendenz zum Ausgleich der „Netto-Vorteile" an Stelle einer Tendenz zum Lohnausgleich hinwies, öffnete er die Tür zu einer wichtigen psychologischen Dimension des Arbeitskräfteangebots, die über die rein pekuniären Erwägungen des homo oeconomicus hinausgeht. Allerdings

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

erwiesen sich diese Ansätze als nicht genügend ausreichend, um tatsächlich bestehende Lohndifferenzen und Tendenzen der Lohnstruktur voll zu erklären. Auf diesem Gebiet haben sich die Forschungsbemühungen in jüngster Zeit sprunghaft vermehrt. Wir werden später auf sie zurückkommen.

Auch die Lohnfondstheorie, die um die Mitte des 19. Jahrhunderts in Vogue war, kann zumindest in einigen ihrer Formulierungen als ein früher Versuch gewertet werden, eine spezifische und konkrete Lohntheorie zu konstruieren. War die Theorie des Existenzminimums vor allem eine, auf biologischen oder technisch-soziologischen Tendenzen aufbauende langfristige *Angebots*theorie, so bot die Lohnfondstheorie durch Betonung der *Nachfrage*elemente Grundlagen für die konkrete Bestimmung des kurz- und mittelfristigen Lohnniveaus. In ihrer realen Version hat diese Theorie für das makro-ökonomische Durchschnittslohnniveau in den kurzfristig nicht vermehrbaren Lohngütern eine mehr oder weniger eindeutige Bestimmungsgröße gefunden.

Es ist hier nicht der Platz, diese frühen Lohntheorien kritisch zu überprüfen. Sie hatten zweifellos für die Periode, in der sie geschaffen wurden, eine gewisse Geltung und sind in manchen Entwicklungsländern auch heute noch unmittelbar relevant. Worum es uns hier geht, ist die Tatsache, daß diese Theorien von den besonderen Bedingungen des Arbeitsmarkts ausgingen. Nach ihrem Abklingen in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts lebte diese Tradition nur bei einigen Außenseitern fort, wie etwa bei den *Webbs*, bei *Tugan-Baranowsky*, *Oppenheimer* und bei Amerikanern der institutionalistischen Schule, wie *Tannenbaum* und *Perlman*. Manche Arbeiten dieser Autoren können wegen ihrer vagen und impressionistischen Formulierungen theoretisch nicht befriedigen; aber sie sind alle durch das Bestreben gekennzeichnet, die soziologischen, politischen und psychologischen Komponenten des Arbeitsmarkts zusätzlich zu den rein ökonomischen in den Griff zu bekommen. Das Bemerkenswerte an der Entwicklung der „offiziellen" akademischen Lohntheorie der letzten hundert Jahre ist, wie wenig sie diese Bestrebungen der Außenseiter zur Kenntnis nahm.

Diese „offizielle" Lohntheorie wurde nach dem Verfall der Existenzminimum- und Lohnfondstheorien ganz entscheidend durch den Siegeszug der mikro-ökonomischen Preistheorie geprägt. Der Hauptehrgeiz schien zu sein, das aus Nachfrage- und Angebotskurve gebildete Diagramm des großen X, das sich in der Preistheorie so bewährte und mit dessen Handhabung man so vertraut war, auch auf das Lohnproblem zu übertragen. Die Grenzproduktivitätstheorie, die diese Möglichkeit eröffnete, konnte daher rasch einen durchschlagenden Erfolg erzielen und das lohntheoretische Feld bis in die jüngste Zeit fast ausschließlich

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

beherrschen[3]. Bei Nachfrage- und Angebotsrelationen, die sich einigermaßen „normal" gebärdeten, konnte man die bewährten Methoden der statischen und komparativ-statischen Preisanalyse unmittelbar auf das Gebiet der Lohnbildung verpflanzen. Das vielleicht erfolgreichste lohntheoretische Lehrbuch der Zwischenkriegszeit, das erst vor kurzem wieder neu aufgelegt wurde, die „Lohntheorie" von John *Hicks*, beginnt bezeichnenderweise mit folgenden zwei Sätzen:

„Die Theorie der Lohnbestimmung in einem freien Markt ist einfach ein Spezialfall der allgemeinen Werttheorie. Löhne sind der Preis der Arbeit; daher werden sie, wenn keine Eingriffe vorgenommen werden, wie alle Preise durch Angebot und Nachfrage bestimmt."[4]

Die Parallelen zur Warenpreisbildung, die zweifellos bestehen und wichtig sind, wurden somit in den Vordergrund gerückt, während andere wesentliche Elemente vernachlässigt oder überhaupt nicht gesehen wurden. So stand das zweidimensionale Spiel von Angebots- und Nachfrageverschiebungen im Mittelpunkt der Betrachtungen. Zwar betonte man, daß das menschliche Element zu gewissen Besonderheiten führe, und nahm an irgendeiner Stelle die Existenz der Arbeitsmarktinstitutionen — Gewerkschaften, Unternehmerverbände, staatliche Einrichtungen — mehr oder weniger zögernd zur Kenntnis.[5] Aber der Hinweis auf den menschlichen Faktor besteht häufig nur aus einer vagen Unlust, den Verkauf von Arbeitskraft wie eine Ware zu behandeln[6], und die Arbeitsmarktorganisationen werden häufig als das Produkt eines zufälligen Willensaktes und nicht als ein dem Arbeitsmarkt inhärentes Phänomen angesehen. Wäre man jedoch primär von den *Unterschieden* zwischen Arbeitsmarkt und Warenmarkt ausgegangen, so hätten verschiedene „menschliche" und institutionelle Dimensionen reibungsloser

---

[3] So betonte William *Fellner* noch vor 15 Jahren auf einer Tagung der American Economic Association: „By contemporary distribution theory we presumably mean a qualified marginal productivity theory; that is to say, a combination of the marginal productivity theory with other analytical elements." (W. *Fellner*, Significance and Limitations of Contemporary Distribution Theory, Am. Econ. R. (PP.), Mai 1953).

[4] J. R. *Hicks*, The Theory of Wages, London 1932, S. 1.

[5] L. *Robbins* weist auf „profound unease and uncertainty" unter den späteren klassischen Nationalökonomen hin, wenn sie es mit der Frage der Gewerkschaften zu tun haben. Siehe: The Theory of Economic Policy, London 1952.

[6] Als ein Beispiel sei die folgende Bemerkung aus einer vor kurzem erschienenen Monographie über Lohnänderungen und Arbeitslosigkeit angeführt. Nachdem die prinzipielle Preisnatur des Lohns betont wurde, heißt es: „Requirements of human dignity surround the purchase and sale of labor services with special problems not associated with other commodities." (G. L. *Perry*, Unemployment, Money Wage Rates and Inflation, Cambridge, Mass. 1966, S. 19). Aber es bedarf nicht des Appells an menschliche Würde, die in einer Profitwirtschaft nicht notwendigerweise Berücksichtigung findet. Es geht — wie gleich zu zeigen sein wird — um viel handfestere menschliche Tatsachen, die dem Lohn einen spezifischen Stempel aufdrücken.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

in die Lohntheorie inkorporiert werden können und die Parallelen zwischen Löhnen und Preisen wären weniger überspitzt worden.[7] Lassen Sie mich diesen Punkt etwas näher beleuchten.

Fangen wir mit einem sehr banalen, aber in seinen Auswirkungen zu wenig beachteten Tatbestand an. Löhne als Preis der Arbeit und Warenpreise haben bekanntlich eine Doppelfunktion: sie sollen Nachfrage und Angebot möglichst flexibel regulieren und sie stellen für den Arbeiter bzw. Warenproduzenten Einkommen dar. (Außerdem sind Löhne und Preise als Kostenelemente von Bedeutung, doch dieser Aspekt ist im vorliegenden Zusammenhang uninteressant.) Die neo-klassische mikro-ökonomische Preistheorie konzentrierte ihre Aufmerksamkeit auf die regulierende Funktion des Preises. Aus dem Aufeinandertreffen von Nachfrage und Angebot ergibt sich ein „Gleichgewichtspreis", dem wegen seiner marktausgleichenden Funktion besonderes Gewicht beigemessen wird. Dabei ist im Prinzip für einzelne Waren jedes Niveau des Gleichgewichtspreises akzeptabel, da stets das am Markt verbleibende Angebot und die verbleibende Nachfrage befriedigt werden.

Dieses Modell wurde auf die Lohnebene übertragen, mit etwas Berechtigung auf den mikro-ökonomischen Bereich, mit sträflichem Leichtsinn auf den makro-ökonomischen. Beschäftigen wir uns zunächst mit dem unproblematischeren Beispiel der mikro-ökonomischen Lohnbestimmung — dem Lohnsatz für eine bestimmte Kategorie von Arbeitsleistungen bei gegebenen Preisen und anderen Löhnen. Diese Analyse wurde am engsten der Preistheorie nachmodelliert. Die Grenzproduktivitätstheorie lieferte eine Nachfragekurve und bezüglich des Angebots hatte man ebenfalls gewisse einfache Vorstellungen (fixes Angebot oder leicht steigende Zuwanderung bei steigenden Löhnen).

Über gewisse Schwierigkeiten, die mit der Grenzproduktivitätskurve verknüpft sind, soll später noch gesprochen werden. Lassen wir sie zunächst als realistisches Abbild der Nachfrage nach Arbeitsleistungen einer bestimmten Art gelten. Man besaß somit die normale fallende Nachfragekurve, eine unelastische oder normale Angebotskurve — das vertraute große X im Diagramm — und der „Gleichgewichtslohn" ergab sich — analog zum Gleichgewichtspreis — als offensichtliche „Lösung". Nur störende Eingriffe auf dem Arbeitsmarkt konnten — ebenso wie Eingriffe auf den Warenmärkten — die Einpendelung des Gleichgewichts verhindern.

---

[7] „Die Zahl der den Arbeitsmärkten bzw. den organisierten Arbeitsmärkten einer Volkswirtschaft gemeinsamen und sie deutlich von den Gütermärkten unterscheidenden Merkmale ist unseres Erachtens hinreichend groß, um die Untersuchung der Frage nach den Bestimmungsgründen der Lohnbildung auf den Arbeitsmärkten aus ihrer starken Abhängigkeit von den Methoden der Untersuchung der Preisbildung auf den Gütermärkten zu lösen." (J. *Lübbert*, op. cit., S. 88).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diese Analyse litt von allem Anfang an unter der Vernachlässigung des Einkommensaspekts von Löhnen und Preisen. Hier ergeben sich erhebliche Unterschiede, die *notwendigerweise* auf das Angebotsverhalten abfärben. Der prinzipielle Unterschied besteht darin, daß der Warenproduzent sein Angebot normalerweise nach Umfang und Zusammensetzung weit flexibler und variabler gestalten kann als der Anbieter von Arbeitsleistungen. Der Unternehmer kann mehr oder weniger Maschinen und Arbeiter beschäftigen, er kann sie meist für die Erzeugung verschiedener Produkte einsetzen und er kann schließlich, über etwas längere Zeiträume hinweg, in völlig andere Produktionsbereiche vorstoßen. Gewisse Grenzen sind ihm mittelfristig durch seine Kapitalausstattung und dauernd durch den Umfang seiner unternehmerischen Fähigkeiten gesetzt.

Anders sieht es beim Arbeiter aus. Wenn wir vom glücklichen Robinson *Crusoe* absehen, der sich seine Bananen pflückt, wann und solange er Lust hat, so müssen wir den Regelfall einer normalen Arbeitswoche ins Auge fassen. Dem einzelnen Arbeiter steht keine Feineinstellung für sein Angebot an Arbeitsleistungen zur Verfügung: er muß meist zwischen 45 Wochenstunden oder nichts wählen. Und die Arbeitsleistungen selbst, die er anzubieten hat, sind — falls er qualifiziert ist — ziemlich eng umschrieben und nur schwer wandelbar. Das hat noch nichts mit psychologischen Widerständen gegen räumliche und berufliche Veränderungen zu tun, sondern ist in den Besonderheiten der Spezialisierung, den Umlernschwierigkeiten und dem Zeit- und Geldmangel des besitzlosen Arbeiters begründet.

Die Folgen, die sich aus dieser unterschiedlichen Lage von Warenproduzenten und Arbeitskräften ergeben, sind offensichtlich. Das Einkommen des Unternehmers ist meist nicht auf Dauer vom Stückpreis einer bestimmten Ware abhängig. Partielle Nachfragerückgänge können durch Produktionseinschränkung bei der betroffenen Ware (die unter günstigen Umständen mit einer Stückkostensenkung verbunden sein mag) und Umstellungen auf andere Produkte beantwortet werden. Ziemlich weite Schwankungen *einzelner* Preise können somit in Kauf genommen werden, ohne daß das Einkommen der Produzenten sehr stark in Mitleidenschaft gezogen werden müßte. Es besteht kein enger und unmittelbarer Zusammenhang zwischen Warenpreis und Einkommen des Produzenten. Bei größeren Unternehmungen kommt noch hinzu, daß ihre finanzielle Stärke einen Einkommensausgleich über größere Perioden ermöglicht, so daß einkommenswirksame Preisrückgänge zum Teil im Zusammenhang mit Preis- und Einkommenserhöhungen in anderen Perioden akzeptiert werden können. All diese Umstände lassen ein Modell relevant erscheinen, das eine relativ flexible Anpassung an einen Gleich-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gewichtspreis vorsieht und diesem Preis einen relativ weiten Spielraum offenläßt.

Ganz anders sieht die Situation im Normalfall des Arbeitslohnes aus, wenn wir den Einkommensaspekt berücksichtigen. Der Arbeiter hat eine engumrissene Ware anzubieten, seine spezielle Qualifikation, und er kann sie meist nur in einer bestimmten Menge absetzen, etwa 45 Stunden je Woche. Für die Festsetzung seines Einkommens gibt es daher für ihn nur einen Aktionsparameter: der Lohnsatz. Mit der Festsetzung des Stunden-, Wochen- oder Monatslohns ist sein Gesamteinkommen bereits weitgehend fixiert. Änderungen von spezifischen Löhnen und insbesondere Lohnsenkungen kommt daher eine ganz andere Bedeutung zu als Änderungen von spezifischen Preisen. Durch jede Lohnänderung wird eine ganz bestimmte Gruppe von Menschen entscheidend und ziemlich einheitlich in ihrem Einkommen getroffen. Eine Preisänderung wirkt sich hingegen weniger direkt auf das Einkommen aus und wird für verschiedene Unternehmer je nach ihren Produktionsprogrammen und Umstellungsmöglichkeiten sehr verschieden fühlbar werden. Nur wo ausgesprochene Monoproduktionen vorliegen, ist die Lage ähnlich wie bei den Löhnen, wiewohl auch hier durch Variationen im Ausstoß eine größere Flexibilität gegeben sein kann.

Der eben geschilderte Unterschied zwischen der Preis- und Lohnsituation in Bezug auf ihre Einkommenswirkung läßt sofort erkennen, daß Lohnsenkungen auf besonders harten Widerstand stoßen müssen. Die Erhaltung eines erreichten Lohnniveaus ist für eine klar umrissene Gruppe von Menschen eine entscheidende Frage im Kampf um die Erhaltung des bisherigen Einkommens und des ökonomischen und sozialen Status, der mit ihm verknüpft ist. Das ergibt eine nahezu zwingende Basis für solidarische Aktionen und gemeinsame Organisation der Interessen.

Man hat Gewerkschaften in der Vergangenheit meist *nur* als Schutzorganisationen gegen die wirtschaftlich mächtigeren Unternehmer gesehen. Das sind sie sicher auch und wahrscheinlich sogar in erster Linie. Aber die Berücksichtigung des starken Einkommenseffekts, den spezifische Lohnänderungen unausweichlich auf spezifische Menschengruppen ausüben, hätte allein genügen müssen, um das Entstehen und Bestehen von Gewerkschaften nicht als Zufall oder störenden Eingriff, sondern als endogene Entwicklung aus den besonderen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes zu erkennen. Stattdessen zog man — stets vom Preismodell fasziniert — Gleichsetzungen mit Preiskartellen und Monopolen vor. Die Brüchigkeit solcher Vergleiche wird noch zu besprechen sein.

Die enge Verknüpfung von Lohnsatz und Gesamteinkommen mobilisiert somit besonders starke Tendenzen gegen radikale Senkungen. Der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schwankungsbereich für einzelne Löhne ist daher der Natur der Sache nach weit enger als für einzelne Preise. Dieser Umstand wurde lange Zeit viel zu wenig berücksichtigt. Zwar haben einige Theoretiker — so in neuerer Zeit etwa *Dobb* und *Kaldor* — eine Untergrenze für den Lohn angegeben, nämlich das „akzeptable" Existenzminimum, bei dessen Unterschreitung eine Revolution ausbrechen würde. Aber diese Grenze gilt wohl nur für große Lohnaggregate und stellt eine absolute Untergrenze dar. Lange bevor sie erreicht ist, wird sich der Widerstand gegen Lohnsenkungen außerordentlich verfestigen.

Es ist offensichtlich, daß man das Modell des Konkurrenzpreises, dessen Reiz ja darin liegt, daß sich jede Nachfrage- oder Angebotsverschiebung in relativ kurzer Zeit durch einen Gleichgewichtspreis reibungslos verkraften läßt, von allem Anfang an auf den Arbeitsmarkt nicht oder nur sehr modifiziert hätte anwenden dürfen. Die relativ engen Grenzen für kurzfristige Lohnänderungen wären stärker hervorgetreten, das „Prinzip des rekurrenten Anschlusses", wie das *Krelle* so treffend bezeichnet hat, wäre ausreichender berücksichtigt worden.

Die im Vergleich zu spezifischen Warenpreisen größere Beharrungstendenz spezifischer Löhne wird noch durch einen weiteren Faktor verstärkt, der ebenfalls sofort evident ist, wenn man vom Einkommensaspekt der Löhne ausgeht. Das Einkommen aller Arbeiter setzt sich aus Stundenlöhnen mal einem ziemlich fixen Multiplikator (Arbeitsstunden) zusammen. Wenn Lohnsenkungen für eine bestimmte Arbeitergruppe zur Debatte stehen, so dient nicht nur der eigene bisherige Lohnsatz als Kriterium, sondern auch die Lohnsätze benachbarter Berufsgruppen werden zum Vergleich herangezogen. Jede relative Lohnverschiebung ist automatisch mit einer proportionalen ökonomischen und sozialen Statusverschiebung gekoppelt. Einzelne Preise können sich hingegen meist nur an ihrer eigenen Vergangenheit, nicht aber an anderen Preisen messen. Auch wenn Unternehmer ein „konventionelles" Einkommen anstreben, so kann es nicht direkt aus absoluten oder relativen Preisbewegungen einzelner Waren abgelesen werden.

Die eben geschilderten Besonderheiten, die den Lohn vom Preis unterscheiden, beeinflussen — auch unter Konkurrenzbedingungen — den Anpassungsprozeß bei „Gleichgewichtsstörungen". Die Lohnhöhe für eine bestimmte Berufskategorie wird nicht einmal annähernd die Resultante des Zusammenspiels flexibler Angebots- und Nachfrageskalen, sondern ein hart umkämpfter Punkt innerhalb eines durch historische, soziologische und politische Dimensionen bestimmten Bandes sein. Die Nachfragebedingungen — soweit sie flexibel sind — können dann das Ausmaß der Beschäftigung in diesem Berufszweig bestimmen, wobei ein gewisses Maß von Arbeitslosigkeit oder Arbeiterknappheit durchaus bestehen bleiben mag, ohne zu Korrekturen des Lohns in Richtung

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

„Gleichgewichtslohn" zu führen. Die Grenzproduktivitätskurve bietet daher in mikro-ökonomischer Sicht keine Theorie der Lohnbildung, sondern vorwiegend eine Beschäftigungstheorie, *nachdem* der Lohn fixiert wurde. Auf längere Sicht kann sich das sektorelle Ungleichgewicht durch allmähliche Lohnverschiebung in Richtung „Gleichgewicht" oder durch allmähliche Ab- oder Zuwanderung von Arbeitskräften auswirken.[8]

In Parenthese sei hier vermerkt, daß eine Lohntheorie, die sich von Anfang an von der Theorie des Konkurrenzpreisgleichgewichts gelöst und den Besonderheiten des Arbeitsmarkts zugewandt hätte, für die neuere Preistheorie sehr anregend gewesen wäre. Mit der wachsenden Bedeutung großer, spezialisierter Investitionen wird der Produktionsradius vieler Unternehmungen längerfristig auf wenige Waren konzentriert. Damit erhält der Preis bestimmter Produkte direkten und entscheidenden Einfluß auf das Einkommen der Entscheidungsträger. Wie bei den Löhnen wird der Preis in solchen Fällen zu einem wichtigen strategischen Instrument, dessen Bewegungen man alles eher als mit Gleichmut betrachtet.

Hätte es schon stets eine realistische Lohntheorie gegeben, so wäre man verhältnismäßig frühzeitig zum Problem und zur Problematik der „administered prices" vorgedrungen, wo ebenfalls das „flächige" Angebots- und Nachfragediagramm durch weitere Dimensionen ergänzt werden muß und die Nachfragekurve mehr dazu dient, den Absatz abzulesen als die Preisfixierung zu erklären. Allerdings darf die Parallele zwischen „administered prices" und Löhnen nicht zu weit getrieben werden. Den Unternehmungen stehen monopolistische Möglichkeiten offen, die den Arbeitern verschlossen sind, vor allem aber können sie durch Reklame und Verpackung den Absatz ihrer Ware bei gegebenem Preis steigern. An die Stelle des „open bargaining" zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern tritt die „hidden persuasion" des Konsumenten durch den Monopolisten.

Doch kehren wir zur Lohntheorie zurück. Ich habe versucht zu zeigen, daß die Grenzproduktivitätstheorie, durch ihre Anlehnung an die Konkurrenzpreistheorie und ihr Gleichgewichtsideal von ihrer Konzeption aus an wichtigen Besonderheiten des Arbeitsmarktes vorbeisah und damit an Relevanz einbüßte. Doch das ist nicht die einzige Schwäche, mit der die Grenzproduktivitätstheorie behaftet ist. Andere rühren daher, daß die Elemente der Grenzproduktivitätstheorie den verschiedenen Aspekten einer Lohntheorie — Mikro-Makro, kurz- und langfristig, real und nominell — in ungleicher Weise entsprechen und damit eine sinnvolle Kombination erschweren.

---

[8] Diese längerfristigen Anpassungs- und Umschichtungsprozesse hat J. *Marchal* in verschiedenen Schriften behandelt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Zunächst leiden fast alle Formulierungen der Grenzproduktivitätstheorie unter einer Vernachlässigung oder Versimpelung der Angebotsseite, die zur Bestimmung des Gleichgewichtslohns notwendig ist.[9] Fassen wir die Theorie mikro-ökonomisch — auf Firmen- oder Branchenebene — auf, so ist das längerfristige Angebot nahezu vollkommen elastisch. Zu dem für vergleichbare Qualifikationen üblichen Lohnsatz erhält man nahezu beliebig viele Arbeitskräfte. Der regulierende Mechanismus ist die regionale Zu- und Abwanderung, der Berufswechsel und die Berufswahl der Jugendlichen. Die Lohnhöhe ist also in diesem Fall durch das Lohnniveau in anderen Wirtschaftszweigen gegeben und die Grenzproduktivitätskurve bestimmt ausschließlich, wie viel Arbeitskräfte nachgefragt werden. Sie ist eine mikro-ökonomische Beschäftigungstheorie.

Wenn man an eine kurzfristige Analyse denkt, dann kann allerdings das Arbeitskräfteangebot verhältnismäßig unelastisch sein. Praktische, finanzielle und psychologische Hindernisse hemmen die Mobilität. In diesem Fall könnte somit der Schnittpunkt von Angebots- und Nachfrage-(= Grenzproduktivitäts-)Kurve den Gleichgewichtslohn ergeben, der die Vollbeschäftigung im untersuchten Partialbereich sichert.

Unglücklicherweise leidet dieser Lösungsvorschlag darunter, daß unter modernen Produktionsbedingungen die Grenzproduktivitätsanalyse in der kurzen Periode auf Schwierigkeiten stößt. Die Idee einer monoton fallenden Grenzproduktivitätskurve basiert auf der Annahme kontinuierlicher und reibungsloser Substitutionsmöglichkeiten im Faktoreneinsatz. Diese sind im long run sicherlich gegeben. Je nach den Kosten der Produktionsfaktoren können verschiedene Produktionstechniken und Warensortiments geplant werden. Aber kurzfristig sind die Substitutionsmöglichkeiten weit geringer. Die Möglichkeiten des Arbeitskräfteeinsatzes in einer Firma oder Industrie sind weitgehend durch den vorhandenen Produktionsapparat bestimmt. Wir haben es — in der Terminologie von Leif *Johansen* — mit dem Unterschied zwischen ex ante und ex post Substitution zu tun. Ex ante mag sie sehr groß sein, ex post ist sie viel beschränkter. Das heißt aber, daß auf Firmenebene kurzfristig die physische Grenzproduktivität zusätzlicher Arbeiter bis zur

---

[9] Das wird sehr deutlich bei John *Dunlop* kritisiert: „Strictly, marginal productivity is not a theory of wages, but only a statement of the demand side. From the outset the supply schedule has been a weak tool ... In time, many writers came close to the position that the wage rate was determined outside the system, and marginal productivity indicated how much labour would be employed at that wage." (J. *Dunlop*, op. cit., S. 9.)
Auch Erich *Preiser* wies auf die Vernachlässigung der Angebotsseite in der Grenzproduktivitätstheorie hin. Siehe: Erkenntniswert und Grenzen der Grenzproduktivitätstheorie, in: Schw. Z. Volkswirtsch., 89. Jg. (1953), insbes. S. 32.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Erreichung der Kapazitätsgrenze — z. B. durch Einsatz an freistehenden Maschinenstellen — ziemlich gleichbleibend ist, dann aber rapid fällt. An Stelle einer kontinuierlich fallenden Grenzproduktivitätskurve erhalten wir eine aus mehr oder weniger horizontalen und senkrechten Segmenten bestehende Z-Kurve.[10]

Schneidet nun die Angebotskurve die Grenzproduktivitätskurve irgendwo in ihrem senkrechten Bereich, so überschreitet das Grenzprodukt den Lohn und die Kapazität mit der dazu gehörigen Arbeiterzahl wird voll ausgenützt. Im Kapazitätsbereich sind verschiedene Lohnniveaus mit der Vollausnützung der *gegebenen Kapitalausstattung* und einer festen Beschäftigungszahl vereinbar.

Wenn wir die Möglichkeit von Kollektivverhandlungen zulassen und extremen Lohndruck seitens der Arbeiter, die vorübergehend keinen Arbeitsplatz finden, als unrealistisch ausschalten, so ergibt sich für die kurze Periode auf Firmenebene keine eindeutige Gleichgewichtslösung aus Angebot und Nachfrage. Es bestehen gewisse Lohngrenzen, innerhalb derer ein Spielraum für bargaining besteht, das aber in der traditionellen Theorie nicht näher analysiert wurde.[11] Wenn wir von der Firma zur Industrie übergehen, mildern sich die Schwierigkeiten. Auf industrieller Ebene nähert sich die Grenzproduktivitätskurve der gewohnten Form, da erstens verschiedene Firmen bei verschieden hohen Löhnen als Nachfrager auftreten und verschiedene Kapazitätsgrenzen haben, und zweitens mit wachsendem Arbeitskräfteeinsatz die Preise und damit der Wert des Grenzprodukts fallen.

Auf mikro-ökonomischer Ebene versagt somit die Grenzproduktivitätstheorie als Lohntheorie für den long run und ist nur beschränkt verwertbar im short run. Wenn wir uns einer makro-ökonomischen Formulierung zuwenden, wird das Bild kaum freundlicher. Zwar können wir

---

[10] Diese Darstellung entspricht der empirisch nicht unbekannten Kostenkurve einer Firma, die nicht U-förmig verläuft, sondern bis zum Kapazitätspunkt gleichbleibende variable Durchschnitts- und Grenzkosten hat, die bei Überschreitung der Kapazität sprunghaft ansteigen. Siehe dazu P. W. S. *Andrews*, Manufacturing Business, New York 1949, S. 102; J. *Johnston*, Statistical Cost Analysis, New York 1960, S. 13 ff. und Kap. 5.

Bedingungen dieser Art als entscheidenden Einfluß im Lohnbereich nimmt z. B. E. *Kuh* in seinem Artikel „A Productivity Theory of Wage Levels — An Alternative to the Phillips Curve", R. Econ. Stud., Vol. XXXIV, Nr. 100 (1967), an. Dadurch wird die Durchschnittsproduktivität der Arbeiter an Stelle der Grenzproduktivität bei ihm zum entscheidenden Faktor (S. 338).

[11] Wenn die Kapazität nicht voll ausgenützt ist, so kann die Grenzproduktivität unter den angegebenen Bedingungen erst recht keinen Maßstab für die Lohnhöhe liefern. Bei durchgängig horizontalem Verlauf der Grenzproduktivitätskurve sind (bei gleichbleibenden Preisen) Durchschnitts- und Grenzertrag je Arbeiter identisch, so daß die Gleichsetzung von Lohn und Grenzprodukt dazu führen würde, daß der gesamte Erlös der Firma in Lohnkosten aufgeht.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

in diesem Fall mit einer echten Angebotskurve rechnen, die nicht mehr von einer bereits vorgegebenen Lohnhöhe in anderen Wirtschaftszweigen abhängig ist. Diese Angebotskurve ist sicher nicht leicht eruierbar und ihre konkrete Gestalt wurde von der Grenzproduktivitätstheorie lange Zeit sträflich vernachlässigt.[12] Man behalf sich vielfach mit der primitiven Annahme eines fixen Angebots an Arbeitskraft. Aber dieser Fehler ist prinzipiell überwindbar, wenn auch die praktischen Schwierigkeiten groß sind. Hingegen stößt man im makro-ökonomischen Fall auf prinzipielle Schwierigkeiten auf der Nachfrageseite. Die Grenzproduktivitätskurve, die im mikro-ökonomischen Modell in dieser Richtung gewisse Dienste leistet, erweist sich in der Makro-Ökonomie als stumpfes Werkzeug.

Um das kurz zu zeigen, müssen wir zwischen Geld- und Reallohnniveau unterscheiden. Wenn wir es mit Geldlöhnen zu tun haben, so bricht die Grenzproduktivitätskurve als Bestimmungsgrund für die Geldlohnhöhe zusammen. In die Nachfragekurve des Arbeitsmarkts gehen physische Grenzproduktivität und Preis der Ware ein. Während aber der Preis der Ware bei der Mikro-Analyse als gegeben angesehen werden kann und von der Lohnhöhe im Firmenbereich unabhängig ist, ziehen im Makro-Bereich Geldlohnänderungen unweigerlich Rückwirkungen auf die Preise nach sich. Die Grenzproduktivitätskurve, die die Höhe des Geldlohns erklären soll, hängt selbst vom Geldlohn ab. Die von der mikro-ökonomischen Preisanalyse inspirierte Grenzproduktivitätstheorie muß hier versagen. Die Lösung kann nur — wie wir seit *Keynes* hinlänglich wissen — im Kreislaufzusammenhang gefunden werden, wobei zu den traditionellen Kategorien der Nachfrage und des Angebots weitere Dimensionen, wie Geldpolitik, Erwartungen, Außenhandelspositionen etc. herangezogen werden müssen. Es ist kein Wunder, wenn ein mit solchen makro-ökonomischen Kreislaufzusammenhängen operierender Wirtschaftstheoretiker dann zur verwunderten Feststellung kommt: „Ich bin mir nicht klar, welchen Platz in diesem Zusammenhang die Grenzproduktivität einnimmt."[13]

Etwas besser scheint die Situation zu sein, wenn wir es mit einer makro-ökonomischen Analyse des Reallohnniveaus zu tun haben. Tatsächlich kann die Theorie gedanklich am ehesten befriedigen, wenn wir den realen Gleichgewichtslohn in einer Konkurrenzwirtschaft (Konkurrenz auf Waren- und Arbeitsmärkten) mit nur einem Produkt suchen.

---

[12] Siehe dazu W. *Krelle,* Art. Lohn (Theorie) im HWB d. Sozwiss., Bd. VII, Göttingen 1961, S. 9/10.

[13] N. *Kaldor,* Alternative Theories of Distribution, R. Econ. Stud., Vol. XXIII, 2 (1955—56), S. 100. Siehe auch neuerdings die scharfe Diskussion um Relevanz und Irrelevanz der Grenzproduktivität in makro-ökonomischen Verteilungsmodellen zwischen *Samuelson, Modigliani, Pasinetti, J. Robinson* und *Kaldor,* in: R. Econ. Stud., Vol. XXXIII (1966), S. 269—330.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

In diesem Fall ist das reale Grenzprodukt klar umrissen und kann zur Bestimmung des Gleichgewichtslohns herangezogen werden.[14] Die esoterische Natur eines solchen Modells muß nicht besonders betont werden.[15]

Doch schon wenn wir mehr als eine Ware einführen, geraten wir erneut in Schwierigkeiten, die mit dem Indexproblem verknüpft sind. Das reale Grenzprodukt der Arbeiter setzt sich nun aus verschiedenen Waren zusammen, wobei die Zusammensetzung je nach dem Arbeitseinsatz variiert werden kann. Die zur Bezahlung der Arbeiter verwendeten Lohngüter entsprechen in ihrer Zusammensetzung nicht dem gesamtwirtschaftlichen Warenkorb und dem von den Arbeitern erzeugten Grenzprodukt. Ohne Kenntnis relativer Preise ist eine Gegenüberstellung von Grenzprodukt und Lohn nicht möglich. Die Preisrelationen sind aber ihrerseits nicht unabhängig vom Lohnsatz, da dieser die Einkommensverteilung und damit die Nachfrage- und Preisstruktur beeinflußt.

Die vorangegangenen kritischen Bemerkungen zur Grenzproduktivitätstheorie, die ihre Unzulänglichkeiten andeuten sollen, wenn man sie als umfassende Lohntheorie verstanden wissen will, beschränkten sich auf die Schwierigkeiten, die selbst dann entstehen, wenn man sie eng als Gleichgewichtsanalyse im Konkurrenzmodell auslegt. Hinzu kommt ferner die Vernachlässigung wichtiger Sonderaspekte des Arbeitsmarkts, auf die bereits hingewiesen wurde. Insbesondere bedeutete die Grenzproduktivitätstheorie aber auch einen Rückschritt gegenüber der klassischen und marxistischen Ökonomie, indem sie die gesellschaftlichen und Macht-Elemente, die *hinter* Angebot und Nachfrage stehen und die die Knappheit der Faktoren sowie ihre Preise entscheidend beeinflussen, so gut wie überhaupt nicht beachtete. Erich *Preiser*, den wir heute hier so sehr missen, hat die Bedeutung dieser Unterlassungssünde eindringlich dargestellt.[16]

Zusammenfassend läßt sich somit sagen, daß die siegreiche Grenzproduktivitätstheorie für die Beantwortung lohntheoretischer Fragestellungen nur einen beschränkten Beitrag leistete. Sie bietet eine brauchbare Grundlage für die Analyse der Nachfrage nach Arbeitskräften auf Firmen- und Industrieebene, besonders im longer run, und liefert Anhaltspunkte für die mikro-ökonomische Lohnniveau- und

---

[14] Wir setzen voraus, daß eine brauchbare Angebotsrelation für Arbeitskraft in bezug auf reale Entlohnung erstellt werden kann.

[15] Die relative Brauchbarkeit der Grenzproduktivitätsanalyse in einem einfachen makro-ökonomischen Realmodell erklärt, wieso das Grenzproduktivitätsprinzip ein relativ unbeanstandetes Dasein im Rahmen aller Studien führt, die mit gesamtwirtschaftlichen *Cobb-Douglas*-Funktionen arbeiten. Bei ihnen haben wir es mit einem solchen einfachen Modell zu tun.

[16] E. *Preiser*, op. cit.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Lohnstrukturuntersuchung, soweit sich die Lohnbildung nach den Regeln der Gleichgewichtspreisanalyse vollzieht. Normalerweise werden die durch die Grenzproduktivitätstheorie erfaßten Kräfte am Werk sein, aber nur einen Teilaspekt des Lohnbildungsprozesses beleuchten.

Die Preis- und Gleichgewichtsperspektive, die in der neo-klassischen Lohntheorie zum Durchbruch kam, verriegelte ihr lange Zeit einen vernünftigen Zugang zum Gewerkschaftsproblem. Gewerkschaften, die — wie ich früher andeutete — aus den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes mit nahezu naturnotwendiger Gewißheit erwartet werden konnten, erschienen in Anlehnung an die Marktpreistheorie als ein von außen her aufgepfropftes Monopol.[17]

Die häufige Gleichsetzung von Gewerkschaften mit Monopolen zeigt besonders deutlich, wie stark das lohntheoretische Denken durch das Preismodell geprägt wurde. Es existieren natürlich Parallelen zwischen Monopol und Gewerkschaft. In beiden Fällen haben wir es mit Versuchen zu tun, bestimmte Entgelte über das Niveau zu heben, das sich ohne Intervention am Markt ergeben würde. Hier endet aber auch schon die Analogie und die Unterschiede werden augenscheinlich.

Dem Warenproduzent schwebt im Rahmen der Monopoltheorie als eindeutiges Ziel der maximale Profit vor, der durch eine Preis- oder Mengenstrategie angepeilt werden kann. Es handelt sich um ein Maximierungsproblem. Ferner ist zu bemerken, daß der Monopolist seine Strategie jederzeit durch unilaterale Handlungen (Preis- oder Mengenanpassung) ändern kann. Er experimentiert am Markt, ohne mit seinen „Gegnern", den Konsumenten, je direkt konfrontiert zu werden.

Die Gewerkschaften operieren in einer ganz anderen Situation. Sie können nicht, wie es die Parallele zum Monopol verlangen würde, einfach auf eine maximale Lohnsumme hinzielen, ohne Rücksicht auf die umgesetzte Menge. Sie können der Frage der Beschäftigung ihrer tatsächlichen und potentiellen Mitglieder nicht gleichgültig gegenüberstehen. Die Hauptaufgabe besteht darin, zwischen zwei teilweise konträren Zielen — möglichst hoher Individuallohn und möglichst hohe Beschäftigung — einen Kompromiß zu suchen. Es handelt sich somit nicht um ein Maximierungs- sondern um ein Optimierungsproblem.[18] Weiter kann die

[17] Siehe dazu die Bemerkungen in B. *Wooton*, The Social Foundations of Wage Policy, London 1955, bes. S. 17 ff.

[18] Diese ökonomische Problematik der Gewerkschaftsstrategie wurde seinerzeit von J. T. *Dunlop*, Wage Determination under Trade Unions, New York 1944, deutlich herausgearbeitet. Sehr treffend charakterisiert Elisabeth *Liefmann-Keil* die unterschiedliche Situation: „Die Strategie der Tarifpartner ist keine Marktstrategie im üblichen Sinn des Wortes. Daher ist die Fragestellung, welche die preistheoretische Problematik bestimmt, die Frage nach dem Gleichgewichtspreis hier nicht relevant. Die Annahme, daß es nur darauf ankomme, den der gegebenen Angebots- und der gegebenen Nachfragekurve ent-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Gewerkschaft ihre Ziele fast nie durch eine Mengen-, sondern nur durch eine Lohnstrategie verfolgen, wobei die einzelnen Akte nur in größeren Abständen im Verhandlungsweg und nicht durch unilaterale Deklaration gesetzt werden können.

Allein diese, in den ökonomischen Rahmenbedingungen verankerten Unterschiede — andere, die sich aus historischen und sozialen Eigenheiten der Gewerkschaftsstruktur ergeben, kommen hinzu — hätten genügen sollen, die Gewerkschaftsproblematik von allem Anfang an zu einem tragenden Bestandteil der Arbeitsmarktanalyse zu machen. Eine in dieser Hinsicht realistischere Lohntheorie hätte wertvolle Anregungen für manche neuere Entwicklungen in der Preistheorie liefern können. Denn im oligopolistischen Markt treten Verhaltensstrategien auf, die gewisse lockere Analogien zur Gewerkschaftsproblematik aufweisen.

Die oligopolistische Firma ist nicht nur an einer kurzfristigen Maximierung ihres Profits, sondern aus Sicherheitserwägungen auch an einer möglichst festen Verankerung ihres Produkts am Markt interessiert. So wie die Gewerkschaft steht sie Mengenvariationen nicht gleichgültig gegenüber. Statt in monopolistischer Fasson den Profit zu maximieren, sucht sie einen Kompromiß zwischen hohem Profit und großem Umsatz.[19]

Auch in anderer Beziehung kann man gewisse Parallelen entdecken. Der oligopolistische Markt veranlaßt die Firmenleitungen, den Preis möglichst für längere Perioden zu fixieren. Die Preisfestsetzung wird daher zu einem wichtigen Entscheidungselement. Hier beginnt allerdings der Gegensatz zur Gewerkschaft deutlich zu werden: Die Preisfestsetzung ist nicht an die direkte Zustimmung des Käufers gebunden. Die Bewegungsfreiheit ist größer. Allerdings ist in großen Konzernen die Preisfestsetzung Komitee-Entscheidungen unterworfen, wobei verschiedene Abteilungsinteressen (Werbung, Produktion, Finanzen etc.) aufeinanderstoßen. Somit tritt auch hier das Problem des bargaining auf, wenn auch ohne den fundamentalen Interessenkonflikt des Lohnkampfes.

---

sprechenden Preis zu finden, ist hier besonders wirklichkeitsfremd. Es geht u. a. vielmehr darum, die Annahmen des Gegners zu den eigenen Gunsten zu verändern und es ist durchaus denkbar, daß zeitweise kein Interesse daran besteht, überhaupt einen Vertragsabschluß zustande zu bringen. Alle Versuche, die Strategie im Rahmen eines bilateralen Monopols mit den Mitteln der bisherigen Theorie zu analysieren, sind unzureichend, denn die Voraussetzungen, von denen bei dieser Theorie ausgegangen wird (so z. B. das Streben nach Gewinnmaximierung), sind relativ selten erfüllt. Die Strategie der Tarifpartner ist vor allem aber keine Marktstrategie, weil die Verhandelnden weder für andere noch für sich selbst Anbieter oder Nachfragende sind. Die Verbände der Tarifpartner sind Organisationen von potentiellen Anbietern und Nachfragenden." (E. *Liefmann-Keil,* Ökonomische Theorie der Sozialpolitik, Berlin 1961, S. 320.)

[19] Siehe dazu das Oligopolmodell in W. *Baumol,* Business Behavior, Value and Growth, New York 1959.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Lassen Sie mich nach diesem Exkurs in die Preistheorie zu meinem Thema zurückkehren. Ich habe in flüchtigen Strichen den lohntheoretischen Rahmen skizziert, den wir von unseren neo-klassischen Vätern ererbt haben. Die Schwächen in der grundlegenden Konzeption, die Ausschaltung wichtiger Dimensionen des Arbeitsmarktproblems, haben zu jener Unzufriedenheit geführt, die ich eingangs geschildert habe.

Wir haben es jedoch mit einer produktiven Unzufriedenheit zu tun. In den letzten zwanzig bis dreißig Jahren sind nicht wenige beachtliche Beiträge zu einer realistischeren Analyse des Lohnbildungsprozesses entstanden. Bezeichnenderweise entspringen jedoch die neueren Entwicklungen weniger dem Kern der traditionellen Lohntheorie, die sich eher als steril erwies, sondern werden aus anderen wirtschaftstheoretischen und sozialwissenschaftlichen Bereichen in die Lohntheorie hineingetragen. Die Beschäftigungstheorie von *Keynes* lieferte einen bedeutenden Impuls, der die Diskussion um die Bestimmungsgründe des makro-ökonomischen Geldlohnniveaus auf eine neue Ebene hob und wichtige Debatten über die Beziehung zwischen Geld- und Reallohnänderungen auslöste[20]; von denen etwas außerhalb der „anerkannten" Wirtschaftstheorie angesiedelten „labour economists", von Institutionalisten und von der Organisationstheorie kamen wichtige Anstöße zu einer realistischeren Interpretation der Interessengruppen am Arbeitsmarkt;[21] soziologisch und sozialpsychologisch angehauchte Ökonomen trugen wesentlich dazu bei, dem bargaining process den ihm gebührenden Platz einzuräumen;[22] ebenfalls von soziologisch inspirierten Ökonomen wurde die lange Zeit friedlich schlummernde Theorie und Praxis der Lohnstruktur einer kritischen Püfung unterzogen;[23] und neuerdings hat die Inflationstheorie bedeutsame Impulse für die Theorie der Geldlohnänderungen ausgelöst.[24]

Hier ist nicht der Platz, all die neuen Entwicklungen, die für das Lohnproblem relevant sind, im Detail aufzuzeichnen. Ich will vielmehr in knappen Zügen andeuten, welche neue Dimensionen dem etwas flächi-

---

[20] Siehe verschiedene Beiträge im Econ. J. in den Jahren 1938 und 1939.

[21] Siehe z. B. A. M. *Ross*, Trade Union Wage Policy, Berkeley 1948; R. A. *Lester*, Labor and Industrial Relations, New York 1951.

[22] Einen guten Einblick in die „bargaining"-Ansätze bietet B. *Külp*, Lohnbildung im Wechselspiel zwischen politischen und wirtschaftlichen Kräften, Berlin 1965.

[23] Auf diesem Gebiet hat die deutschsprachige Literatur in neuerer Zeit eine Fülle von Beiträgen geliefert: Ich verweise auf die Arbeiten von *Hoffmann, Fürstenberg, Klaus, Lampert, Weissel, Mieth, Mayer* u. a. Auch amerikanische Autoren haben sich sehr ausführlich mit diesen Problemen beschäftigt (z. B. *Dunlop, Reynolds, Taft, Reder, Garbarino, Salkever*).

[24] Einen wichtigen Anstoß in dieser Richtung gab der Aufsatz von A. W. *Phillips*, The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1863—1957, Economica, Bd. 25 (1958), S. 283—299.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gen Bild des durch Nachfrage- und Angebotskurven determinierten statischen Gleichgewichtlohns hinzugewachsen sind. Mit ihrer Aufzählung gewinnen wir auch Einblick in die verschiedenen Aspekte, die für den Lohnbildungsprozeß relevant sind.

Als ersten Punkt müssen wir die Wiederentdeckung des Makro-Denkens erwähnen, die ja fast alle Gebiete der Wirtschaftstheorie befruchtet hat. Die stärkere Beachtung der Kreislaufzusammenhänge, die bei makro-ökonomischen Lohnänderungen relevant sind, hat unsere Einsichten in Lohn- und Verteilungsprozesse auf ein völlig neues Niveau gehoben. Die Grundlagen hierzu wurden — wie Sie wissen — von Theoretikern, wie *Keynes, Föhl,* Joan *Robinson, Kaldor* geliefert, deren Hauptaugenmerk auf Fragen der Konjunktur, der Beschäftigung, des Wachstums gerichtet war. Die im partiellen Denken verhaftete traditionelle Lohntheorie folgte nur zögernd. Heute allerdings ist der Durchbruch der Kreislaufanalyse so vollständig, daß wir bei makro-ökonomischen Lohnproblemen eher unter einer zu großen Zahl alternativer Hypothesen als unter mangelndem Verständnis zu leiden haben.

Über die Jahrzehnte hinweg kontinuierlicher, aber bis zum heutigen Tag weniger duchschlagskräftig sind die Bemühungen, neben der ökonomischen Dimension die für den Arbeitsmarkt besonders wichtige soziologische Komponente zu erfassen. In den Schriften der Klassiker — insbesondere bei Adam *Smith* — war ihr noch ein wichtiger Platz eingeräumt. *Marx* ist selbstverständlich das Beispiel par excellence für den Versuch, das soziologische und ökonomische Geschehen in seiner Verflechtung und gegenseitigen Bedingtheit in einem einheitlichen System zu erfassen. Die Neo-Klassik jedoch drängte die soziologischen Elemente in den Hintergrund, das Zeitalter der „reinen Ökonomie" brach an. Nur — wie ich schon früher erwähnte — in der marxistischen Literatur und in einem verhältnismäßig kleinen Kreis von Außenseitern der historischen und institutionalistischen Schule lebte das Interesse an den soziologischen und Machtelementen des Lohnkampfes fort. In vielen dieser Schriften kamen allerdings die ökonomischen Einflüsse zu kurz.[25] Erst

[25] *Böhm-Bawerks* berühmter Aufsatz „Macht oder ökonomisches Gesetz", Z. f. Volkswirtsch. Sozpol. u. Verwltg., Bd. XXIII, 1914, S. 205—271, war ein bemerkenswerter Versuch, eine Brücke zwischen der von ihm vertretenen Grenzproduktivitätstheorie und den von „Außenseitern", wie *Stolzmann, Lexis, Tugan-Baranowsky* vertretenen Machttheorien zu schlagen. Die Arbeit enthält im Ansatz bereits viele Entwicklungen, die später in der Lohntheorie bedeutsam geworden sind, wie das Monopson, den produktivitätssteigernden expansiven Lohn, die Lohn-Preis-Spirale. (Diese Termini werden allerdings von *Böhm-Bawerk* nicht verwendet.) Aber es ging *Böhm-Bawerk* vor allem darum, verschiedene soziologische Phänomene in die Sprache der Grenzproduktivitätsanalyse zu übersetzen, diese als Grundinstrument zu retten. (Ähnliches gilt für die Argumente *Machlups* in der berühmten Kontroverse zwischen dem „Labour Economist" *Lester* und den „Pure Economists" *Machlup* und *Stigler* im Am. Econ. R. in den Jahren 1946/47.) Ein Ver-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

in neuerer Zeit finden wir, daß das empirische Material und allgemeine Überlegungen in dieser Richtung etwas reichlicher fließen.

Die Soziologie ist ein weites Land und wenn wir von der soziologischen Dimension in der Lohntheorie sprechen, so müssen wir verschiedene Ebenen unterscheiden. Zunächst einmal stehen wir vor dem generellen soziologischen Phänomen der Macht und Machtunterschiede. Daß eine so grundlegende gesellschaftliche Erscheinung wie Machtbeziehungen in einer Sozialwissenschaft kaum sichtbar wird, ist — wie von methodologischen Kritikern unserer Wissenschaft schon öfters betont wurde[26] — eine Schwäche, die für die moderne Wirtschaftstheorie als ganzes charakteristisch ist. Beim Studium des Arbeitsmarkts, wo die Ausgangsstellungen der Marktpartner in viel entscheidenderem Ausmaß ungleich sind, als dies normalerweise auf den Warenmärkten der Fall ist, kann diese Vernachlässigung fatal sein. Die Abhängigkeit des Lohnsystems und der Lohnhöhe von Macht- und Besitzverhältnissen, der Einfluß von ungleichen Vermögensverhältnissen auf die Durchhaltekraft in Lohnverhandlungen, das sind Fakten, die zwar nicht notwendigerweise für jedes kurzfristige lohntheoretische Problem relevant sind, über deren Bedeutung man sich aber bei der Gesamt- und längerfristigen Problematik stets bewußt sein muß, wenn Fehleinschätzungen vermieden werden sollen. Auch die Machtstruktur im politischen Bereich darf angesichts der gesetzlichen und institutionellen Einflußmöglichkeiten am Arbeitsmarkt nicht übersehen werden. Manche Leerläufe lohn- und wirtschaftspolitischer Maßnahmen in Entwicklungländern wären nicht aufgetreten, wenn Ökonomen etwas mehr „G'spür" für soziologische und Machtstrukturen erlernt hätten.

Fragen der Machtkonstellation, der Besitz- und Klassenrelationen, die den allgemeinen Hintergrund des Lohnproblems bilden, standen für *Marx* im Vordergrund des Interesses. Sie waren schon früher bei Adam *Smith* zu finden und sind in unserem Jahrhundert außerhalb der marxistischen Schule unter anderem von *Oppenheimer, Preiser* und Hans *Peter* hervorgehoben worden. Ein anderer soziologischer Aspekt, der für die Lohntheorie bedeutsam ist, kann unter dem Schlagwort Gruppenverhalten zusammengefaßt werden.

Daß bei ihrer Geburt der homo oeconomicus und das atomistische Konkurrenzpreismodell Pate gestanden sind, hat der neo-klassischen Lohntheorie sehr eindeutig den Stempel aufgedrückt. Die besonderen

---

such, die soziologischen Gegebenheiten als tragenden Bestandteil der Lohnsituation in das theoretische Gebäude aufzunehmen, liegt bei *Böhm-Bawerk* nicht vor. Vielen späteren Theoretikern fehlte selbst sein Verständnis für die gesellschaftliche Problematik.

[26] Siehe z. B. H. *Albert,* Nationalökonomie als Soziologie, Kyklos, Vol. XIII, Fasc. 1 (1960), S. 1—43.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Probleme, die sich ergeben, wenn Menschen als einheitliche Gruppe auftreten oder in Organisationen zusammengefaßt sind, wurden vernachlässigt. Mit der zunehmenden Bedeutung der Interessenvertretungen, der Verbandswirtschaft, macht sich dieser Mangel immer stärker fühlbar und das nicht nur in der Arbeitsmarkttheorie, wo diese Probleme am frühesten und akutesten aktuell wurden. In den letzten zwanzig Jahren finden sie zunehmende Beachtung, ohne daß man bis jetzt von festgefügten theoretischen Gebilden sprechen kann.

In diesem Zusammenhang kann man zwei verschiedene Stoßrichtungen der Analyse unterscheiden. Auf der einen Seite haben wir die französische Schule soziologisch orientierter Ökonomen, wie Jean *Marchal* und *Lecaillon,* welche die Verhaltensweisen großer sozialer Interessengruppen (Arbeiter, Angestellte, Landwirte, industrielle Unternehmer usw.) im Kampf um Einkommen und Einkommensanteile in der modernen, dirigistischen Wirtschaft untersuchen. Daß sich dabei Anpassungsprozesse im Lohnsektor ergeben, die auf Grund des neo-klassischen Lohnmodells kaum je erwartet worden wären, versteht sich fast von selbst.

Die andere Richtung, die in einem nun zwanzig Jahre alten Werk des Amerikaners *Ross* erstmals mit Vehemenz vertreten wurde[27], betont das Eigengewicht großer Organisationen, die neben den Interessen ihrer Mitglieder in wachsendem Maß ihre eigenen Bedürfnisse und ihr eigenes Image zur Richtschnur ihres Handelns wählen. „Reife" Gewerkschaften darf man daher nicht ausschließlich als ökonomische Interessenvertretungen oder gar als Monopole sehen, sondern muß zum Teil Konzepte der politischen Theorie auf sie anwenden, um ihre Aktionen durchleuchten zu können. Ähnliches trifft auf die Interessenvertretungen der Unternehmer und teilweise auch auf große Konzerne zu.

Der Einbruch soziologischer und sozialpsychologischer Überlegungen hat auch in die theoretische Behandlung des Lohn*struktur*problems einige Bewegung gebracht. Hier beherrschte — wie bereits früher erwähnt — lange Zeit Adam *Smith's* elegante Markttheorie vom Ausgleich der „net advantages", der Netto-Vorteile, das Feld. Wohl wußte man seit *Cairnes,* daß der Arbeitsmarkt durch individuelle, ökonomische und soziale Barrieren in ziemlich wasserdicht getrennte Unterabteilungen gegliedert ist, welche die Tendenz zum Lohnausgleich unterbinden. Diese Barrieren und andere Mobilitätsschwierigkeiten wurden im Lauf der Jahre in immer größerem Detail behandelt, aber gleichzeitig hielt man am grundlegenden Konzept einer langfristigen Tendenz zur Lohnangleichung (unter Berücksichtigung nicht-monetärer Vor- und Nachteile) fest.

---

[27] A. M. *Ross,* op. cit.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Nun ist eine solche Tendenz zum Teil sicher wirksam. Aber auch im very long run hat sie nicht einmal annähernd zu jener Nivellierung der Löhne geführt, die man von ihr hätte erwarten müssen. Sie ist auch schwer mit der beobachteten Beständigkeit branchenmäßiger Lohnunterschiede[28] zu vereinen, die durch industriebedingte Qualifikationsdivergenzen nur teilweise erklärbar sind. Barbara *Wooton* wies in ihrem Buch über die sozialen Grundlagen der Lohnpolitik nicht ohne Ironie auf den unbefriedigenden Zustand einer Theorie hin, welche die Ausnahme — weitgehende Lohnnivellierung — zur Regel erklärt und die sich darbietende Realität auf das Werk von Sondereinflüssen zurückführt. Es ist, so sagt sie, als ob sich die Geographen angesichts der unzweifelhaften Tendenz der Flüsse, auf die Ufer einen Druck auszuüben, bemüßigt sehen würden, vor allem zu erklären, warum die Uferlandschaften nicht ständig überschwemmt sind.[29]

Heute besteht wohl kein Zweifel mehr, daß die Theorie der Lohnstruktur nicht allein mit dem Angebots- und Nachfragemechanismus auf den einzelnen Teilmärkten auskommen kann. Gesellschaftliche und institutionelle Kräfte wirken direkt auf die Lohnstruktur ein, die sich in den Rahmen der ökonomischen Daten einfügen muß, diesen Rahmen aber selbst beeinflußt. An soziologischen und sozialpsychologischen Elementen, die für die Lohnstrukturbildung wichtig sind, in der traditionellen Lohntheorie aber nur wenig Beachtung fanden, ist in der heutigen Literatur kein Mangel. Die Macht der Gewohnheit, Schlüsselpositionen und Lohnführerschaft, Gruppenorientierung an benachbarten sozialen Schichten, Verhaltenstendenzen der Verbände in Kollektivverhandlungen und manches andere gehören zu den Faktoren, die zumindest kurzfristig einen merklichen Einfluß auf die Lohnstruktur (und damit auf die partielle Lohnbildung) ausüben können, aber wahrscheinlich auch längerfristig nicht unbedeutende Spuren hinterlassen.

Da Gruppenverhalten, Organisationen und Interessenpolitik im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt immer mehr in den Mittelpunkt rücken und nicht nur als Störelemente des Konkurrenzmodells aufgefaßt werden, sind Fragen der bargaining power und Verhandlungstechnik aus ihrem Aschenbrödeldasein zu neuem Leben erweckt worden. Dieser Problemkreis wurde schon früher von einigen Theoretikern als Angelpunkt der konkreten Lohnfixierung betrachtet, so vor allem von den *Webbs* und später von *Pigou, Zeuthen, Dobb* und von einigen Theoretikern, die eine (angreifbare) Parallele zum bilateralen Monopol herstellten. Diese Ideen fanden aber in der allgemeinen Lohntheorie nur einen geringen Niederschlag.

[28] Siehe W. G. *Hoffmann,* Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie, Tübingen 1961.

[29] B. *Wooton,* op. cit., S. 16.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Konkrete Formen nahmen die bargaining-Probleme — eine glückliche deutsche Übersetzung für den Begriff „bargaining" steht noch aus — erst nach dem zweiten Weltkrieg an, wobei wieder nicht so sehr die Lohntheorie Pate stand, sondern andere Zweige der Nationalökonomie (z. B. die Oligopoltheorie) und der Sozialwissenschaften (z. B. die Politwissenschaft). Die Analyse des Bargaining-Prozesses geht dabei verschiedene Wege. Sie reicht von der *Neumann-Morgenstern*'schen Spieltheorie über formale Lohn-Bargaining-Modelle, wie jenes von *Pen,*[30] bis zu detaillierten Studien der allgemeinen Prinzipien von Verhandlungsstrategie und -taktik.[31] Was für viele der früher genannten soziologischen Richtungen gilt, trifft auch hier zu: das Volumen relevanter Einsichten wächst rasch an, ohne daß sich bereits festgefügte theoretische Gebilde herauskristallisiert hätten.

Neben der soziologischen Dimension und sich mit ihr teilweise überschneidend nimmt die zeitliche Dimension einen bedeutenden Platz im Lohnproblem ein. Ebenso wie bei den gesellschaftlichen Phänomenen haben wir es auch hier mit verschiedenen Aspekten zu tun. In einem jüngst erschienenen Buch[32] unterscheidet *Shackle* zumindest drei verschiedene Zeitbegriffe in der ökonomischen Theorie. Wir haben zunächst einmal die „mechanische" Zeit, den normalen Zeitablauf. Sie tritt uns in dynamischen und Wachstumsmodellen entgegen, wo jede ökonomische Größe mit einem Datumsstempel versehen werden muß. Weiter haben wir, was Shackle „biologische" Zeit nennt. Das ist jene Zeitspanne, die für einen bestimmten Anpassungsprozeß benötigt wird. Ihre Ausdehnung ist durch das konkrete Untersuchungsobjekt bestimmt. Typisches Beispiel ist die *Marshall*'sche Unterscheidung zwischen kurzer und langer Periode, die z. B. in der Preis- und Unternehmenstheorie von der Dauer der Umstellung des Produktionsapparates und des Zu- und Abgangs von Firmen abhängt. Dieser Zeitbegriff spielt seit jeher eine bedeutende Rolle, wo die Methode der komparativen Statik verwendet wird. Schließlich tritt das Zeitproblem als ökonomisch bedeutsame Kategorie jeweils in der Gegenwart in der Vorstellung der Wirtschaftssubjekte auf. Diese „imaginäre" Zeit erstreckt sich sowohl — als Er-

---

[30] J. *Pen,* The Wage Rate under Collective Bargaining, Cambridge, Mass., 1959.

[31] Als gutes Beispiel für diese letzte Gruppe kann man das Buch von T. C. *Schelling,* The Strategy of Conflict, Cambridge, Mass., 1960, anführen.

[32] G. L. S. *Shackle,* A Scheme of Economic Theory, London 1965. Ähnliche Gedanken zum Zeitproblem finden sich schon vor vierzig Jahren bei *Rosenstein-Rodan* (siehe den Artikel „Grenznutzen" im HWB d. Staatswiss., 4. Aufl., Bd. IV, Jena 1927, S. 1197/8). Er unterschied zwischen technischen („objektiven") und psychologischen („subjektiven") Komponenten des Zeitproblems, das er — in Übereinstimmung mit *Marshall* und *Edgeworth* — als das „wohl schwierigste aller wirtschaftlichen Probleme" bezeichnete.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

innerung — in die Vergangenheit, wie auch — als Erwartungen — in die Zukunft.[33]

Die Lohntheorie hat frühzeitig den „biologischen" Zeitbegriff absorbiert. Unterscheidungen zwischen kurzfristigem, länger- und langfristigem Gleichgewicht, in dem sich Bevölkerungs-, Berufs- und Produktionsverschiebungen voll ausgewirkt haben, sind nahtlos von den klassischen Lohntheorien zum neoklassischen Modell übergegangen. Mit den anderen Zeitbegriffen war es schlechter bestellt; sie konnten nur am Rand der Theorie eine bescheidene Existenz fristen. Erst in unserer Generation haben sie stärkste Beachtung gefunden.

Schon *Keynes* stellte in seiner Beschäftigungstheorie die Bedeutung der Zeit als prägende Kraft im Entscheidungsprozeß in den Mittelpunkt seiner Erwägungen und zwar zum Teil mit direktem Bezug auf die Löhne. Seine Hypothese von der Starrheit der Geldlöhne nach unten berücksichtigte die Tatsache, daß die Vergangenheit, die Erinnerung, ein sehr potenter Faktor im Lohnbildungsprozeß ist. In der heutigen Zeit der relativen Vollbeschäftigung wissen wir, daß man dieses Prinzip des „rekurrenten Anschlusses" in etwas abgeschwächter Form auch auf die Reallöhne und sogar auf Lohnzuwachsraten — die in England viel diskutierten „Lohnrunden"[34] — ausdehnen muß. Zweifellos haben wir es hier mit einem sehr wichtigen Faktor im Lohnbildungsprozeß zu tun. Er tritt natürlich auch in der Preisbildung auf. Aber der früher betonte *unmittelbare* Einkommenseffekt der Löhne und die Technik der Kollektivverhandlungen führen zu einer viel engeren Verknüpfung mit der Vergangenheit als dies bei Preisen im allgemeinen oder gar im Konkurrenzpreismodell der Fall ist.[35]

---

[33] Erwartungen spielen nur eine Rolle, wenn die Zukunft nicht mit Sicherheit voraussehbar ist. Diese Annahme wird hier gemacht. Frühere Modelle arbeiteten häufig mit der Hypothese vollkommener Voraussicht, so daß Erwartungen wegfielen und die (eskomptierte) Zukunft fester Bestandteil des gegenwärtigen Kalküls wurde.

[34] H. A. *Turner,* Trade Unions, Differentials and the Levelling of Wages, Manchester School, Bd. 20 (1952).

[35] Wenn man nach irgendeinem „Modell" suchen würde, das eine möglichst hohe Treffsicherheit für die Ableitung eines gegenwärtig gültigen Geld- oder Reallohns (Einzellohn oder allgemeines Lohnniveau) garantiert, würde ich Angaben über den vorjährigen und vorvorjährigen Lohn verlangen und damit wahrscheinlich bessere Resultate erzielen als mit Versuchen, die gegenwärtigen Nachfrage- und Angebotselemente einzufangen. Im Gebiet individueller Preise würde diese Methode wahrscheinlich weniger erfolgreich sein. Die Anknüpfung an die Vergangenheit steht z. B. Pate in der Lohnfunktion, die *Krelle, Beckerhoff* und *Langer* in einem makro-ökonomischen Modell der deutschen Wirtschaft verwenden („A Medium Term Prognostication Model for the German Economy, Beitrag zum Kongreß der Econometric Society in Bonn, August 1967). Der Schätzwert der durchschnittlichen Stundenlohnrate im privaten Sektor wird einfach auf Grund der durchschnittlichen Zuwachsraten früherer Jahre berechnet, die allerdings teilweise modifiziert werden, um

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Auch Erwartungen — der zukunftsorientierte Aspekt der „imaginären" Zeit — spielten in den Vorkriegsjahren bei Keynes und vor allem in der skandinavischen Schule bereits eine bedeutende Rolle, aber vor allem im Bereich der Investitions- und Zinstheorie. Es wurde darauf hingewiesen, daß Lohnänderungen Erwartungen auslösen, die für den Investitions- und Beschäftigungsablauf entscheidend sein können. Für die Lohntheorie selbst wäre es bedeutsamer, den Einfluß der Erwartungen auf das Verhalten der Vertragsparteien und auf den bargaining process möglichst exakt in den Griff zu bekommen. Hier stehen noch einige Aufgaben offen.

Die „mechanische" Zeit, die Zeit als Datum und Uhrzeit, beginnt allmählich in die Behandlung des Lohnproblems einzudringen. Hier handelt es sich nicht um ein spezielles Problem der Lohntheorie. Die Dynamisierung der Wirtschaftstheorie und das Studium von Wachstumsprozessen sind lange Zeit vernachlässigt worden. Nun, da sie in den Vordergrund gerückt sind, tritt das Zeitmoment explizit in Erscheinung. Die Lohnfragen sind in diesem Dynamisierungstrend allerdings eher in der Nachhut zu finden. Die Preistheorie hatte immerhin im Spinnwebtheorem schon relativ früh einen Ansatz für einen dynamischen Prozeß gefunden. Die Wachstumstheorie hat die dynamischen Prozesse für die großen Aggregate — Einkommen, Beschäftigung, Konsum, Investitionen etc. — herausgearbeitet. Auf dem Lohnsektor sind Versuche in dieser Richtung erst im letzten Jahrzehnt in Gang gekommen, wobei die Analyse der Inflation und der Lohn-Preis-Spirale den Ausschlag gab.

Ausgehend von der nun zehn Jahre alten *Phillips*-Kurve, welche die Geldlohnerhöhung als Funktion der Arbeitslosenrate — stellvertretend für den Nachfragedruck am Arbeitsmarkt — darstellte, wurden weitere Elemente in die Lohnveränderungsgleichung eingebaut, die den Lohnänderungsprozeß als dynamisches Phänomen zu erfassen versuchen. Das Ausmaß der Lohnänderungsrate ist in Modellen dieser Art eine zeitlich „datierte" Größe, die sich aus der Bewegung des Modells ergibt. Als Beispiel eines solchen Modells sei etwa auf das von *Perry* hingewiesen,[36] in dem die Lohnsatzänderung eine Funktion der Arbeitslosenrate, früherer Preisveränderungen, der Profite und der Profitveränderungen (als Ausdruck für den Stand der Unternehmererwartungen) ist. Da die Lohnveränderungen ihrerseits wieder (mit Verzögerungen) auf die Preise und Profite einwirken, ergibt sich ein dynamisches Modell, das den zeit-

---

Änderungen in der wirtschaftspolitischen Zielsetzung zu berücksichtigen. Hingegen stehen ökonometrische Lohngleichungen, die auf der *Phillips*-Kurve und ihren Verfeinerungen aufbauen, auf der Basis einer nach unten relativ starren, aber sonst stark nachfragedeterminierten Lohnbewegung.

[36] G. L. *Perry*, op. cit.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lichen Ablauf der Lohnänderungen erfaßt, nicht allerdings das Lohnniveau.

Ich hoffe, daß meine bisherigen Ausführungen eine ungefähre Vorstellung von der Vielschichtigkeit des lohntheoretischen Problems vermittelt haben. Viele, für die mikro- und makro-ökonomische Lohnbildung entscheidende Einflüsse und Dimensionen wurden von der traditionellen Lohntheorie vernachlässigt oder als bloße Randerscheinungen behandelt. Das erklärt die Unzufriedenheit, die das neo-klassische Modell vielfach auslöste. In neuerer Zeit sind, wie ich zu zeigen versucht habe, aus den verschiedensten Zweigen der Nationalökonomie wertvolle Ergänzungen und Neuerungen zum Lohnproblem beigesteuert worden.

Das nun ist die heutige Lage. Die Lohntheorie bietet alles eher als ein gerundetes Bild, ja, es würde schwer fallen, eine geschlossene Darstellung der lohntheoretisch bedeutsamen Grundlagen überzeugend darzubieten. Dieser Zustand spiegelt sich in den zahlreichen ökonometrischen Modellen wider, die zur Erfassung konjunktureller, inflationistischer oder langfristiger Entwicklungsprozesse konstruiert werden. Es bestehen keine klaren oder einheitlichen Vorstellungen über die wesentlichen Elemente einer Lohnfunktion. So sehen sich die Experten meist gezwungen, eine für ihre Zwecke mehr oder weniger brauchbare Lohnfunktion selbst zusammenzubasteln.[37]

Die „Lösungen" — häufig Notlösungen — reichen dann von der Verweisung der Lohnbildung und Lohnrate in den exogenen Datenkranz (etwa in den frühen Modellen des niederländischen Zentralplanungsbüros) über einfache Lohnwachstumsraten[38] bis zu verschiedenen Spielarten und Erweiterungen des *Phillip*'schen Nachfrage-Modells. Neben der bereits angeführten Lohngleichung von *Perry* kann man als weiteres typisches Beispiel etwa die von *Klein, Ball, Hazlewood* und *Vandome* in ihrem „mittelgroßen" ökonometrischen Modell Englands verwendeten Lohnfunktionen heranziehen.[39] Dort wird die Veränderung der kollektivvertraglich festgesetzten Geldlohnsätze als Funktion der (um zwei Quartale verzögerten) Arbeitslosigkeit und Preisveränderungen erfaßt, zu denen noch eine „dummy"-Variable hinzukommt, um das soziologische Faktum des Übergangs der Gewerkschaften von einer zurückhaltenden zu einer aktiven Lohnpolitik zu kennzeichnen. Zu dieser Be-

---

[37] Der folgende Satz aus einer jüngst erschienenen Arbeit zur Inflationstheorie kann als durchaus typisch angesehen werden: „Die Uneinigkeit unter den Lohntheoretikern, das Fehlen einer allgemeinen, anerkannten Theorie zwingen uns zu einem eigenen Versuch, die relevanten Probleme darzustellen" (H. *Scherf*, Untersuchungen zur Theorie der Inflation, Tübingen 1967, S. 43).

[38] Siehe das früher erwähnte Modell von *Krelle* und Mitarbeitern.

[39] L. R. *Klein*, R. J. *Ball*, A. *Hazlewood*, P. *Vandome*, An Econometric Model of the United Kingdom, Oxford 1961, S. 17/8, 73/7.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

stimmungsgleichung der tariflichen Lohnsatzänderungen kommt eine Funktion für die Lohndrift, welche die Abweichung der tatsächlichen Wochenverdienste von den kollektivvertraglich festgesetzten Wochenlöhnen erfassen soll. Als bestimmende Einflüsse werden die Zahl der gearbeiteten Wochenstunden und die Produktivität je Arbeitsstunde in der Industrie gewählt. Ein ähnliches Modell für die Bundesrepublik Deutschland hat Harald *Scherf* berechnet.[40]

Die ökonometrischen Beiträge zur realistischen Erfassung der Vorgänge am Arbeitsmarkt haben zweifellos unseren Blick für verschiedene relevante Zusammenhänge geschärft. Aber eine Lösung für die theoretische Misere haben sie nicht geliefert, wollten sie auch nicht liefern. War die traditionelle Theorie vielfach „theory without measurement", so tendieren manche der heutigen Formulierungen — um mit *Koopmans* zu sprechen — dazu, „measurement without theory", oder doch zumindest mit relativ lockerer Theorie zu sein. In Ermangelung fester theoretischer Unterlagen tastet man sich statistisch an plausible Erklärungen heran, die akzeptiert werden, wenn sie einen guten „Fit" ergeben.[41]

Was können wir von der und für die Lohntheorie in Zukunft erwarten? Theorien über Theorien stehen meist auf noch schwächeren Füßen als

---

[40] H. *Scherf*, Zur Frage der Beziehungen zwischen Löhnen und Preisen in der Bundesrepublik Deutschland 1951 bis 1961, Weltwirtsch. Arch., Bd. 93, Heft 1 (1964), S. 44—78.

Die Abhängigkeit der deutschen Lohnbewegung von Preisen und Arbeitslosigkeit haben neuerdings auch H. *Enke* und H. *Maneval* untersucht („Die Einflüsse des Beschäftigungsgrades und der Preisentwicklung auf die Lohnentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland", JB. f. Nationalök., Bd. 180, Heft 6, 1967, S. 485—506).

[41] Das folgende Zitat aus *Perry*, op. cit., S. 4/5, beleuchtet diese Einstellung (gegen die übrigens hier kein Vorwurf erhoben wird): „In examining the behavior of aggregate wages in this way, an essentially agnostic position is taken with regard to the different theories of inflation. The course of wages is described by the estimated relation, and wage changes can be traced to the explanatory variables. It is the relation between wage changes and these explanatory variables that is important ... The results may provide information that supports a particular explanation of inflation for some period; but the formulation of the problem in this way does not depend on any theory of inflation nor does it commit us to a sharp distinction between competing theories."

Was hier in bezug auf die Inflationstheorie gesagt wird, gilt zumindest in gleichem Ausmaß für die Lohntheorie. Die ökonometrischen Ergebnisse harren noch einer tragfähigen theoretischen Basis. „Eine bessere theoretische Fundierung würde es erleichtern, kausale Beziehungen zwischen den Variablen zu verdeutlichen; Disaggregation könnte zeigen, ob und gegebenenfalls mit welchen Modifikationen der theoretischen Hypothesen und der empirischen Ergebnisse die Zusammenhänge auch in einzelnen Sektoren bestehen; schließlich sollte der Schritt von der Partial- zur Totalanalyse angestrebt werden, indem die Einzelgleichung in ein Gesamtsystem einbezogen wird." (*Enke* und *Maneval*, op. cit., S. 501.)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

diese selbst und Sie werden von mir keine sicheren Prognosen erwarten dürfen. Einige Bemerkungen mögen aber als Abschluß dieser Betrachtungen am Platze sein.

Es ist zu erwarten, daß die zahlreichen Ergänzungen, Zusätze und Anregungen, die in den vergangenen Jahren aus den verschiedensten Zweigen der Nationalökonomie und aus anderen Sozialwissenschaften in die Lohntheorie eingeströmt sind, allmählich festere Formen annehmen werden. Gewisse Problemgruppen werden sich konsolidieren und manche bisher vernachlässigte Zusammenhänge werden generelle Zustimmung finden. Mit der Anerkennung der Vielschichtigkeit des Lohnproblems wird man jedoch die Hoffnung auf relativ einfache Gleichgewichtslösungen, wie sie die traditionelle Lohntheorie anstrebte, fahren lassen müssen. Die verschiedenen am Arbeitsmarkt wirksamen Dimensionen — ökonomische, gesellschaftliche, historische, psychologische — greifen in komplizierter Weise ineinander und lassen keine durchwegs kontinuierlichen und reversiblen Lösungen erwarten.

So sind sicherlich die kontinuierlichen und vielfach linearen Zusammenhänge zwischen Lohnänderungen und „erklärenden" Variablen in den heutigen ökonometrischen Darstellungen[42] nur eine grobe, erste Approximation. Allmählich wird man zu komplizierteren Darstellungen vorstoßen müssen, die berücksichtigen, daß bestimmte Einflüsse nur innerhalb gewisser Bandbreiten oder jenseits gewisser Schwellenwerte (dann aber vielleicht linear) wirksam sind, andere in nicht-linearer Form auftreten oder nicht reversibel sind.

So mag — um ein einfaches Beispiel anzuführen — die Lohnänderung nicht gleichmäßig linear von Preis- und Profitänderungen abhängen, wie das in verschiedenen Modellen angenommen wird. Vielmehr zieht wahrscheinlich eine gegebene Preisänderung eine Lohnänderung bestimmten Grades mit ziemlich hoher Wahrscheinlichkeit nach sich, deren Ausmaß durch Profitänderungen erst dann modifiziert wird, wenn diese einen bestimmten Schwellenwert überschreiten. Konkret: Eine Erhöhung der Preise um 5 % führt innerhalb eines bestimmten Bereiches von Profitänderungen normalerweise zu einer Lohnerhöhung von beispielsweise 4,5 %; beträgt jedoch die Profitänderung mehr als (beispielsweise) ± 5 %, dann werden sie zusätzlich als Faktor der Lohnänderung wirksam.[43] Dieses einfache „Schwellenwert"-Beispiel wäre wahrscheinlich

---

[42] Die *Phillips*-Kurve verknüpft Lohnänderungen und Arbeitslosigkeit in nicht-linearer Form und berücksichtigt so teilweise den Widerstand gegen Geldlohnsenkungen. Zusätzliche Beziehungen werden aber meist in linearer Form und ohne Ober- und Untergrenzen eingeführt.

[43] Die eben geschilderte Situation ist in der untenstehenden Abbildung graphisch dargestellt. Eine entsprechende Lohnzuwachs-Funktion ergäbe sich

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

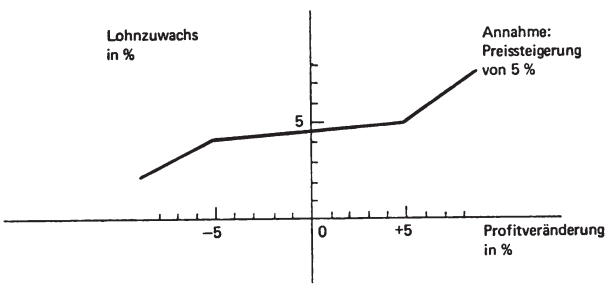
überdies nicht reversibel. Bei einer Senkung der Preise um 5 % wäre mit anderen Reaktionen zu rechnen als bei einer Steigerung. Komplikationen, wie sie hier nur angedeutet wurden, müßten in größerer Zahl berücksichtigt werden, um die Verzahnung der verschiedenen Dimensionen des Lohnproblems besser zu erfassen.[44]

Ein weiteres Faktum, das in Zusammenhang mit lohntheoretischen Problemen in Zukunft noch stärker berücksichtigt werden müßte als bisher, ist die Bedeutung institutioneller und historischer Einflüsse. Sie spielen am Arbeitsmarkt kurz- und langfristig eine wichtigere Rolle als in vielen anderen Bereichen der Nationalökonomie.

Wenn wir uns der Vielfalt der Einflüsse in ihrer gegenseitigen Bedingtheit und in ihrer institutionellen, konjunkturellen und historischen Abhängigkeit bewußt sind, erscheint die Forderung nach einem allumfassenden, realistischen Modell utopisch[45]. Eine leistungsfähige Lohntheorie wird brauchbare Bauelemente — brauchbarere als bisher — liefern müssen, die für konkrete Fragestellungen und konkrete Untersuchungsperioden auf verschiedene Art kombiniert werden können.[46] Wenn wir

---

für jeden anderen Wert der Preissteigerung. Auch in dieser Relation können Schwellenwerte und nicht-lineare Einflüsse auftreten.



[44] Die Möglichkeiten solcher Komplikationen werden gelegentlich anerkannt, aber meist aus Vereinfachungsgründen verworfen. So schreibt *Perry*, op. cit., S. 75: „Such arguments about the connection between wage changes and profits in the first period lend themselves to the use of a threshold effect in profits or a nonlinear relation between the variables. However, neither possibility was investigated here."

[45] „But the field of wage determination is, above all, one where not only the institutional framework, but also the general climate of opinion and individual decisions are of great importance. It is not surprising, therefore, that relations which hold for one period do not hold in the next" (W. *Fellner*, M. *Gilbert*, B. *Hansen*, R. *Kahn*, F. *Lutz*, P. *de Wolff*, The Problem of Rising Prices, OECD, Paris 1961, S. 49).

[46] Schon vor vierzig Jahren zweifelte *Rowe* in einem bemerkenswert kritisch-realistischen Werk an der Möglichkeit einer „allumfassenden Lohntheorie" (J. W. F. *Rowe*, Wages in Practice and Theory, London 1928). Siehe in diesem Zusammenhang auch den Aufsatz von L. *Reynolds*, State of Wage

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

auf diesem Wege fortschreiten, kann es möglich sein, daß wir den heutigen Stand unseres Mißvergnügens bald hinter uns lassen können und eine verhältnismäßig hoch entwickelte Lohn- und Arbeitsmarkttheorie produzieren. Für einen effizienten Einsatz ihrer Instrumente wird es aber auch dann noch einer beachtlichen Portion von Einblick, Urteilsvermögen und analytischem Geschick bedürfen.

Theory, Proceedings of Sixth Annual Meeting of Industrial Relations Research Associations, 1953, Madison, Wis., 1954, wo eine Annäherung zwischen den Gesichtspunkten der „labor economists" und der allgemeinen Theoretiker gefordert wird. Für die Zukunft erwartete Reynolds an Stelle einer einheitlichen Lohntheorie eine Vielzahl *akzeptierter* Theorien, die sich mit verschiedenen Aspekten des Lohnproblems beschäftigen würden.

Ähnlich äußert sich A. *Tolles:* „If one means by ‚wage theory' a single, simple generalization that will serve to answer any question about wages, then indeed twentieth-century experience has demolished any such theory. But a useful theory is one which is relevant to an issue or question. As the wage issues of the twentieth century have changed and multiplied, the need is seen for more and more specialised, limited, precise, and complex theories to express the logic of the relationships involved in each new question. The twentieth century has yet to produce an Alfred Marshall to knit all these specialised theories into a related and symmetric whole. However, the new and modified partial theories are increasingly representative of the facts and more closely responsive to the issues of doctrine than any single theory of wages yet devised could possibly be." (N. A. *Tolles,* Origins of Modern Wage Theories, Englewood Cliffs 1964, S. 188/9.)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussion

Diskussionsleiter: Professor Dr. Drs. h. c. Erich *Schneider* (Kiel)

Diskussionsleiter:

Um die Diskussion in geordnete Bahnen zu lenken, schlage ich vor, die folgenden Hauptpunkte in dem Referat von Herrn Rothschild zu diskutieren:

1. Analyse und Theorie des Lohnbildungsprozesses; die Bedeutung der Theorie der Marktformen für den Lohnbildungsprozeß, darunter insbesondere die Theorie der Verhandlungsstrategie.

2. Der Lohn im Kreislauf (Lohnhöhe und Beschäftigung).

3. Das Zeitmoment in der Theorie des Lohnbildungsprozesses und in der Theorie des Einflusses von Lohnänderungen auf den Kreislauf (insbesondere die Frage des time lags zwischen einer Änderung des Geldlohnsatzes und einer Änderung der Güterpreise).

4. Die Abhängigkeit des Lohnsystems und der Lohnhöhe von den Macht- und Besitzverhältnissen. Dieser Punkt leitet über zum letzten Punkt:

5. Die soziologischen Aspekte in der Lohntheorie.

Ich glaube, das sind die Hauptpunkte, die Sie, Herr Rothschild, in Ihrem Referat berührt haben. Sie haben auch das Problem des Lohnbildungsprozesses und der Lohnfindung im mikroökonomischen Bereich angeschnitten. Ich glaube aber, wir sollten dieses Problem ausklammern, weil darüber Herr Kollege Braun am Donnerstag in seinem Referat sprechen wird.

Zur Frage der Grenzproduktivitätstheorie und ihres Gültigkeitsbereiches zunächst Herr Hirsch aus Aachen.

Prof. Dr. *Hirsch:*

Wie sicher viele Zuhörer, so teile auch ich mit dem Referenten das Gefühl der Unzufriedenheit mit den Ergebnissen der Grenzproduktivitätstheorie, gerade wenn sie auf den Lohn angewandt wird. Aber mir scheint doch, daß hier über sie zu radikal abgeurteilt worden ist.

Darum möchte ich versuchen, eine Gegenthese zu formulieren: für das, was in der Lohnbildung im engeren Sinn ökonomisch ist, müßte im Rah-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

men einer verfeinerten Grenzproduktivitätstheorie eine Klärung gefunden werden, und sie setzt damit fast allen übrigen im Referat genannten Faktoren den Rahmen. (Ich darf vorweg bemerken, daß ich die makroökonomischen Zusammenhänge und ihr Verhältnis zur Grenzproduktivitätstheorie hier ausklammern muß; für dieses schwierige Problem gibt es nach meiner Meinung noch keine überzeugende Lösung.)

Diesen Rahmengedanken, den man festhalten muß, möchte ich kurz so umschreiben: Kein Faktor, auch nicht die Arbeit, kann ein höheres Entgelt empfangen als das, was für sein Produktionsergebnis am Markt erzielt wird, — exakter: für die Steigerung des Produktionsergebnisses, die der letzten zusätzlichen Einheit des Faktors verdankt wird —. Ebenso muß umgekehrt gelten: Kein Faktor, auch die Arbeit nicht, braucht sich in irgend einer Verwendung mit einem geringeren Entgelt zufrieden zu geben als dem, das für sein — ebenso bestimmtes — Produktionsergebnis in anderen Verwendungen am Markt bezahlt wird. Diese beiden Sätze bleiben unabdingbar, wenn unsere Theorie nicht ihre Konturen ganz einbüßen soll.

Dann aber steht man vor der Frage, warum dieser Ansatz anscheinend unfruchtbar bleibt. Der Grund hierfür scheint mir darin zu liegen: Die Grenzproduktivitätstheorie ist unter der Voraussetzung ausgearbeitet worden, daß zwischen allen Faktoren kontinuierliche Substitutionsreihen bestehen mit der Möglichkeit infinitesimaler Änderungen. Die modernen Verfeinerungen der Theorie haben diese Voraussetzung tatsächlich festgehalten, häufig sogar ohne Erörterung, obwohl sie offensichtlich wirklichkeitsfremd ist. Was geschieht nun aber, wenn man diese Annahme aufgibt, wenn man von diskontinuierlichen Substitutionsreihen ausgeht, also von wenigen Faktorkombinationen und dazwischen sprunghaften Änderungen im Mengeneinsatz der Faktoren. Dann ergeben sich nämlich Spielräume, in denen der Faktorpreis ökonomisch unzureichend determiniert ist, und insoweit können dann die übrigen Faktoren wirksam werden, über die Herr Rothschild uns einen so eindrucksvollen Überblick gegeben hat.

Hier beginnt aber, wie mir scheint, auch erst der Unterschied zwischen der allgemeinen Preistheorie und der Lohntheorie, den Herr Rothschild betont hat, — weil es nämlich für die nähere Bestimmung der Löhne in diesen Spielräumen — im Unterschied zu den anderen Faktorpreisen — weitere sehr eindrucksvolle Gesichtspunkte gibt. Diese besitzen eine Eigenlogik, die von den bisherigen Überlegungen aus vielleicht als nicht ökonomisch bezeichnet werden könnte. Weil diese anderen Gesichtspunkte zum Teil ideologischer Natur sind, kommt ihnen anscheinend sogar eine besondere Würde zu — sie erheben einen Absolutheitsanspruch. So ergeben sich die eigenartigen Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt: Diese anderen Gesichtspunkte werden durch die vor-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

handenen Spielräume freigesetzt. Sie entwickeln eigene Überzeugungskraft, dehnen ihren Wirkungsbereich aus, und dann überschreiten sie die Grenzen, die die Logik des Marktes, also die Grenzproduktivität, zieht, und der Konflikt zwischen Idee und ökonomischer Logik bricht auf.

Ich möchte noch zwei Eigentümlichkeiten des Arbeitsmarktes hervorheben. Einmal: Die Lohnideologien tendieren natürlicher Weise zur Gleichmacherei, zur Einebnung der Lohnstruktur. Ein Versuch der Egalisierung der Arbeitsentgelte muß aber die Grenzen notwendig verletzen, die die ökonomische Logik zieht, denn es gibt spezifisch knappe Talente. Zum anderen: Die genannten Diskontinuitäten führen in der Regel dazu, daß der Markt wohl die Erlössumme, die den kooperierenden Faktoren im ganzen zur Verfügung steht, einigermaßen klar vorgibt, für die Verteilung der Summe dagegen nur ganz unsichere Anhaltspunkte. Dabei ist das nach der Gelddimension gewichtigste Problem nicht das Verhältnis von Löhnen und Gewinnen, sondern der Anteil der Löhne verschiedener Arbeitsarten in ihrem Verhältnis zueinander. Dieser Konflikt ist ideologisch schwer einzuordnen. Darum neigt er dazu, seine Richtung zu verkehren: Der Akzent verschiebt sich auf den gemeinsamen Gegensatz aller Lohnbezieher gegen die Unternehmer oder „das Kapital". Das entspricht tatsächlich nicht dem ökonomischen Gewicht dieses Problems, und der Lohnkonflikt wird dadurch überspitzt.

Ich möchte zwei Schlußfolgerungen ziehen. Erstens: Ein wesentlicher Teil der wissenschaftlichen Arbeit, die vor uns liegt, muß weiterhin der Grenzproduktivitätstheorie des Lohnes gehören, nur daß sie in einer anderen Richtung als bisher fortschreiten muß. Sie muß sich vor allem bemühen, die Wirkung der Diskontinuitäten im Rahmen der Produktionsfunktion genauer herauszuarbeiten. Zweitens, so scheint mir, wird es uns nicht gelingen, zu einer eindeutigen Gleichgewichtslösung zu kommen. Eine beherrschende Eigentümlichkeit des Arbeitsmarktes scheint vielmehr darin zu liegen, daß auf ihm qualitativ verschiedenartige Kräfte wirksam sind, die sich nicht in eine gemeinsame Logik einordnen lassen, sondern die in einem nicht lösbaren Konflikt verbleiben. Dabei müßten wir Ökonomen gerade hier für das Recht auch der ökonomischen Logik eintreten, auch wenn wir gegenüber den Ideologen am kürzeren Hebel zu sitzen scheinen. Aber die ökonomische Logik hat die fatale Eigenschaft: Wenn man sie zur Türe hinauswirft, so kommt sie durchs Kellerfenster wieder hereingestiegen, und diese Wirkungen sind dann die unangenehmsten.

Prof. Dr. *Runge:*

Herr Rothschild ist davon ausgegangen, daß die neoklassische Lohntheorie, die sich im wesentlichen auf die Grenzproduktivitätstheorie

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

stützt, eigentlich nur eine auf den Arbeitsmarkt zugeschneiderte Preistheorie sei. Er hat weiterhin — das ist seinem Referat zu entnehmen — empfohlen, sich von diesen Vorstellungen zu lösen.

Hierzu ist erstens zu sagen, daß die Grenzproduktivitätstheorie zwar auch eine Preistheorie darstellt bzw. ein Instrument der Preistheorie, daß sie aber in erster Linie wohl ein Instrument der Distributionstheorie ist, und daß sie versucht hat, von einem einheitlichen Gesichtspunkt aus das Problem der Verteilung zu lösen. Ich kann darin keinen Nachteil, sondern nur einen Vorteil sehen.

Weiterhin scheint es mir bedenklich, diesen Boden, den uns die Grenzproduktivitätstheorie doch immerhin gegeben hat, zu verlassen, ohne daß wir genau wissen, was wir sonst gewinnen werden. Ich glaube nicht, daß wir einen Nutzen haben, wenn wir diese Erkenntnis über Bord werfen. Auch der Hinweis darauf, daß eine ganze Reihe von Erscheinungen, die nicht wirtschaftlicher, sondern z. B. traditioneller, historischer und auch machtmäßiger Art sind, mit in die Lohngestaltung und Lohnbildung hineinwirken, ist kein Grund, dieses Prinzip aufzugeben. Denn die Voraussetzungen, auf denen die Theorie der Grenzproduktivität basiert, sind die einer vollständigen Konkurrenz. Daß auch andere Faktoren in die Wirtschaft einwirken, ist nicht etwas Spezifisches der Lohntheorie. Diese Erscheinung finden wir auch in anderen Bereichen der Wirtschaft, z. B. im Verhalten des Unternehmers, im Verhalten des Konsumenten, auch bei der Preisgestaltung und dergleichen mehr. Auch die Gewerkschaften als Lohnkartell sollten wir in diesem Sinne begreifen.

Eine Schwäche der Grenzproduktivitätstheorie scheint mir allerdings darin zu liegen, daß sie zwar erklären kann, daß in einer Wirtschaft der vollständigen Konkurrenz die Löhne sich nach dem Prinzip der Grenzproduktivität bilden. Sie kann aber nicht darlegen, daß diese Löhne auch leistungsgerecht sind, und zwar aus folgendem Grunde: Die Grenzproduktivität ist keine Produktivität im echten Sinn, sondern eine zugerechnete Produktivität, also eine Produktivität, die sich nach Gesichtspunkten bildet, die sich ändern können, ohne daß sich im Ablauf des Produktionsprozesses selbst etwas ändert. Wenn zum Beispiel zusätzliche Arbeitskräfte in die Wirtschaft einströmen, dann wird sich die zugerechnete Produktivität, die auf die Arbeit entfällt, auch in den Betrieben verringern, die nicht unmittelbar vom Einströmen fremder Arbeitskräfte betroffen sind. Damit entfällt in der lohnpolitischen Diskussion jedenfalls das Argument, daß die Löhne so, wie sie sich aufgrund der Grenzproduktivität bilden, Löhne sind, die dem Arbeiter das geben, was er tatsächlich zum Arbeitsprozeß beigetragen hat, was also seinem Beitrag im Sinne einer Leistung entspricht.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Dieser Gesichtspunkt scheint mir sehr wesentlich zu sein und kann von den Verhandlungspartnern in einer Lohndiskussion geltend gemacht werden mit dem Hinweis, daß eben die Löhne, die sich aufgrund der Grenzproduktivität entwickeln, keine leistungsgerechten Löhne sind.

Prof. Dr. *Pütz:*

Auf einer Tagung in Rom vor langen Jahren hat Professor *Haberler* einen Vortrag gehalten. Nach dem Vortrag haben die Kollegen darüber gesprochen: „Wie haben Sie den Vortrag gefunden?", fragte einer. „Sehr schlecht", antwortete ein anderer. „Sie sind aber sehr anspruchsvoll; ich fand den Vortrag sehr gut." — Der andere: „Er war so gut, daß man gar nichts dazu sagen kann." Dieses Gespräch fällt mir jetzt ein. Auch zu Ihrem Vortrag hätte ich kritisch eigentlich nur sehr wenig zu sagen, weil er so gut war.

Ich bin nicht der Meinung meines Vorredners, daß Herr Rothschild die Produktivitätstheorie über Bord geworfen hat. Aber er hat uns nicht verraten, was er von ihr hält. Er hat ihre Schwächen und Grenzen aufgezeigt; aber ich habe nicht gehört, ob er ihr überhaupt einen Erklärungswert zuspricht und wie dieser Erklärungswert von ihm eingeschätzt wird.

Ich glaube, daß die von Herrn Rothschild kritisierte herrschende Vorstellung, man könne mit der grenzproduktivitätstheoretischen Betrachtung das Verteilungsproblem, speziell das Lohnproblem erklären, doch nicht die Meinung wirklich guter Theoretiker war. Ein guter Theoretiker wird immer die Bedingungen formulieren, unter denen seine Theorie Geltung beansprucht. Die grenzproduktivitätstheoretische Erklärung ist eine Erklärung, die von den Bedingungen der vollkommenen Konkurrenz ausgeht. Diese Bedingungen sind sehr vielfach; erstens einmal handelt es sich um eine statische Theorie, das Zeitproblem ist ausgeklammert. Zweitens ist rationales Verhalten der Wirtschaftssubjekte angenommen. Drittens ist völlige Marktübersicht angenommen. Viertens ist die Marktform der vollständigen Konkurrenz angenommen. Weiter haben wir die Annahme der unendlichen Teilbarkeit der Faktoren. Auch die Neutralität des Geldes müssen wir hinzunehmen. Ich weiß nicht, ob ich alle Bedingungen aufgeführt habe; übrigens hat das *Jöhr* didaktisch sehr gut in seinem Modell der vollkommenen Konkurrenz gemacht. Wenn wir diese Annahmen machen und gehen eine nach der anderen durch und berücksichtigen die Abweichungen von der Wirklichkeit, das Zeitmoment, die Abweichung von der Marktform der vollständigen Konkurrenz, vom ökonomisch-rationalen Verhalten der Wirtschaftssubjekte, dann kommen wir auf alle die Punkte, die Sie, Herr Rothschild, genannt haben. Wir kommen auf das Gruppenverhalten, auf

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

die 45-Stunden-Woche, auf die Nicht-Neutralität des Geldes, auf die Bedeutung der Geldwertveränderung. Ich glaube, daß von einer solchen theoretischen Ausgangsbasis es möglich ist, die Dimensionen, die Sie uns nebeneinander gezeigt haben, die Fülle von möglichen Aspekten, die zu berücksichtigen wären, systematisch aufzuzeigen.

Nur unter diesen Bedingungen kann die grenzproduktivitätstheoretische Erklärung einen beschränkten Erklärungswert haben. Mehr kann man nicht verlangen. Natürlich kann sie nicht mehr leisten, als sie unter diesen hypothetischen Bedingungen eben leisten kann. Aber richtig gesehen als Ausgangsmodell und nach schrittweiser Annäherung an die Wirklichkeit scheint es mir bisher der beste Weg zu sein, das Problem zu meistern. Sie selber haben in Ihrem Überblick sichtbar werden lassen, daß Sie keine Ausgangsmodelle haben, die Sie für besser halten. Man müßte sagen: An die Stelle dieses Ausgangsmodells, von dem viele Nationalökonomen ausgegangen sind, müßte man eine andere Erklärung geben; ich habe sie aber in Ihrem Referat nicht gesehen. Sie haben selbst erklärt, daß das alles noch nicht befriedigend gelöst ist. Solange wir keine bessere Lösung haben, z. B. eine makrotheoretische oder irgend eine andere Erklärung, ist sie noch die zweit- oder drittbeste, wie mir scheint.

Prof. Dr. *Heuß:*

Ich möchte einige Bemerkungen mehr methodischer Art machen. Sie haben einen Gegensatz zwischen der Warenpreisbildung und der Arbeitslohnbildung herausgestellt. Wenn wir die Grenzproduktivität als mikroökonomische Theorie auffassen, so gehen wir bei der Lohnbildung ebenso wie bei Gütern von Partialmärkten aus. Es handelt sich dann um Märkte branchenmäßiger oder regionaler Art, wie z. B. wenn man die Lohnbewegung der Textilindustrie in Südwürttemberg analysiert. In diesem Fall ist es nicht sinnvoll, mit dem kreislauftheoretischen Terminus „Einkommenseffekt der Arbeit" zu arbeiten. Faßt man aber alle derartigen Märkte zusammen, so erhält man zwar makroökonomische Größenkategorien, die aber nicht geeignet sind, die Lohnbildung auf Partialmärkten zu erklären.

In einem weiteren Punkt erklären Sie, daß eine Unternehmung mehr Möglichkeiten des Ausweichens hätte als der Arbeiter. So würde der Arbeiter von einer zehnprozentigen Lohnsenkung stärker betroffen als der Unternehmer von einer zehnprozentigen Preissenkung. Diese These haben Sie zwar etwas eingeschränkt und gesagt: „mit Ausnahme von Monokulturen". In diesem Fall benützen Sie bereits eine volkswirtschaftliche Güterkategorie, die hier wenig geeignet ist. Stattdessen haben wir wieder auf die spezifischen Partialmärkte abzustellen, bei denen zwischen Vielproduktenunternehmungen und Einproduktunternehmun-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gen zu unterscheiden ist. Im Falle einer Einproduktunternehmung ist eine zehnprozentige Preissenkung für die Unternehmung wesentlich einschneidender als eine zehnprozentige Lohnsenkung für den Arbeiter. So fällt ein Gewinn, der 10 % vom Umsatz ausmacht, bei einer Preissenkung von 10 % auf Null.

Bei einem anderen Punkt stimme ich Ihnen jedoch vollkommen zu. So wenden Sie sich gegen die Gleichsetzung der Gewerkschaft mit einem Kartell. Wie Sie dargelegt haben, fehlt der Gewerkschaft die Möglichkeit der Mengenvariation bei Lohnsatzerhöhungen. Dadurch ist zweifellos die marktstrategische Situation der Gewerkschaften sehr stark geschwächt, und ich möchte daher die etwas boshafte Frage stellen, ob Gewerkschaften eine wirksame Lohnpolitik überhaupt noch betreiben können. Dies hieße, daß sie gar nicht in der Lage wären, die Lohnhöhe grundsätzlich zu verändern.

Als weiteren Punkt führen Sie an, daß die Grenzproduktivitätstheorie nur langfristig gelte, kurzfristig aber nicht. Hiermit versuchen Sie wieder, einen Gegensatz zur Preistheorie für Güter herauszustellen. Auch hier habe ich meine Bedenken. Bis sich ein neues Gleichgewicht eingespielt hat, bedarf es in beiden Fällen häufig einer größeren Zeitspanne. So sei nur an Strukturkrisen erinnert, von der nicht nur der Kumpel im Ruhrgebiet, sondern auch die Unternehmung betroffen wird, und es mag die Frage offenbleiben, ob die Umstellung und Anpassung bei der Unternehmung nicht längere Zeit als beim Arbeiter benötigt.

Schließlich noch eine Bemerkung zum Fragenkreis „Macht". Ich habe hier eine etwas andere Erklärung. Wenn wir das Wort Macht stets im Munde führen, ohne mit ihm aber theoretisch arbeiten zu können, so erklärt sich dies einfach daraus, daß wir keine Theorie der Macht besitzen, und dementsprechend fehlt uns auch das analytische Instrumentarium. Solange wir aber das noch nicht haben, wird mit der Macht immer eine Art Mystifikation betrieben werden. So sind wir über den bekannten Aufsatz von *Böhm-Bawerk* faktisch nicht hinausgekommen; dies zeigt sich auch in dem Artikel im Handwörterbuch der Sozialwissenschaften — ich entsinne mich nicht des Namens des Autors — bei dem die ganze theoretische Hilflosigkeit gegenüber dem Phänomen Macht offenbar wird. Es fehlt uns immer noch der entscheidende theoretische Einstieg. Immerhin bietet die Konstruktion des Optionsfixierers einen Ansatz, d. h. die Macht steigt in dem Ausmaß, wie dem Machtausgesetzten Alternativen für ein Ausweichen genommen werden. Gelingt es uns, eine Theorie der Macht zu entwickeln, dann können wir die Macht auch in unsere ökonomische Analyse einbauen.

Abschließend haben Sie bemerkt, daß soziolgische, historische und institutionelle Faktoren beim Produktionsfaktor Arbeit eine größere

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Rolle spielen. Ich frage mich, ob wir das so sagen können. Wenn wir einen ganz konkreten Markt vor Augen haben, so stellen wir eine enorme Fülle von institutionellen und technischen Dingen auf einem solchen Markt fest, die alle bei einer Marktuntersuchung zu berücksichtigen sind.

Der Gegensatz, den Sie zwischen der ökonomischen Güter- und Arbeitswelt herausgestellt haben, besteht für mich nicht. Meines Erachtens gelten alle die von Ihnen angeführten Komponenten für beide Sphären in gleichem Umfang. Ich sehe daher in dieser Hinsicht keinen Unterschied.

Prof. Dr. *Brandt:*

Herr Rothschild hat hervorgehoben, daß die Grenzproduktivitätstheorie allenfalls eine brauchbare Hypothese zur Erklärung der Nachfrage nach Arbeit liefert, nicht aber für das Angebot. Die Bargaining-Theorie wiederum zeigt, daß bei der Lohnfindung die Partner im Verhandlungsprozeß die mutmaßlichen Wirkungen ausgehandelter Lohnsätze verfolgen. Dazu gehören auch erwartete Beschäftigungswirkungen. Sie können nur mit Hilfe von Angebotskurven beurteilt werden. Wir brauchen also eine Vorstellung von der Angebotskurve, es sei denn, wir wollen die Partialanalyse aufgeben. Dazu besteht keine Veranlassung, solange wir nicht auf genügend disaggregierte makroökonomische Modelle zurückgreifen können. Die neoklassische Theorie bietet uns in der Theorie der Güterwahl einen Ansatzpunkt. Sie führt Angebots- und Nachfrage-Funktionen auf mikroökonomische Verhaltensfunktionen zurück. Bei der Arbeit sollten wir nicht anders vorgehen. Wir fragen, welche Möglichkeiten besitzen wir, um zu einer Arbeitsangebotskurve zu kommen, wobei nicht zu leugnen ist, daß technische, psychologische oder soziologische Momente von Einfluß sind, die irgendwie implizit im Modell erfaßt werden. Zur Erklärung steht uns die Hypothese der Einkommens-Freizeit-Präferenz zur Verfügung. Zweifelsohne hat sie den gleichen Nachteil wie die Präferenzhypothese der Konsumtheorie auch, d. h. wir haben Annahmen über den Verlauf von Indifferenzkurven zu machen, obwohl wir wissen, daß sie kaum falsifiziert oder verifiziert werden können.

Wir machen dabei folgende Voraussetzungen: 1. Es existiert ein Präferenzfeld, das die Anziehung von Freizeit und Einkommen zum Ausdruck bringt; 2. der Lohnsatz wird auf dem zweiseitig vermachteten Arbeitsmarkt ausgehandelt; 3. die Anbieter treiben Mengenanpassung.

Welche Form die Einzelangebotskurve hat, ist von der Struktur des Präferenzfeldes abhängig. Hier sind zwei Strukturen besonders interessant. Sie entsprechen der Modellstellung der überlieferten Theorie. Im einen Modell gehen wir von einer abnehmenden Grenzrate der Sub-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

stitution zwischen Einkommen und Freizeit aus. Mit steigenden Löhnen erfolgt eine Ausdehnung der Freizeit. Wir erhalten die anomal verlaufende Angebotskurve, d. h. Einschränkung des Angebots bei steigenden Lohnsätzen. Im anderen Modell wird angenommen, daß bei steigender Wohlfahrt die Präferenz für Freizeit vergleichsweise sinkt. Wenn wir uns die graphische Darstellung vor Augen halten, heißt das: die Indifferenzkurven öffnen sich zur Freizeitachse hin. Mit steigendem Lohnsatz sind jetzt steigende Arbeitsangebote verbunden, die Angebotskurve verläuf normal.

Es fehlt noch die Verbindung zur Verhandlungstheorie. Wir erhalten sie, indem wir institutionelle Starrheiten in das Modell einbauen. Es existiert nämlich nicht nur ein maximales Freizeit-Limit (24 Stunden pro Tag, wenn nicht gearbeitet wird und das Einkommen null ist), sondern auch ein minimales Freizeit-Limit (maximale Arbeitszeit), das aufgrund von Arbeitsrechtsvorschriften oder kollektiver Vereinbarungen fixiert ist. Dieses minimale Limit ist zu beachten. Es bedeutet, daß für das Arbeitsangebot nicht mehr das ganze Präferenzfeld entscheidungsrelevant ist, sondern nur noch ein Teil des Feldes. Freizeitminimum oder minimales Freizeitlimit hat Einfluß auf das Arbeitsangebot. Je kleiner dieses Freizeitminimum, desto mehr wird das ganze Präferenzfeld zur Entscheidung herangezogen, je größer das Freizeitlimit ist, desto kleiner ist der verbleibende Teil des ursprünglichen Präferenzfeldes. Bei gegebenem Limit sind also nicht mehr alle Optima im Sinne der Indifferenzkurvenanalyse für die Ableitung der Angebotskurve relevant. In dem Bereich, in welchem die Optima nicht verwirklicht werden können, und damit in einem bestimmten Lohnbereich, ist das individuelle Arbeitsangebot starr. Erst bei Überschreiten eines kritischen Lohnsatzes tritt daher die normale oder anomale Angebotskurve hervor. Je größer nun das Freizeitlimit, desto größer ist gleichzeitig der starre Ast der Angebotskurve. Selbstverständlich zeigen sich diese Starrheiten auch in der aggregierten Angebotskurve. In der Regel werden auch die ausgehandelten Löhne in diesem Starrheitsbereich liegen. Ist dies der Fall, dann entscheidet über die Beschäftigung ausschließlich die Lage der Nachfragekurve.

Die Modellstellung ist gar nicht so unrealistisch. Daß die Nachfragekurve zum ausgehandelten Lohnsatz Vollbeschäftigung garantiert, ist Zufall. Liegt die Nachfragekurve unter diesem Niveau, muß automatisch Arbeitslosigkeit eintreten, liegt sie darüber, dann werden die Effektivlöhne den Tariflöhnen davoneilen, ohne nennenswerte Folgerungen für die Beschäftigung.

Entgegen der Ansicht von Herrn Rothschild meine ich, daß wir hinsichtlich der Erklärung des Angebotes gar nicht so schlecht dastehen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Größere Sorge bereitet die Erklärung der Nachfrage. Denn ein entscheidender Einwand bleibt selbstverständlich — das wissen wir seit *Keynes* alle — gegen derartige Modellstellungen bestehen: Die Nachfragekurve ist nicht unabhängig vom Beschäftigungsvolumen und nicht unabhängig vom Lohnniveau. Über das Ausmaß von Parameteränderungen in der Nachfragefunktion können wir nur wenig sagen. Hier liegt, der Nahtpunkt zwischen Mikro- und Makrotheorie. Es erscheint selbstverständlich, daß die Folgewirkungen ausgehandelter Löhne nur makroökonomisch analysiert werden können.

Dr. Dr. *Huppert:*

Ich bin kein ausgesprochener Theoretiker, sondern komme aus der Praxis und spreche aus der Erfahrung. Es hat mir sehr gut gefallen, daß von Herrn Professor Rothschild zunächst der große Unterschied zwischen Preisbildung und Lohnbildung hervorgehoben worden ist. Es sind wirklich ganz andere Faktoren, die hier eine Rolle spielen. Was mir nicht ganz eingegangen ist, war die notwendige Verzahnung von mikroökonomischen und makroökonomischen Faktoren. Gerade bei der Lohnbildung ist ja der makroökonomische Rahmen außerordentlich wichtig und geradezu entscheidend. Damit wollte ich auf einen Fall hinweisen — ich weiß nicht, ob Sie ihn ausdrücklich erwähnt haben — nämlich auf die anhaltende Übernachfrage nach Arbeitskräften bzw. auf die Überbeschäftigung. Die Theorie ist da leider noch sehr wenig, die Praxis noch weniger mit ausreichenden Erklärungen zur Hand. Wenn Sie die (fast wie einen Strohhalm immer wieder aufgegriffene) Überlegung der Grenzproduktivität als Ausgangspunkt nehmen, so trifft sie doch allenfalls nur bei Unterbeschäftigung zu. Da könnte tatsächlich der Arbeitgeber sagen: Ich kann bis zu diesem Punkt Löhne zahlen, im anderen Fall verzichte ich. Haben wir Überbeschäftigung, so müssen die Arbeitgeber einen Lohn zahlen, der die nötigen Arbeitskräfte heranzieht. Makroökonomisch, lohnpolitisch, haben wir damit das Anheben des allgemeinen Lohnniveaus — das übrigens durch die monopolistische Situation der Gewerkschaften mit herbeigeführt wird, indem diese die Arbeitszeit noch verkürzen, damit die Arbeitskräfte knapp halten und damit zu einem Großteil letztlich die Übernachfrage hervorrufen. Das ist aber nur das Grundniveau; es gibt noch vieles, was sich oberhalb dessen in der Effektivlohnbildung entwickelt. Da ist es nun nicht mehr so wie bei der Unterbeschäftigung, daß sich der Unternehmer, wo Arbeitskräfte verfügbar sind, die nötigen Leute heraussuchen kann. In jener Situation können die Leute Dinge aushandeln, die sonst ganz unverständlich sind. Z. B.: Wenn Sie heute eine Haushälterin haben wollen, müssen Sie 1200 Mark zahlen, freie Station, eigenes Zimmer mit Bad und Fernsehen. Auch eine Sekretärin können Sie heute kaum mehr unter

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

1200 bis 1500 Mark haben. Andererseits haben Sie wissenschaftliche Assistentinnen, die für 800, 900 oder 1000 Mark arbeiten, Leute in Entwicklungsabteilungen von Unternehmen, Ingenieure, die zehn Jahre studiert und sich ausgebildet haben, die mit 1200 und 1300 Mark anfangen. Somit steht das Arbeitsentgelt in keiner Proportion mehr zum Arbeitswert. Es sind zum Teil soziologische Faktoren, die für die Wertung der einzelnen Berufe entscheidend sind. Zum andern besteht die Immobilität der Arbeitskräfte, die nicht wie die Unternehmer das Gespür und das Geschick haben, sich die günstigsten Arbeitsplätze herauszusuchen. Diese Situation führt zu einer Disproportionalität der Arbeitsmärkte, die die ganze Wirtschaft in eine ausweglose Situation bringen kann. Es ist eine Spirale von immer höheren Lohntarifen, immer höheren Einzellöhnen und immer höheren Investitionen, dadurch erhöhte Preise etc. Das ist eine Disproportionalität der Wirtschaft, wo man sich letztlich fragt: Woher kommt die dauernde Übernachfrage? Ist es nicht zu einem großen Teil der überforderte Arbeitsmarkt?

Dr. *Krupp:*

Herr Rothschild hat in Bezug auf die Grenzproduktivitätstheorie eine Differenzierung der Lohntheorie, man könnte auch sagen eine Weiterentwicklung, gefordert. Auch der von Herrn *Pütz* vorgeschlagene Weg würde dahin führen. Das läßt sich veranschaulichen, wenn man konkret an das anknüpft, was Herr *Brandt* gesagt hat: Kurzfristig betrachtet kommt man sicher mit der Gegenüberstellung Freizeit — Arbeit aus. Wenn man aber der Entwicklung in Bezug auf die heute allgemein beobachtete Einführung von Investitionen in den Faktor Arbeit folgt, muß man nicht nur die kurzfristige Arbeitsangebotskurve, sondern auch die langfristige betrachten. Diese wird auch von den Investitionen in den Faktor Arbeit beeinflußt. Hier könnte eventuell eine neue Lohntheorie angesetzt werden. Diese muß freilich stärker differenziert, ja, vielleicht stärker disaggregiert sein. Es wäre zu klären, ob man nicht mit einem derartigen Ansatz die Ziele erreichen könnte, die Herr Rothschild mit Recht gefordert hat. Ich meine nicht, daß man mit den einfachen Grenzproduktivitätsansätzen weiter kommt.

Prof. Dr. *Rothschild:*

Ich empfinde jetzt sehr stark den Mangel einer echten Diskussion. Herzlichen Dank, daß Sie der Aufforderung zur Provokation zum Teil Folge geleistet haben. Was wir aber jetzt bräuchten, wäre ein Zwiegespräch, ein Hin und Her. Denn ich bin mir voll bewußt, daß man die sehr wichtigen und tiefgehenden Überlegungen nicht in einem Schlußwort erledigen kann. Ich kann also jetzt nur einige Bemerkungen dazu machen und dann bleibt das Gespräch leider in der Luft hängen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Zunächst zur Gretchenfrage: Wie hast du es mit der Grenzproduktivitätstheorie? Meine Bedenken gegen die Grenzproduktivitätstheorie habe ich so angedeutet: Man glaubt, sie sei eine Theorie, die uns auf viele Fragen der Lohnfixierung, wie wir sie in der Welt finden, ob das nun Geld- oder Reallohn ist, eine Antwort gäbe. Ich habe gesagt: sie kann nur ein Bestandteil dieser Antwort sein. Mehr und mehr glaube ich, daß das, was sie beiträgt, immer weniger ist. Es kommt ja immer auf den Abstraktionsgrad an, mit dem wir es zu tun haben. Wenn ich z. B. nur im ganz großen Rahmen auf lange Sicht gewisse Fragen der Wachstumstheorie behandeln will, dann spricht gar nichts dagegen, daß ich mit einer Cobb-Douglas-Funktion arbeite und dort die Grenzproduktivität einführe. Da kommt es auf Details überhaupt nicht an, denn ich will nur gewisse große Zusammenhänge sehen. Da würde ich auch die Grenzproduktivitätstheorie, wie wir sie heute verwenden, ohne weiteres benützen. Denn da kommt es gar nicht darauf an, ob die Löhne etwas höher oder etwas niedriger liegen. Ich würde also sagen: Solange und soweit ich gewisse Fragen mit einem Konkurrenzmodell mit all den Annahmen, die Herr *Pütz* angeführt hat, betrachten will, kann ich mit der Grenzproduktivitätstheorie arbeiten. Wir sind aber auf dieser Tagung damit beschäftigt, mehr in die Details der Frage der Lohnbildung und Lohnpolitik einzudringen, und da kann ich eben nicht mit dem Konkurrenzmodell arbeiten. Wenn Herr *Hirsch* sagte, kein Faktor könne mehr bekommen, als er in den Produktionsprozeß einbringt, so gilt das im großen und ganzen und langfristig. Wir leben nicht in einer Traumwelt, wo man mehr erhält, als man produziert. Aber was ist damit schon gewonnen, wenn Herr Hirsch dann selber sagt, in einer Welt der Diskontinuitäten, mit Investitionen, die doch immerhin einige Jahre bestehen, jedenfalls weit länger, als ein Kollektivvertrag läuft, werde der Begriff der Grenzproduktivität sehr fraglich. Sicherlich kann langfristig im großen und ganzen nicht mehr verteilt werden als das Gesamtprodukt. Kurzfristig kann man darüber hinausgehen, man kann auch an das Vermögen herangehen.

Wenn wir aber kurzfristig und mittelfristig denken, dann frage ich mich auf Betriebsebene und auch auf Industrieebene: Was heißt da noch Grenzproduktivität? Wenn Sie sagen, Herr Hirsch, man müsse versuchen, diese Diskontinuitäten in die Grenzproduktivitätstheorie einzubauen, so erscheint mir das eben als ein Nachteil unseres Traditionsdenkens. Wir haben mit diesem Konkurrenzmodell so lange gearbeitet und es ist uns so lieb geworden, daß wir unbedingt alles in diese Sprache zurückübersetzen wollen. Das kann man machen; manchmal ist es fruchtbar. Es ist sicherlich eine Denkökonomie. Aber ich bin nicht sicher, ob es einem sehr oft sehr viel hilft. Wenn man sich die alte Diskussion zwischen *Lester* und *Machlup* anschaut: Was für eine Rolle spielt

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

die Grenzproduktivität in den Entscheidungen der Firmen, dann muß man sagen, wenn ich es richtig in Erinnerung habe: Lester hat die Realität hinter sich, ist aber theoretisch etwas schwach; Machlup hat die Theorie hinter sich, aber der Wunsch, alles das, was Lester aus der Praxis bringt, in Grenzproduktivitätsterminologie zu übersetzen, muß einem, der nicht schon darin aufgezogen und groß geworden ist, unerhört verkrampft erscheinen.

Sie haben nichts anderes gesagt als: Unter den Bedingungen der Konkurrenz und Profitmaximierung auf der Seite der Unternehmer und Nutzenmaximierung auf seiten der Arbeiter wird der Grenzproduktivitätslohn bezahlt. Die Frage aber ist: Was geschieht in einer Welt, in der die Konkurrenz nicht vollkommen ist, wo wir Diskontinuitäten haben, wo auch die Profitmaximierung nicht immer genau stimmt, wo andere Ziele bestehen, wie wir heute schon aus der Firmentheorie wissen. Nun, je mehr man es mit einer Situation zu tun hat, die dem Konkurrenzmodell entspricht, desto mehr kann man die Grenzproduktivitätsformulierung verwenden, aber je weiter man davon wegkommt, um so mehr sollte man es sein lassen. Natürlich bleibt das richtig, was Sie gesagt haben: Sehr weit weg kann der Lohn auf lange Sicht nicht sein. Selbst beim automatisierten Betrieb, wo der Begriff der Grenzproduktivität schon sehr vage ist, wird auf sehr lange Sicht irgend eine Beziehung da sein. Aber wem ist damit geholfen? Es ist dasselbe wie bei der produktivitätsorientierten Lohnpolitik. Natürlich kann der Reallohn nicht wesentlich stärker steigen als der Produktivitätsfortschritt. Aber es geht uns ja gerade darum, ob der Lohn etwas weniger, genau so viel oder etwas mehr steigt. Wir haben nichts von tautologischen Formulierungen, die besagen: wenn der Unternehmer seinen Profit maximiert, wenn der Arbeiter immer zum bestbezahlten Posten strebt (was er auch nicht tut), dann wird der Lohn feststehen. Das ist eine Tautologie. Aber wir wollen wissen: Was geschieht wirklich?

Ich kann nicht ganz mit Ihnen übereinstimmen, wenn Sie sagen, daß 1. die Lohnideologie immer zur Egalisierung hintendiert — manche tun es, manche nicht — und 2. Die Gegenüberstellung Lohn : Gewinn sei nur dadurch entstanden, daß wir für die Aufteilung der Löhne unter den Lohnempfängern keine Grundlagen haben. (Prof. Dr. *Hirsch:* Nicht nur. Aber das ökonomische, rein nach der Größe der Beträge, um die es geht, wichtigere Problem ist das der Aufteilung der Gesamtlohnsumme auf die verschiedenen Arbeitsarten. Der Gewinn ist tatsächlich in den meisten Branchen eine nicht so hohe Spanne, daß er zur wesentlichen Auffüllung der unteren Löhne genügen würde, um sie auf die Ebene der höheren Löhne zu bringen.) — Das kann er sicher nicht. Aber auch durch Umverteilung der Löhne könnte man nicht sehr viel erreichen, wenn wir die Anreizfunktion des Lohnes beibehalten wollen. Ich glaube,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

daß man durch Umverteilung überhaupt nicht sehr viel erreichen kann, weder so noch so. Aber die Frage ist ja, warum der Gegensatz von Lohn und Gewinn besteht, und das kann man, glaube ich, nicht ökonomisch erklären. Das ist eine sozialpsychologische Spannung. Jeder ärgert sich, wenn ein anderer mehr hat, unabhängig davon, ob das Lohn oder Gewinn ist. Dazu kommt aber sicher noch ein prinzipieller Unterschied, und das ist die Frage des Arbeitseinkommens und des Besitzeinkommens, eine Frage, die ganz unabhängig ist von der Frage der Umverteilung der Löhne untereinander. Aber das führt ein bißchen von unseren Fragestellungen weg.

Herr *Runge* hat einige Äußerungen gemacht, mit denen ich nicht übereinstimmen kann. Er sagte, die Grenzproduktivitätstheorie sei nicht eine Preistheorie, sondern eine Distributionstheorie. (*Engels:* Auch eine Preistheorie, aber vor allem eine Distributionstheorie!) — Das ist vielleicht nur ein Streit um Worte. Die Grenzproduktivitätstheorie ist eine Theorie zur Erklärung von Faktorpreisen und daraus ergibt sich natürlich auch die Distribution. Ich werfe der Grenzproduktivitätstheorie ja nicht vor, daß sie sich Preis- oder Distributionstheorie nennt, sondern daß sie einer Theorie nachgebildet worden ist, die vor allem einmal auf Warenpreise hin entwickelt worden war, so daß man also flexible Angebots- und Nachfragekurven in den Mittelpunkt stellen konnte. Ich habe aber versucht zu zeigen, daß sich auf Arbeitsmärkten keine Gleichgewichtspreise herausbilden. Vielleicht bilden sie sich auf Warenmärkten, am ehesten auf Rohstoffmärkten heraus. Auf Arbeitsmärkten wird der Preis anders fixiert. Es ist nicht so, daß ein Überangebot oder eine Übernachfrage sehr rasch oder gar automatisch zu einer Preisänderung führen. Das hat auch Distributionswirkungen. Ich habe nichts dagegen, sie eine Distributionstheorie zu nennen, denn aus Faktorpreisen ergeben sich Distributionsfolgen.

Sie sagten dann, man sollte nicht Erkenntnisse über Bord werfen. Mein Vorwurf ist, daß es eben nicht Erkenntnisse sind. Mein Vorwurf ist, daß die Grenzproduktivitätstheorie zum Teil eine tautologische Formulierung ist, die sagt, welcher Faktorpreis sich unter gewissen Annahmen einstellt. Mir ist es darum gegangen zu fragen: Was können wir wirklich aussagen über die Art, wie Löhne fixiert werden. Die Löhne bilden sich eben nicht so, wie das in den Konkurrenzmodellen gezeigt wird. Wenn ich die Grenzproduktivitätstheorie über Bord werfe, so nur deswegen, weil sie eben keine Erkenntnisse hergibt. Erkenntnisse möchte auch ich nicht über Bord werfen.

Dann sagten Sie, ein Nachteil der Grenzproduktivitätstheorie sei es, daß sie die Leistungsgerechtigkeit nicht erkläre. Der Fehler der Grenzproduktivitätstheorie war es gerade, daß sie lange Zeit versucht hatte, glauben zu machen, was leistungsgerecht sei. Aber eine Theorie kann

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

überhaupt nicht sagen, was leistungsgerechter Lohn ist. Die Grenzproduktivitätstheorie nahm apologetische Züge an, als man versuchte, aus ihren Modellen abzuleiten, was sein *soll*. Was leistungsgerecht ist, können wir aus keiner positiven Theorie ablesen. Die frühe Grenzproduktivitätstheorie hat den Fehler gemacht, daß sie glaubte, sie könne moralische Urteile aus einer Theorie ableiten. Was mich bedrückt, ist, daß sie nicht einmal als Theorie viel hergibt.

Herr Pütz, ich habe Ihre Fragen schon zum Teil mitbehandelt. Es war die Frage: Könnte man nicht auf der Grundlage der Grenzproduktivitätstheorie ein brauchbares Modell durch systematischen Einbau der von mir erwähnten Punkte erhalten? Ich habe ja in meinem Referat gesagt: Die Grenzproduktivität und auch die anderen Punkte beeinflussen die Lage am Arbeitsmarkt. Aber die Grenzproduktivitätstheorie zeigt uns nicht, wie der Lohn tatsächlich fixiert wird. Man hat mich gefragt: Was würden Sie an ihre Stelle setzen? Nun, wenn ich das wüßte, hätte ich ein kürzeres und besseres Referat gehalten. Ich weiß es eben auch nicht. Wenn Sie mich aber, um ganz grob zu sprechen, über Lohnfixierung fragen, nicht über Beschäftigungsausmaß, und ich soll etwas aussagen über einen partiellen Lohn, z. B. über den Metallarbeiterlohn im nächsten Jahr, dann würde ich nicht versuchen zu fragen: Was sind im nächsten Jahr die Nachfrage-, was die Angebotsbedingungen?, sondern ich würde es so machen, wie es die Holländer früher in einem einfachen ökonometrischen Modell taten (heute benutzen sie schon ein komplizierteres): Sie verwendeten eine Lohnfunktion, bei der jedes Jahr ein gewisser Prozentsatz zum Geldlohn hinzukommt. Das ist, wenn Sie wollen, eine Lohntheorie. Sie befriedigt mich nicht. Aber ich bin sicher: Wenn ich wissen will, was im nächsten Jahr der Lohn sein wird, wird mir das bessere Resultate geben als die Grenzproduktivitätstheorie. Es ist eine ganz primitive Theorie, die davon ausgeht, daß die Arbeiter im nächsten Jahr bei ihren Kollektivverhandlungen im Schnitt 3 oder 5 Prozent dazuverlangen werden. Das wäre ein Ansatz zu einer Theorie, die von dem ausgeht, was wirklich geschieht. Natürlich kommt die Grenzproduktivitätstheorie ins Spiel: Wenn die Nachfrage und das Angebot sich verändert haben, werden sich Beschäftigungwirkungen einstellen. Aber die Grenzproduktivitätstheorie hat nichts zur Erklärung der Lohnfixierung beigesteuert.

Das bringt mich zu dem, was Herr Brandt gesagt hat. Ich bin Herrn Brandt und Herrn Krupp sehr dankbar dafür, daß sie Dimensionen erwähnt haben, die ich vernachlässigt habe, nämlich die ganze Angebotsseite, die ganze Frage der Bildungsinvestitionen, die natürlich für die Lohnbildung und den Arbeitsmarkt eine große Rolle spielen. Herr Brandt hat in wirklich bewunderungswürdiger Weise in einer Blitztour eine interessante Theorie des Angebotsverhaltens gebracht. Was er über

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

die Schwächen der makroökonomischen Grenzproduktivitätstheorie gesagt hat, teile ich natürlich ganz. Das habe ich in meinem Referat herausgelassen, weil ich keine Zeit mehr dafür hatte. Mikroökonomisch ist aber dann in seinem Modell doch die Nachfrage gemäß der Grenzproduktivitätstheorie lohnbestimmend, weil das Angebot fix ist, und daher ergibt sich dann doch aus der Nachfrage, wenn ich ihn richtig verstanden habe, die Lohnfixierung. (Prof. *Brandt:* Nicht die Lohnfixierung, das ist Verhandlungstheorie, die wir einbauen müssen; nur die Beschäftigungslage ist von der Nachfrage abhängig!) — Sie sagen: Weil die Nachfrage die Beschäftigungslage bestimmt, werden die Verhandlungspartner beim bargaining dies berücksichtigen und den Lohn mehr oder weniger dort fixieren, wo die Nachfragekurve die Angebotskurve schneidet. (Widerspruch von Prof. Brandt) — Nein? Dann sind wir ja weitgehend einer Meinung. (Prof. *Brandt:* Ich wollte nur die Angebotstheorie retten!) — Dann war das eine willkommene Ergänzung und wir sind ganz einig. Das ist ja herrlich!

Herr Heuß, es war ein Mißverständnis. Ich habe mich falsch ausgedrückt. Wenn ich vom Einkommensaspekt gesprochen habe, dann habe ich nicht den makroökonomischen Einkommenseffekt gemeint, sondern nur, daß der Lohn für die Leute das Einkommen bedeutet.

Sie haben vollkommen recht: Bei Einproduktunternehmen scheint es derselbe Fall zu sein. Aber es gibt viel mehr Vielproduktunternehmungen als Arbeiter mit vielen Qualifikationen. Es kann natürlich jeder Facharbeiter Hilfsarbeiter werden, aber das ist keine wirkliche Alternative. Einer, der gleichwertige Qualifikationen hat, so daß er aus einem Beruf ausscheiden kann und eine ungefähr gleichartige Tätigkeit woanders aufnehmen kann, ist schon seltener, wenn die ganze Qualifikation weniger nachgefragt wird.

Wenn ein bestimmter Lohn, der eine ganz bestimmte Kategorie betrifft, geändert wird, so wird davon eine ganz eindeutige Kategorie von Menschen betroffen, die alle in diesem Beruf tätig sind. Wenn eine bestimmte Ware betroffen wird, die von einzelnen Unternehmungen als Einzelprodukt produziert wird, kann dieselbe Ware doch auch von anderen Unternehmungen innerhalb eines größeren Programmes produziert werden. Es ist nicht eine klar umrissene Gruppe, die so betroffen wird, und daher ist auch der Widerstand gegen Preisänderungen nicht so groß. Wo das aber doch der Fall ist, da haben Sie recht. In meinem Hauptreferat, das gedruckt wird, komme ich genau zu dem Punkt, den Sie erwähnten, daß nämlich vieles auch für den Warenmarkt gilt. Dort habe ich ausgeführt: Die Lohntheorie wurde dem Konkurrenzpreismodell nachgebildet, obwohl von allem Anfang an am Arbeitsmarkt das Konkurrenzpreismodell nicht zulässig war, selbst wenn es am Warenmarkt

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

noch zulässig war. Hätte der Arbeitsmarkt von Anfang an die Starrheiten und Besonderheiten stärker erfaßt, dann hätte die Preistheorie — z. B. im Oligopolbereich — sich viel Arbeit erspart. Sie hätte von einer richtigen Arbeitsmarkttheorie sehr viel übernehmen können.

Sie haben vollkommen recht. Für heutige Nichtkonkurrenzwarenmärkte gilt vieles, was ich gesagt habe. Aber am Arbeitsmarkt hat es schon immer gegolten. Wir haben uns 100 Jahre mit einer Lohntheorie zufrieden gegeben, die auf den Warenmärkten des 19. Jahrhunderts gegolten hat, aber auf den Arbeitsmärkten auch schon damals nicht.

Eine letzte Bemerkung. Sie sagten: Macht kann man nicht definieren oder nicht genau quantifizieren. (Zuruf: Schwer zu erfassen!) — Dazu möchte ich sagen: Wir haben sehr lange mit dem Nutzenbegriff gearbeitet, da kann man auch mit Macht arbeiten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Lohnpolitik und gesamtwirtschaftliche Zielsetzungen*

Von Prof. Dr. Joachim *Klaus* (Erlangen-Nürnberg)

I. Ausgangsposition

1. Die gegenwärtige lohnpolitische Situation ist unbefriedigend aufgrund verschiedener Inkonsistenzen des wirtschaftspolitischen Gesamtsystems. Diese Inkonsistenzen ergeben sich in zweierlei Hinsicht: Die Sozialpartner beeinflussen als private Interessengruppen die Willensbildung und die Konzeption der Wirtschaftspolitik; daneben und vor allem wirkt sich ihre autonome Lohnpolitik auf die gesamtwirtschaftlichen Zielgrößen aus. Da die Zielkataloge und Prioritätsskalen des Staates einerseits und der Sozialpartner andererseits inkongruent sind,[1] ist die Rationalität des wirtschaftspolitischen Gesamtsystems gefährdet. Darüber hinaus können, solange die Lohnpolitik nicht in einen umfassenden Ziel-Mittel-Zusammenhang eingeordnet ist, andere wirtschaftspolitische Instrumente ineffizient werden oder asymmetrisch wirken, so daß vielfach Zielkonflikte auftreten oder verstärkt werden.

Eine wesentliche Ursache dieser Inkonsistenzen ist der von *Giersch* festgestellte[2] weitgehende Mangel an notwendigen Verhaltens- und Koordinationsregeln für die pluralistische Gesellschaft, auch und gerade im wirtschaftspolitischen Bereich. Diesen hier bestehenden ungedeckten Bedarf soll eine gesamtwirtschaftliche Orientierung der Lohnpolitik decken helfen. Das Dilemma liegt jedoch darin, daß zwar die Notwendigkeit von Orientierungsdaten im Sinne von Verhaltensmaximen an-

* An dem Reifungsprozeß dieser Abhandlung hat Herr Diplom-Volkswirt Hans-Jürgen *Falk*, wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre und Sozialpolitik der Universität Erlangen-Nürnberg, großen Anteil. Für seine wertvolle Hilfe sei ihm an dieser Stelle gedankt.

[1] Der Interessen- und Verbandspluralismus der pluralistischen Gesellschaft unserer Zeit „... haben zur Folge, daß eine einheitliche Auffassung über die anzustrebenden Ziele für die Gesellschaft und damit auch für die gesellschaftliche Organisation der wirtschaftlichen Veranstaltungen nicht besteht". (Hans K. *Schneider*, Zielbestimmung für die Wirtschaftspolitik in der pluralistischen Gesellschaft, in: Theoretische und institutionelle Grundlagen der Wirtschaftspolitik, Theodor Wessels zum 65. Geburtstag, Berlin 1967, S. 38.)

Zur Zielproblematik vgl. ferner: Helmut *Meinhold*, Die Einkommensverteilung als wirtschafts- und gesellschaftliches Problem, in diesem Bande, S. 24 ff.

[2] Vgl. Herbert *Giersch*, Rationale Wirtschaftspolitik in der pluralistischen Gesellschaft, in: Rationale Wirtschaftspolitik und Planung in der Wirtschaft von heute, Schr. d. Ver. f. Soc.Pol., N.F. Bd. 45, Berlin 1967, S. 137.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

erkannt wird, aber weder allgemein akzeptierte funktionelle Kriterien, noch die institutionellen Voraussetzungen für eine rationalere, an den gesamtwirtschaftlichen Zielen ausgerichtete Lohnpolitik vorliegen.

2. Nicht sinnvoll wäre eine gesamtwirtschaftliche Orientierung der Lohnpolitik, durch die die Lenkungsfunktion der Löhne im Makrobereich (Ausgleich von Gesamt-Arbeitsangebot und -nachfrage durch freie Lohnbewegungen) eingeschränkt würde. Ihre Bedeutung ist jedoch im Vergleich zu der strukturellen mikro-ökonomischen Allokationswirkung gering, weil der Beschäftigungsgrad gesamtwirtschaftlich besonders stark von der Nachfrage abhängt. Gerade *diese* wird bei allgemeinen Lohnbewegungen unmittelbar mitverändert, so daß von Lohnveränderungen per se keine wesentlichen Beschäftigungswirkungen auszugehen brauchen.[3]

Häufig wird bezweifelt, ob die Lohnpolitik tatsächlich zu einem zusätzlichen Instrument zur Beeinflussung der gesamtwirtschaftlichen Zielgrößen wird, wenn sie nur die Tariflöhne beeinflussen kann, aber die Effektivlohnentwicklung davon abweicht. Die möglichen positiven Wirkungen einer gesamtwirtschaftlich orientierten Lohnpolitik würden dann von korrigierenden Marktkräften konterkariert.[4] Dieses Problem ist jedoch nicht unlösbar: wenn sich mittels einer konsistenten, koordinierten Politik mit simultanem Einsatz aller wirtschaftspolitischen Instrumente einschließlich der Lohnpolitik eine Übernachfrage vermeiden läßt, wird auch der konjunkturell abhängige Teil der wage-drift ausgeschaltet. Die anderen Bestandteile[5] der drift aber heben die Wirksamkeit der Tariflohnpolitik nicht auf.

---

[3] Vgl. Hans-Joachim *Rüstow*, Orientierungsdaten für die Lohnpolitik im Rahmen einer Konzertierten Aktion, in: Konjunkturpolitik, 13. Jg. (1967), Viertes Heft, S. 259 ff.; Bernhard *Külp*, Ziele und Maßstäbe der Lohnpolitik, Berichte des Deutschen Industrieinstituts zur Sozialpolitik, Jg. 1 (S) (1967), Nr. 5, S. 15.

[4] Vgl. Ernst *Dürr*, Die Eignung der Einkommenspolitik zur Stabilisierung des Preisniveaus und zur Förderung des Wirtschaftswachstums, in: Konjunkturpolitik, 13. Jg. (1967), Drittes Heft, S. 118.

Vgl. ferner zum Problem der wage-drift: Bent *Hansen* and Gösta *Rehn*, On Wage-Drift, A Problem of Money-Wage Dynamics, in: 25 Economic Essays, in Honour of Erik Lindahl, Stockholm 1956, S. 87—138; E. H. *Phelps-Brown*, Wage-Drift, in: Economica, Vol. XXIX (1962), Numbers 113—116, S. 339—356; Ulrich *Pagenstecher*, Einflüsse der Tariflohnpolitik auf das Preisniveau, in: Z. ges. Staatswiss., 120. Bd. (1964), S. 713—736; Bernhard *Külp*, Lohnbildung im Wechselspiel zwischen politischen und wirtschaftlichen Kräften, Berlin 1965, S. 197 ff.; H. A. *Turner* and H. *Zoeteweij*, Prices, Wages, and Incomes Policies in Industrialised Market Economies, International Labour Office, Geneva 1966, S. 136 ff.; S. *Eskilsson*, Wage Drift and Inflation, in: The Labour Market and Inflation, Proceedings of a Symposium held at Geneva by the International Institute for Labour Studies, ed. by Antony D. *Smith*, London - Melbourne - Toronto - New York 1968, S. 102—114; Gottfried *Bombach*, Tariflohn und Effektivlohn, (bisher) unveröffentlichtes vervielfältigtes Mskrpt.; Harald *Gerfin*, Ausmaß und Wirkungen der Lohndrift, in diesem Band, S. 472 ff.

[5] Vgl. u. a. Gottfried *Bombach*, Tariflohn und Effektivlohn, a.a.O., S. 11 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

3. Die Forderung einer gesamtwirtschaftlich orientierten Lohnpolitik wird besonders häufig um der Preisstabilität willen erhoben. Für diese ist jedoch gesetzlich die Bundesbank (und seit dem Stabilitätsgesetz auch der Staat) verantwortlich; eine Regelung, die in ihrer Beschränkung auf die staatliche Sphäre offenlegt, welches Vertrauen in die Geld- und Fiskalpolitik als antiinflatorische Waffen gesetzt wird.[6] Eine Neuabgrenzung der „Kompetenzen" der einzelnen Wirtschaftspolitiken ist aber notwendig, weil

— anstatt der unbedingten (proklamierten) Priorität des Zieles der Geldwertstabilität nunmehr vier offiziell gleichrangige Zielsetzungen vorhanden sind[7]

— die Geldpolitik heute in geringerem Maße auf die Preisentwicklung, dagegen stärker und unmittelbarer auf die anderen Zielgrößen einwirkt

— die Preisentwicklung (ebenso wie andere Ziele) stark von der Lohnentwicklung beeinflußt wird.

Dies bedeutet, daß die weithin postulierte vorrangige Verantwortlichkeit von Bundesbank und Staat für die Preisstabilität heute verfehlt ist; die Lohnpolitik hat einen Teil der Aufgaben zu übernehmen. Da sich die Wirkungsbereiche der Maßnahmen überschneiden, ist eine Koordinierung erforderlich.

II. Mechanistische und isoliert-lohnpolitische Leitlinienvorstellungen

Die bisher in der BRD diskutierten Formen einer gesamtwirtschaftlich orientierten Lohnpolitik kranken daran, daß

— die für die Lohnentwicklung gewählten Orientierungsgrößen unzulässigerweise als von eben dieser Lohnentwicklung unabhängig betrachtet werden

— sie darüber hinaus zum Teil auf eine primäre Beeinflussung der Lohnentwicklung beschränkt sind.

---

[6] „... wenn auch unbestreitbar ist, daß sie (die Bundesbank, d. Verf.) Stabilität des Preisniveaus erzwingen *könnte*, so ist damit noch gar nichts darüber gesagt, ob sie es auch *sollte*. Der Preis einer solchen Stabilität in Form unerwünschter Nebenwirkungen könnte allzu hoch sein." (Hans-Jürgen *Vosgerau*, Wachstum und Stabilisierung, in: Fragen der wirtschaftlichen Stabilisierung, herausgegeben von Alfred Eugen *Ott*, Tübinger Wirtschaftswissenschaftliche Abhandlungen, Bd. 3, Tübingen 1967, S. 9 f.)

[7] Vgl. Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft vom 8. Juni 1967 (BGBl. I, S. 582), § 1; ferner: Alex *Möller* (Hrsg.), Kommentar zum Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft, Hannover 1968, S. 75 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Welche konkreten Konzepte im einzelnen propagiert wurden, hing wesentlich von den zugrunde liegenden divergierenden Zielvorstellungen ab, die allerdings in recht unterschiedlichem Grade öffentlich vertreten wurden.

Drei Hauptzielsetzungen haben auf diese Weise vier bzw. fünf lohnpolitische Leitlinien im wesentlichen geprägt. Es handelt sich um die Ziele

— Wachstum
— Preisniveaustabilität
— Verteilungsneutralität bzw. -änderungen
und um die Konzepte
— der Berechnung des Lohnspielraums als Residuum
— der produktivitätsorientierten Lohnpolitik
— der kostenniveauneutralen Lohnpolitik
— der zusätzlichen Berücksichtigung einer Preissteigerungsrate bei den beiden letztgenannten Konzepten.

Prüft man die Verknüpfung dieser verschiedenen Vorschläge einer gesamtwirtschaftlich orientierten Lohnpolitik mit den einzelnen Zielen, so wird deutlich, an welchen Stellen der lohnpolitischen Diskussion eine Offenlegung der Wertungen zur „Versachlichung" beitragen könnte.

1. Priorität des Wachstumszieles liegt in aller Regel vor, wenn vom erwarteten realen Sozialprodukt zunächst die „notwendigen" Anteile des Staates und des Auslands sowie vor allem der Investitionen abgesetzt und über den sich als Restgröße ergebenden möglichen Konsum die „tragbaren" Lohnerhöhungen ermittelt werden. Damit erhält die Lohnpolitik die Stellung eines „Residualfaktors der Wirtschaftspolitik".[8] Eine gegenseitige Abwägung mehrerer Ziele, denen die Lohn- und die Wirtschaftspolitik verschrieben sind, ist bei einer solchen eindeutigen Prioritätsetzung nicht mehr möglich.[9]

2. Ähnlich einseitig ist die produktivitätsorientierte Lohnpolitik,[10] die zwar von der Öffentlichkeit meist im Interesse der Preisstabilität gefor-

---

[8] Vgl. Lohn- und Einkommenspolitik im Gemeinsamen Markt, Bericht einer Sachverständigengruppe, (bisher) unveröffentlichtes Mskrpt. der EWG, o. O., o. J., S. 47.

[9] Das kann als der eigentliche Grund für das Scheitern des lohnpolitischen Systems in den Niederlanden angesehen werden. (Vgl. dazu Goetz *Briefs*, Staat und Wirtschaft im Zeitalter der Interessenverbände, in: Laissez-faire-Pluralismus, Hrsg. Goetz *Briefs*, Berlin 1966, S. 144 ff.; ferner: Christiane *Busch-Lüty*, Gesamtwirtschaftliche Lohnpolitik, Basel - Tübingen 1964, S. 30 ff.)

[10] Zur Problematik der produktivitätsorientierten Lohnpolitik vgl. u. a.: Elisabeth *Liefmann-Keil*, Produktivitätsorientierte Lohnpolitik, in: Welt-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dert wird, aber zwangsläufig mit einer anderen Zielsetzung verknüpft ist, die die kontinuierlich wiederholte Proklamierung dieses Konzepts von der Arbeitgeberseite[11] verständlich macht: Würde Preisstabilität tatsächlich erreicht, so hätte die produktivitätsorientierte Lohnpolitik eine Stabilisierung des Lohnanteils am Volkseinkommen zur Folge, und die von den Gewerkschaften angestrebte Verteilungsänderung könnte verhindert werden.

Zwei Denkansätze führen zu der Forderung nach Produktivitätsorientierung des Lohnes; dabei divergieren die Prämissen und die Wirkungsvorstellungen stark voneinander:

a) Dem kostenorientierten Ansatz liegt die Vorstellung zugrunde, daß die gleichbleibenden Arbeitskosten je Produkteinheit auch gleichbleibende Stückpreise (im Durchschnitt der Volkswirtschaft) gewährleisten. Das erfordert eine Konstanz des Bruttoaufschlags, dessen Bestandteile jedoch ihre Eigenbewegungen haben.[12] Daher besteht keine Garantie für eine Preiskonstanz. Der Optimismus, der diesbezüglich dennoch häufig anzutreffen ist, basiert auf mehreren möglichen Annahmen:

(1) Die Anbieter haben die Macht, ihren Bruttoaufschlag autonom festzusetzen,[13] *und* sie sehen keine Notwendigkeit ihn zu ändern; letzteres entweder, weil die Teilaufschläge (etwa Kapitalkosten je Stück und Nettogewinnmarge) unverändert bleiben oder weil sich ihre Veränderungen kompensieren.

---

wirtsch. Arch., Bd. 76 (1956, I), S. 240 ff.; John W. *Kendrick*, Productivity, costs and prices: Concepts and measures, in: Wages, Prices, Profits and Productivity (The American Assembly), Columbia University, June 1959, S. 37 ff.; Erich *Streissler*, Möglichkeiten und Grenzen einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien 1960; Hans K. *Kullmer*, Produktivität, Lohn und Inflation, Meisenheim am Glan 1965 (hier eine sehr umfangreiche Literaturübersicht); Emil *Küng*, Geldwertneutrale Lohnpolitik, in: Schmollers JB., 87. Jg. (1967), 1. Heft, S. 1 ff.; Harald *Scherf*, Produktivitätsorientierte Lohnpolitik und Preisstabilität, in: WWA, Bd. 98 (1967, I), S. 117 ff.

[11] Vgl. u. a. Gerhard *Erdmann*, Die deutschen Arbeitgeberverbände im sozialgeschichtlichen Wandel der Zeit, Neuwied und Berlin 1966, S. 260 f.; Hans-Constantin *Paulssen*, Löhne und Preise in der Vollbeschäftigung, Frankfurt/Main - Bonn 1961, S. 14 f.; „Ein wenig erfreuliches Bild ...", Aus dem Jahresbericht 1967 der Bundesvereinigung, in: Der Arbeitgeber, 19. Jg. (1967), Nr. 23/24, S. 696.

[12] Vgl. Dieter *Hiß*, Kosten und Preise in der Bundesrepublik 1950 bis 1960, DIW, Sonderhefte N.F. 67, Berlin 1963, S. 17 ff.; Friedrich A. *Lutz*, Lohn, Inflation und Zahlungsbilanz, Tübingen 1967, S. 8 f.

[13] Wie *Turner* und *Zoeteweij* feststellten, herrscht in bestimmten Industriebereichen dieses Preisverhalten vor. (Vgl. H. A. *Turner* and H. *Zoeteweij*, a.a.O., S. 62 ff.) *Hoffmann* verweist zudem auf die geringere Streuung der Gewinnquotenstruktur gegenüber der Lohnstruktur, die durch einfache Zuschlagskalkulation (Gewinn als bestimmter Prozentsatz zur Lohnsumme) erklärt werden könnte. (Vgl. Walther G. *Hoffmann*, Zur Struktur der Kapitalintensität, der Arbeitsproduktivität und der relativen Löhne in den wachsenden Industriestaaten, in: Kyklos, Vol. XXI (1968), Fasc. 3, S. 459.)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

(2) Die Anbieter haben die erwähnte Machtstellung zwar nicht, aber der Markt „gewährt" ihnen gerade einen über die Zeit konstanten Bruttoaufschlag auf die Arbeitskosten.

Es ist ersichtlich, daß die Chancen für die Realitätsnähe dieser Annahmen sehr gering sind. Ein ähnliches negatives Ergebnis läßt sich bei dem zweiten, nachfrageorientierten Denkansatz feststellen.

b) Mit der Produktivitätsorientierung des Lohnes soll das Nachfragewachstum im Rahmen der Entwicklung des Angebotspotentials gehalten werden. Offenbar ist hier zunächst unterstellt, daß die Preise tatsächlich von der Angebots-Nachfrage-Konstellation abhängig sind und daher in diesem Fall konstant bleiben (Nachfragesog-Theorie der Inflation). Daneben müßten jedoch, um den Gleichschritt von Nachfrage- und Angebotsentwicklung zu sichern, *alle* Nachfragebestandteile entweder für sich oder per saldo der Produktivitäts- und Lohnbewegung exakt folgen. Da auch diese Annahmen kaum der Realität entsprechen, besteht hier ebenfalls nur eine geringe Erfolgsgarantie. Das bedeutet, daß die Hoffnung auf Preisstabilität über eine Produktivitätsorientierung allein der Lohnerhöhungen aus verschiedenartigen Gründen zu hoch gespannt ist und daß sich darüber hinaus keine genaueren Prognosen stellen lassen, solange nicht Informationen verfügbar sind über

— die einzelnen Nachfragekomponenten
— das Preisverhalten
— die Kapitalkosten und die übrigen Aufschlagsmargen.

Auch die Wirkungen auf andere Zielsetzungen (Einkommensverteilung) hängen von diesen Faktoren in starkem Maße ab.

3. Um die Mängel der Produktivitätsorientierung teilweise zu vermeiden, wurde das Konzept der kostenniveauneutralen Lohnpolitik entwickelt. Ausgangspunkt der Überlegungen war der Tatbestand, daß die Anbieter vielfach eine gleichbleibende *Netto*gewinnmarge anstreben. Haben sie die Macht, sie auch durchzusetzen, so führt selbst die produktivitätsorientierte Lohnpolitik dann nicht zur Preisstabilität, wenn sich die anderen Kostenbestandteile je Produkteinheit verändern. Soweit die Kapitalkosten betroffen sind, haben der Zinssatz, die Produktionsfunktion und das Substitutionsverhalten der Produzenten[14] entscheidende Bedeutung. Wenn der ständig steigende Kapitaleinsatz nicht durch ebenso stark steigende Produktion oder durch sinkenden Zinssatz ausgeglichen wird, gibt es keine Gewähr für Preisstabilität.[15] Eine freiwillige Rücknahme der Nettogewinnmarge ist auf die Dauer unwahrscheinlich, weil dies mit einem tendenziellen (zusätzlichen) Absinken der Profitrate

[14] Vgl. Friedrich A. *Lutz*, a.a.O., S. 42 ff.
[15] Vgl. Jahresgutachten (JG) 1964/65, Ziff. 247 und 248, S. 136 ff.; JG 1965/66, Ziff. 202, S. 119.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

verbunden wäre. Herrscht dagegen eine angebots-nachfrageabhängige Preisbildung vor, so kann die Marktlage eine Verringerung von Profitrate und Nettogewinnmarge erzwingen, so daß aufgrund einer solchen Kompensation eher stabile Preise resultieren können: hier entstehen jedoch sofort Bedenken, daß der Druck auf die Profitrate das Wachstum gefährden könnte.

Diesen Schwierigkeiten soll die vom Sachverständigenrat vorgeschlagene kostenniveauneutrale Lohnpolitik[16] begegnen. Problematisch ist dabei vor allem, ob die Lohnpolitik gegenüber Änderungen der anderen Kostenmargen eine Lückenbüßerrolle einnehmen soll. Darüber hinaus ergeben sich hinsichtlich der Wirkungsgarantie ähnliche Bedenken wie bei der produktivitätsorientierten Lohnpolitik. Ohne Informationen über Preisverhalten und Nachfragekomponenten herrscht hinsichtlich der Anwendbarkeit eines derartigen starren Instruments große Unsicherheit.

Zu all dem tritt hinzu, daß beide zuletzt geschilderten Konzepte methodisch auf einem Deus ex machina beruhen[17]. Wie soll die Entwicklung von Arbeits- und Totalproduktivität abgeschätzt werden, wenn eine zentrale Determinante des Systems, nämlich die Lohnentwicklung, noch nicht feststeht? Da die Produktivität als endogene Größe von der Lohnentwicklung mit beeinflußt wird, ist sie erst zu ermitteln, wenn u. a. auch die Lohnpolitik bekannt ist. Soll diese jedoch an die Produktivität gebunden werden, so fehlt der feste Punkt im System (dies gilt nicht für den Fall der Orientierung am Produktivitätszuwachs des Vorjahres; dort entstehen dafür andere Probleme hinsichtlich der Preisniveau- und Verteilungsneutralität). Diese methodische Schwierigkeit stellt sowohl die produktivitäts- als auch die kostenniveauneutrale Lohnpolitik vom Grundsatz her in Frage, soweit man sich nicht lediglich darauf beschränkt, eine „über den Daumen" exogen geschätzte Produktivitätssteigerung zugrunde zu legen.

---

[16] Vgl. JG 1964/65, Ziff. 248, S. 136 ff.; ferner: Alfred Eugen *Ott*, Zur Konzeption der Sachverständigen, in: Der Volkswirt, 21. Jg. (1967), Nr. 46, S. 2529 ff.; Herbert *Giersch*, Probleme stabilisierungskonformer Lohnpolitik, in: Kyklos, Vol. XX (1967), Fasc. 1, S. 147—165; *ders.*, Lohnpolitik und Geldwertstabilität, Kieler Vorträge, Kiel 1967.

[17] Vgl. die ausführlichere Behandlung dieses Problems in dem Beitrag des Verfassers: Preisniveauneutrale Lohnpolitik in unterschiedlichen Konjunktursituationen, in: Kyklos, Vol. XXI (1968), Fasc. 3, S. 469—497; ferner: Seymour *Melman*, Dynamic Factors in Industrial Productivity, Oxford 1956; Adolf *Sturmthal*, Der Einfluß der Lohnpolitik auf Produktivität und Preisniveau, WWI-Studie Nr. 8, Köln 1963; Rainer *Skiba*, Die gewerkschaftliche Lohnpolitik und die Entwicklung der Reallöhne, Köln 1968 (hier besonders den Abschnitt „Die Theorie der expansiven Lohnpolitik", S. 114 ff.); vgl. ferner zu den Schwierigkeiten der Produktivitätsmessung: Elisabeth *Liefmann-Keil*, Produktivitätsorientierte Lohnpolitik, a.a.O.; Erich *Streissler*, a.a.O., S. 13 ff.; Gerhart E. *Reuss*, Produktivitätsanalyse, Basel - Tübingen 1960; Hans K. *Kullmer*, a.a.O., S. 34 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

4. Die schleichende Inflation der letzten Jahrzehnte gab den Anlaß, eine Modifizierung der produktivitäts- und kostenniveauorientierten Lohnpolitik zu diskutieren. Den Preissteigerungen soll Rechnung getragen werden, indem man sie bei der Bemessung der Lohnentwicklung zusätzlich zur Produktivität berücksichtigt (— der seinerzeit sehr umstrittene Schlichtungsvorschlag *Meinholds*![18]).

Wie immer die Begründung vor der Öffentlichkeit lauten mag, auf eine preisniveauneutrale Lohnentwicklung ist eine derartige Leitlinie nicht gerichtet; hier steht das Verteilungsziel im Vordergrund. Wenn die Orientierung an der realen Produktivität in einem Milieu der Preisstabilität die Zementierung der Lohnquote bedeutete, so impliziert eine Orientierung an der (richtig vorausgeschätzten) nominellen Produktivität in einem Milieu steigender Preise eben die gleiche Zementierung des Lohnanteils. Der Unterschied liegt lediglich darin, daß man jetzt einerseits von realitätsnäheren Annahmen hinsichtlich der Fähigkeit der Wirtschaftspolitik, Preisstabilität zu sichern, ausgeht, sich aber andererseits offen eines möglichen Beitrags zur Preisstabilität begibt.[19]

Jedoch verlangt dieses Leitlinienkonzept eine stärkere Differenzierung: Zum einen danach, ob die volle Preissteigerungsrate oder eine etwa von administrativen, der Umverteilung dienenden Preiserhöhungen (Mieten) bereinigte Berücksichtigung finden soll. Je stärker solche politischen Preissteigerungen außer Ansatz bleiben, desto mehr verschiebt sich die Einkommensverteilung zu Lasten der Arbeitnehmer. Ob überhaupt und welche Preise zu eliminieren sind, kann nur unter Offenlegung der Verteilungsziele diskutiert werden. Zum anderen jedoch muß zwischen einer Preisberücksichtigung ex post und ex ante unterschieden werden. Der bei der ersteren auftretende Anpassungslag führt bei einer nicht kontinuierlichen Preisentwicklung notwendig zu Verschiebungen in der Einkommensverteilung.[20]

---

[18] Vgl. Helmut *Meinhold*, Wie stark dürfen die Löhne steigen?, in: Die Zeit, 20. Jg., Nr. 12, v. 19. 3. 1965, S. 34.

[19] Ein ähnlicher Vorwurf wurde auch dem Sachverständigenrat gemacht, als er im Rahmen der Konzertierten Aktion bei dem Versuch, eine Verminderung des Geldwertschwundes zu erreichen, noch antizipierte, erwartete Preissteigerungen bei den einzelnen Ansprüchen an das Sozialprodukt einbezog. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß die Realisierung dieses Vorschlags zu einer Senkung der Inflationsrate geführt hätte und damit ein echter Beitrag zur Preisstabilität erreicht worden wäre. (Vgl. JG 1965/66, Ziff. 189, S. 110 f. und die kritische „Stellungnahme der Bundesregierung zum Jahresgutachten 1965/66 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung", Ziff. 18, S. 9.)

[20] Das läßt sich durch folgende Überlegungen leicht verdeutlichen: Wenn

$$\frac{L_1}{Y_1} = \frac{l_1 A_0}{p_1 X_1}, \tag{1}$$

(wobei L_1 = Lohnsumme, Y_1 = nominales Sozialprodukt, l_1 = Lohnsatz, A_0 =

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Abseits von dem technischen Problem, welches Leitlinienkonzept die verschiedenen mehr oder minder deutlich ausgesprochenen Zielsetzungen zu realisieren vermag, ist hier ein gesellschaftspolitischer Aspekt zu beachten: Die Einhaltung derartiger mechanistischer Konzepte bedeutet Starrheit der Lohnpolitik (und zwar prinzipiell, nicht als Folge etwa nur kleinerer Abweichungsmöglichkeiten von der Richtgröße). Eine ständig neue Zielabwägung ist weder möglich noch nötig. Damit sind insoweit die Sozialpartner *aus der Verantwortung genommen.* Der soziale Konflikt wird (in diesem Bereich) der Chance zur Auseinandersetzung beraubt.

Ein positiver Aspekt der behandelten Leitlinienvorstellungen ist darin zu sehen, daß sie „vorgefertigte Entscheidungen" darstellen, die einen Rationalitätsgewinn erbringen können. Dennoch sollte weniger eine Zementierung der Verhaltensweisen angestrebt, als vielmehr für ratio-

---

konstantes Arbeitsvolumen, p_1 = Preisniveau, X_1 = reales Sozialprodukt und die Indizes die Perioden bedeuten) und es gilt

$$l_1 = l_0\left(1 + \frac{X_1 - X_0}{X_0}\right)\left(1 + \frac{p_0 - p_{-1}}{p_{-1}}\right), \tag{2}$$

d. h. die Lohnsatzveränderung richtet sich nach der Produktivitätsentwicklung dieser Periode und der Preisniveauänderung der vergangenen Periode, so ergibt sich:

$$\frac{L_1}{Y_1} = \frac{l_0\left(1 + \frac{X_1 - X_0}{X_0}\right)\left(1 + \frac{p_0 - p_{-1}}{p_{-1}}\right)A_0}{X_1 p_1} \tag{3}$$

und, da:

$$p_1 = p_0\left(1 + \frac{p_1 - p_0}{p_0}\right) \quad \text{und} \quad X_1 = X_0\left(1 + \frac{X_1 - X_0}{X_0}\right)$$

folgt:

$$\frac{L_1}{Y_1} = \frac{l_0\left(1 + \frac{X_1 - X_0}{X_0}\right)\left(1 + \frac{p_0 - p_{-1}}{p_{-1}}\right)A_0}{X_0 p_0\left(1 + \frac{X_1 - X_0}{X_0}\right)\left(1 + \frac{p_1 - p_0}{p_0}\right)} \tag{4}$$

$$\frac{L_1}{Y_1} = \frac{l_0 A_0\left(1 + \frac{p_0 - p_{-1}}{p_{-1}}\right)}{p_0 X_0\left(1 + \frac{p_1 - p_0}{p_0}\right)}$$

Steigt das Preisniveau in dieser Periode stärker als in der vergangenen, sinkt bei dieser Lohnpolitik die Lohnquote.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nalere Entscheidungsmechanismen bei der Klärung von Auseinandersetzungen gesorgt werden. (Dies wird im letzten Teil der Ausführungen noch aufzugreifen sein.)

III. Kriterien einer gesamtwirtschaftlich koordinierten Lohnpolitik

1. Wenn sich gezeigt hat, daß die Leitlinienkonzepte insbesondere im Hinblick auf die Preisstabilität

— vielfach keine zuverlässigen Kriterien liefern

— in wichtigen Punkten methodisch nicht haltbar und

— politisch nur bedingt wünschbar sind,

so stellt sich die Frage nach einem Ausweg. Da die Lohnentwicklung nur *eine* Determinante eines komplexen Gesamtsystems darstellt, ist sie überfordert, wenn sie allein die Last der Stabilisierung tragen soll. Eine isolierte Lohn- und auch Einkommenspolitik (solange nicht *sämtliche* Einkommen umfassend) ist somit fehlkonzipiert. Vielfach wird daher eine Verbindung von Lohn- und Preispolitik vorgeschlagen.[21] Wenn diese jedoch aus ordnungspolitischen Gründen abgelehnt wird, so verbleibt — sofern die außenwirtschaftliche Absicherung gewährleistet ist — die Alternative einer Kombination von Lohn- und Geld- bzw. Fiskalpolitik. Diese Lösung mündet in eine Globalsteuerung im Sinne einer Integration des Lohnes, der Investitionen sowie der Staatsausgaben in ein lohnpolitisch-wirtschaftspolitisches Gesamtkonzept[22]. Eine derartige Integration ist umso notwendiger, je mehr neben der Preisstabilität auch andere, zum Teil miteinander in Konflikt geratende Ziele erreicht werden sollen.

Will man Kriterien einer derartigen integrativen, vor allem auf Preisniveaustabilität gerichteten Lohnpolitik auffinden, so müssen unterschiedliche Konjunktursituationen und alternative Preisverhaltenswei-

---

[21] Vgl. Arthur M. *Ross*, Guideline Policy — Where We Are and How We Got There, in: Guidelines, Informal Controls and the Market Place, ed. by George P. *Shultz* and Robert Z. *Aliber*, Chicago - London 1966, S. 97 ff.; Melvin *Rothbaum*, Wage-Price-Policy and Alternatives, in: Challenges to Collective Bargaining, ed. by Lloyd *Ulman* (The American Assembly), Englewood Cliffs, N. J. 1967, S. 142 ff. Der Erfolg von Preis-Lohn-Leitlinien war jedoch bisher unbefriedigend. So stellte z. B. *Weinberg* für die USA fest: „The United States price-wage guideposts are dead. They died because of the manner of their inception, grave defects in the underlying concept and the rigid and inequitable manner in which they were applied." (Nat *Weinberg*, The Death of the United States Guideposts, in: The Labour Market and Inflation, a.a.O., S. 24.)

[22] Globalsteuerung bedeutet hier, daß nur die Makrorelationen beeinflußt werden, die Selbststeuerung der Mikrorelationen jedoch weitgehend erhalten bleiben sollen. (Vgl. Karl *Schiller*, Preisstabilität durch globale Steuerung der Marktwirtschaft, Walter Eucken Institut, Vorträge und Aufsätze 15, Tübingen 1966, S. 21.)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sen berücksichtigt werden.[23] Eine Steuerung des Lohnes hat in der Rezession, d. h. solange Unterbeschäftigung der Produktionsfaktoren besteht, zwei Aufgaben: Zum einen muß Nachfrage „aufgefüllt" werden und zum andern darf die Arbeitskostenbelastung nur in dem Maße steigen, wie es die Erfordernisse einer Investitionsbeschleunigung einerseits und der Preisstabilität andererseits erlauben. Das besondere Abstimmungsproblem liegt darin, daß von Lohn- *und* Investitionsteuerung jeweils Kosten- *und* Nachfrageeffekte ausgehen.

Letzteres gilt ebenso für eine Situation angespannten Wachstums. Unter dem Nachfrageaspekt soll dort eine lohnpolitische Zurückhaltung eine Umschichtung der Ressourcen hin zu den Investitionen erleichtern. Die Investitionen ihrerseits können und müssen im Interesse der Preisstabilität und des Wachstums in dem Maße angereizt werden, wie die Lohnpolitik Zurückhaltung zu üben gewillt und in der Lage ist (wenn man hier und im folgenden unterstellt, daß von Staat und Außenhandel keine kompensierenden Wirkungen ausgehen).

Eine mit der Investitionspolitik koordinierte Lohnpolitik vermag in der Rezession die Produktivität und das Wachstum über eine Steuerung des Nachfrage*volumens*, in Boomperioden dagegen über eine Steuerung der Nachfrage*struktur* zu fördern. Da Löhne und Investitionen gleichzeitig kosten- und nachfragerelevant sind, ergibt sich die Lösbarkeit des Kompatibilitätsproblems der Produktivitäts-, Nachfrage- und Kosteneffekte nur über eine Simultanrechnung.

Je nach Preisbildungsform (Preisverhalten) sind die Wirkungen von Lohnänderungen unterschiedlich. Kriterien für eine preisniveauneutrale Lohnpolitik können daher erst dann entwickelt werden, wenn das Preisverhalten der Anbieter in den verschiedenen Bereichen bekannt ist;[24] die

---

[23] Vgl. Peter *Bohley*, Die Recession der Jahre 1957/58 in den Vereinigten Staaten von Amerika unter besonderer Berücksichtigung des Preisverhaltens, Berlin 1963; *ders.*, Preistheorie und „Administered Price Behaviour", in: Konjunkturpolitik, 10. Jg (1964), S. 237—254; H. A. *Turner* and H. *Zoetoweij*, a.a.O., S. 60 ff.; William *Fellner* u. a., The Problem of Rising Prices, OEEC—OECD, Paris 1964, S. 69 ff.; Jean *Marchal*, Wage Theory and Social Groups, in: The Theory of Wage Determination, ed. by John T. *Dunlop*, London - New York 1964, S. 148 ff.; Gardener *Ackley*, A Third Approach to the Analysis and Control of Inflation, in: Inflation — Demand-Pull or Cost-Push, ed. by R. *Perlman*, Boston 1965, S. 52 ff.; Donald F. *Mulvihill* and Stephen *Paranka* (Editors), Price Policies and Practices, New York - London - Sydney 1967.

[24] Vgl. Erwin *Scheele*, Lohnpolitik und Vermögensbildung, in: Wachstum, Vermögensbildung, Stabilisierung, Professoren-Kolloquium der Adolf-Weber-Stiftung, Berlin 1967, S. 55. Zur Vielfalt der Preisverhaltensweisen vgl. die nach Branchen differenzierten Untersuchungen bei H. A. *Turner* and H. *Zoeteweij*, a.a.O., S. 60 ff.; ferner: A. D. *Kaplan*, Joel B. *Dirlam*, Robert F. *Lanzillotti*, Pricing in Big Business, a Case Approach (The Brookings Institution), Menasha/Wisconsin 1958, S. 127 ff.; B. *Fog*, Industrial Pricing Policies, Amsterdam 1960; Donald F. *Mulvihill* and Stephen *Paranka*, a.a.O., darin besonders: Part II, Pricing Policies, S. 61 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ökonomische Theorie weist hier viele Lücken auf. Es müßte empirisch geprüft werden, ob nicht eine Verknüpfung von Konjunktursituation und Preisverhalten besteht in der Weise, daß etwa in der Rezession ein kostenorientiertes Preissetzerverhalten, in Boomperioden dagegen ein Preisnehmerverhalten dominiert.

Eine Reihe von Plausibilitätsgesichtspunkten spricht für eine solche „Sperrklinkenhypothese des Preisverhaltens", nach der in guten Zeiten das vom Markt genommen wird, was die Überschußnachfrage zu nehmen erlaubt, während in Zeiten rückläufiger Konjunktur die Preise nicht unter Stückkosten plus einen Mindestaufschlag zurückgenommen werden. Sinkende Nachfrage führt in diesem Fall zu stark sinkendem Absatz, was sich über die verringerte Auslastung negativ auf die Produktivität auswirkt und damit sogar einen Druck in Richtung einer Preissteigerung ausübt. Dieses Preisverhalten als realistisch anzunehmen, bedeutet nicht, daß etwa Preissenkungen in der Rezession auszuschließen wären. Sie treten jedoch erst auf, wenn der Absatzmangel zu einer Bremsung der Lohnentwicklung und/oder Entlassungen und zu einer damit verbundenen Produktivitätssteigerung führt.

Wird eine solche Asymmetriethese der Tendenz nach akzeptiert, so können auch die Kriterien einer preisniveauneutralen Lohnpolitik entsprechend entwickelt werden. Fehlen dagegen empirische Anhaltspunkte, ob nicht insbesondere in der Hochkonjunktur vielfach eine zurückhaltende kostenorientierte Preispolitik betrieben wird,[25] so müssen alternative Kriterien aufgestellt werden, die wahlweise je nach mutmaßlichem Preisverhalten für die Lohnpolitik gelten.

Halten die Anbieter in der Rezession einen Bruttogewinnaufschlag auf die Arbeitskosten je Produkteinheit konstant, so muß sich unter Berücksichtigung des Produktivitätseffektes der Nachfrage aus Lohneinkommen und Investitionen sowie des Kosteneffektes des Lohnes die Lohnsumme stets proportional zu den Investitionen entwickeln, wenn Preisstabilität erhalten bleiben soll. Bleibt das Beschäftigungsvolumen unverändert, so gilt diese Proportionalitätsforderung auch für den Lohn*satz*. Er muß allerdings entsprechend hinterherhinken, falls eine Vermehrung der Beschäftigung eintritt.[26]

---

[25] Die Beobachtung des „administered price behaviour" und ein durch Lieferfristen erkennbarer Auftragsstau sprechen für die Annahme einer derartigen Preispolitik in bestimmten Branchen. (Literatur s. Anmerkung 24.)

[26] Dieses Ergebnis läßt sich anhand eines einfachen Modells ableiten. Wenn Staat und Außenhandel unberücksichtigt bleiben, eine Minderauslastung der Kapazitäten sowie ein „mark-up-pricing" vorausgesetzt und Kapazitätseffekte der Investitionen vernachlässigt werden, ergibt sich die Beziehung

$$(1 + R_a) = \frac{1 + R_k}{1 + R_b},$$

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ob und wie sich dieses erforderliche Verhältnis zwischen Lohn- und Investitionsentwicklung in der Praxis realisieren läßt, ist eine Frage der wirtschaftspolitischen Machtkonstellation. Könnten beide Größen simultan gesteuert werden, so ließen sich mit ihren Wachstumsraten gleichzeitig Preisniveau und Kapazitätsauslastung beeinflussen. Ist die Investitionsentwicklung jedoch nicht steuerbar, so müssen die Löhne im Interesse der Preisstabilität eine Anpasserrolle übernehmen.

Eine völlig andere Stellung haben Lohn- und Investitionspolitik in der Hochkonjunktur: Bei Preisnehmerverhalten darf der Kapazitätseffekt der Investitionen nicht von der Steigerung der Konsum- und Investitionsnachfrage übertroffen werden, wenn Preissteigerungen vermieden werden sollen. Das ermöglicht eine Vielzahl ganz bestimmter preisniveauneutraler Kombinationen von Lohn- und Investitionsentwicklung. Je steiler der Investitionsanstieg, desto zurückhaltender muß (trotz des Kapazitätseffekts) bei konstanter Konsumneigung die Lohnentwicklung sein.[27] Auch hier gilt, daß die Lohnpolitik im Fall der mangelnden Beeinflußbarkeit der Investitionen in die Anpasserrolle gedrängt wird, falls wirklich das Ziel der Preisstabilität eingehalten werden soll. Gleichzeitig wird dadurch das Wachstum allein durch die Entscheidungen der Investoren festgelegt. Mehr Freiheit hätte die Wirtschaftspolitik, wenn Lohn- und Investitionsentwicklung simultan im Interesse der Preisstabilität koordiniert werden könnten; hier ließe sich auch in gemeinsamer Abstimmung das wachstumsnotwendige Verhältnis beider Größen aushandeln.

---

d. h. die Wachstumsrate des Lohnsatzes (R_a), die unter den herrschenden Bedingungen Preisstabilität gewährleistet, bestimmt sich aus dem Wachstum der Investitionen (R_k) und der Entwicklung des Arbeitsvolumens (R_b). (Die genaue Ableitung dieses Ergebnisses hat der Verfasser in dem schon erwähnten Beitrag dargestellt: Preisniveauneutrale Lohnpolitik in unterschiedlichen Konjunktursituationen, a.a.O., S. 477 ff.)

[27] Auch dieses Ergebnis läßt sich durch einfache modelltheoretische Überlegungen ableiten: Bleiben Staat und Außenhandel unberücksichtigt und werden Vollauslastung der Kapazitäten, Vollbeschäftigung bei konstantem Arbeitsvolumen und Preisanpasserverhalten (entsprechend Angebot und Nachfrage) vorausgesetzt, ergibt sich die die Preisstabilität gewährleistende Wachstumsrate des Lohnsatzes (R_a) aus der Beziehung

$$(1 + R_a) = \frac{s_G - (1 + R_k)\, I_{N-1} / Y_{N0}\, (1 - s_G d)}{L_{-1} / Y_{N0}\, (s_G - s_A)},$$

wobei s_G und s_A die Sparneigungen von Gewinnbeziehern und Lohnempfängern, R_k die Wachstumsrate der Investitionen, I_{N-1} und L_{-1} die nominalen Investitionen bzw. die Lohnsumme der Vorperiode -1, Y_{N0} das nominale Sozialprodukt der Periode 0 und d die marginale Kapitalproduktivität ausdrücken. (Zur genauen Ableitung vgl. den genannten Beitrag des Verfassers: Preisniveauneutrale Lohnpolitik . . . , a.a.O., S. 484 f.)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Beziehungen zwischen den Zielen Preisstabilität und Wachstum und einer koordinierten Lohn-/Investitionspolitik lassen sich auf dem vorliegenden vereinfachten Hintergrund in Kürze so formulieren: Für das Preisstabilitätsziel ist in der Rezession die richtige Wahl des *Verhältnisses* von Lohn- und Investitionsentwicklung, in der Hochkonjunktur dagegen die Dosierung des *Volumens* beider maßgeblich. Eine Beeinflussung des Wachstums dagegen erfordert in der Rezession die Volumensteuerung, während in der Hochkonjunktur das Verhältnis beider relevant ist. Wäre es tatsächlich wirtschaftspolitisch möglich, beide Größen sicher zu dosieren, so könnte ein Konflikt zwischen Wachstum und Preisstabilität vermieden werden. Sobald nur eine der beiden Größen nicht gesteuert werden kann, drohen Konflikte unterschiedlichen Ausmaßes.

Eine Ergänzung ist noch zu der dargelegten Sperrklinkenhypothese hinsichtlich des Preisverhaltens erforderlich. Die Annahme, daß in den verschiedenen Konjunktursituationen jeweils nur ein Preisverhalten vorherrsche, ist sicher nur sehr bedingt zutreffend. So ist in der Hochkonjunktur auch ein kostenorientiertes Preissetzerverhalten nicht auszuschließen (die Lieferfristen sind ein Indiz dafür). Bei diesem Verhalten gelten nun wiederum andere Kriterien für eine preisstabilitätsorientierte Lohn- und Investitionspolitik. Sie ähneln hinsichtlich Niveau und Verhältnis von Lohn- und Investitionsentwicklung denjenigen in der Rezession[28]. Sind in der Vollbeschäftigung tatsächlich beide Preisverhaltensweisen anzutreffen, so müßten zwei unterschiedliche Strategien zu gleicher Zeit angewendet werden, um ein preisstabiles Wachstum sicherzustellen. Dies ist bei globaler Steuerung nicht möglich. Daher ist eine Entscheidung für *eine* der Strategien notwendig, so daß in dem Bereich, für den die andere Strategie erforderlich wäre, die Preisstabilität nicht erreicht wird. Viele Symptome der heutigen schleichenden Inflation deuten darauf hin, daß dieses Problem tatsächlich relevant ist.

2. Wird mit einer Beeinflussung der Lohnentwicklung eine Wachstumsstrategie verfolgt, so kann zwischen drei Steuerungsmustern gewählt werden:

— Bremsung der Lohnentwicklung im Interesse einer Freisetzung von Produktivkräften und einer Kostenminderung
— aggressive Lohnpolitik mit dem Ziel einer Steigerung der nachfrageinduzierten Investitionen
— Lohnerhöhungen zwecks Änderung der Lohn-/Zins-Relation zur Beeinflussung der Produktionstechnik.

---

[28] Vgl. den Beitrag des Verfassers, Preisniveauneutrale Lohnpolitik ..., a.a.O., S. 487 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die adäquate Strategie hängt zunächst von den Reaktionsweisen der Investoren und den Einsatzmöglichkeiten einer Investitionssteuerung ab[29]. Durch diese beiden Faktoren wird die Effizienz einer wachstumsorientierten Lohnpolitik bestimmt. Daneben wirken das konjunkturelle Klima zusammen mit den übrigen Zielen der Wirtschaftspolitik restriktiv auf den lohnpolitischen Handlungsspielraum.

Die Politik einer Bremsung der Lohnentwicklung ist tendenziell deflatorisch. Wenn ihr wachstumspolitischer Zweck über eine Freisetzung von Produktionsfaktoren (Konsumbremsung) und eine Kostenminderung erreicht werden soll, so ist es erforderlich, daß die Investoren tatsächlich in diese Bresche springen. Bei angespannter Konjunktur ist diese Strategie wegen der großen Investitionswünsche erfolgreich; dagegen werden die Investoren bei gedämpfter Konjunkturlage nur zu solchen Investitionen bereit sein, deren Nachfrageabhängigkeit gering ist.

Eine aggressive Lohnpolitik mit dem damit verbundenen Konsumeffekt wird zunächst die akzeleratorabhängigen Investitionen positiv — und damit im Sinne einer Wachstumsförderung — beeinflussen. Dabei entsteht allerdings ein tendenzieller Kostendruck, durch den einerseits vom (realisierten bzw. erwarteten) Gewinn abhängige Investitionen gedämpft, andererseits aber Rationalisierungsinvestitionen angereizt werden. Hier ergibt sich also die Tendenz zu gleichzeitig kostensparenden *und* betriebserweiternden Investitionen. Jedoch wiegt das Dilemma schwer, daß ein Teil dieser lohnpolitisch bedingten Investitionsanreize zwar in der Hochkonjunktur unter Umständen gut wirkt, aber dort die Gefahr einer Übernachfrage und inflatorischer Tendenzen auftritt, während dies zwar in der Rezession nicht im gleichen Maß droht, aber dafür der Erweiterungsanreiz und damit ein wichtiger Konjunktur- und Wachstumsstimulus fehlt. Bei dieser Art von wachstumsorientierter Lohnpolitik ist die Gefahr eines Konfliktes mit dem Ziel der Preisstabilität besonders groß.

---

[29] Die Investitionssteuerung bleibt allerdings solange mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden, wie die Determinanten der Investitionen nicht befriedigend geklärt sind. *Bombach* stellte richtig fest, daß die Investitionsfunktion auch heute noch der problematischste Teil der Wachstumstheorie ist. (Vgl. Gottfried *Bombach*, Wirtschaftswachstum, in: HWB d. Sozwiss., 12. Bd., Stuttgart - Tübingen - Göttingen 1965, S. 771.) Das gilt trotz zahlreicher empirischer Untersuchungen — durch die zwar Korrelationen, aber keine Kausalzusammenhänge aufgedeckt werden können — und verschiedener theoretischer Ansätze, bei denen die Gewichtung des Einflusses der einzelnen Determinanten innerhalb der Investitionsfunktion letzten Endes auf subjektiven Schätzungen beruht. (Vgl. Heinz *Ismar* - Günther *Lange* - Hildur *von Schweinitz*, Die Konsum- und Investitionsfunktion. Untersuchung für die Bundesrepublik Deutschland, Forschungsberichte des Landes Nordrhein-Westfalen, Nr. 1024, Köln und Opladen 1962, S. 79 ff. und die darin enthaltene Zusammenstellung empirischer Ergebnisse, S. 113 ff.)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die dritte wachstumspolitische Lohnstrategie bezieht sich auf einen produktionstheoretischen Aspekt, der zugleich beschäftigungspolitisch relevant ist. Das Verhältnis der Faktorpreise sollte sich so verändern, daß der Pfad der isoklinen Variation mit dem durch das begrenzte Arbeitskräftewachstum bestimmten Expansionspfad möglichst zusammenfällt. Konkret ausgedrückt impliziert dies: bleibt der Faktor Arbeit relativ billig, so vollziehen die Unternehmer *nicht* jene Verfahrensänderungen (nutzen oder entwickeln also nicht jene Technik), die dem tatsächlichen Knappheitsverhältnis der Faktoren entspricht. Obwohl dieser Gesichtspunkt bekannt ist, werden die Konsequenzen vielfach übersehen. Paßt sich die Lohnpolitik nicht entsprechend an, so stellen sich die Unternehmer in ihrer Investitionsplanung auf relativ arbeitsintensivere Verfahren ein, so daß bei eintretender Arbeitskräfteknappheit nicht alle Anlagen besetzt und beschäftigt werden können. Die zunehmende Limitationalität der Produktionsfaktoren bewirkt auf diese Weise evtl. Friktionen und Wachstumshemmnisse, die sich zudem in konjunktureller Instabilität äußern können[30]. Auch diesen Gesichtspunkt hat eine wachstumsorientierte Lohnpolitik zu berücksichtigen.

Die beschäftigungspolitische Frage nach einer konjunkturell richtigen Lohnpolitik wird aber heute meist aus einer anderen Sicht diskutiert. Vielfach wird — dies ist auch von seiten des Sachverständigenrates geschehen — die Forderung einer Bremsung der Lohnentwicklung im Interesse der Vollbeschäftigung vertreten[31]. Diese Forderung ist für eine Reihe von Situationen in Frage zu stellen. Sie zielt offensichtlich auf Grenzproduktivitätskalküle der Unternehmer ab, die zwar bei wichtigen und langfristigen Entscheidungen eine Rolle spielen können, jedoch in

---

[30] In der Volkswirtschaft insgesamt und z. T. auch im Markt ergibt sich zwar durch die Aggregation einzelwirtschaftlicher limitationaler Prozesse Substitutionalität der Produktionsfunktion, jedoch bleibt durch den erheblichen Einfluß unternehmerischer Entscheidungen auf Konjunktur und Wachstum die Limitationalität in den einzelnen Unternehmungen von großer Bedeutung.

[31] Vgl. JG 1967/68, Ziff. 251 ff., S. 130 f. Empirische Untersuchungen zeigen eine hohe Korrelation zwischen Lohnänderungsraten und Beschäftigungsstand. Da sie aber nicht den Prozeß von Unter- zu Vollbeschäftigung erklären können, berechtigen sie allein zu keinen wirtschaftspolitischen Folgerungen. (Vgl. zu den empirischen Untersuchungen u. a. A. W. *Phillips,* The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861—1957, in: Economica, Vol. XXV, Numbers 97—100 (1958), S. 283 bis 299; Lohn- und Einkommenspolitik im Gemeinsamen Markt, a.a.O., S. 22 ff.; Ronald G. *Bodkin,* The Wage-Price-Productivity Nexus, Philadelphia 1966, S. 95 ff.; Tsunehiko *Watanabe,* Price Changes and the Rate of Change of Money Wage Earnings in Japan, 1955—1962, in: Quart. J. Econ., Vol. LXXX, No. 1 (February 1966), S. 31—47; George L. *Perry,* Unemployment, Money Wage Rates, and Inflation, Cambridge, Massachusetts and London,England (The M. I. T. Press) 1966; Harald *Enke* und Helmut *Maneval,* Die Einflüsse des Beschäftigungsgrades und der Preisentwicklung auf die Lohnentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland, in: JB f. Nationalök., Bd. 180 (1967), Heft 6, S. 485—506.)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

kürzerfristiger Sicht von vielen anderen Entscheidungskriterien überlagert oder verdrängt werden[32]. In kurzfristig-beschäftigungspolitischer Hinsicht gelten daher andere Zusammenhänge; hier sind die Beschäftigungsschwankungen vorwiegend nachfragebedingt und treten mit einem gewissen lag im Gefolge der Auslastungsschwankungen auf. Diesen Erfordernissen sollte eine beschäftigungspolitisch orientierte und mit anderen Instrumenten koordinierte Lohnpolitik zuerst Rechnung tragen.

Der Sachverständigenrat postulierte zusätzlich, daß zumindest kurzfristig „ein hoher Beschäftigungsstand, soll er anhaltend sein, eine kleinere Lohnquote erfordert als ein niedriger Beschäftigungsstand"[33]. Ob jedoch tatsächlich eine solche Bremsung der Lohnentwicklung zu einer relativen Verteilungsverschlechterung für den Faktor Arbeit führt, hängt selbst bei Annahme einer Entlohnung nach dem Grenzprodukt, von der Gestalt der Produktionsfunktion ab. Das Postulat des Sachverständigenrates trifft lediglich zu, solange die Substitutionselastizität kleiner als eins ist[34]; es gilt jedoch nicht mehr, sobald letztere den Wert eins annimmt. Besteht dabei Unterlinearität der Skalenerträge, so können Knappheits-Locklöhne aus dem über die eventuelle Grenzproduktentlohnung hinausreichenden Residuum gezahlt werden, die die Verteilungsverschlechterung für den Faktor Arbeit aufhalten. Auf diesem Gebiet reicht unser empirisches Wissen jedoch keinesfalls aus, um zuverlässige wirtschaftspolitische Ratschläge zu geben.

Löst man sich von den speziellen Annahmen der neoklassischen Verteilungstheorie, so ist die Verknüpfung von Wachstum und funktionaler Verteilung vor allem bestimmt durch

— die Lohn- und Investitionsentwicklung in ihrer Relation zueinander

— die technischen Bedingungen (Produktionsfunktion)

— die Preis- und Sparverhaltensweisen.

---

[32] Vgl. zu den Arten und Motiven unternehmerischer Entscheidungen: Erich *Gutenberg*, Unternehmensführung, Organisation und Entscheidungen, Wiesbaden 1962, S. 76 ff.; *ders.*, Untersuchungen über die Investitionsentscheidungen industrieller Unternehmen, Köln und Opladen 1959; Gerhard *Kade*, Die Grundannahmen der Preistheorie, Berlin und Frankfurt 1962, S. 90 ff.

[33] JG 1967/68, Ziff. 252, S. 130.

[34] Diese Voraussetzung entspricht allerdings nach den bis jetzt vorliegenden empirischen Studien zur Substitutionselastizität der Realität; vgl. z. B. Marc *Nerlove*, Recent Empirical Studies of the CES and Related Production Functions, in: The Theory and Empirical Analysis of Production, ed. by Murray *Brown* (National Bureau of Economic Research), New York and London 1967, S. 55—122; ferner speziell zu den Substitutionselastizitäten der Branchen: K. J. *Arrow*, H. B. *Chenery*, B. S. *Minhas*, R. M. *Solow*, Capital-Labor Substitution and Economic Efficiency, in: R. Econ. Stat., Vol. XLIII (1961), S. 225—250; Helmut *Frisch*, Die CES-Funktion, in: Z. f. Nationalök., Bd. XXIV (1964), Heft 4, S. 419—444.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Eine Wachstumsförderung geht solange zu Lasten des Lohnanteils am Volkseinkommen (falls man diesem Verteilungsmaß überhaupt größere Bedeutung beimißt), wie lediglich eine isolierte oder mit der Investitionspolitik kombinierte Lohnpolitik betrieben wird, nicht aber eine Beeinflussung der technischen Bedingungen oder/und der Preis- und Sparverhaltensweisen möglich ist. Konflikte zwischen wachstumsorientierter und verteilungsorientierter Lohnpolitik lassen sich daher nur schwer auflösen. Die Lohnpolitik wird in dem Maße freier, wie in längerfristiger Sicht über vermögenspolitische Maßnahmen ein Anreiz auf das Sparverhalten ausgeübt werden kann[35] oder/und sich die Produktionstechnik entsprechend verbessert[36].

IV. Lohnpolitik und Konflikte innerhalb des gesamtwirtschaftlichen Zielkatalogs

Verschiedene Konfliktstufen sind die Folge (wenn man von den definitorischen absieht) von Bedingungskonstellationen, in denen die tatsächliche Manipulierungsmöglichkeit von Parametern nicht ausreicht, um mehrere Ziele gleichzeitig zu erreichen. Die Konflikte werden um so schärfer[37]

— je mehr Ziele vorhanden sind

— je genauer bzw. enger sie fixiert sind

— je weniger Parameter eines Systems zu Aktionsparametern gemacht werden können

— je mehr Limitierungen und Restriktionen vorhanden sind.

---

[35] Durch allgemeine Sparförderungsmaßnahmen und Investivlohn-Regelungen kann das für die angestrebte Investitionssumme notwendige gesamtwirtschaftliche Finanzierungsvolumen trotz starker Lohnsteigerungen gesichert werden. Ob nicht damit doch wieder nachteilige Wirkungen auf die Investitionstätigkeit verbunden sind, richtet sich nach der Gewinnabhängigkeit der Investitionen und der Fremdfinanzierungsbereitschaft der Unternehmer. (Vgl. zur Problematik des Investivlohnes: Alois *Oberhauser*, Der Investivlohn als Mittel der Verteilungspolitik, in diesem Band.) Vgl. ferner zur Bedeutung der Sparverhaltensweisen für die langfristigen Beziehungen zwischen Lohnpolitik und Einkommens- bzw. Vermögensverteilung Wilhelm *Krelle*, Verteilungstheoretische Grundfragen der Lohnpolitik, in: Beiträge zur Wirtschafts- und Gesellschaftsgestaltung, Festschrift für Bruno Gleitze zum 65. Geburtstag am 4. August 1968, Hrsg. Friedrich *Lenz* in Verbindung mit Carl *Föhl* und Claus *Köhler*, Berlin 1968, S. 275—287.

[36] Je stärker die Rückkoppelung der Technik mit der Lohnentwicklung ist, d. h. je sensibler die Unternehmer mit Verbesserungen der Produktionstechnik auf Lohnänderungen reagieren (verstärkte Rationalisierung, Inkorporation des technischen Fortschritts), in desto geringerem Maße — je nach Produktions- und Investitionsfunktion — tritt der geschilderte Konflikt auf.

[37] Der Verfasser hat dies ausführlich dargestellt in dem Beitrag: Makroökonomische Wahlhandlungen, Modellüberlegungen zur Darstellung wirtschaftspolitischer Entscheidungen und Zielkonflikte, in: Z. ges. Staatswiss., 123. Bd. (1967), 1. Heft, S. 110.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Politische Ansprüche und Realisierungsmöglichkeiten bestimmen damit die Konfliktstärke[38]. Unter diesen beiden Aspekten ist zu prüfen, auf welche Konfliktursachen eine mit anderen Instrumenten abgestimmte Lohnpolitik besonders einwirkt.

Zunächst stellt eine steuerbare Lohnentwicklung einen zusätzlichen Aktionsparameter dar, dessen richtiger Einsatz konfliktmindernd wirken kann[39]. Im Falle einer Koordination mit anderen Instrumenten entfallen zusätzlich solche Limitierungen, die für die Arbeitnehmerverbände bei isolierter Lohnpolitik naheliegen. Die Lohnpolitik wird damit gleichzeitig ein flexibleres Instrument; dies gilt vermehrt, wenn die Abstimmung auf der Ebene der gesamtwirtschaftlichen Zielsetzungen zwischen den Trägern der Lohnpolitik und denjenigen der staatlichen Wirtschaftspolitik erfolgt, jedoch bedeutet das zusätzlich, daß die Vorweg-Fixierung der Ziele in entsprechendem Maße aufgegeben werden müßte.

Relativ eindeutige Aussagen sind möglich, wenn die konfliktmindernde Rolle der Lohnpolitik in einigen magischen Zweiecken[40] untersucht und dazu das offizielle magische Viereck: Preisstabilität — Vollbeschäftigung — Wachstum — außenwirtschaftliches Gleichgewicht entsprechend aufgespalten wird. Eine Vereinfachung ist möglich, wenn etwa für die Situation der BRD die in anderen Ländern zum Teil gravierenden Konflikte zwischen Beschäftigung bzw. Wachstum einerseits und dem außenwirtschaftlichen Gleichgewicht andererseits zu vernachlässigen sind. Darüber hinaus dürfte auch zwischen dem Wachstum und der Beschäftigung kein besonderer Konflikt bestehen (allerdings müßten einige Probleme der ganz langen Frist beachtet werden, die lohnpolitisch ebenfalls relevant werden können). Es verbleiben so vor allem die Zielpaare

Preisstabilität — Wachstum

Preisstabilität — Beschäftigung

Preisstabilität — Außenhandel.

Nach den vorangegangenen theoretischen Erörterungen läßt sich hinsichtlich des ersten Zielpaares eine relativ gute Chance feststellen, eine koordinierte Lohn-/Geld-/Fiskalpolitik konfliktmindernd einzusetzen. Der Grund liegt vor allem darin, daß über eine solche Verknüpfung sowohl eine Nachfragesteuerung als auch Kostenwirkungen als auch eine Beeinflussung des Angebotspotentials in *alternativ wählbaren Konstel-*

---

[38] Vgl. zu den verschiedenen Arten von Zielkonflikten neuerdings auch Erich *Arndt*, Ziele und Wege der Stabilitätspolitik und der Gestaltungsspielraum der Notenbank, in: Hambg. JB., 13. Jahr (1968), S. 103 ff.

[39] Allgemein gilt, daß jeder zusätzliche Aktionsparameter Inkompatibilitäten vermeiden helfen kann; vgl. Jan *Tinbergen*, On the Theory of Economic Policy, Fourth Printing, Amsterdam 1966, S. 40 ff.

[40] Vgl. Alfred Eugen *Ott*, Magische Vielecke, in: Fragen der wirtschaftlichen Stabilisierung, a.a.O., S. 101 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lationen möglich wären. Schwierigkeiten tauchen jedoch dann auf, wenn die Instrumentvariablen eine Höhe annehmen müßten, die politisch nicht durchsetzbar ist.

Für das zweite Zielpaar gilt ähnlich, daß zur Konfliktminderung eine gleichzeitige, aufeinander abgestimmte Beeinflussung von Kosten- und Nachfragewirkungen mit ihren Beschäftigungs- und Preisniveaueffekten erforderlich ist. Hier entsteht zusätzlich ein Problem des Planungshorizonts: Falls für einen preisstabilen Beschäftigungsanstieg eine relative Bremsung der Lohnentwicklung in Relation zur Nachfrageentwicklung erforderlich ist, so vermag der Anreiz zur Kapitalintensivierung und damit zur Inkorporation technischer Fortschritte behindert werden. Da auf diese Weise langfristig das Wachstum gehemmt wird, ist auch dieses zeitliche Prioritätsproblem einer Abstimmung zugänglich zu machen.

Zweifel an der Realisierbarkeit einer konfliktmindernden Strategie entstehen im Fall des letztgenannten Zielpaares. Damit der Inflationsimport, soweit er durch Devisenüberschüsse bedingt ist, vermieden werden kann, muß für eine ausgeglichene Zahlungsbilanz gesorgt werden (obwohl das auf erheblichen Widerstand stoßen dürfte). Das bedeutet für die BRD, daß ein positiver Handelsbilanzsaldo zwar vorhanden sein muß, aber eine bestimmte Höhe nicht überschreiten sollte. Gerade dies bereitet aber Schwierigkeiten, wenn das Binnenpreisniveau stabil zu halten ist.

Wenn man nicht Zuflucht zu Wechselkursänderungen einerseits oder aber zu Handelserschwernissen andererseits nehmen will, ist nur ein (allerdings problematischer) Ausweg zur Reduktion des Exportsaldos möglich: Eine Forcierung des Wachstums, die um so stärker sein muß, je mehr die Binnenpreisentwicklung hinter der der Partnerländer herhinkt.

Der Grund liegt darin, daß eine Verringerung des Exportsaldos, wenn ein preislicher Export-Abschreckungseffekt wegen der erstrebten Binnenpreisstabilität vermieden werden muß, auch über einen wachstumsbedingten Importanstieg zu erreichen ist[41].

Eine mit effizienten anderen Instrumenten koordinierte Lohnpolitik könnte prinzipiell im Sinne einer solchen Konfliktminderung eingesetzt werden; aber der Erfolg hängt weitgehend davon ab, *wie* stark das

---

[41] Vgl. zu den spezifischen Abhängigkeiten zwischen der außenwirtschaftlichen Situation und dem Wachstumsprozeß: Harry G. *Johnson*, International Trade and Economic Growth, London 1958, S. 65—149; Robert A. *Mundell*, The Pure Theory of International Trade, in: Am. Econ. R., Vol. L (1960), S. 80 ff.; F. A. *Lutz*, Das Problem des internationalen wirtschaftlichen Gleichgewichts, Tübingen 1963, S. 22 f.; Carl *Föhl*, Außenwirtschaftliches und binnenwirtschaftliches Gleichgewicht, in: Gestaltungsprobleme der Weltwirtschaft, Hrsg. H. *Jürgensen*, Göttingen 1964, S. 606 ff.; ferner den Beitrag des Verfassers: Wachstumsbedingte Konflikte zwischen externem Gleichgewicht und internen Zielsetzungen, in: Kyklos, Vol. XIX (1966), Fasc. 4, S. 642 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wachstum bei Preisstabilität forciert werden müßte, um zu dem erwünschten Außenhandelseffekt zu führen. Bei der aktuellen Konstellation der Importelastizität im Inland und Ausland wäre das erforderliche Wachstum so hoch, daß Lohn- und Wirtschaftspolitik bei gleichzeitiger Verfolgung der Preisstabilität überfordert wären. Deshalb bleibt in der BRD unter dem Gesichtspunkt *dieses* Zielkonflikts nur die Alternative von Wechselkursänderungen.

Bei alldem sind die verteilungspolitischen Konsequenzen der jeweiligen Lohn- (und Wirtschafts-) Politik unberücksichtigt geblieben, da in dem vom Staat offiziell festgelegten Zielkatalog die Verteilungsfrage nicht explizit angesprochen wird. Wird dagegen auch ein Verteilungsziel fixiert, so sind zusätzliche Zielkollisionen möglich. Gerade dadurch ist unsere heutige Situation gekennzeichnet, da die Sozialpartner jeweils eigene Verteilungsziele verfolgen und nicht immer das Verteilungsergebnis akzeptieren, das sich bei Realisierung eines offiziellen Zielbündels einstellen würde. Hier vor allem zeigt sich die Inkongruenz der Zielkataloge und der Bewertungsskalen von Staat einerseits und Sozialpartnern andererseits. Damit stellt sich das Problem, wie ein konsistentes Zielsystem entwickelt und die zu seiner Realisierung erforderliche Abstimmung der Verhaltensweisen verwirklicht werden können[42].

V. Lohnpolitisch-wirtschaftspolitisch integrative Abstimmung als Modell eines Entscheidungsprozesses

1. Weder die Analyse der lohnpolitischen Wirkungszusammenhänge und der möglichen Zielkollisionen noch auch die Theorie der wirtschaftlichen Konflikte[43] bieten genügend Ansatzpunkte, um tatsächlich eine rationale Wirtschaftspolitik (ohne die geschilderten Inkonsistenzen) betreiben zu können. Dazu bedarf es eines gesamtwirtschaftlichen Entscheidungsprozesses, bei dem eine Simultanabstimmung der Ziele einerseits und der Mittel andererseits sichergestellt ist, und der den institutionellen Erfordernissen einer pluralistischen Gesellschaft Rechnung trägt.

Vorweg ist die grundsätzliche Frage zu beantworten, inwieweit die Wirtschaftsordnung als Datum zu betrachten ist oder als Mittel zur Erreichung der gesamtwirtschaftlichen Ziele eingesetzt werden kann. Bei den folgenden Überlegungen wird davon ausgegangen, daß die bestehende Ordnung zwar modifiziert werden kann, aber im Prinzip er-

---

[42] Auf diese Problematik weist auch *Katterle* hin, der eine Erweiterung des von den Sachverständigen konzipierten „Rahmenpaktes" um die Verteilungszielsetzung forderte. (Vgl. Siegfried *Katterle*, Einkommenspolitik und Verteilungskonflikte in einer freiheitlichen Gesellschaft, in: Beiträge zur Wirtschafts- und Gesellschaftsgestaltung, a.a.O., S. 303—317.)

[43] Vgl. neuerdings Edward *Sussna*, Jüngste Entwicklungen in der Theorie wirtschaftlicher Konflikte, in: JB f. Nationalök., Bd. 181 (1968), Heft 5, S. 385—396.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

halten werden soll. Damit scheiden sowohl zentralplanwirtschaftliche als auch rein marktwirtschaftliche Abstimmungsmechanismen aus. Angestrebt wird eine größtmögliche Koordinierungseffizienz bei möglichst weitgehender Wahrung individueller (und verbandsmäßiger) Freiheiten[44]. Institutionell ist das Problem zu lösen, daß die Träger der Wirtschaftspolitik nicht in der Lage sind, über ihre Maßnahmen zielgerecht zu entscheiden, bevor sie die Verhandlungsergebnisse der Tarifpartner kennen, und letztere keine gesamtwirtschaftlich orientierte Lohnentscheidung zu treffen vermögen, bevor sie nicht die Handlungen der Regierung in Rechnung stellen können. Um dieser Situation „rationaler Indeterminiertheit"[45] abzuhelfen, wird ein funktionsfähiger Mechanismus gesucht, der sowohl die Konsistenz der Ziele als auch die Zielkonformität der Mittel im wesentlichen gewährleistet, Schaukelprozesse bei nachhinkender gegenseitiger Anpassung verhindert bzw. überflüssig macht und auf diese Weise rationale Entscheidungsvorgänge ermöglicht[46].

In der zur Zeit bestehenden wirtschaftlichen Gesamtordnung, bei der — wie *Meinhold* feststellte[47] — im Gegensatz zu den klassischen Systemen die einkommenspolitische Entwicklung noch offen ist, existieren mindestens drei verschiedene wirtschaftspolitisch relevante Zielsysteme nebeneinander: die der Tarifpartner und des Staates. Selbst wenn die Ziele weitgehend übereinstimmen, besteht in der Regel eine Inkongruenz bei der Bewertung der Prioritäten. Daraus ergibt sich die Gefahr der Konterkarierung von Maßnahmen des einen durch die des anderen[48].

---

[44] *Sellier* stellte mit Recht in bezug auf die Einkommenspolitik in industriellen Gesellschaften fest: „In fact, the principal objective is to combine the greatest possible degree of indvidual freedom with the highest possible level of efficiency, rather than to regard these two ends as essentially incompatible and to stress one at the expense of the other." (F. *Sellier*, Collective Wage Bargaining and the Conditions for Active Mediation, in: The Labour Market and Inflation, a.a.O., S. 76.)

[45] Vgl. Gerard *Gäfgen*, Theorie der wirtschaftlichen Entscheidung, 2., durchgesehene und erweiterte Aufl., Tübingen 1968, S. 107.

[46] Diese Rationalität erstreckt sich nicht auf eine materialrationale Erkenntnis, denn die Theorie der Wirtschaftspolitik kann „... bei aller Entscheidungshilfe, die sie bietet, niemals der praktischen Wirtschaftspolitik die Frage nach den Zielen der Politik abnehmen." (Reimut *Jochimsen*, Strategie der wirtschaftspolitischen Entscheidung, in: Weltwirtsch. Arch., Bd. 99 (1967), Heft 1, S. 54.)

[47] Vgl. Helmut *Meinhold*, Die Einkommensverteilung als wirtschafts- und gesellschaftspolitisches Problem, in diesem Band, S. 24 ff.

[48] *Simons* charakterisierte die extremen Konsequenzen einer derartigen Situation wie folgt: „In an economy of intricate division of labor every large organized group is in a position at any time to disrupt or to stop the whole flow of social income, and the system must soon break down if groups persist in exercising that power or if they must continuously be brided to forgo its disastrous exercise. There is no means, save internal competition, to protect the whole community against organized labor minorities and indeed, no other means to protect the common interests of organized groups themselves." (Henry C. *Simons*, Economic Policy for a Free Society, Chicago/Illinois, Third Impression 1951, S. 122 f.)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Gefördert werden diese Schwierigkeiten zudem durch die staatliche Vollbeschäftigungsgarantie bei gleichzeitiger Wahrung der Tarifautonomie der Sozialpartner. Besonders für die Gewerkschaften als die gegenüber den Arbeitgebern aktiven Teile des Systems ergeben sich heute mehr Möglichkeiten als früher; sie sind als Repräsentanten der Arbeitnehmer anerkannt, treffen auf verständigungsbereite Unternehmer und auf eine ihnen gegenüber im wesentlichen positive Einstellung der öffentlichen Meinung und auch der Legislative und Administrative und stoßen infolge der staatlichen Politik der Vollbeschäftigung nur noch selten auf konjunkturelle Grenzen für ihre Forderungen[49]. „Die befestigte Gewerkschaft ist darum der Versuchung, hemmungslos zu sein, in einem ganz anderen Maße ausgesetzt als jemals die klassische Gewerkschaft[50]."

2. Dieses Gesamtsystem, bei dem einerseits der staatliche Zielkatalog Priorität haben soll, aber zugleich den privaten Interessengruppen Einfluß auf die wirtschaftspolitische Willensbildung und *autonome* wirtschaftspolitische Aktivitäten von makroökonomischer Relevanz gestattet sind, kann nicht als rational angesehen werden[51]. In dem Spannungsverhältnis von Lohnpolitik und Wirtschaftspolitik kann die Rationalität des Systems nur gesichert werden, wenn sich ein Konsens hinsichtlich der von den Beteiligten zu verfolgenden Politik erreichen läßt. Die Inkongruenz der Zielkataloge macht hier jedoch eine Koordination unmöglich, solange nur die Ebene der wirtschaftspolitischen Maßnahmen in Betracht gezogen wird. Soll die erwünschte Abstimmung der Verhaltensweisen und damit die Einordnung autonomer Entscheidungen in ein gemeinsames Konzept auf freiwilliger Basis erfolgen, so wird zugleich — als Preis für einen solchen Konsens[52] — eine Mitentscheidung der Tarifpartner über die gesamtwirtschaftlichen Zielsetzungen unumgänglich. Staatssekretär *Arndt* sprach hier von der „Chance zum Mitbestimmen"[53].

---

[49] Vgl. Goetz A. *Briefs*, Gewerkschaftsprobleme in unserer Zeit, Frankfurt/M. 1968, S. 49 f.; vgl. ferner: Wilfried K. *Amann*, Die Problematik der Preisstabilität bei Vollbeschäftigungspolitik und Autonomie der Sozialpartner, Diss. Freiburg 1959, S. 53 ff.; Hans Georg *Kloos*, Sachliche Lohnbestimmung, Diss. Mainz 1966, S. 51; Hans-Jürgen *Vosgerau*, a.a.O., S. 18.

[50] Goetz A. *Briefs*, Gewerkschaftsprobleme in unserer Zeit, a.a.O., S. 50.

[51] Diese Feststellung hätte selbst dann Gültigkeit, wenn empirisch bewiesen werden könnte, daß durch das Verhalten der Sozialpartner in der Vergangenheit die offiziellen gesamtwirtschaftlichen Zielsetzungen niemals gefährdet wurden. (Der Sachverständigenrat betonte z. B. mehrfach die im Verhältnis zu ausländischen Gewerkschaften zurückhaltende, auf die konjunkturelle Lage Rücksicht nehmende Lohnpolitik der deutschen Gewerkschaften; vgl. JG 64/65, Ziff. 123, S. 69; JG 1965/66, Ziff. 96, S. 60; JG 66/67, Ziff. 106, S. 63; JG 1967/68, Ziff. 101, S. 59.)

[52] Vgl. Rudolf *Henschel*, Konzertierte Aktion — Autonomie und Planung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 18. Jg. (1967), S. 201; ferner: Herbert *Krüger*, Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Tarifvertragsparteien, Gutachten für den 46. Deutschen Juristentag, in: Verhandlungen des Sechsundvierzigsten Deutschen Juristentages, Essen 1966, Bd. I, München und Berlin 1966, S. 63.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Würden die Ziele allein staatlicherseits vorgegeben, so wären Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zu bloßen Ausführenden und die Lohnpolitik zum „Residualfaktor der Wirtschaftspolitik" degradiert. Die Tarifautonomie hätte dann den Charakter einer Leerformel, so daß gegen eine solche „Koordinierung" mit dem Widerstand der Tarifpartner gerechnet werden müßte und ihre freiwillige Durchführung gefährdet oder sogar unmöglich wäre.

Unbedingt erforderlich ist die volle Möglichkeit zur Konfliktaustragung zwischen den beteiligten Gruppen. Da jeder Versuch, konfliktfreie Gesellschaftsordnungen zu denken, auf unzulässigen Annahmen beruht[54], kann es nur darum gehen, „ ... den sozialen Konflikt in Prozeßformen geringerer desintegrierender Potenz abzuwandeln und gleichzeitig den unbewältigten Rest durch Einbau integrierender Prozeßkomplexe (Institutionalisierung) in das gefährdete soziale Gebilde, d. h. also durch Stabilisierung der Austragungsformen, zu entgiften"[55]. Eine gemeinsame Zielformulierung setzt unter diesen Bedingungen die Kompromißbereitschaft[56] aller Beteiligten voraus.

Eine doppelte Bedeutung hat das Transparenzproblem: zum einen ist, um Zielkollisionen zu erkennen und die zweckadäquaten Mittel einsetzen zu können, eine ausreichende Transparenz der Wirkungszusammenhänge erforderlich. Gesicherte Hypothesen fehlen aber heute in der Wirtschaftstheorie noch in einem Maße[57], daß vielfach Entscheidungen unter Ungewißheit zu treffen sind[58]. Wichtiger noch als die Kenntnis der

---

[53] Vgl. „*Arndt* zur ‚Sozialen Symmetrie' und ‚Konzertierten Aktion' ", o. V., in: Sozialer Fortschritt, Jg. 17/1968, Heft 8, August, S. 171.

[54] Diese Annahmen sind die Abschließung des Systems, die Voraussetzung eines systemkonformen Menschentyps sowie die Verabsolutierung einzelner Ziele. (Vgl. Herbert *Giersch,* Allgemeine Wirtschaftspolitik, Wiesbaden 1961, S. 62.) Auch *Arndt* betont: „Der Konflikt ist in dem gleichzeitigen Nebeneinander assoziativer und dissoziativer sozialer Prozesse ein Vorgang, der weder zu verhindern, noch wegzudenken ist." (Erich *Arndt,* Theoretische Grundlagen der Lohnpolitik, Tübingen 1957, S. 5.)

[55] Erich *Arndt,* Theoretische Grundlagen, a.a.O., S. 5.

[56] Zur Problematik des Kompromisses in der Wirtschaftspolitik vgl. Walter A. *Jöhr,* Der Kompromiß als Problem der Gesellschafts-, Wirtschafts- und Staatsethik, Tübingen 1958; ferner Theodor *Pütz,* Der Kompromiß in der Wirtschaftspolitik, in: Methoden und Probleme der Wirtschaftspolitik, Gedächtnisschrift für Hans-Jürgen Seraphim, hrsg. von Hans *Ohm,* Berlin 1964, S. 51—64.

[57] Speziell zur Lohntheorie vgl. Jens *Lübbert,* Lohnpolitik ohne Lohntheorie, in: Hmbg. JB., 12. Jahr (1967), S. 70—96.

[58] Schon bei der Diagnose sind erhebliche Unzulänglichkeiten zu berücksichtigen, die noch stärker bei der Prognose auftreten. Für letztere sind allerdings in den vergangenen Jahren Modelle entwickelt worden, die hinsichtlich der Erarbeitung „richtiger" Prognosen einen bescheidenen Optimismus für die Zukunft als gerechtfertigt erscheinen lassen.

Zu der allgemeinen Problematik vgl. Diagnose und Prognose als wirtschaftswissenschaftliche Methodenprobleme, Schr. d. Ver. f. Soc.Pol., N.F. Bd. 25, Berlin 1962. Neuere Ansätze bieten u. a.: Models of Income Determination, A

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wirkungszusammenhänge ist die Transparenz hinsichtlich der Reaktionsalternativen der einzelnen wirtschaftspolitischen Akteure im Hinblick auf Aktionen der anderen. Eine solche Transparenz läßt sich am ehesten in simultaner Verhandlung am runden Tisch erreichen. In einer derartigen Diskussion können wirtschaftspolitische Handlungsbündel erarbeitet werden, aus denen sich in gemeinsamer Abstimmung ein „gleichgewichtiges" auswählen läßt, das möglichst geringe unvorhergesehene und unerwünschte Anpassungsreaktionen bewirkt und daher die geschilderte „rationale Indeterminiertheit" aufhebt.

Um bei einem derartigen Entscheidungsprozeß einer gesamtwirtschaftlich abgestimmten Lohnpolitik zu einer sinnvollen Abgrenzung (und Verflechtung!) der Verantwortungsbereiche zu gelangen, ist zusätzlich die Frage der Repräsentation der autonomen Gruppen zu klären und das Problem der Verbindlichkeit der getroffenen Entscheidungen, sowie der Verantwortlichkeit für sie, zu lösen. Es ist zu prüfen, ob man ohne einen Sanktionsmechanismus auskommt, der dann eingreift, wenn die gemeinsam erarbeiteten Entscheidungen von einer oder mehreren der beteiligten Gruppen mißachtet werden, oder wenn mangels Kompromißbereitschaft überhaupt keine gemeinsamen Entscheidungen getroffen werden können.

Ein lohnpolitisch-wirtschaftspolitisch integrativer Entscheidungsprozeß wird damit um so effizienter, je vollständiger folgende Anforderungen erfüllt sind:

a) simultane Abstimmung auf der Ziel- und der Mittelebene;
b) möglichst vollständige Information der Beteiligten und Transparenz hinsichtlich der Reaktionsalternativen der autonom entscheidenden Partner;
c) Möglichkeit zur freien Konfliktaustragung;
d) Repräsentation aller relevanten Gruppen und volle Legitimation ihrer Vertreter;
e) Verbindlichkeit der getroffenen Entscheidungen;
f) Verfügbarkeit von Sanktionen „für den Notfall" und Rechtfertigungszwang der an den Entscheidungen Beteiligten gegenüber der Allgemeinheit.

Report of the National Bureau of Economic Research, Princeton 1964; The Brookings Quarterly Econometric Model of the United States, ed. by J. S. *Duesenberry*, G. *Fromm*, L. R. *Klein* and E. *Kuh*, Chicago - Amsterdam 1964; L. R. *Klein* and A. S. *Goldberger*, An Econometric Model of the United States 1929—1952, Amsterdam 1955; Gerd *Hansen*, Ein ökonometrisches Modell für die Bundesrepublik 1951—1964, Göttingen 1967; Wilhelm *Krelle*, Ein gesamtwirtschaftliches Prognosesystem als Mittel einer rationalen Wirtschaftspolitik, in: Kyklos, Vol. XX (1967), Fasc. 1, S. 166—182; Gary *Fromm*-Paul *Taubman*, Policy Simulations with an Econometric Model, Washington - Amsterdam 1968.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Generell können die Entscheidungen in autoritativer, kooperativer oder demokratischer Form[59] getroffen werden. Bei der autoritativen Entscheidung haben die Adressaten keine Mitwirkungsrechte. Sie scheidet hier als Lösung aus, da ihr die Möglichkeit zur freien Konfliktaustragung fehlt. Aber auch die demokratische Form ist für den gesuchten Entscheidungsmechanismus nicht geeignet. Mehrheitsentscheidungen würden die Mitwirkungsbereitschaft möglicher Minoritäten gefährden. Zudem könnten sich zirkuläre bzw. intransitive Präferenzstrukturen[60] bilden (*Arrow*-Paradoxon), die zur Inkonsistenz des Systems führen müßten. „Tritt ein solches Arrow-Paradoxon bei der Festlegung der wirtschaftspolitischen Ziele auf, so ist eine rationale Wirtschaftspolitik objektiv unmöglich[61]." Deshalb kommt für die Koordination der Lohn-Gesamtwirtschafts-Politik nur eine kooperative Regelung in Frage, die die Zustimmung aller relevanten Gruppen bei jeder Entscheidung voraussetzt, und die damit zu einer transitiven Ordnung führt.

Für die Durchsetzung der Entscheidungen sind allgemein informative, persuasive, konduktive oder/und imperative Methoden möglich[62]. Da aber ihre Verbindlichkeit gewährleistet sein soll, muß das Entscheidungsgremium Weisungsbefugnis haben. Das setzt im strengsten Fall imperative Methoden voraus. Um jedoch auch bei der Durchführung der getroffenen Entscheidungen von vorneherein von unerwünschtem Dirigismus abzurücken, sollten zunächst Mittel informativer, persuasiver und konduktiver Art eingesetzt werden. Imperative Regelungen brauchen dann nur subsidiär als ultima ratio Anwendung zu finden.

3. An einem derartigen Modell eines lohnpolitisch-wirtschaftspolitisch integrativen Entscheidungsprozesses lassen sich die Unzulänglichkeiten der heute praktizierten lohnpolitischen Koordination abmessen, besonders die Mängel der „Konzertierten Aktion". Der Plan einer „Abstimmung der Verhaltensweisen im Rahmen einer umfassenden wirtschaftspolitischen Konzeption"[63] wurde bekanntlich vom Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung ursprünglich als Mittel zur Preisniveaustabilisierung vorgeschlagen, dann aber angesichts der Rezession 1966/67 zum Instrument einer „kontrollierten Expan-

---

[59] Für die Analogie zur Planung vgl. Walter Adolf *Jöhr*, Planung als Mittel rationaler Wirtschaftspolitik in der Marktwirtschaft?, in: Rationale Wirtschaftspolitik und Planung in der Wirtschaft von heute, a.a.O., S. 79 f.

[60] Vgl. Wilhelm *Krelle*, Präferenz- und Entscheidungstheorie, Tübingen 1968, S. 5 ff.; Alfred E. *Ott*, Magische Vielecke, a.a.O., S. 97; ferner: Kenneth J. *Arrow*, Social Choice and Individual Values, Second Edition, New York - London - Sydney 1963, S. 2 f.

[61] Alfred E. *Ott*, Magische Vielecke, a.a.O., S. 98.

[62] Vgl. auch hier die Analogie zu den Planungsmethoden bei W. A. *Jöhr*, a.a.O., S. 80.

[63] JG 1965/66, Ziff. 187, S. 109 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sion"[64] modifiziert. Durch eine kostenniveauneutrale Lohnpolitik und ein zielkonformes Verhalten von Bund, Ländern, Gemeinden und Bundesbank sollen jeweils die am meisten gefährdeten Zielsetzungen besonders gefördert und Zielkollisionen verhindert werden.

Die Sachverständigen unterließen es aber, neben ihren theoretischen Vorstellungen auch die erforderlichen institutionellen Lösungen aufzuzeigen. So hatten die Realisierungsversuche der Konzertierten Aktion bisher stark experimentellen Charakter. Durch die Vorlage einer programmatischen Zielprojektion, für die der Wirtschaftsminister die Zustimmung der Tarifpartner zu erhalten hoffte, war die Diskussion zunächst auf die Zielvorstellungen der Bundesregierung begrenzt. Trotz einiger positiver Ansätze zu einer gemeinsamen Zielformulierung bei weiteren Gesprächen im Rahmen der Konzertierten Aktion[65] blieb die Frage einer echten Mitentscheidung der Sozialpartner bis heute ungeklärt. Damit fehlte schon die erste Bedingung für einen funktionsfähigen integrativen Entscheidungsmechanismus. Deshalb überraschen nicht die zurückhaltenden Stellungnahmen der Tarifpartner zu den von der Konzertierten Aktion zu erwartenden Orientierungshilfen und Leitlinien. Selbst wenn davon ausgegangen wird, daß diese nicht am Anfang, sondern am Ende der Gespräche festgelegt werden[66], d. h. von den Beteiligten mitformuliert werden können, wird ihre Verbindlichkeit sowohl von den Arbeitgebern als auch von den Gewerkschaften abgelehnt. Die Arbeitgeber akzeptieren die Leitdaten nur als eine „Begrenzung des Spielraums der Tarifpartner", weil dadurch das Spannungsfeld kleiner würde und nicht mehr mit, wie sie es nennen, utopischen Lohnforderungen gerechnet werden müßte[67]. Die Ausschöpfung dieses Lohnerhöhungsspielraumes sei aber nach wie vor „ . . . allein die autonome Aufgabe der Tarifpartner. Nur in den Tarifverhandlungen der einzelnen Wirtschaftszweige kann festgelegt und vereinbart werden, inwieweit die allgemeinen Orientierungsdaten aufgrund der spezifischen Branchenlage maßgebend sein können"[68]. Ähnlich argumentieren auch die Gewerkschaf-

---

[64] Vgl. JG 1966/67, Ziff. 183, S. 161 f.

[65] Vgl. Kommuniqués des BMWi vom 1./2. März 1967 und vom 10. November 1967, in: Konzertierte Aktion — Erfahrungsbericht über das erste Jahr ihres Bestehens, Berichte des Deutschen Industrieinstitutes zur Wirtschaftspolitik, Jg. 2 (W), Nr. 3 (1968), S. 30 und 36. Vgl. auch die eingehende Darstellung bei Otto *Schlecht,* Konzertierte Aktion als Instrument der Wirtschaftspolitik, Walter Eucken Institut, Vorträge und Aufsätze, Bd. 21, Tübingen 1968.

[66] Vgl. Heinz *Markmann,* Wie sollen sich die Gewerkschaften im Konjunkturablauf verhalten?, in: Der Volkswirt, 21. Jg. (1967), Nr. 51/52, S. 2864; Siegfried *Balke,* Tabus durchbrechen!, in: Der Arbeitgeber, 18. Jg. (1966), Nr. 23/24, S. 688.

[67] Vgl. Wolfgang *Eichler,* Das Spannungsfeld wird kleiner, in: Der Arbeitgeber, 19. Jg. (1967), Nr. 6, S. 131.

[68] Wolfgang *Eichler,* Lohnfindungsprozeß bleibt unentbehrlich, in: Der Arbeitgeber, 19. Jg. (1967), Nr. 3, S. 51; vgl. dazu ferner: Wolfgang *Eichler,* Tarif-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ten[69], für die die Lohnleitlinien allerdings primär die Untergrenze des Spielraumes darstellen. Vielfach wird darüber hinaus die Auffassung vertreten, daß bei diesen „Konzertierten Gesprächen" jede Partei das Recht behält, „ . . . einen anderen Kurs zu verfolgen"[70].

Da die Verbindlichkeit der Gesprächsergebnisse nicht anerkannt wird, fehlen als weitere Kriterien der Funktionsfähigkeit auch der Rechtfertigungszwang der Beteiligten und jegliche Sanktionsmöglichkeiten. Ungelöst ist zudem die Frage der Repräsentation. Die Teilnehmerlisten der bisherigen Gespräche erwecken den Eindruck einer mehr willkürlichen als systematischen Auswahl[71]. Gebietskörperschaften, Bauernverbände, freie Berufe und Verbraucher waren überhaupt nicht, der Einzelhandel seit der dritten Sitzung, die Bundesbank nur unregelmäßig, die Einzelgewerkschaften lediglich zum Teil vertreten. Die Kriterien, nach denen die Teilnehmer bestimmt wurden, sind unbekannt.

Wenn dennoch die Konzertierte Aktion bisher mehr Zustimmung als Ablehnung fand[72], so lagen die Ursachen dafür mit hoher Wahrscheinlichkeit in einem starken Informationsbedürfnis und in der besonderen Situation der letzten Jahre; die Rezession schuf eine Interessengemeinschaft, die durch die allgemeine Anerkennung der Priorität des Vollbeschäftigungszieles zusammengehalten wurde. Trifft diese These zu, so wird die Konzertierte Aktion in ihrer jetzigen Form auseinanderbrechen oder zur Wirkungslosigkeit verurteilt sein, sobald die Vollbeschäftigung gesichert ist und die anderen Zielsetzungen, insbesondere die Verteilungsfrage, wieder in den Vordergrund der Diskussion treten. Eine derartige Gefahr zeichnet sich bereits in den unterschiedlichen Auffassungen über den Begriff der „sozialen Symmetrie"[73] ab. Die Institution als solche könnte zwar dennoch erhalten bleiben, jedoch würden, sofern überhaupt

---

autonomie und Orientierungshilfen, in: Der Arbeitgeber, 18. Jg. (1966), Nr. 22, S. 659; „Ein wenig erfreuliches Bild . . .", a.a.O., S. 695; Konzertierte Aktion — Erfahrungsbericht über das erste Jahr ihres Bestehens, a.a.O., S. 18.

[69] Vgl. Olaf *Radke*, Die Lohnleitlinien des 2. Jahresgutachtens des Sachverständigenrates, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 17. Jg. (1966), S. 248; Rudolf *Henschel*, Konzertierte Aktion — Autonomie und Planung, a.a.O., S. 203; Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Konzertierten Aktion, in: JG 1966/67, S. 198.

[70] So z. B. Rudolf *Sperner*, Plattform der Vernunft, in: Der Volkswirt, 21. Jg. (1967), Nr. 30, S. 1581.

[71] Deshalb übte z. B. *Biedenkopf* scharfe Kritik an der Konzertierten Aktion als einem „closed shop", zu dem der Zugang allein vom Bundeswirtschaftsminister geregelt wird. (Vgl. FAZ v. 20. Juni 1968, S. 15: „Abkehr von den Grundlagen der Marktwirtschaft.") Auch der Rechtfertigungsversuch von *Gördel* und *Schöpf* kann die Bedenken gegen das Auswahlverfahren nicht beseitigen. (Vgl. Karl-Joseph *Gördel* und Maria Melitta *Schöpf*, Antwort auf Biedenkopf, in: Der Volkswirt, 22. Jg. (1968), Nr. 31, S. 23—26.)

[72] Vgl. JG 1966/67, Ziff. 245, S. 141.

[73] Vgl. Jürgen *Husmann*, Versch(r)obene Symmetrie, in: Der Arbeitgeber, 19. Jg. (1967), Nr. 7, S. 163 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ergebnisse sichtbar werden, u. U. Kompromisse zu Lasten Dritter (der Allgemeinheit) geschlossen und damit die ursprünglichen Ziele nicht erreicht. Die Bewährungsprobe der Konzertierten Aktion steht also noch bevor[74].

Der Sachverständigenrat hat aus diesen Mängeln im Jahresgutachten 1967/68 erste Konsequenzen gezogen und einen multilateralen „Rahmenpakt für Expansion und Stabilität" vorgeschlagen. Seinem Konzept billigt er aber nur dann Chancen zu, „... wenn die Beteiligten ihre Interessen schon von Anfang an bei der Gestaltung des Leitbildes geltend machen und zum Ausgleich bringen können (multilaterales Interessen-Clearing)"[75]. Allerdings fehlen auch in diesem Gutachten konkrete Vorschläge für die institutionellen Regelungen, so daß die Überwindung der angedeuteten Mängel der Konzertierten Aktion auch mit diesem Versuch, multilateralen Konsens zu schaffen, nicht gewährleistet ist. Ein solcher Versuch stellt — wie die Bundesregierung konstatierte — „... unter den gegebenen Verhältnissen zu hohe Anforderungen an die gesellschaftlichen Kräfte"[76].

VI. Institutionelle Anforderungen und Verfassungskonformität

1. Wenn offenbar bereits bei bescheideneren lohnpolitischen Koordinierungsversuchen eine funktionsfähige Institutionalisierung großen Schwierigkeiten begegnet (und auch die ausländischen Beispiele unbefriedigend sind[77]), so ist dieses Problem für einen anspruchsvolleren und an dem geschilderten idealtypischen Modell ausgerichteten lohnpolitisch-wirtschaftspolitisch integrativen Entscheidungsprozeß noch schwerer zu lösen. Jedoch sollen einige wesentliche Kriterien entwickelt werden, die für die Verhältnisse in der BRD gelten können. Insofern ist eine Relativierung erforderlich. Da die bestehende Wirtschaftsordnung aufrecht zu erhalten ist, müssen auch verfassungsrechtliche Fragen geprüft werden.

---

[74] So auch: Joachim *Bretschneider,* Bewährungsprobe steht noch bevor, in: Der Arbeitgeber, 19. Jg. (1967), Nr. 11/12, S. 289; Ludwig *Losacker,* Die Bedeutung der Lohnpolitik für Stabilität und Wachstum, in: Vorträge auf der Jahrestagung 1967 des Deutschen Industrieinstitutes Köln, Köln 1967, S. 18.

[75] JG 1967/68, Ziff. 314, S. 155.

[76] Jahreswirtschaftsbericht 1968 der Bundesregierung, Bundestagsdrucksache V/2511, S. 5.

[77] Auf sie kann hier nicht näher eingegangen werden; vgl. dazu u. a. Goetz A. *Briefs,* Staat und Wirtschaft im Zeitalter der Interessenverbände, a.a.O., S. 138 ff.; Christiane *Busch-Lüty,* Gesamtwirtschaftliche Lohnpolitik, a.a.O.; Guidelines, Informal Controls, and the Market Place, a.a.O., darin besonders den Beitrag von Arthur M. *Ross,* a.a.O., S. 97—141; H. A. *Turner* and H. *Zoeteweij,* a.a.O., S. 92—111; Incomes Policy, General Confederation of Italian Industries, Report of the 12th Conference on Economic and Industrial Problems held at Fiuggi from May 20 to 22, 1966, Rome 1967.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Als erstes entsteht das Problem, wer dem Entscheidungsgremium, dem gesuchten Koordinierungsrat, angehören soll. Es darf deswegen nicht umgangen werden, weil hier außergewöhnliche Schwierigkeiten auftreten können. Schon bei der Beteiligung des Staates[78] ergeben sich Streitfragen. Relativ einfach ist zwar die Mitwirkung der Bundesregierung zu regeln: neben Wirtschafts-, Finanz- und Arbeitsminister als den wichtigsten Vertretern der staatlichen Wirtschaftspolitik sollten — unter Umständen fallweise bei den für ihren Wirkungsbereich relevanten Entscheidungen — weitere Minister der Spezialressorts hinzugezogen werden.

Schwieriger ist aber die Einbeziehung der Gebietskörperschaften. Sie verfügen in einem föderativ organisierten Staatsgebilde wie dem der BRD über wesentliche Autonomierechte und üben damit auch entsprechenden wirtschaftspolitischen Einfluß aus. Deshalb ist ihre Mitwirkung erforderlich; sie kann aber bei den ca. 25 000 „öffentlichen Händen" nicht direkt, sondern nur repräsentativ erfolgen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit einer im gewissen Maße unitarisierend wirkenden internen Koordination. Die Fähigkeit zu übereinstimmendem Vorgehen haben die Länder bereits durch zahlreiche Staatsverträge, Verwaltungsabkommen, gemeinsame Beschlüsse der Ressortministerkonferenzen sowie durch Schaffung gemeinsamer Einrichtungen für unterschiedliche Sachgebiete bewiesen[79], so daß bei dieser Ausweitung des kooperativen Föderalismus durch Selbstkoordinierung auch im wirtschaftspolitischen Bereich mit Widerständen, aber nicht mit unüberwindlichen Hemmnissen zu rechnen ist. Zudem können erste Ansätze einer Abstimmung der Verhaltensweisen von Bund, Ländern und Gemeinden in dem gemäß dem „Stabilisierungsgesetz" zu bildenden Konjunkturrat[80] gesehen werden.

Daß die Bundesbank ein Mitwirkungsrecht in dem Gremium erhält, sollte selbstverständlich sein, da sie als Träger des geld- und kreditpolitischen Instrumentariums eine der wichtigsten wirtschaftspolitischen Instanzen ist. Eine Gefährdung ihrer Unabhängigkeit von der Bundesregierung braucht durch diese Beteiligung solange nicht befürchtet zu werden, wie sie gleichberechtigt mit den anderen Mitgliedern wirken kann und nur kooperativ gefaßte Beschlüsse ihr Handeln bestimmen.

---

[78] Für eine Übersicht der bei der innerstaatlichen Koordination auftretenden Schwierigkeiten vgl. Helmut *Arndt*, Das Koordinationsproblem bei staatlichen Planungen, in: Interdependenzen von Politik und Wirtschaft, Festgabe für Gert von Eynern, Berlin 1967, S. 375 ff.

[79] Vgl. Konrad *Hesse*, Der unitarische Bundesstaat, Karlsruhe 1962, S. 19.

[80] Vgl. Klaus *Stern* - Paul *Münch*, Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft (Kohlhammer Kommentare), Stuttgart - Berlin - Köln - Mainz 1967, S. 161 ff.; Alex *Möller* (Hrsg.), Kommentar zum Gesetz ..., a.a.O., S. 176 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Sehr problematisch ist die Art der institutionellen Einbeziehung der Tarifpartner in den Entscheidungsprozeß. Sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerverbände sind zur Zeit in zahlreiche Unterverbände gegliedert[81]. Wenn wirklich die daraus resultierenden Schwierigkeiten überwunden und eine externe Koordination der Lohnpolitik mit der Gesamtwirtschaftspolitik ermöglicht werden sollen, stehen mehrere Möglichkeiten einer institutionellen Anpassung zur Wahl:

(1) horizontale (und vertikale) Verbandszentralisation
(2) horizontale Vorabstimmung bei gleichzeitiger vertikaler Straffung
(3) vertikale Straffung ohne horizontale Zusammenfassung.

Ad (1). Die horizontale (und vertikale) Zentralisation von Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen zu entscheidungsbefugten und tariffähigen Zentralverbänden ermöglicht es, deren Vertreter als Repräsentanten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern anzuerkennen und in den Koordinierungsrat zu delegieren. Dessen personeller Umfang könnte auf diese Weise relativ klein bleiben. Vor allem aber würde die größere Transparenz der Lohnwirkungen bei zentralen Tarifverträgen zu einer besseren Abgrenzung der Verantwortung führen; damit wäre über den Druck der öffentlichen Meinung auch ein stärkerer Anreiz zur Berücksichtigung der gesamtwirtschaftlichen Zielsetzungen gegeben. Für den Fall, daß die strukturelle Lenkungsfunktion der Löhne auch bereits auf der tariflichen Ebene erhalten bleiben soll, müssen die Zentralverbände die Möglichkeit haben, nach Branchen (und Regionen) differenzierte Tarifverträge abzuschließen. Dies kann in zwei unterschiedlichen Formen erfolgen:

a) Der Koordinierungsrat legt Lohnleitlinien für die Sektoren (und Regionen) fest. Auf diese Weise könnte die Lohnpolitik als zusätzliches Instrument einer zentralen Strukturpolitik eingesetzt werden. Allerdings wäre hierbei die Repräsentation der einzelnen Wirtschaftsbereiche unbefriedigend: Die Vertreter der Zentralverbände wären überfordert, sollten sie auch noch die Interessen der sektoralen (und regionalen) Einkommensverteilung wahren.
b) Der Koordinierungsrat beschränkt sich auf die Festlegung einer gesamtwirtschaftlichen Lohnleitlinie und überträgt den Sozialpartnern

---

[81] Mangels interner Abstimmung der sektoral und regional betriebenen Lohnpolitik entsteht eine Lohnkonkurrenz zwischen den einzelnen lohnpolitischen Verhandlungseinheiten, d. h. ein horizontaler Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften. Da in einer Vollbeschäftigungswirtschaft die Löhne stark interdependent sind und in der Regel eine Verallgemeinerung aller lohnpolitischen Impulse auftritt, kann eine die gesamtwirtschaftlichen Zielsetzungen gefährdende „Lohn-Lohn-Spirale" entstehen. (Vgl. Christiane *Busch-Lüty*, a.a.O., S. 17 f.; ferner William *Fellner* u. a., The Problem of Rising Prices, a.a.O., S. 53 ff.)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

die strukturelle Differenzierung. Dabei muß allerdings auf Strukturpolitik mittels zentraler Lohnbeeinflussung verzichtet werden.

Ad (2). Soll eine totale Zentralisierung vermieden werden, so bietet sich die Lösung an, eine Art „Vorklärungs-Instanz" zu schaffen, in der lediglich vertikal zentralisierte Einzelverbände der Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre lohnpolitischen Vorstellungen koordinieren[82]. Die Entsendung von Repräsentanten dieser Instanz in den Rat würde ausreichen, so daß er auch bei dieser Alternative in der Größe überschaubar bleibt. Auf erhebliche Schwierigkeiten stieße allerdings die hier erforderliche horizontale Vorabstimmung zwischen den Einzelverbänden.

Ad (3). Soll jegliche horizontale Zusammenfassung unterbleiben, so kommt lediglich eine direkte Präsenz der branchenorientierten Einzelgewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen in dem Koordinierungsrat in Betracht. In diesem Fall wären Lohnleitlinien für die einzelnen Teilbereiche zu ermitteln, so daß Strukturpolitik durch Lohnpolitik ermöglicht würde. Der Nachteil dieser Regelung besteht in der relativ großen Mitgliederzahl des Gremiums und der Gefahr der Unübersichtlichkeit des Verhandlungsgegenstandes. Demgegenüber hat sie aber den Vorteil, daß sie den divergierenden Interessen der Sektoren gerecht zu werden vermag, den Argumenten gegen eine straffe horizontale Zentralisierung Rechnung trägt und die Realisierung deshalb möglicherweise erleichtert. Die Mitwirkung der zur Zeit bestehenden Dachorganisationen wäre hier nicht erforderlich.

Bei jeder dieser Alternativen müssen die Tarifpartner eine faktische Beschränkung ihres autonomen lohnpolitischen Spielraumes hinnehmen. Ihre Kompetenzen und Funktionen werden deshalb jedoch nicht vermindert; im Gegenteil: durch ihre institutionell gesicherten Mitwirkungsrechte an der Wirtschaftspolitik, insbesondere bei der Zielformulierung, erhalten sie größere Bedeutung im Gesamtsystem als nach den jetzt gültigen Regelungen.

Auf einen wesentlichen Nachteil muß allerdings hingewiesen werden: die in jedem Fall erforderliche vertikale Zentralisation sichert den örtlichen und regionalen Verbandsgliederungen nur eine geringe Beteiligung an den für sie relevanten Entscheidungen[83]. Ihre Mitwirkung beschränkt sich bei dieser Form eines demokratischen Zentralismus auf eine Beeinflussung der Willensbildung der Führungsgremien. Diese Einwirkung muß darüber hinaus infolge der oligarchischen Tendenzen, denen

---

[82] Vgl. dazu Goetz *Briefs*, Staat und Wirtschaft . . . , a.a.O., S. 194 ff.; zu dem Problem der Lohndifferenzierungen vgl. Friedrich *Fürstenberg*, Probleme der Lohnstruktur, Tübingen 1958, S. 72 ff.; Wolfram *Mieth*, Ein Beitrag zur Theorie der Lohnstruktur, Göttingen 1967.

[83] Vgl. Jan *Tinbergen*, Vor- und Nachteile einer staatlichen Lohnpolitik, in: Hmbg. JB., 6. Jahr (1961), S. 71.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nach *Michels* „ehernem Gesetz der Oligarchie" notwendig jede Organisation unterliegt[84], als sehr schwach eingeschätzt werden. Welches Gewicht dieser soziologisch negative Aspekt gegenüber den positiven Wirkungen einer Zentralisierung der Verbandsführung und der durch sie ermöglichten Rationalisierung der Wirtschaftspolitik erhält, ist nicht ein ökonomisches Problem, sondern eine Frage der politischen Wertung.

Es stellt sich die grundsätzliche Frage, ob und inwieweit andere Interessengruppen in dem Koordinierungsrat mitwirken sollten. Der Kreis hat sich, um nicht eine große und schwer begrenzbare Zahl von Interessensprechern aufnehmen zu müssen, auf die *einkommenspolitisch* engagierten Vertretungen zu beschränken. Soweit wichtige Gruppen von Einkommensempfängern nicht bereits durch Staat oder Sozialpartner „abgedeckt" werden, sind sie gesondert zu beteiligen, wenn der Koordinierungsaufgabe Genüge getan werden soll. In Frage kommen unter diesen Gesichtspunkten im wesentlichen die freiberuflich Tätigen und die landwirtschaftlich Selbständigen.

Während die freien Berufe im Prinzip einer Vertretung bedürfen, da ihre einkommenspolitischen Interessen nicht durch die Tarifparteien wahrgenommen werden können, läßt sich die Frage der Mitwirkung der Bauern in dem Koordinierungsrat nicht eindeutig beantworten. Die Landwirte werden durch die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände teilweise repräsentiert[85]. Deshalb könnte die Auffassung vertreten werden, daß die Repräsentation ausreicht, um die spezifisch landwirtschaftlichen einkommenspolitischen Interessen — besonders der Klein- und Mittelbauern — im Gleichmaß mit denen der anderen Sektoren zur Geltung zu bringen. Ließe sich diese Hypothese begründen, so wäre eine Mitwirkung des Bauernverbandes nicht erforderlich. Dann verringerte sich gleichzeitig die Gefahr, daß auch andere Wirtschaftsgruppen als solche (und nicht als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer des entsprechenden Sektors) ein gleiches Mitspracherecht forderten (z. B. Handwerk, Einzelhandel). Um so eher ließe sich vermeiden, daß in dem Rat wegen seiner Größe die Rhetorik mehr Chancen hätte als zu echten Entscheidungen führende, sachliche Argumentation. Pragmatisch gesehen läßt sich über die Beteiligung des Bauernverbandes nur nach einer konkreten Analyse der Repräsentationsverhältnisse eine Entscheidung fällen.

---

[84] Vgl. Robert *Michels*, Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie, Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens, zweite vermehrte Aufl., Leipzig 1925, S. 504; vgl. ferner: Bernhard *Külp*, Lohnbildung im Wechselspiel . . . , a.a.O.

[85] Mitglied der BDA ist der „Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e. V.", während für die Arbeitnehmer eine dem DGB angeschlossene Gewerkschaft „Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft" besteht.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Entsprechend diesen Überlegungen müßten einem lohnpolitisch-wirtschaftspolitischen Koordinierungsrat in den Grundzügen folgende Mitglieder angehören:

a) als Vertreter der Bundesregierung die Wirtschafts-, Finanz- und Arbeitsminister sowie (ständig oder fallweise) weitere Minister der Spezialressorts
b) Vertreter der Länder und Gemeinden
c) Vertreter der Bundesbank
d) Vertreter der Tarifpartner
e) Vertreter der freien Berufe
f) Vertreter des Bauernverbandes, falls erforderlich.

Die Teilnehmerzahl liegt damit zwischen sieben und über fünfzig. Zusätzlich sollte allerdings für informative Zwecke, insbesondere im Interesse der Transparenz hinsichtlich der Reaktionsalternativen, die Beteiligung von unabhängigen Wissenschaftlern, z. B. von Mitgliedern des Sachverständigenrates, mit beratenden Funktionen erwogen werden.

Hinsichtlich der Frage der Verbindlichkeit sind verschiedene Lösungen möglich. Die Mitglieder des Rates könnten sich bei ausreichender Kooperationsbereitschaft nach Art eines Gentlemen's Agreement freiwillig zur Beachtung der Entscheidungen verpflichten[86]. Hier besteht jedoch die große Gefahr, daß deren Ausführung entweder später von den Beteiligten selbst oder von denjenigen, die sie repräsentieren bzw. denen sie präsidieren, verweigert wird. Sollen legislative Maßnahmen[87] vermieden werden, so muß für Sanktionsmöglichkeiten Sorge getragen werden, falls nicht auf jegliche Wirkungsgarantie verzichtet werden soll. Im Prinzip sind derartige Sanktionen jedem Beteiligten zuzubilligen, obwohl nicht jeder Mitgliedergruppe des Entscheidungsgremiums die gleichen Mittel zur Verfügung stehen. Welche Regelungen hier gewählt werden können, hängt wesentlich von der Einstellung zu Wirtschaftsordnung und Wirtschaftssystem ab, d. h. ist in hohem Maße eine Frage der politischen Wertung.

2. In engem Anschluß an das Verbindlichkeitsproblem ergeben sich Zweifel, ob nicht mit einer lohnpolitisch-wirtschaftspolitischen Integra-

---

[86] In der Schweiz werden Gentlemen's Agreements z. T. erfolgreich als Instrument der Geldpolitik eingesetzt. (vgl. Eugen *Tuchtfeldt*, Gentlemen's Agreements als Instrument der schweizerischen Geldpolitik, in: Geldtheorie und Geldpolitik, Günter Schmölders zum 65. Geburtstag, hrsg. v. C. A. Andreae, K. H. Hansmeyer, G. Scherhorn, Berlin 1968, S. 135 ff.) *Stucken* stellte allerdings für die Bundesrepublik fest „... daß hier mit solcher Freiwilligkeit nichts zu machen sei." (Rudolf *Stucken*, Deutsche Geld- und Kreditpolitik 1914 bis 1963, 3. Aufl., Tübingen 1964, S. 295.)

[87] Denkbar wären fallweise Verbindlichkeitserklärungen oder grundsätzliche Gesetzeskraft.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tion und den damit verbundenen institutionellen Anpassungen zwangsläufig auch staats- und gesellschaftspolitische Wandlungen verknüpft sind, die einer verfassungsrechtlichen Prüfung unterzogen werden müssen.

Zunächst ist zu klären, ob durch eine integrative Lohn-Wirtschaftspolitik die Tarifautonomie berührt bzw. gefährdet wird[88]. Nach herrschender Auffassung gipfelt die verfassungsrechtlich garantierte Koalitionsfreiheit in der Autonomie der Sozialpartner[89]. Ihre genaue Abgrenzung (im staatsrechtlichen Schrifttum) war längere Zeit unklar[90], was darauf zurückgeführt wird, daß die Frage bisher in der BRD noch keine Zuspitzung erfuhr und deshalb keine genaue gerichtliche, insbesondere verfassungsgerichtliche, Klärung erforderlich wurde[91]. Erst durch die intensive Diskussion der letzten Jahre[92] wurde der Handlungsspielraum der Sozialpartner genauer umrissen. Es stellt sich heraus, daß der aufgrund der Definition der Tarifautonomie[93] zu vermutende große Spielraum stark durch die Grenzen eingeschränkt wird, die dem autonomen Normenrecht durch die Rechtsordnung und das „gemeine Wohl" gesetzt

---

[88] Vgl. zu diesem Problem: Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie als Probleme der modernen Demokratie, Internationale Tagung der Sozialakademie Dortmund, Hrsg. Helmut *Duvernell*, Berlin 1968.

[89] Vgl. Oswald *von Nell-Breuning*, Koalitionsfreiheit, in: Staatslexikon, sechste Aufl., Freiburg 1959, 4. Bd., S. 1111; ferner: Hans *Galperin*, Inhalt und Grenzen des kollektiven Koalitionsrechts, in: Arbeit und Recht, 13. Jg. (1965), Nr. 1, S. 1 f.

[90] Das Stichwort „Tarifautonomie" fehlt sowohl in den wichtigsten Nachschlagewerken als auch in den Sachverzeichnissen der grundlegenden Lehrbücher von Theodor *Maunz* (Deutsches Staatsrecht, 14., neubearbeitete Aufl., München und Berlin 1965) und von Alfred *Hueck* - Hans Carl *Nipperdey* (Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7., neubearbeitete Aufl., 1. Bd., Berlin und Frankfurt 1963). Im Grundgesetzkommentar von *Maunz-Dürig* fehlt noch die Bearbeitung des hier relevanten Artikels 9 GG. In anderen Arbeiten wird zwar zur Tarifautonomie Stellung genommen, ohne jedoch konkret ihre Grenzen aufzuzeigen.

[91] Vgl. Werner *Weber*, Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie als Verfassungsproblem, Berlin 1965, S. 7.

[92] Vgl. Kurt H. *Biedenkopf*, Grenzen der Tarifautonomie, Karlsruhe 1964; Werner *Weber*, a.a.O.; Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Tarifvertragsparteien, Gutachten von Herbert *Krüger* und Kurt H. *Biedenkopf*, in: Verhandlungen des Sechsundvierzigsten Deutschen Juristentages, Essen 1966, Bd. I, a.a.O., S. 9—167, sowie das Referat auf dieser Tagung von Wilhelm *Herschel*, in: Verhandlungen ..., Bd. II, München und Berlin 1967, S. D 7—D 34.

[93] Die Tarifautonomie wird definiert „... als die Befugnis der Gewerkschaften einerseits sowie der Arbeitgeber und ihrer Organisationen andererseits, die Lohn- und Arbeitsbedingungen — gegebenenfalls unter Einsatz von Arbeitskampfmitteln — gegenseitig auszuhandeln und in Gesamtvereinbarungen, d. h. Tarifverträgen, festzulegen ..." (Werner *Weber*, a.a.O., S. 7; ähnlich auch Arthur *Nikisch*, Arbeitsrecht, 2., erweiterte und völlig neubearbeitete Aufl., I. Bd., Tübingen 1955, S. 33; Helmut *Meinhold*, Veränderung oder Aufhebung der Tarifautonomie, in: Das Verhältnis der Wirtschaftswissenschaft zur Rechtswissenschaft, Soziologie und Statistik, Schr. d. Ver. f. Soc.Pol., N.F. Bd. 33, Berlin 1964, S. 78.)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sind. Die sich aus der Rechtsordnung ergebenden Limitierungen der Tarifautonomie sind unumstritten[94]; ihre Bindung an das Gemeinwohl wird zwar unterschiedlich motiviert, aber ebenfalls allgemein akzeptiert[95].

Die Gemeinwohlverpflichtung der Tarifpartner wird nach der herrschenden Lehre mit der unvermeidlichen Einwirkung ihrer Tätigkeit, der Verhandlungsergebnisse, auf die unbeteiligte Allgemeinheit begründet[96]. Die Beeinflussung der gesamtwirtschaftlichen Zielsetzungen ist eine vom Verfassungsrecht nicht mehr gedeckte Folgewirkung der Tarifautonomie, aus der sich ihre fundamentale Schranke und Bindung in öffentlicher Verantwortung ergibt[97]. Die Tarifautonomie verliert in dem Maße an Boden, wie sie diese Verantwortung mißachtet und berechtigt, ja verpflichtet sogar den Staat wegen des im Grundgesetz verankerten Sozialprinzips zum Eingreifen[98]. Da sich jedoch hinsichtlich dieser Begrenzung der verfassungsrechtlichen Privilegierung der Tarifpartner juristisch nicht entwickeln läßt, was eine verantwortungsbewußte oder verantwortungslose Lohnregelung ist, ergibt sich zwischen Regelungsbefugnis und politischer Verantwortung eine gefährliche Divergenz[99].

---

[94] Vgl. Wilhelm *Reuss,* Die Stellung des kollektiven autonomen Arbeitsrechts im Rechtssystem, in: Arbeit und Recht, 6. Jg. (1958), Nr. 11, S. 325 f.; vgl. ferner: Hans *Galperin,* a.a.O., S. 3; BVerfGE 4, S. 106; BVerfGE 18, S. 28.

[95] Vgl. u. a. Edgar *Salin,* Soziale Autonomie und Staat, Verhandlungen auf der ersten Hauptversammlung der Gesellschaft für sozialen Fortschritt e. V. in Düsseldorf 1951, Berlin 1951, S. 25; Herhard *Erdmann,* Die sozialpolitischen Organisationen in unserer Gesellschaftsordnung, in: Die unternehmerische Verantwortung in unserer Gesellschaftsordnung, Veröffentlichungen der Walter-Raymond-Stiftung, Bd. 4, Köln und Opladen 1964, S. 259; Hans *Galperin,* a.a.O., S. 3; Arthur *Nikisch,* a.a.O., S. 34; Kurt H. *Biedenkopf,* Grenzen ..., a.a.O., S. 63; Werner *Weber,* Die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen in der Verfassung, in: Aufgaben und Stellung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in der Bundesrepublik Deutschland, Veröffentlichungen der Walter-Raymond-Stiftung, Bd. 6, Köln und Opladen 1966, S. 137; Herbert *Krüger,* Allgemeine Staatslehre, zweite durchgesehene Aufl., Stuttgart - Berlin - Köln - Mainz 1966, S. 399 f.; Bernhard *Külp,* Grenzen der Tarifautonomie, in: Der Volkswirt, 21. Jg. (1967), Nr. 33, S. 1782; Goetz A. *Briefs,* Gewerkschaftsprobleme ..., a.a.O., S. 167; Herbert *Krüger,* Sinn und Grenzen ..., a.a.O., S. 60 ff.

[96] Vgl. Werner *Weber,* Koalitionsfreiheit ..., a.a.O., S. 26 f.; Kurt H. *Biedenkopf,* a.a.O., S. 63 f.; Gerhard *Leibholz,* Gesellschaftsordnung, Verbände, Staatsordnung, in: Die unternehmerische Verantwortung, a.a.O., S. 234 f.; Herbert *Krüger,* Sinn und Grenzen ..., a.a.O., S. 58 ff.

[97] Vgl. Werner *Weber,* Die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen in der Verfassung, a.a.O., S. 137 und 143.

[98] Vgl. u. a. Erich *Arndt,* Sozialpolitik und Lohnpolitik, in: Sozialpolitik und Sozialreform, Hrsg. Erik *Boettcher,* Tübingen 1957, S. 272; Helmut *Duvernell,* Die Stellung der Arbeitnehmerschaft in der Wirtschaftspolitik vom Rechtlichen her, in: Stellung der Arbeitnehmer in der modernen Wirtschaftspolitik, Internationale Tagung der Sozialakademie Dortmund, Hrsg. Hans *Bayer,* Berlin 1959, S. 65 f.; Kurt H. *Biedenkopf,* a.a.O., S. 63 f.; Gerhard *Erdmann,* Die sozialpolitischen Organisationen ..., a.a.O., S. 263.

[99] Vgl. Kurt H. *Biedenkopf,* a.a.O., S. 64.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Gerade diese Spannung aber soll durch die simultane Zielabstimmung und ex-ante-Koordinierung in einem integrativen Entscheidungsprozeß überwunden werden. Die dort in autonomer Kooperation zu ermittelnden Lohnleitlinien haben die Funktion, den Tarifpartnern die Erfüllung ihrer Verpflichtungen gegenüber dem Gemeinwohl zu erleichtern, so daß zwar eine Begrenzung des lohnpolitischen Handlungsspielraumes, aber keine Beschränkung der Tarifautonomie damit verbunden ist.

Die zweite zentrale verfassungsrechtliche Frage ist die nach der Stellung des lohnpolitisch-wirtschaftspolitischen Entscheidungsgremiums im politischen Gesamtsystem. Aus seiner Aufgabenbestimmung und Zusammensetzung ergibt sich bereits, daß es weder eine mit Bundestag und Bundesrat gleichberechtigte Dritte Kammer mit legislativen Kompetenzen für die Gesamtwirtschaftspolitik noch ein „Bundeswirtschaftsrat" nach dem Vorbild des Weimarer Reichswirtschaftsrates mit nur beratenden Funktionen gegenüber dem Parlament sein kann. Dann bleibt jedoch zu klären, wie die Mitwirkung der Repräsentanten einkommenspolitisch relevanter Gruppen bei der Gesamtwirtschaftspolitik zu rechtfertigen ist. Die Verbände sind zwar verfassungsmäßig anerkannte Teilnehmer des geordneten und selbstordnenden Staatslebens[100], also ordnungspolitisch konstitutiv[101] und damit Bestandteile der politischen Verfassung im materiellen Sinne[102]. Sie sind jedoch keine Verfassungsorgane. Da sie primär Partikularinteressen vertreten, würde die Etablierung einer „Herrschaft der Verbände" im politischen Raum die Begründung einer Herrschaft der Besonderheiten über den Staat bedeuten[103]. Das ist aber weder erwünscht, noch verfassungsrechtlich durchführbar[104]. Daraus ergibt sich, daß eine institutionelle Bestimmung des Gemeinwohls durch die sozial-autonomen Gruppen *allein* nicht möglich ist[105].

---

[100] Vgl. Gerhard W. *Wittkämper,* Grundgesetz und Interessenverbände, Köln und Opladen 1963, S. 64; ähnlich Jacobus *Wössner,* Die ordnungspolitische Bedeutung des Verbandswesens, Tübingen 1961, S. 135.

[101] Vgl. Wilhelm *Meinhold,* Wandlungen des Verhältnisses von Staat und Wirtschaft in ihrer Bedeutung für das wirtschaftspolitische System, in: Methoden und Probleme der Wirtschaftspolitik, a.a.O., S. 18.

[102] Vgl. Herbert *Krüger,* Allgemeine Staatslehre, a.a.O., S. 407.

[103] Vgl. ebenda, S. 384.

[104] Vgl. Gerhard W. *Wittkämper,* a.a.O., S. 133.

[105] Selbst wenn die Verbände diese Kompetenz hätten, bestünde kaum die Wahrscheinlichkeit, daß durch sie das Gemeinwohl tatsächlich konstituiert werden könnte. (Vgl. Wilhelm *Meinhold,* Wirtschaftspolitischer Pluralismus und die Aufgaben der Koordinierung von Zielen und Mitteln, in: Probleme der Willensbildung und der wirtschaftspolitischen Führung, Schr. d. Ver. f. Soc. Pol., N.F. Bd. 19, Berlin 1959, S. 132; ferner Gerhard W. *Wittkämper,* a.a.O., S. 150 und Theodor *Pütz,* a.a.O., S. 62.)

All das schließt jedoch nicht aus, daß die Verbände ihre divergierenden Einzelziele im vorparlamentarischen Raum sowie bei der Administrative und auch bei der Gubernative vertreten, da hierbei die formelle Prädominanz der staatlichen Gewalt als „Treuhänder der Gesamtheit" erhalten bleibt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Es stellt sich die Frage, ob demgegenüber die Zielformulierung in dem hier entwickelten Entscheidungsgremium zur Gemeinwohlbestimmung gehört, die allein dem Parlament obliegt. Nur wenn dies bejaht werden müßte, entstünde das Dilemma, zwischen Verfassungskonformität und Funktionsfähigkeit des Gremiums wählen zu müssen. Diese Frage wird aber durch folgende Interpretation irrelevant: Die Gesamtverantwortung für das Allgemeininteresse liegt beim Parlament, das jedoch die *Konkretisierung und Quantifizierung* der einzelnen, von ihm beschlossenen Ziele der Exekutive überträgt. Diese bedarf zu der Realisierung der gesamtwirtschaftlichen Zielsetzungen in einer (auch von der Verfassung anerkannten) pluralistischen Gesellschaftsordnung der Unterstützung der wirtschaftlich relevanten Verbände, die in ausreichendem Maße nur durch eine institutionell gesicherte Koordination und gemeinsame Detailformulierung der Ziele zu erhalten ist[106]. Da die letzte Verantwortung also bei der Regierung und durch sie beim Parlament verbleibt[107], ist die Verfassungskonformität gewährleistet. —

Angesichts der erheblichen Anforderungen an einen funktionsfähigen Entscheidungsmechanismus mag vielleicht die Versuchung nahe liegen, zur Deckung jenes ungedeckten Bedarfs an Verhaltens- und Koordinierungsregeln der pluralistischen Gesellschaft an den einfachen „Daumenregeln" nach Art der propagierten Lohnleitlinien festzuhalten, statt funktionsgerechte institutionelle Lösungen zu ermitteln. Dann blieben aber wieder alle diejenigen Probleme ungelöst, derentwegen heute überhaupt neue Möglichkeiten der Abstimmung diskutiert werden. Deshalb müssen, wenn eine Umgestaltung der Wirtschaftsordnung vermieden werden soll, die wissenschaftlichen und praktischen Unbequemlichkeiten in Kauf genommen werden, die mit der Suche nach neuen Steuerungsformen verbunden sind.

---

[106] Vgl. hierzu auch Helmut *Arndt*, Die Planung als Problem der Marktwirtschaft, in: Rationale Wirtschaftspolitik und Planung in der Wirtschaft von heute, a.a.O., S. 36.

[107] Zudem könnten die Entscheidungen des Koordinierungsrates jeweils der Volksvertretung zur Billigung vorgelegt werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussion

Diskussionsleiter: Prof. Dr. Horst *Sanmann* (Berlin)

Diskussionsleiter:

Meine Damen und Herren, ich schlage vor, daß wir uns, was den Inhalt der Diskussion angeht, an ein Zweiteilungskonzept halten. Wir sollten einmal jenen Teil des Referats ins Auge fassen, in dem Herr Kollege Klaus Kritik geübt hat an all dem, was heute ist und was heute getan wird, und uns im zweiten Teil der Diskussion dann mit seinem Konzept befassen, das heißt: mit dem, was er an Vorstellungen entwickelt hat, wie es besser gemacht werden könnte.

Prof. Dr. *Scheele:*

Ich möchte zum ersten Teil des Referats von Herrn Klaus Stellung nehmen, in dem er die vier gängigen Lohnleitlinien-Vorstellungen diskutiert hat, nämlich das, was er als die residuale Methode der Lohnfindung bezeichnete, die produktivitätsorientierte sowie die kostenniveauneutrale Lohnpolitik, entweder in reiner Form oder mit Inflationszuschlag. Herr Klaus ist zu dem Schluß gekommen, daß alle diese Lohnleitlinien abzulehnen seien. Es scheint mir nun so, daß jedenfalls einige der Argumente, mit denen Herr Klaus diese Ablehnung begründet hat, nicht zutreffend sind und daß auf der anderen Seite wichtige Argumente vernachlässigt worden sind.

Die sogenannte residuale Methode der Lohnfindung besteht ja darin, daß vom erwarteten Sozialprodukt bestimmte, als notwendig erachtete Anteile abgezogen werden (z. B. der Anteil des Staates und der Anteil des Auslands) und daß aus dem dann für den Konsum der Arbeitnehmer verfügbaren Rest des Sozialprodukts die zulässige, d. h. mit Preisniveaustabilität zu vereinbarende Lohnerhöhung ermittelt wird. Eine solche Lohnpolitik steckt natürlich voll von Problemen. Herr Klaus hat sie jedoch mit der einfachen Begründung abgelehnt, daß eine solche Methode der Lohnfindung einseitig auf das Wachstumsziel ausgerichtet sei und die Berücksichtigung mehrerer konkurrierender wirtschaftspolitischer Ziele nicht erlaube. Mir scheint im Gegenteil gerade bei dieser Methode, Lohnvorschläge zu entwickeln, Voraussetzung dafür, daß man zu einem sinnvollen Ergebnis kommt, zu sein, daß diese Abstimmung der verschiedenen wirtschaftspolitischen Ziele stattfindet. Diese Methode

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

drängt ja doch geradezu darauf hin, daß bei der Ermittlung des für den Konsum der Arbeitnehmer verfügbaren Restes des Sozialproduktes die übrigen Anteile am Sozialprodukt zur Diskussion gestellt und eben dadurch aufeinander abgestimmt werden müssen. Die Tatsache, daß es dafür noch keinen adäquaten politischen Entscheidungsmechanismus gibt, ist von Herrn Klaus im zweiten Teil seines Referats zwar erwähnt worden, aber an dieser Stelle nicht eingewandt worden. Selbst wenn man aus diesem Grund den Anteil des Staates und des Auslands am realen Sozialprodukt als gegeben hinnehmen müßte, könnte man es meiner Ansicht nach — von der theoretischen Ebene aus argumentiert, auf der solche wirtschaftspolitischen Entscheidungen im allgemeinen getroffen werden — immer noch als vernünftig bezeichnen, daß jedenfalls kurzfristig in bestimmten Ungleichgewichtssituationen der Konsum der Arbeitnehmer gegenüber einer Investitionsquote zurückgestellt wird, die sich aus einem solchen Entscheidungsprozeß als optimal ergeben würde.

Zur produktivitätsorientierten und kostenniveauneutralen Lohnpolitik hat Herr Klaus, wenn ich das recht verstanden habe, als gravierendsten Einwand etwa folgendes vorgetragen: Die vorzuschlagende oder zuzulassende Lohnerhöhung richte sich nach dem zu erwartenden Zuwachs der aggregierten durchschnittlichen Arbeitsproduktivität; dieser Zuwachs sei aber über die Kapitalintensität der Produktion eine Funktion eben dieser Lohnentwicklung, und man könne also keine Aussagen über die zulässige Lohnentwicklung machen, weil einem der feste Punkt im System fehle. Nach Ansicht des Referenten stellt diese methodische Schwierigkeit sowohl die produktivitätsorientierte als auch die kostenniveauneutrale Lohnpolitik vom Grundsatz her in Frage. Diese Schwierigkeit stellt sich ja theoretisch einfach in einem simultanen Gleichungssystem dar und könnte ökonometrisch wohl nur dann zu einem Problem werden, wenn die Vorausschätzung des Zuwachses der durchschnittlichen Arbeitsproduktivität die Kenntnis der Parameter dieses interdependenten Sytems erfordern würde. Falls die für die Periode der Lohnfestsetzung zugrunde zu legende Entwicklung der Arbeitsproduktivität aber in dieser Periode hinreichend unabhängig von der Lohnentwicklung dieser Periode ist, könnte man diese ökonometrische Schwierigkeit sicher umgehen, und mir scheint, daß bei der Art des vorliegenden Zusammenhangs, der ja über eine Variation der Kapitalintensität im Rahmen der Bruttoinvestitionen läuft, bei der langfristigen Art dieses Zusammenhangs die Voraussetzungen für eine solche Lohnpolitik durchaus gegeben sein dürften, so daß dieses Argument, daß ein fester Punkt im Beziehungssystem fehle, meiner Ansicht nach nicht durchschlagend ist.

Das waren, soweit ich das gesehen habe, zwei der Hauptargumente, die Herr Klaus gegen die bisher diskutierten Formen der Lohnleitlinien

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

vorgebracht hat. Diese Argumente schlagen meiner Ansicht nach nicht durch, während es Argumente gibt, die in der Tat Lohnleitlinien überhaupt zu einem fraglichen Instrument machen bzw. solche Lohnleitlinien höchstens als vorübergehend in speziellen Ungleichgewichtssituationen zulässig erscheinen lassen.

Das erste Argument, das ich vorbringen würde, ist folgendes. Es ist wohlbekannt, daß das generelle Gleichgewicht bis auf einen Preis determiniert ist, was makroökonomisch bedeutet, daß das gleichgewichtige Reallohnniveau, d. h. das Reallohnniveau, das zur Vollbeschäftigung führt, determiniert ist. Man kann also ein Preisniveau wählen, ist dann aber nicht mehr frei in der Höhe des Lohnniveaus, das mit dem gleichgewichtigen Reallohn vereinbar ist, also das zur Vollbeschäftigung führt; oder aber man kann ein bestimmtes Nominallohnniveau festlegen, muß dann aber unter Umständen durch wirtschaftspolitische Maßnahmen das Preisniveau herbeiführen, das das gleichgewichtige Reallohnniveau herstellt. Wenn man nun Lohnleitlinien einführt, dann geschieht meiner Ansicht nach folgendes. Das Ziel ist ja die Aufrechterhaltung der Preisstabilität. Man gibt also einer Variablen des Systems einen bestimmten Wert und legt ihn fest, nämlich in Höhe des augenblicklich laufenden Preisniveaus. Damit determiniert dann das System von sich aus das gleichgewichtige Nominallohnniveau. Wenn man nun mit Hilfe einer Lohnleitlinie bestimmte Nominallöhne vorschreibt oder empfiehlt, dann ist das nur dann widerspruchsfrei möglich, wenn sich die Lohnleitlinie allein am Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt orientiert, d. h. wenn ihr einziges Ziel das ist, das Lohnniveau zu empfehlen, das beim gegebenen Preisniveau zur Vollbeschäftigung führt. Ansonsten muß es zu Ungleichgewichten kommen, die sich in diesem Fall auf dem Gesamtarbeitsmarkt äußern würden. Entweder — wenn das Problem der Lohndrift beherrschbar ist, so daß das vorgeschlagene Nominallohnniveau auch tatsächlich effektiv bleibt — wird eine Überschußnachfrage oder ein Überschußangebot entstehen mit bestimmten Folgen, oder aber die Lohnpolitik wird self-defeating, indem eben diese Lohnleitlinie vor vornherein zur Wirkungslosigkeit verurteilt ist.

Der zweite Einwand ist, kurz skizziert, daß die Lohnpolitik, falls sie als Instrument einer Einkommenspolitik verwandt wird — also nicht das Ziel hat, den Gleichgewichtslohn herzustellen — die Faktorpreisrelation verzerren und damit zu einer Fehlallokation der Produktionsfaktoren in der Gesamtwirtschaft führen muß.

Prof. Dr. *Krelle:*

Meine Damen und Herren, da die Redezeit knapp bemessen ist und da es in diesem Saal leider keine Tafel gibt, auf der man etwas mit ein

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

paar Strichen skizzieren kann, bin ich natürlich etwas in Verlegenheit, meine Gedanken kurz und klar auszudrücken.

Zunächst möchte ich zur Terminologie einiges sagen. Ich halte das Gerede von Zielkonflikten für irreführend, ja sogar schlechterdings für Unfug. Wir haben, wenn Sie wollen, dieselben „Zielkonflikte" beim Konsumenten bei der Wahl zwischen Butter und Brot oder zwischen einem Haus und Urlaubsreisen usw. Es handelt sich doch einfach um die Substitutionalität der verschiedenen Güter, die als Argumente in eine Nutzenfunktion eingehen. Man kann entweder mehr von dem einen Gut oder mehr von dem anderen haben, und das ist ein ganz normaler Zustand. Wir sollten demnach auch gesamtwirtschaftlich von einer Nutzenfunktion ausgehen, auf der wir soweit wie möglich nach oben kommen wollen unter Einhaltung gewisser Nebenbedingungen. Es ist doch seltsam, daß bei uns in Deutschland die wirtschaftspolitische Diskussion mit magischen Ecken bestritten wird, von denen sonst auf der ganzen Welt kaum jemand etwas weiß. Wenn es so etwas gäbe, müßte das auch anderen Nationen schon aufgefallen sein. Man sollte doch die üblichen, bewährten Begriffe von Nutzen- oder Präferenzfunktionen verwenden, auf der die gesamte Wirtschaftstheorie, von der Konsumtheorie angefangen, aufbaut.

Nun zu dem zweiten Punkt: Können wir den Ecklohn als Instrumentvariable betrachten? Ich bin in der glücklichen Lage, dem Referenten voll zustimmen zu können, muß aber leider meinem Vorredner, Herrn *Scheele*, widersprechen. Ich glaube, wir befinden uns wirtschaftspolitisch in einer ähnlichen Situation bezüglich des Lohns, wie sie 1844 vor der Peelschen Bankakte überall auf der Welt und speziell in England bezüglich des Zinses bestand, als man nämlich die Geldversorgung der freien Konkurrenz zahlreicher Privatbanken überließ. Eine ähnliche Situation besteht jetzt auf dem Lohngebiet, und zwar deswegen, weil die Geldversorgung weitgehend elastisch geworden ist. Wenn es so wäre, wie Herr Scheele meint und wie man in der Theorie in der Tat normalerweise annimmt, daß die Geldversorgung vorgegeben ist und somit nur ein einziger Nominallohnsatz mit Vollbeschäftigung verträglich ist, dann läge in der Tat ein Widerspruch in dem Vorschlag von Herrn Klaus, den Lohn als Instrumentvariable neben den üblichen Instrumentvariablen der Geldpolitik zu betrachten.

Nun ist das aber nicht der Fall. In Wirklichkeit gleicht sich, wenn die Löhne steigen, die Geldversorgung bis zu einem gewissen Grade elastisch diesem höheren Nominallohnniveau an. Diese Elastizität des Geldangebots ist aber nicht unendlich, sonst könnten wir die Preisniveaupolitik allein mit der Lohnpolitik machen und brauchten uns um die Zentralbank nicht zu kümmern; die folgt dann ohnehin nach. Das ist aber nicht der Fall, sondern in Wirklichkeit ist es so, daß beide, sowohl die Zen-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tralbank durch ihren Einfluß auf die Geldversorgung als auch die Gewerkschaften und Arbeitgeber durch ihren Einfluß auf den Lohn für unser Preisniveau verantwortlich sind. Wenn ich eine Tafel zur Verfügung hätte, könnte ich das mit ein paar Strichen schnell skizzieren. Das heißt: wir haben ein System, auf das mehrere Stellen zugleich einwirken. Deswegen halte ich das, was unser Referent uns heute vorgetragen hat, für richtig: wir brauchen den Lohnsatz als zusätzliche Instrumentvariable und müssen die institutionellen Voraussetzungen dafür schaffen. Man könnte an so etwas wie eine Art Lohnamt denken, bei dem staatliche Stellen, die Bundesbank und die Sozialpartner über den Ecklohn verhandeln und ihn festsetzen in derselben Weise, in der der Diskontsatz als der Eck-Zinssatz festgesetzt wird, während alle übrigen Zinssätze ja frei ausgehandelt werden. So müßten auch alle übrigen Lohnsätze frei ausgehandelt werden, wenn der Ecklohnsatz festgesetzt ist. Es kann auch weiterhin eine Lohndrift geben, ebenso wie, wenn die Zentralbank den Zins falsch festsetzt, der Markt ihr in Bezug auf das Zinsniveau wegläuft. Das ist ein ähnliches Problem. Um solche „driften" zu verhindern, müssen eben Zins oder Lohn in Übereinstimmung mit den übrigen Parametern der Geldversorgung festgesetzt werden.

Wir müßten also zu einer ähnlichen Konstruktion kommen, wie sie Herr Klaus vorgeschlagen hat. Zu den institutionellen Voraussetzungen wäre allerdings noch einiges zu sagen. Im Hinblick auf die Kürze der Zeit möchte ich aber hier schließen.

Ministerialdirektor Dr. *Schlecht* (Bundesministerium für Wirtschaft):

Ich bin in einer recht eigenartigen Situation. Zwei Drittel des Vortrags von Herrn Prof. Klaus habe ich mit wachsendem Interesse und Beifall zugehört, und dann kam für mich plötzlich der große Bruch, die große Überraschung. Die meiste Zeit glaubte ich, Herr Klaus hielte ein blendendes Plädoyer für das, was wir in Bonn seit knapp zwei Jahren als Konzertierte Aktion praktizieren. Alles, was er in diesem Teil vortrug, zielte eigentlich in diese Richtung und konnte nur meine volle Zustimmung finden. Er lehnte isolierte Daumenregeln für die Lohnpolitik m. E. ganz zurecht als unzureichend ab. Ob BdA-Formel oder Giersch-Formel oder auch verfeinerte Meinhold-Formel, das alles sind wohl nur Teillösungen. Wir müssen die Orientierungsdaten für die Lohnpolitik in gesamtwirtschaftliche Orientierungsdaten einbetten, was wir ja in Gestalt des Jahreswirtschaftsberichts machen. Dabei gehen wir nicht von isolierten Daumenregeln aus, sondern leiten ab von der Zielvorstellung über die gesamtwirtschaftliche Entwicklung und der damit konsistenten Verwendungsstruktur des Sozialprodukts. Dazu werden verschiedene Vor- und Rückrechnungen gemacht, bis die Sache in sich

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

plausibel ist. Das ist mit anderen Worten durchaus eine simultane Gesamtrechnung als Basis für die simultane Steuerung der großen Aggregate des Gesamtprozesses, einschließlich der Lohn- und der Investitionsentwicklung. Das alles wird mit einigem Erfolg praktiziert, zugegebenermaßen nicht idealtypisch, wie das immer ist in der praktischen Politik, aber jedenfalls das Grundsystem ist so, wie Sie es geschildert haben.

Dann kam — wie gesagt — der große Bruch für mich. Sie sagten, in Bonn werde zwar ein bißchen mit Konzertierter Aktion experimentiert, aber das sei wirkungslos und zum Scheitern verurteilt. Ich will hier nicht näher darauf eingehen, daß Sie verschiedene Tatbestände nur unzureichend geschildert haben. Sie sprachen etwa von nur sporadischer Beteiligung der Gewerkschaften, was natürlich nicht der Fall ist. (Prof. Dr. *Klaus:* Einzelner!) Sie haben übersehen, daß wir Konzertierte Aktion mit den Gebietskörperschaften im Konjunkturrat machen und daß die Bundesminister die föderalistische Budgetpolitik in der Konzertierten Aktion vertreten; das entspricht unserem System der getrennten Verantwortung. Ich wollte darauf nur nebenbei hinweisen. Es waren noch mehr nicht ganz richtige Darstellungen zur Konzertierten Aktion.

Aber nun zum Hauptproblem. Herr Prof. Klaus, lassen Sie es mich ganz offen sagen: Mich hat ein bißchen geschaudert; Sie haben uns für meinen Geschmack eine Utopie vorgetragen, beinahe schon „Orwellscher" Prägung. Ich kann Ihnen aus Erfahrung sagen — Sie können auch die hier anwesenden Kollegen aus den beteiligten Verbänden fragen —, wenn wir die Konzertierte Aktion so aufgezogen hätten, wie Sie es vorgeschlagen haben, dann hätte die Sache nicht einen Tag gehalten oder die Beteiligten wären erst gar nicht gekommen. Wir leben in einer freiheitlich geordneten Gesellschaft mit einem bestimmten gesellschaftlichen Bewußtsein, in der wir uns die Politik nicht so zusammenbasteln können, wie es vielleicht einer hundertprozentig rationalen Vorstellung entspricht. So gesehen, erscheinen mir ihre institutionellen Vorschläge — entschuldigen Sie, daß ich sehr freimütig bin — als ein superperfektionistisches System. Das mag zwar modellhaft hundertprozentig rational sein, aber es funktioniert in Wirklichkeit sehr viel schlechter — und damit letztlich auch weniger rational — als das, was wir als Globalsteuerung und Konzertierte Aktion betreiben. Sie haben zwar ein paarmal darauf hingewiesen, daß damit weder die Zuständigkeit und die Veranwortung des Parlaments noch die Tarifautonomie beeinträchtigt würde. Entschuldigen Sie, aber ich kann Ihnen das einfach nicht abnehmen. So wie Sie es vorgetragen haben — Bildung eines lohnpolitisch-wirtschaftspolitischen Entscheidungsgremiums mit Verbindlichkeit und Sanktionen — scheint mir sowohl die Tarifautonomie als auch die klassische Gewaltenteilung in unserem demokratischen und föderalen Rechtsstaat zu einer Farce zu werden. Wenn man einmal Ihre Vorstel-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lungen überpointiert darstellt, dann kommt man m. E. zu folgendem Facit: Machen wir lieber gleich einen zentralen Bundeswirtschafts- und Sozialrat, der dann originär und verbindlich über die gesamten wirtschaftspolitischen Zielsetzungen und ihre Realisierung bestimmt, auch über die lohnpolitischen Ziele. Er muß dann noch ein untergeordnetes Lohnamt einschließlich einer Lohnbörse für die verschiedenen Branchenbereiche haben, denn sonst funktioniert die Sache nicht. Kurzum, ich glaube, wir sind dann in einer totalen Transformation unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung, aber auch unserer Staatsverfassung.

Wir haben deshalb gute Gründe, bei unserem vielleicht nicht so ganz hundertprozentig rationalen, aber sehr flexibleren und freiheitlicheren System der ständigen gegenseitigen Information und Konsultation über die angestrebte gesamtwirtschaftliche Entwicklung und die Einpassung der Einkommenspolitik in der Konzertierten Aktion zu bleiben. Wir müssen auch einsehen, daß wir nicht in einer Welt totaler Harmonie leben. Wir haben Interessengegensätze und werden immer Interessenkonflikte haben, die wir nicht durch ein solches perfektionistisches System beseitigen können. Sie erwähnten den Rahmenpakt des Sachverständigenrates als Beispiel, in welcher Richtung der Zuschnitt der Konzertierten Aktion geändert werden müßte. Nun, die autonomen Sozialpartner in Deutschland haben eben diesen Pakt abgelehnt. Wir können ihn den autonomen Gruppen nicht aufzwingen, oder wir müssen unser ganzes System ändern, was wir aber nicht wollen. Ich bleibe deshalb dabei: Wir leben ganz gut und recht erfolgreich mit dem sehr viel flexibleren System, das wir bisher praktiziert haben und das vielleicht in sich noch verbesserungsfähig ist. In diesem Sinne möchte ich noch einmal wiederholen, daß mir zwei Drittel Ihrer Ausführungen eine Bestätigung unserer Form der Konzertierten Aktion zu sein scheinen.

Dr. *Eberle:*

Gestatten Sie eine Frage, die einige hier angeklungene Bedenken gegenüber noch rationalerer globaler Steuerung erhärtet. Welche Rolle spielt beim lohnpolitisch-wirtschaftspolitischen Abstimmungsprozeß die betriebliche Lohnpolitik?

Wir alle wissen, daß der Zustand, der politisch als Vollbeschäftigung angesehen wird — und den wir in der Tat auch anstreben sollten —, bereits Engpässe am Arbeitsmarkt enthält. Die betriebliche Lohnentwicklung läuft dann der tariflichen Lohnentwicklung davon. Gibt es hier Sanktionsmechanismen in einem rationalen System?

Diskussionsleiter:

Meine Damen und Herren, ich hatte vorhin vorgeschlagen, wir sollten, was den Inhalt der Diskussion betrifft, zweiteilen, einmal auf die Kritik

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

von Herrn Klaus an dem Bestehenden eingehen — das ist bisher im wesentlichen geschehen; Herr Dr. Schlecht ist schon etwas darüber hinausgegangen — und dann das von Herrn Klaus anvisierte neue Konzept aufgreifen. Ich habe zu diesem zweiten Bereich zwei Wortmeldungen vorliegen. Wünscht noch jemand zum ersten Bereich zu sprechen? —

Dr. *Saß:*

Ich möchte anschließen an die Feststellung des Referenten zu Beginn des Referats, nämlich die Feststellung, daß wir heute keine rationale wirtschaftspolitische Konzeption hätten, kein konsistentes Konzept. Ich würde vorschlagen, zu fragen, woran das wohl liegt, d. h. die Ursachen in dem Bereich aufzudecken, den wir seit *Eucken* als die sozial und juristisch vorgegebenen Daten, die vorgegebene soziale und rechtliche Organisation bezeichnen. Ich glaube, wenn man diesem Gedankenansatz folgen würde, würde man zu ganz anderen Konsequenzen kommen, als Sie sie in Ihrem Referat nachher entwickelt haben. Aus Gründen der Zeitknappheit ist es natürlich jetzt nicht möglich, das nachzuholen.

Aber es läßt sich vielleicht in einer zweiten Frage noch einmal wiederholen. Sie haben versucht, eine Konzeption für eine simultane Synchronisation von Investitions- und Lohnpolitik zu entwickeln, und sind bei der Lohnpolitik ziemlich intensiv ins Detail gegangen. Es wäre nun zu fragen, ob Sie ähnliche Konsequenzen für die Investitionspolitik ziehen würden, denn die Investitionspolitik ist ja bisher eine Prärogative der Unternehmer, und Sie müßten dort ja praktisch die Investitionspolitik jedes einzelnen Unternehmens beeinflussen können, wenn Sie zu einem Aggregat der ganzen Investitionen kommen wollen, das sich mit Ihrer gesamtwirtschaftlichen Zielsetzung vereinbaren läßt. Zumindest würden Sie dann, soweit ich es übersehe, an die économie concertée nach französischem Vorbild stoßen, wenn nicht sogar darüber hinausgehen müssen, sofern Sie Ihre Rationalitätsprinzipien, die Sie zu Anfang aufgestellt haben, aufrechterhalten wollen.

Prof. Dr. *Klaus:*

Ich darf vielleicht mit den theoretischen Problemen beginnen, die Herr *Scheele* und Herr *Krelle* angeschnitten haben. Die Methode I, die Residualbestimmung des tragbaren Lohnspielraums, berücksichtigt selbstverständlich nicht nur das reine Wachstumsziel in dem Sinne, daß allein die Investitionen in die Berechnung eingehen. Vielmehr habe ich gesagt, daß die Anteile des Staates und des Außenhandels auch noch berücksichtigt werden müssen. Die Zielsetzungen etwa eines ausgeglichenen Außenhandels und der Förderung bestimmter staatlicher Bedarfsdekkungen werden also beachtet. Was aber nicht mit eingeht — und darauf kam es hier an —, ist die Einkommensverteilung. Infolge der Priorität

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

von Wachstum und anderen staatlichen Zielsetzungen muß sie in den Hintergrund treten, so daß eine autonome Verteilungspolitik unmöglich ist, wenn man wirklich residual vorgeht. Das war meine These.

Zur produktivitätsorientierten Lohnpolitik und ihren methodischen Unzulänglichkeiten: Ich bin voll der Meinung von Herrn Scheele, daß ein simultanes Gleichungssystem genau den Gleichgewichtslohn liefert, den wir eben über die Produktivitätsorientierung nicht erhalten. In einem solchen System braucht aber die Produktivität explizit nicht mehr aufzutreten, da dann bereits alle Interdependenzen berücksichtigt sind. (Zuruf: Deus ex machina!) Weiterhin weist natürlich das System mit einem derartigen Deus ex machina jene statistischen Probleme auf, die wir überall zu lösen haben. Das hat nichts mit dem Methodischen zu tun.

Darüber hinaus: Nicht nur in langfristiger Hinsicht ergeben sich über Änderungen der Kapitalintensität Rückwirkungen auf die Produktivität; vielmehr führt auch kurzfristig eine konjunkturbedingte Auslastungssteigerung (lohninduzierter Arbeitnehmerkonsum) zu einer Produktivitätssteigerung, wenn sich nämlich der erhöhte output auf eine unveränderte oder sich verzögert anpassende Beschäftigtenzahl bezieht. Damit hat sich aber die Grundlage für die Lohnorientierung geändert. Das wollte ich bei dieser These vor allem betonen. Aber selbstverständlich, Herr Scheele, steht langfristig die Kapitalintensität im Vordergrund.

Zu Herrn Scheeles Problem, ob Lohnleitlinien nicht überhaupt fragliche Instrumente sind bzw. welche Rolle sie innerhalb eines Gleichgewichtssystems spielen: Wenn wir sicher wüßten, mit was für einem System — mit welchen Annahmen und Abhängigkeiten im einzelnen — wir es zu tun haben, könnte der Lohn gut innerhalb eines Ihren Vorstellungen entsprechenden Systems bestimmt werden. Aber wir haben keine genaue Vorstellung, an welchen Stellen etwa Ungleichgewichte eingebaut sind oder mangelnde Reaktionsfähigkeit und Lücken in der Weitergabe von Interdependenzen bestehen. Da wir also kein Walras'-sches Gleichungssystem haben, worauf Sie wohl anspielten, sind wir dazu gezwungen, einzelne Systemgrößen selbst zu steuern. Dabei kommen allerdings jene Konflikte zum Vorschein, die auch ich lieber mit Hilfe einer gesamtwirtschaftlichen Nutzenfunktion behandelt hätte, wenn dann nicht wieder die ganzen Einwände hinsichtlich der Definition des gesamtwirschaftlichen Nutzens usw. zu berücksichtigen gewesen wären.

Jener Ecklohn, von dem Herr *Krelle* sprach, soll genau dem Gleichgewichtslohn entsprechen, den Herr Scheele im Rahmen seines Gleichgewichtssystems bestimmen will. Sobald bei der Wahl der Geldmenge ein Freiheitsgrad besteht — ich habe unmittelbar die Investitionsnachfrage angesprochen —, hat man Alternativen für die Löhne. Wenn die

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Geldmenge festliegt, dann gibt es auch nur einen Gleichgewichtslohn — das würde ich genauso sehen wie Sie, Herr Scheele. Allerdings gehen Sie von einem mehr oder weniger determinierten System aus, und das ist das meinige eben nicht.

Soviel zur theoretischen Seite. Jetzt zu dem zweiten Aspekt, der in die Kritik der Konzertierten Aktion einmündete: Ich muß leider bekennen, daß wir an den Hochschulen nicht so genau über die Teilnehmer und das, was in den einzelnen Sitzungen geschieht, informiert sind. Bedauerlicherweise sind wir auf Bulletins und dergleichen angewiesen; aber das ist nicht unsere Schuld. (Dr. *Schlecht: S*ie haben Telefon! — Heiterkeit) — Gewisse Geheimnisse im Geschäftsgang gibt es natürlich auch noch, Herr Dr. Schlecht. Aber hier liegt ein Mangel, den ich gar nicht abstreiten will.

Nun zu der Rationalitätsfrage: Das Ganze ist im Vergleich zum Jetzigen selbstverständlich superrational, im Vergleich zu dem, was sein könnte, aber nur rational, Herr Dr. Schlecht. Wenn Sie der Meinung sind, wir könnten zufrieden sein mit dem, was wir haben, so hatte ich doch heute früh den Eindruck, daß Herr Dr. *Arndt* es — wie auch ich — nicht ist. Wenn wir immer nur mit unseren Institutionen vorlieb nehmen, dann sollten wir wenigstens ehrlich zugeben, daß das nicht rational ist. Dazu diente dieser Teil meines Referats. Wir müssen es zugeben und wir sollten nicht wie Sie einfach sagen: „Wir leben ganz gut . . ." Wenn wir wissenschaftlich fragen wollen, ob es Widersprüche im System gibt, so müssen wir doch bedenken, daß wir sie z. B. bei der konjunkturpolitischen Steuerung dauernd erleben. Es kann ja auch einmal schlimmer kommen und dann ist es vielleicht zu spät. Deshalb die Frage nach größerer Rationalität.

Ich möchte ausdrücklich betonen, daß mein Konzept keine Transformation der Wirtschaftsordnung bedeutet. Was sich auf Grund der Produktivitätsorientierung, wenn sie wirklich ernstgemeint wäre — sie ist es nicht —, ergibt, ist ja auch keine Autonomie. Nur die erste Grundentscheidung für die Produktivitätsorientierung ist noch Autonomie im strengsten Sinne — das Gleiche gilt aber auch für meine Konzeption. Ich glaube, daß sie sich bis auf die äußeren Formen, die man ändern müßte, nicht allzu stark unterscheidet von dem gegebenen System, nur daß bei ihm die simultane Steuerung einfach fehlt. Ich hatte versucht, es so auszudrücken: Wenn der eine nicht weiß, wie der andere reagieren wird, kann er keine zielgerechte Entscheidung treffen. Da von gesamtwirtschaftlichen Aggregaten wie dem Lohn das ganze System auf einmal betroffen wird, ist eine solche rationale Indeterminiertheit gefährlich.

Jetzt noch schnell zu Herrn Dr. *Eberle* und Herrn Dr. *Saß:* Das Auseinderklaffen von effektiver und tariflicher Lohnentwicklung kommt

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zustande, wenn man die Nachfrage nicht so steuert, daß Übernachfrage beseitigt und Preisstabilität gesichert wird. Dazu ist aber gerade die Lohn- und Investitions- oder Geldmengenkoordination — wie man es nennen will — konzipiert. Wenn man die Übernachfrage in der Hand hat, dann verfügt man über jene alternativen Wahlmöglichkeiten. Auf sie kommt es mir deshalb an, weil dann gleichzeitig auch die Einkommensverteilung wählbar ist. Sie ist es nicht in all den Systemen, die heute diskutiert werden, gerade auch nicht bei einer Orientierung an der Produktivität und der Kostenniveauneutralität. Dort fällt zweifellos eine Vorentscheidung: Zementierung der Lohnquote oder Anpassung gemäß den technischen Notwendigkeiten. Eine ständig neue Entscheidung fehlt. Heute früh hatte ich jedoch den Eindruck, daß wir aufgerufen wurden, ständig neu zu entscheiden. Deshalb sollten wir uns nicht der Chance begeben, die das ermöglicht!

Priv.-Doz. Dr. W. W. *Engelhardt:*

Der Herr Referent hat in seinem Vortrag wenig Empirie, sehr viele Modellimplikationen und sehr viele Werturteile geboten. Das letztere überrascht nicht beim Stande unserer Wissenschaft, und ich möchte hier nicht dagegen opponieren. Nur würde mich jetzt interessieren, welches die Wertprämissen sind, von denen der Referent dabei ausgegangen ist. Wüßten wir darüber Bescheid, so könnten wir seine Schlußfolgerungen besser beurteilen.

Vielleicht führt uns bei der Interpretation dieser Gesichtspunkte des Vortrags die Eingangsbemerkung weiter, daß die „gegenwärtige lohnpolitische Situation unbefriedigend" sei. Unbefriedigend scheint die Lage nach Meinung des Herrn Vortragenden letztlich deshalb zu sein, weil es „mindestens drei Zielordnungen" gibt, die „nebeneinander bestehen". Ich folgere nun daraus, daß also ein pluralistisches System in den Augen des Referenten unrational ist. Vielleicht verbirgt sich in der Formulierung des Referats sogar ein Unbehagen an der demokratischen Ordnung, die ja ein pluralistisches Nebeneinander von Kräften einschließt. Es wäre nun nach meiner Ansicht wünschenswert, daß dieses Unbehagen, wenn es besteht, näher artikuliert würde. Ich knüpfe dabei auch an die Ausführungen an, die der Diskussionsteilnehmer aus dem Bundesministerium für Wirtschaft vorhin vorgetragen hat.

Was nun den eigenen Gestaltungsvorschlag des Herrn Referenten anbetrifft, so frage ich mich, ob dabei die möglichen Fernwirkungen genügend beachtet werden. Es könnte sein, daß der Vorschlag, wenn er in die Tat umgesetzt würde, zunächst dazu führt, daß die Arbeitnehmerorganisationen etwas stärker „an die Kandare" genommen würden. Aber in der weiteren Konsequenz könnte das gleiche bei den Arbeit-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

geberorganisationen der Fall sein. Man muß sich fragen, ob nicht bei Entscheidung für möglichst viele konkrete Freiheiten eine irgendwie spontane und begrenzte Lösung institutioneller Art in Anbetracht von kaum vorhersehbaren Fernwirkungen, den Eigengesetzlichkeiten stärkerer Gesamtheitsinstitutionen der Wirtschaft, den Vorzug verdienen könnte. Dabei ist durchaus einzuräumen, daß die bisherige „Konzertierte Aktion" nur einen ersten Versuch darstellt, ein ausbaufähiges Wirtschaftsexperiment.

Prof. Dr. *Klaus:*

Ich möchte darauf sofort antworten. Die Wertprämissen erscheinen mir so wichtig, daß man dazu etwas sagen sollte. Ausgangspunkt war im theoretischen Teil folgende wichtige Prämisse: Als *Sozial*wissenschaftler halte ich es für unzulässig, daß die Einkommensverteilung in vielen lohnpolitischen Konzepten entweder vorweg fixiert oder ausgeklammert wird, also die ständige Diskussion um sie nicht mehr möglich ist. Die Konflikte sollten ausgetragen und nicht einfach übergangen werden, da sie sonst an anderen Stellen wieder aufbrechen. Aufgrund dieses Werturteils fordere ich das Gremium, in dem diese Auseinandersetzungen offen ausgetragen werden.

Der zweite Ausgangspunkt war, daß dieses Nebeneinander mehrerer Zielsysteme zu Wirkungen führt, die heue von offizieller Seite nicht gern zugegeben werden. Dies zu erkennen hat mit einem Unbehagen an der Demokratie nichts zu tun; es ergibt sich vielmehr aus dem Pluralismus der modernen Gesellschaft. Gewisse Entscheidungen der pluralistischen Vertretungen sind makroökonomisch so relevant, daß sie die wirtschaftspolitischen Ziele gefährden: Resultat schleichende Inflation usw. —. Würden sich die Entscheidungen dieser pluralistischen Kräfte jeweils auf ihren eigenen Bereich beschränken, wäre es gar nicht so problematisch. Aber sie sind so relevant, daß sie sich quasi auf die Wirkungsebene des Staates heben. Einerseits soll der Staat die Verantwortung für die offiziellen Ziele tragen, andererseits sollen die Beteiligten autonom handeln können. Diese Inkonsistenz wollte ich aufdecken. Ich glaube, davor dürfen wir endlich nicht mehr die Augen verschließen.

Damit läßt sich auch schnell die Frage beantworten, ob ich das pluralistische System für unrational halte. Ich würde sagen, bei den Zielsetzungen, die uns staatlicherseits vorgegeben sind, ist dies System tatsächlich unrational, wenn die autonomen Verbände unkoordinierte makroökonomisch relevante Entscheidungen treffen dürfen. Aber nur dann! Das ist eben heute der Fall. Ein pluralistisches System an sich ist es nicht, es hängt von dieser Kombination von wirtschaftspolitischem Zielkatalog und Entscheidungsspielraum ab.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Priv.-Doz. Dr. *Walter:*

Herr Schlecht hat einen Teil meines Diskussionsbeitrags bereits vorweggenommen. Ich kann mich daher sehr kurz fassen. Wenn ich Herrn Prof. Klaus richtig verstanden habe, dann läuft sein Vorschlag bezüglich dieses Gremiums hinaus auf eine konsequentere, klarer fixierte und institutionell fester verankerte Ausprägung dessen, was wir heute Konzertierte Aktion nennen. (Prof. Dr. *Klaus:* Wenn Sie das alles dazu sagen, bin ich vollständig einverstanden!) — Deswegen habe ich versucht, es so klar wie möglich zu formulieren. — Nun, wie immer man die Wünschbarkeit oder Notwendigkeit eines solchen Gremiums auch einschätzen mag, so glaube ich doch, daß hinsichtlich der Realisierungsmöglichkeiten ganz erhebliche Bedenken erhoben werden müssen. Offenbar gehen Sie, Herr Prof. Klaus, davon aus, daß die Konflikte, die Sie ja auch als gegeben betrachten und denen Sie sogar wieder ihren richtigen Platz zuordnen wollen, innerhalb dieses Gremiums sozusagen vorab ausgetragen und gelöst werden können.

In Ihrem Referat vertreten Sie die Auffassung, daß eine Lösung durch gemeinsame, aber dennoch autonome Entscheidungen der betroffenen Gruppen erzielt werden kann. Ich glaube, ich interpretiere Sie richtig, wenn ich vermute, daß Sie hier zunächst einmal ein Modell und eine Idealvorstellung konzipieren wollten. Ich glaube auch — insoweit möchte ich Herrn Schlecht widersprechen —, daß es das gute Recht des Wissenschaftlers und nicht nur das Recht des Politikers ist, solche Idealvorstellungen, quasi Utopien, zu konzipieren. Insoweit also möchte ich Ihnen zustimmen.

Nur in einer Hinsicht kann ich Ihnen nicht ganz folgen, nämlich hinsichtlich Ihres Optimismus über die Funktionsfähigkeit eines solchen Gremiums. Entweder es ist zu groß — Sie selbst haben von bis zu 50 Mitgliedern gesprochen —, dann nämlich, wenn alle Unterabteilungen, alle Unterverbände, horizontal sowohl wie vertikal, darin vertreten sind. Dann ist es in der Tat funktionsunfähig, und es entsteht die Gefahr, daß ein solches Gremium nicht nur zu keinem Kompromiß kommt, sondern daß ein Kompromiß sogar verhindert wird, weil einfach der Zwang zum Kompromiß fehlt. Wir haben dann eine Situation, wie wir sie auch in der Politik teilweise feststellen, daß man solche Entscheidungen, über die, etwa in einer Koalitionsregierung, keine Einigung erzielt werden kann, einfach vor sich herschiebt, so daß die Regierungsarbeit geradezu gelähmt wird. Das Problem könnte auch hier auftauchen. — Oder aber — mein anderes Bedenken, und damit schließe ich an das an, was Herr Schlecht gesagt hat — es ist von der Zahl der Mitglieder her funktionsfähig; aber dann frage ich mich, wie die Verbindlichkeit eines Kompromisses, der möglicherweise erzielt wird, durchgesetzt werden kann, wie die Sanktionen, von denen Sie gesprochen haben, aussehen sollen. Dann

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

habe ich in der Tat die Befürchtung, daß die Tarifautonomie zum Teufel ist.

Dr. *Ehrenberg:*

Lieber Herr Klaus, ich wollte nur darauf hinweisen, daß diese Einrichtung, wie Sie sie fordern — gewissermaßen den Ausbau der Konzertierten Aktion zu einer Art Dritter Kammer, Bundeswirtschaftsrat oder so etwas Ähnliches — nicht ganz ohne Beispiel ist. Der Sozialökonomische Rat in den Niederlanden hat jahrelang zwar nicht ganz die strengen Voraussetzungen erfüllt, wie Sie sie aufgezählt haben, aber er hatte ungefähr die Entscheidungsvollmacht und den Verantwortungsbereich, den Sie dieser Einrichtung zumessen wollen. Das Ergebnis war nach einem guten Jahrzehnt falscher Entscheidungen eine Lohnexplosion mit allen entsprechenden Folgen. Also Gewähr dafür, daß Lohnpolitik und Einkommenspolitik rational betrieben werden, gibt diese Einrichtung auch nicht.

Wenn das aber der Fall ist — wie zumindest die niederländische Erfahrung belegt —, muß man fragen, ob dann nicht eine so flexible, nur an sehr lose Regeln gebundene Einrichtung, wie die Konzertierte Aktion es jetzt ist, einem Gremium mit Ihren strengen Voraussetzungen vorzuziehen wäre. Ich glaube, das ist zumindest sehr des Nachdenkens wert. Es sei mir deswegen erlaubt, zu dem, was Herr *Schlecht* schon gesagt hat, folgendes hinzuzufügen: Einer Ihrer schwerwiegendsten Vorwürfe gegen die bestehende Einrichtung war der Satz, daß die beteiligten Parteien zu echter Mitentscheidung nicht gekommen wären; sie hätten nur über die Zielvorstellungen der Regierung diskutieren dürfen. Entschuldigung, liegt es an der Regierung, daß die Parteien nicht mit eigenen Zielvorstellungen gekommen sind? Aufgefordert sind sie dazu! Sie haben Anspruch darauf, ihre Zielvorstellungen auf den Tisch zu legen und diskutiert zu sehen. Sie müssen nur welche haben. Wenn sie sie aber nicht haben, dann bringen Sie durch eine strengere Regel, durch eine andere Besetzung, durch größere Vollmachten auch nichts anderes hinein, als das, was der Diskussionsleiter diskutiert.

Prof. Dr. *Krengel:*

In Anbetracht der fortgeschrittenen Zeit, und weil ich einer der letzten Diskussionsredner bin, muß ich mich kurz fassen. Haben Sie also Verständnis dafür, Herr Klaus, daß ich jetzt nicht ausführlich sage, wo ich mit Ihnen übereinstimme.

Ich finde die Vorstellungen, die Sie zum Schluß entwickeln, durchaus interessant und des Nachdenkens wert. Ich habe aber gewisse verbale Schwierigkeiten, das zu verstehen, was Sie da sagen. Ich habe deshalb einige Fragen an Sie und bitte, betrachten Sie sie nicht als Sottisen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Was ist eine „echte Konfliktaustragung"? Herr A und Herr B haben einen Konflikt. Herr A unterliegt. Ist der Konflikt „echt" ausgetragen, oder ist der Konflikt nur „echt" ausgetragen, wenn Herr B unterliegt? Oder ist der Konflikt sowohl „echt" als auch „unecht" ausgetragen, wenn keiner von beiden unterliegt?

Meine zweite Frage: „klare Repräsentation der betroffenen Gruppen". Als Mitglied der Bonner Oppositionspartei — natürlich Landesverband Berlin, sonst wäre das vielleicht etwas anders zu bewerten — weiß ich, daß man im gegenwärtigen Zeitpunkt wohl ein halbes Dutzend Pläne zu diesem Thema zur Verfügung hat, wobei jeder, der einen solchen Plan konzipiert hat und verteidigt, behauptet, sein Plan sei derjenige, der die klarste Repräsentation der demokratisch gefundenen Entscheidungen in der Bundesrepublik darstelle. Also auch hier glaube ich, daß man mit dem bloßen Begriff „klare Repräsentation" zunächst nur einmal ein wünschenswertes Ziel angibt, aber noch keinerlei Hilfe gibt, weder gedankliche noch praktische Hilfe, wie man das erreichen soll.

„Simultane Abstimmung auf der Maßnahmen- und Zielebene": Ich halte das für *die* Forderung, die am stärksten zu betonen ist, die aber, wie wir wissen, zu erfüllen fast unmöglich ist.

Sehr scharf möchte ich aber gegen Ihre Forderung nach der „vollständigen Information der Beteiligten" polemisieren. Lieber Herr Klaus, entschuldigen Sie bitte, aber ich weiß nicht, ob die Nationalökonomie eine Wissenschaft oder eine Kunstlehre ist. Es sind zuviele Kollegen hier im Saal, einigen wir uns also darauf, sie sei eine Wissenschaft. Wir wissen aber, daß wir einer Wissenschaft dienen, die von dem großen Makel behaftet ist, daß wir immer, zu jedem Zeitpunkt, mit einer unvollständigen Information zu rechnen haben. Wir werden diesen Makel ewig mit uns herumtragen. Es gibt keine wie auch immer geartete Möglichkeit, uns jemals in den Besitz der vollständigen Informationen zu bringen, die wir benötigen. Insofern ist Ihre Forderung meines Erachtens eine Leerformel, die uns leider — ich möchte das ausdrücklich sagen — nicht weiterbringt.

Ebenso ist es mit der „Transparenz hinsichtlich der Reaktionsalternativen der autonomen Partner". Ich sehe das Stichwort Input-Output-Rechnung vor mir, wo man so etwas vielleicht durchspielen kann. Da können wir vielleicht für die Zukunft etwas erhoffen, aber ich glaube, das hat noch zwanzig Jahre Zeit. Aber das nur am Rande.

Jetzt kommt aber eine Sache, die mir ehrlich Sorgen macht, weil ich nämlich die Deutschen zu kennen glaube. „Verbindlichkeit der getroffenen Entscheidungen", was bedeutet das? Hier muß nämlich sofort etwas gesagt werden zu: 1. Dauer der Verbindlichkeit, 2. Korrektur von Planungsfehlern. Wir müssen uns doch darüber im klaren sein, daß jede

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wie auch immer geartete Organisation dieser Art, wie Sie sie hier vorschlagen oder die andere in ähnlicher Weise vorschlagen, doch nicht wie der liebe Gott, wenn es einen gibt, wird handeln können, sondern daß sie Fehler machen wird. Da muß ich auch eines sagen, lieber Herr Klaus: besser die Hände weg von allem, was Sie vorschlagen — das ist heute nur meine vorläufige Meinung —, wenn Sie mir nicht genau erklären können, was „Verbindlichkeit der getroffenen Entscheidungen" heißt. Man ist in der Sowjetunion inzwischen so weit, daß Planungsfehler sehr schnell korrigiert werden. Das haben die Sowjets in sehr vielen schmerzlichen Lernprozessen gelöst. Ich glaube, sie haben auf dem Gebiet sehr viel gelernt. Wir würden auf diesem Gebiet als „New-Comers" erst ganz von vorne anfangen müssen mit der Folge, daß wir sehr viel Fehler machen würden und daß wir auf der anderen Seite im Gesetz die Formel stehen haben: „Verbindlichkeit der getroffenen Entscheidungen". Es gibt ja auch andere deutsche Gremien unserer Wissenschaft, die sich sehr starr, allzu starr, wie ich glaube, an bestehende Gesetze halten!

Endlich: „Verantwortungszwang der an den Entscheidungen Beteiligten gegenüber der Allgemeinheit". Da frage ich erst einmal: was ist die die Allgemeinheit? Und dann frage ich: wer artikuliert den Willen der Allgemeinheit? Wer ist also da Partner? Da kommen also politische Gruppierungen ins Spiel.

Es ist ein ganzes Bündel von Fragen, die hier auftauchen. Um es noch einmal zu sagen, Herr Klaus: Ich bin absolut nicht a priori gegen Ihre Vorstellungen, aber ich glaube, Sie sind es uns schuldig, verschiedene recht undeutliche Definitionen klarzustellen.

Prof. Dr. *Klaus:*

Ich bin sehr dankbar, daß diese letzte Frage von Ihnen kam, Herr *Krengel.* Die wenigen Sätze, auf die ich mich beschränken muß, lassen sich untergliedern in zwei Gruppen: Zu Ihrem Fragenkatalog und zu der davor gestellten Frage, ob nicht ganz einfach eine Verbesserung der Konzertierten Aktion gemeint ist, mit der man auch zufrieden sein könnte.

Zunächst, Herr Krengel: Diese Kriterien eines Entscheidungsprozesses gehören zweifellos zur Theorie der Wirtschaftspolitik, und zwar einer Wirtschaftspolitik, die nicht von der Soziologie und der politischen Wissenschaft gelöst werden kann. In letzteren bin ich selbstverständlich nicht ganz kompetent. Ich muß aber dennoch einiges dazu sagen.

Fangen wir an mit der „Verbindlichkeit". Ich möchte nur eines vermeiden, nämlich daß von vorneherein — wie jetzt — erklärt wird: was wir in der Konzertierten Aktion aushandeln, geht uns nachher überhaupt nichts an. Faktisch ist das der Status. (Widerspruch) — Ich kann

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ihnen dazu zahlreiche Zitate bringen; wir haben sie für dieses Referat von beiden Seiten der Sozialpartner gesammelt. (Zuruf: Sie müssen doch zwischen rechtlicher Verbindlichkeit und einem Sachzwang unterscheiden!) — Selbstverständlich! Hier geht es zunächst nur um die Anerkennung der Verbindlichkeit durch die Beteiligten. Wer an einem solchen Gremium teilnimmt, sollte sich an das halten, was er dort mitbeschließt. Dazu fehlt heute — Stimmen nach zu urteilen — bereits der Wille. Natürlich sind das keine offiziellen Stellungnahmen, aber es handelt sich immerhin um exponierte Vertreter der Sozialpartner.

Hinsichtlich der rechtlichen Regelung der Verbindlichkeit würde ich mich für inkompetent halten und das den Verfassungsjuristen übergeben. Jedenfalls gehört die Verbindlichkeit zu einem Katalog von Kriterien für einen solchen Entscheidungsmechanismus. Darum ist nicht herumzukommen. (Prof. Dr. *Krengel:* Da machen Sie doch einen entsetzlichen Fehler: daß Sie die Ökonomie wieder an die Juristerei zurückgeben!) Herr Krengel, ich konnte rein zeitmäßig diesem Vortrag kein Studium der Juristerei vorschalten; für die Konstruktion einer solchen Institution hätte ich es liebend gern getan.

Der nächste Punkt, die „Konfliktaustragung": Gerade bei Produktivitätsorientierung und ähnlichen Mechanismen, die einmal festgelegt und dann beibehalten werden — wenn wirklich danach gehandelt wird — liegt eben keine laufende Konfliktaustragung vor. Da unterliegt auch nicht — wie Sie sagten — einmal der, einmal jener, sondern da passiert überhaupt nichts zur Lösung des Verteilungskonflikts. Das ist doch nicht wünschenswert. Echte Konfliktaustragung heißt also nur, daß man sich irgendwo findet — in welcher Form auch —, um die Verteilung mit in das Gespräch einzubeziehen. Es war das Plus der Vorschläge des Sachverständigenrates, daß er zunächst einmal, um die Inflationsrate herauszukürzen, die Verteilung vernachlässigen konnte. Das ist jedoch nicht immer möglich, wenn es um die Lohnpolitik selbst geht.

Schließlich möchte ich von den Fragen von Herrn Krengel nur noch das Problem der möglichst vollständigen Information aufgreifen, weil das ein Kernpunkt ist. Ich ging von folgender Vorstellung aus: Bisher wird Geldpolitik betrieben, und es wird Lohnpolitik betrieben. Eines hinkt dem anderen um eine bestimmte Periode, um eine Phase, hinterher. Durch die laufend verzögerte Anpassung entstehen die Schaukelprozesse, von denen ich gesprochen habe. Um sie zu vermeiden, gibt es nur eine Lösung: am selben Tisch entscheiden. Dazu bedarf es aber der Kenntnis der Reaktionsalternativen, bei denen etwa der eine Partner offen bei einer 6 %igen Lohnerhöhung mit einer bestimmten Diskontänderung droht, und der andere seine daraufhin zu erwartende Lohnforderung zur Kenntnis gibt. Ich meine damit nur, daß diese Reaktionsalternativen endlich einmal irgendwo besprochen werden sollten, und

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gerade davor scheut man sich. Meiner Auffassung nach ist es bedauerlich, daß man heute dieses Nicht-darüber-Sprechen als Autonomie bezeichnet. Das ist es nicht!

Erlauben Sie mir, Herr Krengel, daß ich mich aus Zeitgründen auf diese Antworten beschränke.

Zum versöhnlichen Schluß: Ich würde gern Herrn Dr. *Walter* und Herrn Dr. *Ehrenberg* — vielen Dank, daß Sie doch noch gesprochen haben — folgen und sagen: es geht mir um eine Verbesserung dessen, was in der Konzertierten Aktion begonnen wurde. Ein Schritt in Richtung der vorgelegten „utopischen" Kriterien wäre letztlich auch etwas Befriedigendes. Damit darf ich schließen, in dem Bewußtsein der Notwendigkeit, zwischen den theoretischen Anforderungen und dem, was machbar ist, vielleicht doch einen Kompromiß zu schließen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Zweiter Tag, Vormittag
Mittwoch, 2. Oktober 1968

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tarifverhandlungen: Strategie und Taktik

Von Prof. Dr. Bernhard *Külp* (Bochum)

Im Rahmen einer Theorie der Lohnpolitik wird die Frage behandelt, welches Lohnniveau notwendig ist, um bestimmte gesamtwirtschaftliche Ziele wie etwa Vollbeschäftigung, Preisstabilität und stetiges Wachstum des Sozialproduktes zu garantieren[1]. In gleicher Weise muß jedoch auch die Frage untersucht werden, welcher Rahmenordnung es bedarf, damit die für die Lohnpolitik Verantwortlichen diese gesamtwirtschaftlich erwünschte Lohnhöhe ansteuern. Dieser zweite Fragenkomplex ist vor allem deshalb von Bedeutung, weil in unserer Gesellschaftsverfassung die Entscheidungen über die Lohnhöhe nicht vom Staat, sondern von den Tarifverbänden und den Unternehmungen getroffen werden, von Entscheidungsträgern also, deren primäre Aufgabe nicht darin besteht, gesamtwirtschaftliche Ziele zu realisieren, sondern die Interessen der eigenen Gruppe zu vertreten. Damit steht die Theorie der Lohnpolitik vor einem ähnlichen Problem wie die allgemeine Theorie der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Unter dem Gesichtspunkt einer gerechten Sozialordnung mag es erwünscht sein, bestimmte Güterpreise niedrig zu halten. Es wäre jedoch wenig erfolgreich, die Unternehmer wegen überhöhter Preise zu kritisieren und darauf zu vertrauen, daß die Unternehmer aufgrund dieser Kritik die Preise freiwillig senkten. Oftmals können die Unternehmer den politisch gewünschten Preis aus Rentabilitätsgründen nicht verwirklichen. Von den gesamtwirtschaftlichen Zielen abweichendes Verhalten wird in erster Linie dadurch vermieden, daß die Daten des Marktes beeinflußt werden und nicht dadurch, daß die Unternehmer zu diesem Verhalten vom Staate gezwungen werden.

Eine entsprechend mittelbare Einflußnahme ist auch auf dem Arbeitsmarkt notwendig. Zwar bildet sich der Preis für den Produktionsfaktor Arbeit in unserer Gesellschaftsordnung nicht allein auf dem freien Konkurrenzmarkt; mit den Tarifverhandlungen tritt vielmehr ein politisches Element ins Spiel. Trotzdem wäre es falsch zu unterstellen, die Festsetzung der tariflichen Mindestlöhne sei allein eine Sache des guten

---

[1] Diese Betrachtungsweise folgt dem von *Tinbergen* entwickelten Konzept einer Theorie der Wirtschaftspolitik. Siehe Jan *Tinbergen:* On the Theory of Economic Policy, Amsterdam 1952; teilweise wiederabgedruckt, *ders.:* Über die Theorie der Wirtschaftspolitik, in: Gerard *Gäfgen* (Hrsg.): Grundlagen der Wirtschaftspolitik, Köln - Berlin 1966, S. 383 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Willens. Die Tarifpartner unterliegen zwar bei ihren Entscheidungen anderen Gesetzmäßigkeiten als die Unternehmer auf den Absatzmärkten, dennoch sind auch sie gewissen sozialen Zwängen und Anreizen ausgesetzt. Auch hier gilt, daß die gesamtwirtschaftlichen Ziele unter den Bedingungen einer Tarifautonomie sachgerechter dann realisiert werden können, wenn der politische und soziale Rahmen, innerhalb dessen die Tarifverbände handeln, beeinflußt wird und nicht dann, wenn das erwünschte Verhalten vom Staat erzwungen wird. Die Bemühungen um eine konzertierte Aktion können als ein solcher indirekter Versuch angesehen werden.

Jede Theorie der Tarifverhandlungen hat die Frage zu beantworten, welche Ziele die Tarifpartner letztlich verfolgen und mit welchen strategischen und taktischen Mitteln diese angegangen werden. Die wirtschaftswissenschaftlich ausgerichteten collective bargaining Theorien verstehen die Tarifpartner in erster Linie als Wirtschaftseinheiten, die sich bei ihren Entscheidungen von dem Ziel leiten lassen, das Einkommen ihrer Mitglieder zu maximieren. So unterstellt z. B. *Dunlop*[2], daß sich die Arbeitgeber darum bemühen, den Gewinn, die Gewerkschaften hingegen die Lohnsumme ihrer Mitglieder zu maximieren. Dunlop ist realistisch genug, für die Gewerkschaften alternative Formen der Lohnsummenmaximierung anzunehmen. Natürlich kann kaum bezweifelt werden, daß die Gewerkschaften ihre primäre Aufgabe darin sehen, möglichst hohe Löhne zu erkämpfen, die Arbeitgeber hingegen, den Lohnforderungen der Gewerkschaften möglichst großen Widerstand entgegen zu setzen. Dennoch dürfte *Ross* die Einkommensmaximierungshypothese mit Recht kritisiert haben[3]. Ross unterstellt, daß sich die Gewerkschaftsfunktionäre — und ähnliches dürfte auch mit gewissen Einschränkungen für die Arbeitgeberfunktionäre gelten — bei ihren Entscheidungen in erster Linie davon leiten lassen, inwieweit diese Entscheidungen ein Überleben des Verbandes und eine Stärkung der bisherigen Positionen garantieren. Dieser Auffassung nach folgen die Verbandsfunktionäre nicht einem wirtschaftlichen, sondern einem verbandspolitischen Kalkül. Es geht hierbei weniger um den Grad als um den modus procedendi der Einwirkung wirtschaftlicher oder politischer Faktoren auf die Entscheidungen der Tarifpartner. Dunlop gibt zu, daß auch politische Faktoren die Entscheidungen der Tarifpartner beeinflussen, sofern diese nur das Einkommen der Mitglieder berühren, genauso wie Ross zugesteht, daß auch wirtschaftliche Faktoren in den Kalkül der Funktionäre eingehen, sofern und in dem Maße, wie sich wirtschaftliche Faktoren in politischen Größen niederschlagen.

---

[2] John T. *Dunlop:* Wage Determination under Trade Unions, New York 1966 reprint, S. 28 ff., insbes. S. 44.

[3] Arthur M. *Ross:* Trade Union Wage Policy, Berkeley and Los Angeles 1948, Kap. II, S. 21 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Es sind vor allem drei Gründe, weswegen wir die Annahme eines politischen Kalküls, und hier vor allem eines verbandspolitischen Kalküls, für realistischer halten als die Annahme eines wirtschaftlichen Kalküls. Die Hypothese der Einkommensmaximierung ist erstens deshalb fragwürdig, weil die Interessen der einzelnen Mitglieder nur in einem sehr vagen und allgemeinen Sinne gleich sind. Tatsächlich müssen jedoch diese sehr allgemeinen gleichen Interessen als konkrete Verhandlungsziele formuliert werden. Solche konkreten Ziele sind dann jedoch recht heterogen und werden von den einzelnen Mitgliedern recht unterschiedlich gewichtet. Da nicht die Gesamtheit der sich zum Teil widersprechenden Ziele zur gleichen Zeit gefordert werden kann, bedarf es eines Kompromisses. Die Frage z. B., ob den Forderungen der Gewerkschaften, insoweit sie sowohl lohnpolitische als auch gewerkschaftlich organisatorische Ziele enthalten, von den Arbeitgebern mit Härte begegnet, gegebenenfalls also ein Arbeitskampf riskiert werden soll, hängt entscheidend davon ab, wie die mögliche Realisierung des einen oder anderen gewerkschaftlichen Ziels von den Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes unterschiedlich hoch gewichtet wird. Auch die Arbeitnehmer haben ein unterschiedliches Interesse daran, welcher Teilforderung — etwa Rationalisierungsschutz oder Lohnerhöhung — mehr Nachdruck verliehen werden soll. Je nach Sicherheit des Arbeitsplatzes und nach der Höhe des Ausgangslohnes werden die einzelnen Arbeitnehmer zwischen den Zielen unterschiedlich gewichten.

Ein zweiter Grund liegt in der zunächst geringen Markttransparenz. Wir gehen davon aus, daß die Tarifverhandlungen in der Regel von Repräsentanten geführt werden. Hier entsteht die Frage, inwieweit die Verhandlungsführer darüber informiert sind, wie sich bestimmte tarifpolitische Beschlüsse auf die Einkommenslage einzelner Mitglieder in concreto auswirken. Natürlich ist es richtig, daß die Tarifverbände heutzutage über zahlreiche Informationen verfügen, die für ihre Entscheidungen notwendig sind. Das bedeutet jedoch nicht, daß die Markttransparenz kein Problem darstellt. Sobald nämlich Informationen einen gewissen Unsicherheitsgrad aufweisen, wird das Konzept der Einkommensmaximierung unbestimmt, zumindest mehrdeutig.

Mit der Interessenformulierung als Kompromiß hängt eine weitere Tatsache eng zusammen: In dem Maße, in dem Verhandlungsführung zu einer hauptberuflichen Tätigkeit wird, entwickeln sich aus der Eigengesetzlichkeit der Verbandsorganisationen Interessen, die nicht in jedem Falle mit den Interessen der Mitglieder zusammenfallen[4]. So haben

---

[4] Zur Problematik der Eigengesetzlichkeit von Organisationen siehe: Robert *Michels:* Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie, Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens, Hrsg. Werner *Conze,* Neudruck der 2. Aufl., Stuttgart o. J. — Arnold *Gehlen:* Urmensch

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

z. B. vor allem die Dachverbände im allgemeinen ein Interesse an einem erträglichen Verhandlungsklima, wenn auch in einzelnen Fällen ein feindliches Klima demonstrativ vorgetragen werden kann; sie werden daher gegebenenfalls auch bereit sein, gewisse Kompromisse zu schließen, um dieses Verhandlungsklima zu erhalten. Diese Eigengesetzlichkeit der Verbandsorganisationen erhält ein besonderes Gewicht dadurch, daß das Verbandsinteresse nicht von vorneherein gegeben ist, sondern erst entwickelt werden muß und hierbei die Verbandsfunktionäre eine führende Rolle spielen. Weiterhin ist ein Abweichen der Verbandspolitik von den Mitgliederinteressen mangels Transparenz nur sehr schwer feststellbar[5].

Walton und *McKersie*[6] haben 1965 daran Kritik geübt, daß die Tarifverhandlungen allzu einseitig nur unter dem Gesichtspunkt untersucht wurden, inwieweit die von den Tarifpartnern eingeschlagenen Taktiken geeignete Mittel darstellen, den Anteil der eigenen Gruppe am wirtschaftlichen Reichtum oder an den Machtpositionen zu vergrößern. Sie weisen darauf hin, daß die Tarifverhandlungen neben diesem distributions-bargaining mindestens noch drei weitere Funktionen erfüllen. Denn nicht bei allen Fragen, vor denen die Tarifpartner stehen, kommt es zu einem Interessenkonflikt. Die Tarifpartner verfolgen auch gemeinsame Ziele, etwa das Ziel, keine Maßnahmen durchzuführen, die zu einem Absatz- und Beschäftigungsrückgang führen. Die Tätigkeit der Tarifpartner muß deshalb auch danach geprüft werden, ob sie ein geeignetes Instrument zur Lösung dieser gemeinsamen Aufgaben darstellt. Walton und McKersie sprechen hierbei vom integrations-bargaining. Drittens muß auch berücksichtigt werden, daß der Verlauf der Tarifverhandlungen die Haltung der Gruppen zueinander beeinflußt. Dieser dritte Einfluß hängt eng mit der Aufgabe der sozialen Befriedung zusammen. Denn Tarifverhandlungen haben sicherlich nicht nur den Sinn,

---

und Spätkultur, Philosophische Ergebnisse und Aussagen, Bonn 1956, S. 37 ff. — Joseph A. *Schumpeter:* Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie, 2. Aufl., Bern 1950, S. 449. — Anthony *Downs:* An Economic Theory of Democracy, New York 1957. — Philipp *Herder-Dorneich:* Politisches Modell zur Wirtschaftstheorie, Freiburg 1959.

[5] Um Mißverständnissen vorzubeugen, sei darauf hingewiesen, daß mit der Hypothese der Eigengesetzlichkeit nicht notwendig zum Ausdruck gebracht wird, daß die Funktionäre zu ihrem eigenen Vorteil tätig werden. Vielmehr wird hier auf ein generelles Problem jeder kollektiven Willensbildung aufmerksam gemacht. Mögen die einzelnen Funktionäre noch so ideale und selbstlose Ziele verfolgen, es sind zunächst allein die persönlichen Ziele der einzelnen Funktionäre, und erst ein Prozeß der Zustimmung kann darüber entscheiden, ob diese Ziele von der Mehrheit der Mitglieder geteilt werden, ob sich der Verband diese Ziele zu eigen macht. Siehe hierzu: Bernhard *Külp:* Lohnbildung im Wechselspiel zwischen politischen und wirtschaftlichen Kräften, Berlin 1965, S. 31.

[6] Richard E. *Walton,* Robert B. *McKersie:* A Behavioral Theory of Labor Negotiations. An Analysis of a social Interaction System, New York 1965.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

neue Arbeitsbedingungen festzulegen, sondern über diese Vereinbarungen gleichzeitig die innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Spannungen abzubauen. Oft wird in der Öffentlichkeit den Tarifpartnern vorgeworfen, sie hielten nutzlose Fensterreden und veranstalteten um die Festlegung der Arbeitsbedingungen einen für die Beteiligten unwürdigen Kuhhandel. Diese Betrachtungsweise verkennt, daß gerade die anfänglichen Diskussionen und das zähe Ringen der Tarifverbände unter den Mitgliedern die Bereitschaft stärkt, die ausgehandelten Kompromisse anzunehmen.

Tarifverhandlungen sollten nach Meinung von Walton und McKersie viertens daraufhin untersucht werden, inwieweit durch eine bestimmte Verhandlungsführung interne Desintegrationsprozesse innerhalb der eigenen Gruppe überwunden werden können. Eine Streikdrohung hat z. B. nicht nur die Wirkung, daß sie die Bereitschaft zu Zugeständnissen bei den Arbeitgebern im allgemeinen vergrößert, sondern gleichzeitig, daß sie die Arbeitnehmer stärker als bisher an die Gewerkschaft bindet. Walton und McKersie sprechen hierbei vom intraorganisations-bargaining. Man darf allerdings nicht erwarten, daß eine Maßnahme allen vier Aufgaben der Tarifverhandlungen stets in gleicher Weise gerecht wird. In gewissen Grenzen stehen diese vier Aufgaben vielmehr in einem Konflikt zueinander.

Walton und McKersie geben keine befriedigende Antwort darauf, wie dieser Zielkonflikt von den Tarifpartnern gelöst wird. Eine mögliche Lösung ergibt sich dann, wenn wir die Gedankengänge von Ross weiterführen. Hiernach unterwerfen die Verhandlungsführer ihre Entscheidungen einem Zustimmungskalkül[7]. Die von den Verbandsfunktionären formulierten Ziele können nur insoweit durchgesetzt werden, als sie eine solche Zustimmung bei den Mitgliedern und in der Öffentlichkeit erfahren, daß weder ihre eigene noch die Existenz des Verbandes bedroht wird. Die notwendige Zustimmung begrenzt also lediglich den Handlungsspielraum der Verbandsfunktionäre, ohne diesen aufzuheben. In dem Maße, in dem die verbandsexterne und -interne Konkurrenz um die Führungsposition zunimmt, kann allerdings der Stimmenkalkül so an Gewicht gewinnen, daß die Verbandsfunktionäre mit ihren Entscheidungen eine Maximierung der Stimmen anstreben.

Wenden wir uns der Frage zu, auf welche Weise die Tarifpartner ihre Ziele zu realisieren versuchen. Da wir im allgemeinen davon ausgehen können, daß das Angebot der Arbeitgeberverbände und die Forderungen der Gewerkschaften zu Beginn der Tarifverhandlungen voneinander abweichen, läßt sich unsere Frage nach den Strategien und Taktiken der

[7] Bernhard *Külp*, a.a.O., S. 149 ff. Edmund *Liebold:* Möglichkeiten unternehmerischer Lohnpolitik in einem institutionalisierten Arbeitsmarkt, Diss. Stuttgart 1967, S. 168.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tarifpartner auch wie folgt formulieren: Auf welche Weise erreichen es die Tarifpartner, den Gegner zu Zugeständnissen zu bewegen, die eigene Position jedoch soweit wie möglich zu halten?

Die Neoklassik begriff die Strategie und Taktik der Tarifpartner als monopolistische Verknappungspolitik. Der Angebotsmonopolist auf dem Gütermarkte ist bekanntlich in der Lage, einen höheren Preis zu erzwingen, indem er das Angebot künstlich verknappt und damit den Wert des Gutes herauftreibt. Diese künstliche Verknappung des Güterangebotes gelingt nur dann, wenn der Anbieter nahezu das gesamte Angebot kontrolliert. Eine solche Angebotskontrolle wird üblicherweise durch einen Zusammenschluß der Anbieter erreicht. Dieser Zusammenschluß bedeutet nicht notwendigerweise eine vollständige Kontrolle des Angebotes und begründet damit auch nicht hinreichend eine Monopolmacht.

Es entspricht traditioneller Vorstellung, den Streik als solches monopolistisches Mittel der Verknappung des Arbeitsangebotes anzusehen. *Pen* hat allerdings mit Recht diese Betrachtungsweise kritisiert[8]. Durch den Streik wird das Arbeitsangebot nur vorübergehend verknappt. Die Monopoltheorie ist deshalb auch nicht in der Lage, zu erklären, warum die Unternehmer aufgrund eines Streikes bereit sind, höhere Löhne zu gewähren. Die höheren Löhne werden gerade dann gewährt, wenn der Streik beendet ist, d. h., wenn das Arbeitsangebot seine bisherige Höhe wieder erreicht hat und wenn der Grenzwertertrag der Arbeit wieder auf sein bisheriges Niveau abgesunken ist. *Hicks* bringt in seiner Lohntheorie eine eher befriedigende Erklärung für die Tatsache, daß die Arbeitgeber aufgrund von Streiks und Streikdrohungen im allgemeinen zu Lohnzugeständnissen bereit sind[9]. Hicks geht von der Überlegung aus, daß die Gewerkschaften über den Streik den Unternehmungen zusätzliche Kosten verursachen können und daß die Unternehmer so lange aufgrund von Streikdrohungen zu Zugeständnissen bereit sind, als die zusätzlichen Lohnkosten die Rentabilität in geringerem Maße beeinträchtigen als die Kosten, die bei einem Streik entstehen. Die Gewerkschaften können also das Verhalten der Arbeitgeber deshalb beeinflussen, weil sie in der Lage sind, den Arbeitgebern wirtschaftlichen Schaden zuzufügen.

Wenn auch die Theorie von Hicks gegenüber der Monopoltheorie einen wesentlichen Fortschritt bringt, so hat sie dennoch einseitig lediglich eine Möglichkeit der Beeinflussung unter vielen herausgestellt. Die Tarifpartner können die jeweilige Gegenseite nicht nur dadurch beeinflussen, daß sie ihnen einen wirtschaftlichen Schaden zufügen. Da sich die Verhandlungsführer auch von verbandspolitischen Überlegungen leiten las-

---

[8] J. *Pen:* Harmony and Conflict in Modern Society, London 1966, S. 60 f.

[9] J. R. *Hicks:* The Theory of Wages, London 1963, 2. ed., S. 136 ff. Bernhard *Külp,* a.a.O., S. 133 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sen, müssen wir damit rechnen, daß auch eine Beeinträchtigung des Ansehens der Organisation oder ihrer Verbandsführer Einfluß auf ihr Verhalten gewinnen kann. Weiterhin gilt es zu bedenken, daß das Verhalten der Gegenseite auch dadurch beeinflußt werden kann, daß der eine Partner der Gegenseite einen Vorteil verschafft. Wenn z. B. die Gewerkschaftsfunktionäre damit rechnen können, daß gewisse Zugeständnisse ihrerseits mit Zugeständnissen der Gegenseite honoriert werden, so werden sie in diesem Verhalten bestärkt, und ein Zugeständnis kann für sie vorteilhaft werden.

Wir gingen bei unseren bisherigen Überlegungen davon aus, daß das Verhalten der Gegenseite dadurch beeinflußt werden kann, daß die Entscheidungen des Partners mit Auswirkungen gekoppelt werden, die dessen Interessen positiv oder negativ berühren. Es sind jedoch nicht so sehr die tatsächlichen Auswirkungen, sondern die Erwartungen über die Auswirkungen, die die Entscheidungen beeinflussen. In dem Maße, in dem es an Informationen mangelt und mithin keine vollständige Transparenz besteht, kann das Verhalten der Gegenseite auch dadurch beeinflußt werden, daß man diese Informationsströme steuert. Für die Entscheidungen der Tarifpartner ist kaum etwas wichtiger als die Kenntnis darüber, wie die Gegenseite auf die eigenen Entscheidungen reagieren wird. Ob z. B. eine Streikdrohung ein geeignetes Instrument der Gewerkschaften zur Erkämpfung höherer Löhne darstellt, hängt davon ab, wie die Arbeitgeber auf die Streikdrohung reagieren. Wenn es den Arbeitgebern gelingt, die Gewerkschaften davon zu überzeugen, daß die Unternehmer auch durch Streikdrohung zu keinem weiteren Zugeständnis bereit sind, so haben diese damit unter Umständen das Verhalten der Gewerkschaften dahingehend beeinflußt, daß die Arbeitnehmervertreter von der Streikdrohung Abstand nehmen. Die gegenseitigen Verhandlungen der Tarifpartner haben aber nicht nur die Aufgabe, im gemeinsamen Gespräch die Position der Gegenseite abzutasten, sondern auch zu klären, welche der Argumente der jeweiligen Gegenseite am Schluß der Verhandlungen übernommen werden können, um mit ihnen den ausgehandelten Kompromiß vor den eigenen Mitgliedern zu rechtfertigen.

Die Tarifpartner können die Gegenseite weiterhin dadurch zu beeinflussen suchen, daß sie die Bewertungsmaßstäbe der Gegenseite selbst zu modifizieren trachten. Ein und dieselbe Auswirkung kann von verschiedenen Personen recht unterschiedlich bewertet werden. Der eine Verbandsfunktionär mag Verluste des Ansehens bei den Mitgliedern oder in der Öffentlichkeit sehr hoch veranschlagen und deshalb sein Verhalten korrigieren, während ein anderer auf dasselbe Ereignis überhaupt nicht reagiert. Ein und dieselbe Forderung mag weiterhin am Ende einer langwierigen Verhandlung annehmbarer erscheinen als zu

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Beginn, obwohl diese Forderung nach wie vor die gleichen Auswirkungen hervorruft und auch keine neuen Kenntnisse, die eine Änderung in der Haltung nahelegen, bekannt wurden[10].

In unseren bisherigen Überlegungen sprachen wir wiederholt von Strategie und Taktik, ohne diese Begriffe genauer zu unterscheiden. Dieses Begriffspaar wurde im Rahmen der Militärwissenschaft von *Clausewitz* geprägt[11]. Während sich danach die Taktik auf Maßnahmen bezieht, die ergriffen werden, um ein einzelnes Gefecht zu gewinnen, wird der Begriff Strategie für alle Maßnahmen verwandt, die den Zweck verfolgen, den Krieg selbst zu gewinnen. Die Taktik steht hierbei im Verhältnis zur Strategie wie die Mittel zum Zweck oder wie die kurzfristigen zu den langfristigen Zielen. Diese für die Militärwissenschaft formulierten Begriffe werden sehr bald — vor allem von kommunistischen Autoren und im Rahmen der Wirtschaftswissenschaft von den Spieltheoretikern — auch auf politisches und wirtschaftliches Verhalten ausgedehnt. Allerdings bedeuten diese Symbole hier etwas recht Unterschiedliches. Wir wollen uns im folgenden eng an eine Unterscheidung anschließen, die *Kerr* zur Trennung von taktischen und strategischen Schlichtungsmaßnahmen gewählt hat[12]. Unter taktischer Schlichtung versteht Kerr alle Bemühungen, den Konflikt zwischen den Tarifpartnern zu lösen, ohne den bestehenden sozialen Rahmen selbst zu beeinflussen. Von strategischer Schlichtung spricht Kerr hingegen immer dann, wenn das Ausmaß der Konflikte dadurch verringert werden soll, daß die bestehende Rahmenordnung ihrerseits beeinflußt wird.

Wenn wir diese Unterscheidung auf das gesamte Verhalten der Tarifpartner übertragen, können wir auch hier davon ausgehen, daß jede konkrete Tarifverhandlung den Partnern einen gewissen mehr oder weniger großen Handlungsspielraum beläßt, innerhalb dessen die anstehenden Entscheidungen getroffen werden müssen. Dieser Handlungsspielraum ist kurzfristig durch eine Reihe wirtschaftlicher, sozialer und politischer Daten begrenzt. Solange sich die einzelnen Tarifverbände darauf beschränken, ihren Vorteil innerhalb dieses vorgesteckten Rahmens wahrzunehmen, wollen wir von taktischem Verhalten sprechen. Sobald sie sich darum bemühen, den Rahmen selbst zu ihren Gunsten zu beeinflussen, sprechen wir hingegen von strategischem Verhalten.

Im Rahmen der taktischen Entscheidungen lassen sich vor allem sieben Problemgruppen unterscheiden, vor denen die für die Tarifpolitik Verantwortlichen vor und im Verlaufe der Verhandlungen stehen. Zunächst

---

[10] Siehe hierzu Bernhard *Külp*, a.a.O., S. 176 ff.

[11] Carl *von Clausewitz:* Vom Kriege, 17. Aufl., Bonn 1966, S. 169.

[12] Clark *Kerr:* Industrial Conflict and its Mediation, in: Am. J. Sociology, LX (Nov. 1954), S. 230 ff., wiederabgedruckt in Clark *Kerr:* Labor and management in Industrial Society, New York 1964, S. 167 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ist die taktische Entscheidung zu treffen, wer von den Tarifpartnern die Initiative ergreifen soll. Initiative ergreift z. B. derjenige, der die Tarifverträge kündigt. Struktur und Dynamik unserer Gesellschaft bringen es mit sich, daß die Tarifverträge in der Regel von den Gewerkschaften gekündigt werden. Preise und Produktivität steigen langfristig an und dies kommt zunächst den Unternehmen zugute. Es ist Aufgabe der Gewerkschaften, durch Kündigung der Tarifverträge eine Anpassung des Lohnniveaus an die Produktivitäts- und Preissteigerung zu erkämpfen. Von theoretisch größerem Interesse sind hingegen die Fälle, in denen die Initiative bei den Arbeitgebern liegt. So haben z. B. die Arbeitgeber im Metallbereich der Bundesrepublik Deutschland in jüngster Zeit Tarifverträge von sich aus gekündigt, um auf diese Weise eine bundeseinheitliche Verhandlung zu erzwingen und zu verhindern, daß die Arbeitgeber in den einzelnen Tarifbereichen von den Gewerkschaften gegenseitig ausgespielt werden. Das Problem der Initiative beschränkt sich jedoch nicht nur auf die Kündigung der Tarifverträge. Initiativen können in jeder Phase der Verhandlungen ergriffen werden, z. B. dadurch, daß man zu einem anderen Verhandlungsgegenstand übergeht oder als erster die Verhandlungen abbricht.

Ein zweiter taktischer Problemkreis bezieht sich auf das timing der Tarifkündigungen und die Dauer der Tarifverträge. Wer z. B. die Initiative bei der Kündigung der Tarifverträge ergreifen will, muß sich auch darüber klar werden, in welchem Zeitpunkt die Tarifverträge gekündigt werden sollen, denn davon hängt Erfolg oder Mißerfolg des Tarifpartners entscheidend ab. Diese Aussage wird allerdings erst auf dem Hintergrund einer dynamischen Verteilungstheorie voll verständlich. Im großen und ganzen mag es durchaus zutreffen, daß über den Zeitpunkt der Tarifverhandlungen und die Dauer der Tarifverträge allein die Daten der Einkommensverteilung und damit auch die Verteilung im Gleichgewicht nicht entscheidend beeinflußt werden können. Trotz gleichbleibender Verteilung im Gleichgewicht kann jedoch die tatsächliche Lohnquote erhöht werden, sofern es gelingt, den time lag, der zwischen Preis- und Produktivitätssteigerungen auf der einen und Lohnanpassung auf der anderen Seite verstreicht, zu verkürzen und den time lag, der zwischen Lohnerhöhung und Preisanpassung vergeht, zu verlängern. Die Forderung nach einer expansiven Lohnpolitik, die ganz bewußt eine Lohnerhöhung über das momentane Produktivitätswachstum hinaus verlangt, kann als Versuch verstanden werden, dieses Nachlaufen der Löhne hinter dem wirtschaftlichen Wachstum dadurch zu beenden, daß die zukünftigen Produktivitätssteigerungen in den Tarifverhandlungen vorweggenommen werden und auf diese Weise die Anpassung nicht mehr auf Kosten der Arbeitnehmer, sondern auf Kosten der Unternehmungen erfolgt. Wie schnell die Unternehmer aufgrund von überdurchschnittlichen Lohnerhöhungen als notwendig erachtete Preissteigerungen vornehmen, hängt

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

weiterhin entscheidend davon ab, in welchen Zeiten die Lohnerhöhungen tariflich vereinbart werden. Technische, wirtschaftliche wie politische Faktoren können die Unternehmer veranlassen, beabsichtigte Preissteigerungen zu verschieben.

Nehmen wir das Beispiel einer politisch bedingten Verzögerung. Da sich im allgemeinen Arbeitskämpfe und Preissteigerungen unmittelbar vor den Wahlen für die Regierung und die sie tragenden Parteien nachteilig auswirken, werden diese die Tarifverbände dazu zu bewegen suchen, es nicht auf einen Arbeitskampf ankommen zu lassen und Lohnsteigerungen möglichst nicht vor den Wahlen auf den Preis abzuwälzen. Wieweit diese politischen Faktoren wirksam werden, hängt allerdings entscheidend davon ab, aus welchen Parteien sich die Regierung zusammensetzt und welche Beziehungen zwischen den Tarifverbänden und den Regierungsparteien bestehen. In den Fällen, in denen die Regierungsparteien überwiegend einen Einfluß auf die Unternehmer ausüben, kann sich dieser Zusammenhang zugunsten der Gewerkschaften auswirken. Die Gewerkschaften erringen hier nämlich einen Vorteil, wenn sie die Tarifverträge möglichst unmittelbar vor den Wahlen kündigen, da nun die Unternehmer einem zweifachen Druck, nämlich von seiten der Gewerkschaften wie der Regierung, ausgesetzt sind, den Lohnforderungen der Gewerkschaften nachzugeben und die Lohnsteigerungen nicht sofort auf den Preis abzuwälzen. Üben hingegen die Regierungsparteien auch einen gewissen Einfluß auf die Gewerkschaften aus, so ist es unwahrscheinlich, daß die Gewerkschaften diese Trumpfkarte ausspielen.

Die Tarifvertragsdauer ist allerdings noch in einem anderen Zusammenhang von Bedeutung. Die Gewerkschaften können z. B. den Arbeitgebern eine Verlängerung der Tarifvertragsdauer vorschlagen, um diese damit zu weiteren Lohnzugeständnissen zu bewegen. Die Gewerkschaften haben hierbei den Vorteil, daß sie ihren Mitgliedern optisch einen höheren Erfolg vorweisen können, ohne daß die Arbeitgeber auf lange Sicht gesehen höhere Kosten haben.

Wir haben bereits den Verhandlungsaspekt des intraorganisation bargaining erwähnt, also die Wirkung in den eigenen Verband hinein. Auch dort hat das timing taktische Funktionen, so etwa bei der Bestimmung des Zeitpunktes der Verbandswahl. Hauptamtliche Verbandsfunktionäre, die bei den Gewerkschaften überwiegen, können durch geschickte Termine der Verbandswahl Verhandlungserfolge im Sinne der verbandspolitischen Stimmenmaximierung ausnützen.

Die Tarifpartner haben sich drittens darüber klar zur werden, auf welcher Ebene die Verhandlungen geführt werden sollen. Die Tarifstruktur der Bundesrepublik Deutschland gestattet grundsätzlich Verhandlungen der Tarifpartner auf betrieblicher, bezirklicher und auf Bundesebene. In der Mehrzahl der Fälle finden die Verhandlungen auf be-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zirklicher Ebene statt. In den letzten Jahren zeichnet sich jedoch eine gewisse Tendenz ab, die Verhandlungen auf die Bundesebene zu verlagern. Diese Tendenz könnte in naher Zukunft dadurch noch verstärkt werden, daß der Trend zu größeren Wirtschaftsräumen in Europa fast zwangsläufig eine Ausdehnung der Tarifräume nach sich ziehen kann.

Wenn wir zunächst lediglich auf das distribution-bargaining abheben, kann man davon sprechen, daß die Gewerkschaften im allgemeinen ein Interesse an möglichst dezentralen Verhandlungen haben. Nur auf diese Weise können die Lohnsätze von Tarifbereich zu Tarifbereich differenziert werden und können die Gewerkschaften in die intramarginalen Gewinnzonen eindringen. Je zentraler die Verhandlungen geführt werden, um so mehr müssen die Tariflöhne an den Grenzbetrieben und Grenzbranchen orientiert werden, da der Tariflohn als Mindestlohn auch von den Betrieben und Branchen mit dem geringsten Produktivitätszuwachs gezahlt werden muß. Gerade aus diesen Gründen haben die Arbeitgeber ein stärkeres Interesse an zentralen Verhandlungen. Wir haben weiterhin bereits gesehen, daß bei zentralen Verhandlungen die Arbeitgeber weniger gegeneinander ausgespielt werden können. Es kommt noch hinzu, daß die volkswirtschaftlichen Argumente der Arbeitgeber (Lohnerhöhungen führen zu Preissteigerungen) um so zugkräftiger werden, je größer der Tarifbereich ist, für den verhandelt wird. Die Frage der Verhandlungsebene wird jedoch nicht nur danach entschieden, inwieweit sich die materiellen Interessen der Mitglieder erhöhen lassen. Die Entscheidungen für eine bestimmte Verhandlungsebene können auch verstanden werden als ein Wettstreit der einzelnen Unterorganisationen der Tarifverbände um die führenden Positionen innerhalb der Verbände. Noch fallen die wichtigsten Entscheidungen der Tarifverbände in den Tarifverhandlungen. Werden diese auf bezirklicher Ebene geführt, so wird damit zugleich den Bezirksverbänden innerhalb der Tariforganisationen eine führende Position zugesprochen. Gerade deshalb werden die Hauptvorstände der Gewerkschaften eine zentrale Verhandlung bevorzugen, um die Position der ohnehin starken Bezirksleiter nicht noch mehr zu verstärken. Beachtet man also alle Funktionen der Tarifverhandlungen, so ist es fraglich, ob man von einem echten Interesse der Gewerkschaften an dezentralen Verhandlungen sprechen kann. Man muß allerdings berücksichtigen, daß auch bei dezentralen Verhandlungen die Gewerkschaftszentralen konsultiert werden und daß die Verhandlungsergebnisse zumeist von den Hauptvorständen der Gewerkschaften sanktioniert werden müssen.

Eng zusammen mit der Frage nach der Verhandlungsebene steht die Entscheidung über die personelle Zusammensetzung und Rollenverteilung der Tarifkommissionen. Auch hier gilt, daß der Erfolg der Verhandlungen davon abhängt, welche Personen mit der Verhandlungs-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

führung betraut werden und welche spezielle Rolle den einzelnen Mitgliedern der Tarifkommissionen zugedacht wird. Die Auswahl der Personen hängt u. a. davon ab, auf welcher Ebene verhandelt wird. Je zentraler die Verhandlungen geführt werden, um so stärker ist das Gewicht der volkswirtschaftlichen Argumente und um so mehr bedarf es in den Verhandlungen wirtschaftswissenschaftlich ausgebildeter Personen. Die personelle Zusammensetzung der Tarifkommissionen hängt weiterhin davon ab, ob die Tarifpartner mit friedlichen Verhandlungen rechnen oder einen Arbeitskampf als unvermeidlich ansehen. Ob eine Tarifverhandlung friedlich oder kämpferisch geführt wird, ist in erster Linie eine Frage des Temperamentes und der spezifischen Verhandlungseignungen der Verhandlungsführer. Darüber hinaus hängt die Frage nach den besten Verhandlungsführern auch davon ab, mit welchen Verhandlungsführern auf der Gegenseite gerechnet wird. Schließlich wird man versuchen, die Tarifkommissionen sowohl aus gemäßigten als auch aggressiven Mitgliedern zusammenzusetzen. Auch für diese Frage gilt wiederum, daß die Auswahl der Verhandlungsführer und Mitglieder der Tarifkommissionen nicht nur am Verhandlungserfolg ausgerichtet wird. Auch hier kommt es darauf an, die Auswahl so zu treffen, daß sich keine Gruppe innerhalb des Verbandes übergangen fühlt und daß interne Verbandskonflikte nach Möglichkeit vermieden werden.

Die Tarifpartner haben fünftens darüber zu entscheiden, mit welchen Forderungen und Angeboten sie die Verhandlungen beginnen sollen. Wir wollen kurz vom Anfangslohn sprechen. Dieser Anfangslohn unterscheidet sich einmal vom Ziellohn, also von der Lohnhöhe, die als realistisch von den einzelnen Tarifverbänden angestrebt wird, und zum anderen vom kritischen Lohn, bei dem die Verhandlungen auch dann abgebrochen werden, wenn ein Arbeitskampf droht. Der Anfangslohn der Arbeitgeber liegt stets unter, der Anfangslohn der Gewerkschaften stets über dem jeweiligen Ziellohn[13]. Der Grund für diese Abweichungen liegt darin, daß man nur dann vom Gegner Zugeständnisse erwarten kann, wenn man selbst zu Zugeständnissen bereit ist. Diese Abweichungen begründen also die Verhandlungschancen der Tarifpartner. Allerdings wäre es falsch, wollte man aus diesen Überlegungen den Schluß ziehen, die Verhandlungsmacht eines Partners stiege in dem Maße, in dem der Anfangslohn sich vom Ziellohn unterscheide bzw. dieser Unterschied größer sei als beim Verhandlungspartner. De facto haben die Tarifpartner ein Interesse daran, die Differenz zwischen Anfangs- und Ziellohn nicht zu groß werden zu lassen. Zu hohe Forderungen oder zu geringes Angebot erwecken beim Gegner Animositäten, die den Erfolg der Verhandlungen in Frage stellen. Weiterhin muß berücksichtigt werden, daß die aufgrund einer hohen Anfangsforderung notwendigen Zugeständnisse im Verlauf

[13] Siehe hierzu Bernhard *Külp*, a.a.O., S. 173 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Verhandlungen beim Gegner und in der Öffentlichkeit den Eindruck der Schwäche erwecken und damit die Verhandlungsposition aufweichen; gleichzeitig wird die Position der Verhandlungsführer den eigenen Mitgliedern gegenüber um so mehr gefährdet, je größer die Zugeständnisse sind, die dem Gegner gemacht werden müssen.

Die Tarifpartner müssen sich sechstens darüber klar werden, ob und gegebenenfalls wann sie eine dritte Partei, z. B. einen Vermittler, zu den gemeinsamen Beratungen hinzuziehen. Vermittlungsgespräche können z. B. dann taktisch erwünscht sein, wenn die Verbandsfunktionäre an einer friedlichen Einigung interessiert sind, sie jedoch mögliche Kompromisse gegenüber ihren Mitgliedern nicht durchsetzen zu können glauben. Die taktische Möglichkeit der Vermittlung liegt in einem solchen Falle darin, einen Teil der Verantwortung auf den Vermittler abwälzen zu können und weiterhin das Kompromißergebnis mit Argumenten verteidigen zu können, die von den Vermittlern vorgetragen wurden und gerade deshalb den Mitgliedern annehmbarer erscheinen als die Argumente, die von der Gegenseite stammen. Weiterhin kann der Vermittler den Verhandlungsführern helfen, die Mitglieder davon zu überzeugen, daß ein Kompromiß im Interesse des Gemeinwohles erforderlich sei. Schließlich kann die Vermittlung den Verbänden dazu dienen, daß ihre Interessen und Forderungen in der Öffentlichkeit ernst genommen werden, wodurch sich ihr taktischer Einsatz zum Abbau von Spannungen und daraus resultierenden Unzufriedenheiten anbietet.

Das Instrument der Vermittlung kann jedoch auch in Situationen zur Anwendung kommen, in denen einer der Tarifpartner an einem Arbeitskampf interessiert ist. Kerr hat die Vermutung aufgestellt, daß in einem solchen Fall die Vermittlung als Alibi benutzt werden kann, um vor der Öffentlichkeit einen Kompromißwillen zu bekunden, obwohl die Vermittlung hier dazu mißbraucht wird, einen Arbeitskampf herbeizuführen, ohne dafür Sanktionen von seiten der Öffentlichkeit befürchten zu müssen[14]. Oft werden allerdings Schlichtungs- und Vermittlungsgespräche von den Verbandsfunktionären mit Mißbehagen angenommen, weil das Hinzuziehen eines Schlichters oder Vermittlers einem Eingeständnis in das eigene Unvermögen gleichkommt.

Eine letzte siebente taktische Entscheidung bezieht sich auf die Frage, ob die Interessen eines Verbandes besser gewahrt bleiben, wenn eine friedliche Lösung oder ein Arbeitskampf angesteuert wird. Wir wollen von der Ausnahme ausgehen, daß die Bereitschaft zu Zugeständnissen unter anderem darin begründet ist, daß der jeweilige Gegner die Möglichkeit besitzt, die Verhandlungen abzubrechen und einen Arbeitskampf auszulösen. Insofern enthält wohl jede Tarifverhandlung eine

---

[14] Clark *Kerr*, a.a.O., S. 240 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

kämpferische Komponente. Es gibt jedoch verschiedene Stufen des Arbeitskampfes. Es bedarf nicht immer eines offenen Arbeitskampfes, auch nicht immer einer offenen Drohung mit dem Arbeitskampf, um den Gegner zu Zugeständnissen zu bewegen. Schon die bloße Tatsache, daß der Partner einen Arbeitskampf auslösen könnte bzw. daß mit einer solchen Möglichkeit auf der Gegenseite gerechnet wird, hat einen Einfluß auf das Verhalten der Tarifpartner. Wir wollen weiterhin von der Annahme ausgehen, daß die Gewerkschaften die Streikwaffe in der Regel als rationales Mittel zur Erkämpfung besserer Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer einsetzen, also nur solange mit Streik drohen, als sie damit rechnen, daß die Arbeitgeber aufgrund dieser Drohung zu weiteren Zugeständnissen bereit sind. Der Ausbruch eines tatsächlichen Streikes muß in diesem Falle damit erklärt werden, daß die Gewerkschaften die Kompromißbereitschaft der Arbeitgeber zu optimistisch eingeschätzt haben, d. h. daß sie auch dann noch ihre Lohnforderungen mit Streikdrohungen verbanden, als bereits die kritische Verhandlungsgrenze der Arbeitgeber erreicht war. Ist allerdings die Drohung einmal ausgesprochen, so muß sie auch realisiert werden, wollen die Gewerkschaften glaubhaft bleiben. Waren die Arbeitgeber lange Zeit bereit, der Streikdrohung Glauben zu schenken und mußte deshalb die Streikdrohung lange Zeit nicht realisiert werden, so besteht die Gefahr, daß Streikdrohungen immer weniger ernst genommen werden und daß gerade deshalb eine Streikdrohung realisiert werden muß, um ihre Glaubwürdigkeit unter Beweis zu stellen.

Die Verbandsfunktionäre können sich auch dann zu einem Arbeitskampf gezwungen sehen, wenn sie bei einem Nachgeben Gefahr laufen, die Kontrolle über die Mitglieder zu verlieren. Hier kommt dem Arbeitskampf die taktische Funktion zu, durch Konflikte mit der Außenwelt die innere Desintegration zu überwinden.

Die Tarifpartner können ihre Position auch dadurch verbessern, daß sie von taktischen zu strategischen Maßnahmen übergehen und somit die den Tarifverhandlungen zugrunde liegenden Daten selbst zu beeinflussen versuchen.

Ein erster strategischer Einflußbereich liegt in der Veränderung von Gesetzen und Satzungen. Diese legen für die Tarifpartner gewisse Spielregeln fest, die die Aufgabe haben, gegenseitige Verhandlungen zu ermöglichen und zu verhindern, daß sich die Tarifpartner auf Kosten der Allgemeinheit einigen. Gleichzeitig können jedoch Gesetze und Satzungen auch die Verhandlungschancen eines Tarifpartners beeinflussen. Indem ein Tarifpartner sich strategisch darum bemüht, daß bestimmte Teile des institutionellen Rahmens verändert werden oder daß andere Teile, deren Veränderung von anderen Bevölkerungsgruppen gefordert wird, unverändert bleiben, entscheidet er langfristig zugleich über Erfolg und

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mißerfolg bei den zukünftigen Tarifverhandlungen. Als ein solches strategisches Bemühen könnte der jahrzehntelange Kampf der Tarifpartner um eine Garantierung der Tarifautonomie oder der heutige Widerstand gegen bindende Lohnleitlinien angesehen werden.

Die Position eines Tarifpartners kann auch dadurch strategisch gestärkt werden, daß sich dieser Tarifpartner darum bemüht, die Politik seiner autonomen Verbände zu koordinieren. Ein Fehlen der Koordination hat zur Folge, daß die einzelnen Verbände vom Gegner gegenseitig ausgespielt werden können. So haben z. B. die Arbeitgeber an einer Koordination ein Interesse, damit nicht Lohnzugeständnisse in einem für die Arbeitgeber schwachen Tarifbereich Lohnzugeständnisse in anderen Bereichen präjudizieren. Die Gewerkschaften bedürfen demgegenüber einer Koordination, um zu verhindern, daß schwache Einzelgewerkschaften die Lohnführerschaft übernehmen und damit die Position der übrigen Gewerkschaften schwächen.

Die Gewerkschaftsfunktionäre können auf lange Sicht nur dann Erfolg haben, wenn sie von den Arbeitnehmern unterstützt werden. In dem Maße, in dem der Organisationsgrad der Gewerkschaften und die Mitgliederzahl ansteigen, wird die finanzielle Basis und die soziale Glaubwürdigkeit der Gewerkschaften gestärkt. Der Erfolg der Kampfmaßnahmen wird in Frage gestellt, wenn sich nicht eine eindrucksvolle Anzahl von Arbeitnehmern an den Kampfmaßnahmen beteiligt. Indem sich die Verbände darum bemühen, die Mitglieder zur aktiven Unterstützung der Verbandspolitik zu bewegen und neue Mitglieder zu werben, schaffen sie langfristige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Verbandspolitik.

Wie wir bereits gesehen haben, hängt der Erfolg der Tarifverhandlungen unter anderem davon ab, über welche Verhandlungsfähigkeiten und über welche Informationen die Verhandlungsführer verfügen. Eine vierte strategische Variable der Tarifverbände besteht deshalb in der Schulung ihrer Führungskräfte und in der Informationsbeschaffung.

Die Frage, inwieweit die Gewerkschaften durch Einführung der qualifizierten Mitbestimmung tarifpolitisch relevante Informationen erhalten und wie gegebenenfalls diese Verlagerung der Verhandlungschancen zu beurteilen ist, wird in der Öffentlichkeit recht unterschiedlich beantwortet. Zu untersuchen bliebe, ob die Gewerkschaften dadurch, daß Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat und Vorstand von Kapitalgesellschaften gewählt werden, de facto Informationen über das taktische Verhalten der Arbeitgeberseite erhalten.

Die Tarifverbände bedürfen fünftens auch der Öffenlichtkeitsarbeit und des Dialoges mit der Gegenseite. Erfolgreiche Verhandlungen setzen ein gewisses gegenseitiges Vertrauen und eine gewisse Bereitschaft der Öffentlichkeit voraus, die Forderungen der Tarifpartner zu tolerieren.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Das Verhandlungsklima wird jedoch im Verlauf der Tarifverhandlungen gefährdet, da beide Partner ihre Position dadurch zu verstärken suchen, daß sie Druckmittel einsetzen. Soweit sich die Tarifpartner auf Kosten der Öffentlichkeit einigen, wird darüber hinaus auch die Bereitschaft, die Tarifautonomie zu erhalten, beeinträchtigt. Um sich nicht selbst die Verhandlungsmöglicheiten für die Zukunft zu verbauen, versuchen die Tarifverbände durch Spitzengespräche und durch Öffentlichkeitsarbeit dem Abbau des Vertrauens entgegenzuwirken und neues Vertrauen zu schaffen.

Das wohl wichtigste Ergebnis der modernen Verteilungstheorie besteht darin, daß die Lohnquote von der Einkommensverwendung abhängt und durch eine Zunahme in der Ersparnis der Arbeitnehmer unter bestimmten Bedingungen erhöht werden kann. In dem Maße, in dem sich die Gewerkschaften darum bemühen, z. B. über Einführung von Investivlöhnen, die Einkommensverwendung der Arbeitnehmer zu beeinflussen, vergrößern sie die Möglichkeit einer Reallohnsteigerung, ohne das gesamtwirtschaftliche Ziel der Preisstabilität zu gefährden. Damit vergrößern sich die Erfolgsaussichten genauso, wie wenn die Gewerkschaften sich für ein schnelleres und stabileres Wachstum des Sozialproduktes einsetzen.

Damit haben wir selbstverständlich nur einen kleinen Ausschnitt der möglichen strategischen Entscheidungen der Tarifpartner hervorgehoben. Der soziale Rahmen, innerhalb dessen die Tarifpartner tätig werden, wird auch noch durch andere Faktoren, so z. B. durch die jeweilige Konjunkturlage oder durch die Wertschätzung bestimmt, die die Arbeitnehmer der Arbeit und der Freizeit entgegenbringen. In gewissen engen Grenzen lassen sich auch diese Daten über strategische Maßnahmen der Tarifverbände beeinflussen. So hat z. B. sicherlich die Öffentlichkeitsarbeit der Tarifverbände langfristig neben anderen Faktoren zu einem gewandelten Verständnis gegenüber der Freizeit und der Arbeit beigetragen.

In der Vergangenheit haben die Tarifpartner nur einen geringen Teil ihrer Tätigkeit auf strategische Fragen verwandt. Vor allem drei Faktoren dürften für diese Entwicklung verantwortlich sein. Wie sich die strategischen Maßnahmen auf die Position der Partner auswirken werden, ist heutzutage noch sehr ungewiß. Aufgrund dieses hohen Risikos ist die Bereitschaft zur strategischen Aktivität relativ gering. Es kommt hinzu, daß der Auf- und Abstieg der Führungskräfte in den Verbänden in erster Linie vom kurzfristigen und vordergründigen Erfolg abhängt und die sich langfristig ergebenden Auswirkungen der strategischen Maßnahmen nicht auf den ersten Blick bestimmten Führungskräften zugerechnet werden. Hierin liegt ein Anreiz, taktische, sich kurzfristig auszahlende Entscheidungen zu bevorzugen. Schließlich muß bedacht

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

werden, daß strategische Maßnahmen eine Änderung in der Führungsstruktur der Verbände herbeiführen können. In dem Maße, in dem z. B. die konzertierte Aktion zum Erfolg führt, wird die Position der Dachverbände der einzelnen Industrie-Gewerkschaften gestärkt und die der Bezirksverbände und deren Spitzenfunktionäre geschwächt. Strategische Maßnahmen bedeuten deshalb mitunter für gewisse Funktionäre eine Bedrohung in ihrer Führungsrolle, die Widerstand gegen strategische Maßnahmen auslösen kann.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussion

Diskussionsleiter: Prof. Dr. Theo *Keller* (St. Gallen)

Diskussionsleiter:

Ich eröffne die Diskussion zum Referat von Herrn Dr. Külp. Bevor die eigentliche Aussprache beginnt, können noch Fragen zu dem Referat gestellt werden. Ein Mitarbeiter des wegen Krankheit verhinderten Prof. Külp, Herr Dr. Wolters, ist unter uns und wird, soweit das möglich ist, auf Fragen antworten. Haben Sie also irgendwelche Fragen zu stellen, die an sich an den Referenten zu richten sind? — Das scheint im Moment nicht der Fall zu sein.

Damit die Diskussion etwas geordnet verlaufen kann, darf ich Herrn Kollegen Heinz Müller noch das Wort erteilen. Er wird einzelne Kernpunkte aus dem Referat herausheben, über die in erster Linie eine Diskussion am Platze ist.

Prof. Dr. J. Heinz *Müller:*

Meine Damen und Herren, wir haben zwei Arbeitgeber- und zwei Arbeitnehmervertreter gebeten, in Verbindung mit Wortmeldungen aus dem Auditorium die Ausführungen von Herrn Külp, die sich auf hohem theoretischem Niveau bewegten, anhand der tatsächlichen Verhältnisse in der Bundesrepublik zu testen. Darf ich vielleicht vorschlagen, daß sich die Herren, die sich dafür zur Verfügung gestellt haben, zunächst kurz vorstellen.

Dr. Kurt *Pentzlin:*

Ich habe 40 Jahre Lohnpolitik praktisch betrieben, und zwar von unten angefangen, von den „Partisanenkämpfen" in den kleinen Lohnverhandlungen bis hinauf in die sogenannten Spitzengespräche, und ich möchte daraus nachher einiges an die Adresse des Referenten weitergeben. Ich bin Amateur, im Gegensatz zu meinem Nachbarn zu meiner Linken, der „Profi" ist.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Dr. *Tiede:*

Ich komme von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Köln und bin Leiter der Abteilung Lohn- und Tarifpolitik sowie Geschäftsführer dieser Vereinigung.

Dr. *Markmann:*

Ich bin Geschäftsführer des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften in Düsseldorf und ein Stückchen Praktiker auf dem Gebiet, das wir behandeln.

Dr. *Müller* (DGB):

Ich bin, so könnte man sagen, der „Sündenverwalter" der Gewerkschaften. Ich habe nämlich — als Leiter des Tarif-Archivs beim Wirtschaftswissenschaftlichen Institut der Gewerkschaften — die Tarifverträge zu sammeln, zu ordnen und auszuwerten. Vorher war ich einige Jahre auch direkt in der Praxis tätig, bei dem also, was man abwertend als „levantinischen Teppichhandel" bezeichnet.

Prof. Dr. J. Heinz *Müller:*

Ich würde vorschlagen, daß wir zunächst einmal die Frage diskutieren, die am Anfang des Referats stand: inwieweit eine Gewinnmaximierung für die Arbeitgebervertreter bzw. eine Lohnsummenmaximierung für die Gewerkschaften Ziel der Verhandlung sind oder ob ein Überleben des Verbandes das entscheidende Ziel darstellt. Ich möchte versuchen, zunächst ein wenig prononciert gegen die Gewerkschaften die These zu vertreten, daß sie nie die Lohnsumme generell maximieren wollen, sondern den Lohnsatz, allenfalls vielleicht noch die Lohnsumme ihrer Mitglieder. Aber wie denken Sie darüber?

Dr. *Markmann:*

Ich knüpfe direkt an das an, was Herr Prof. *Müller* gesagt hat. Lohnsummenmaximierung ist für gewerkschaftliche Betätigung und gewerkschaftliche Praxis wohl ein etwas anspruchsvolles Ziel, zumal — wie ja auch in dem Referat deutlich gesagt wird — die Tarifverhandlungen sich in einer unerhörten Vielfalt von Einzelverhandlungen und Einzelprozessen vollziehen.

Was das Überleben des Verbandes angeht, also Rücksichtnahmen nach innen und außen, so würde ich aus meiner Erfahrung sagen, daß das ein Motiv ist, das bei den deutschen Gewerkschaften nicht sehr hoch veranschlagt werden sollte. Wir haben — nicht nur von Goetz *Briefs* — als deutsche Gewerkschaften bescheinigt bekommen, daß wir in einem Stadium der Verfestigung, der Bürokratisierung angelangt sind, wo Gewerkschaften nun tatsächlich so etwas wie „nationale Institutionen" geworden

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sind, die nicht unbedingt auf dem Wege der Tariflohnverhandlungen um ihre Daseinsberechtigung bzw. um ihr Überleben kämpfen müssen. Der Tätigkeitsbereich moderner Arbeitnehmerbewegungen — nicht nur in unserem Lande, aber auch in unserem Lande — geht über das, was Herr Külp dem Thema gemäß behandelt hat und behandeln mußte, weit hinaus. Das ist ohne jeden Vorwurf gesagt!

Frau Professor Dr. *Liefmann-Keil:*

Vielleicht ist es vernünftiger, ich sage gleich alles, obwohl sich das nicht nur auf das Thema Maximierung der Lohnsumme oder Überleben des Verbandes bezieht. Ich muß zunächst sagen, daß ich mir ein wenig unfair vorkomme, wenn ich hier Kritik übe; denn ohne den Referenten, ohne den Partner zu sprechen, ist nicht ganz fair.

Darüber hinaus habe ich noch etwas ganz Allgemeines anzufügen. Es scheint mir nämlich, daß wir hier davon ausgehen müssen, daß Herrn Külp u. a. das große Verdienst zukommt, daß er einen Gegenstand — Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände — zum Gegenstand nationalökonomischer Untersuchungen gemacht hat, der von grundsätzlicher Bedeutung für unsere gesamte Wirtschaftspolitik, für die Finanzpolitik, für die Sozialpolitik, für die Agrarpolitik usw. ist. Insofern bin ich ein wenig erstaunt, daß Herr *Müller* sagt, das Referat wäre rein theoretisch. Ich finde das Referat in gewissem Sinne gar nicht theoretisch, ich finde, es ist ein Referat, das ein Thema an einem Beispiel exemplifiziert, das gerade dem Thema unserer Tagung naheliegt. Es handelt sich um ein ausgesprochen generelles Thema, das wir genau so gut etwa am Beispiel der Entscheidung von Parlamenten diskutieren könnten. Insofern möchte ich gegen diese Charakterisierung etwas Widerspruch erheben.

Ferner möchte ich sagen: Es wird Ihnen aufgefallen sein, daß das Referat von Herrn Külp sich auf amerikanische Verhältnisse bezieht. Eben hat Herr Dr. *Markmann* auch darauf hingewiesen, daß es bei uns anders ist, daß nämlich zumindest das WWI die Gewerkschaften als „nationale Institutionen" bezeichnet. Das ist etwas ganz anderes, als in Amerika behauptet würde.

Da hier viele Vertreter von Verbänden unter uns sitzen, darf ich etwas sagen, was mir in diesem Gremium wichtig erscheint — ich bin nur traurig, daß es so klein ist —, nämlich, daß es gar kein Wunder ist, daß Herr Külp sich an den amerikanischen Verhältnissen orientiert hat. Warum? Weil es uns an Fakten-Kenntnis mangelt (Zustimmung). Und warum mangelt es uns an Fakten-Kenntnis? Deswegen, weil entweder Gewerkschaften oder Arbeitgeber — wie Sie es nehmen wollen der Reihe nach — sich nicht bereit erklären können, daß sich Wissenschaftler orientieren können, indem sie ihnen die Möglichkeit geben, Tarifvertragsverhand-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lungen beizuwohnen. Trotzdem sollen wir in den Hochschulen Leute schulen, die später in den Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden tätig sind! Muß man uns nicht mit Recht vorhalten: Ihr seid ja gar nicht richtig orientiert! Das ist das, was Herr Markmann andeuten wollte, obwohl er selbst sagen mußte, daß er nur ein halber Praktiker ist und auch nicht so genau informiert ist, weil alles so furchtbar geheim behandelt wird. Meine allgemeine Stellungnahme dazu ist: Wir wissen über die amerikanischen Verhältnisse auch nicht sehr viel, weil wir nicht drüben sind und hier nicht so orientiert werden können. Wir kennen alles nur aus der Literatur. Wir kennen von deutschen Verhältnissen kaum etwas, nur das, was wir mühsam, z. B. aus Gesprächen, herausholen. Das sollten wir bei der ganzen Situation, die für das Referat Külp besteht, bedenken.

Nun aber nach diesen allgemeinen Bemerkungen zur Sache! Ich habe mich im Grunde gemeldet zu den Thesen der Lohnsummenmaximierung und des Überlebens des Verbandes. Das habe ich nicht zuletzt deswegen getan, weil Herr Markmann auf die „nationalen Institutionen" verwiesen hat. Herr Dr. Markmann, in bin wirklich nicht so orientiert, wie ich vielleicht sein müßte. Aber ich stelle doch fest, wenn ich mir die IG Metall oder die IG Bau ansehe, daß diese sich Gedanken darüber machen, wie sich ihre Mitgliederzahlen entwickeln. Bei Organisationen, die im Durchschnitt nur 30 % der Arbeitnehmer vertreten, finde ich die Verwendung des Begriffs „nationale Institutionen" ein bißchen erstaunlich. Das ist eine meiner Kritiken — oder besser gesagt, eine Ergänzung — zu dem Referat: Es erweckt den Eindruck, die Repräsentation sei hundertprozentig. Sie ist bei ca. 30 % und in Frankreich ist sie noch niedriger. Das ist etwas, was wir beachten müssen. In einigen Gewerkschaften werden deshalb ganz intensiv Maßnahmen erwogen, wie man zu Mitgliedern kommen könnte. Also ist die Frage des Überlebens ja doch wohl eine verbandspolitisch relevante Tatsache. Insofern Ihre „nationalen Institutitionen" in allen Ehren, aber sie existieren praktisch nicht als solche.

Das zweite ist, daß wir hier in Deutschland uns in einer Sondersituation befinden, indem wir keine Konkurrenz unter den Gewerkschaften haben. Sie haben zwar eine gewisse Konkurrenz etwa zwischen der IG Metall und der IG Bau, aber wir haben nicht etwa sozialistische, christliche, kommunistische usw. Gewerkschaften, wo natürlich das Problem des Überlebens stärker auftritt. Die Repräsentationsziffern genügen, um uns zu zeigen, daß hier ein Problem liegt.

Das nächste Problem, das mir sehr wichtig erscheint — und damit komme ich zu einem Punkt, von dem ich nicht weiß, ob Herr Müller ihn auf seiner Liste hat — insofern bin ich traurig, daß Herr Müller die Liste nicht gleich vollständig vorgelesen hat —: Bei den gegenwärtigen Betrachtungsweisen wird der Anschein erweckt, als ob eine Tarifvertragsverhandlung etwas wäre, was zu dem Zeitpunkt, an dem der Tarifvertrag

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gekündigt wird, als Prozeß anfängt und in dem Augenblick aufhört, wo ein neuer Tarifvertrag geschlossen wird. Meines Erachtens müssen wir bedenken, daß die Situation doch sehr anders ist. Im Grunde genommen, müssen wir sagen, Tarifverhandlungen sind nie ein neu beginnender, vielmehr ein irgendwann in der Vergangenheit, seitdem es Gewerkschaften gibt, begonnen habender Prozeß, der so lange bestehen wird, wie es Gewerkschaften gibt. Das heißt, das Ziel der heutigen Tarifvertragsabschlüsse ist u. a. auch das Bereitstellen von Mitteln für die zukünftigen Tarifvertragsverhandlungen.

Damit komme ich zu meinem dritten Punkt. Es wird hier immer nur von Lohn gesprochen; es wird hier immer so getan, als ob die Tarifvertragsverhandlungen immer nur allein um Lohn gingen. Sie gehen aber nicht nur um Lohn! Der Lohn ist etwas, was neben anderem ausgehandelt wird. Lohn ist auch etwas, was man auf sehr verschiedene Art und Weise beeinflussen kann, indem man z. B. kurzfristige Ziele auf ganz anderen Gebieten verfolgt. Denken Sie z. B. an das Rationalisierungsschutzabkommen und denken Sie in dieser Hinsicht vor allem an die Arbeitszeit. Arbeitszeitkürzungen sind Mittel, um Lohnerhöhungen durchzusetzen und die Frage, ob man eine Arbeitszeitverkürzung als Ziel für eine Tarifvertragsverhandlung wählt, hängt z. B. davon ab, was man von den Möglichkeiten der Durchsetzung von Lohnerhöhungen zu diesem Zeitpunkt hält. Kann ich heute Arbeitszeitverkürzungen haben, so kann ich mir sagen, daß ich vielleicht aufgrund dessen Lohnerhöhungen in einer späteren Tarifverhandlung bekomme, usw.

Dies wollte ich auch anführen, um darzutun, daß — Herr Müller — vielleicht insofern theoretisch vorgegangen worden ist, als die Annahme gemacht wurde, als ob die Gewerkschaften eine hundertprozentige Repräsentation hätten, als ob es sich um sozusagen geschlossene, kurze Tarifvertragsperioden handele, und als ob es nur um Löhne ginge und nicht um ein ganzes Paket. Das Interessante bei den Tarifvertragsverhandlungen ist ja gerade die jeweilige Aufbündelung der Pakete, die zu verschiedenen Zeitpunkten ganz verschieden ist. Bei dieser Bündelung für die jeweilige konkrete Tarifvertragsverhandlung zeigt sich sehr deutlich, welcher Art die Taktik ist. All das ist eine Ergänzung.

Ich bin Herrn Külp außerordentlich dankbar, daß er zu diesen Fragen angeregt hat. Ich bedaure nur, daß wir hier einen Konkurrenten haben, nämlich Herrn *Streissler,* der deshalb, weil er da ist, für die Diskussion viel größere Anziehungskraft hat und daß deswegen die Wichtigkeit dieser Problematik nicht so ganz zum Zuge kommen kann. Ich schließe mit einem an den Herrn Assistenten gerichteten Wunsch, er möge so nett sein und Herrn Külp unseren Dank für sein Referat sagen und ihm recht gute Besserung wünschen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Prof. Dr. J. Heinz *Müller:*

Frau *Liefmann-Keil,* ich bin Ihnen dankbar für Ihre Ergänzung. Aber Sie kennen mich doch genügend, um zu wissen, daß ich „theoretisch" nicht als abwertend verstanden wissen möchte. Ich schließe mich Ihrer Version voll an. Wir haben keine praktischen deutschen Erfahrungen, und eben die deutschen Verhältnisse waren mit meiner Fragestellung angesprochen.

Dr. *Pentzlin:*

Darf ich an den ersten Gedankengang von Frau Liefmann-Keil anknüpfen und damit gleich das Konzept von Herrn Prof. Müller stören. Ich möchte von seiner Liste abweichen und einige Wünsche — wenn Sie einverstanden sind, Herr Müller — weitergeben.

Wir müssen Herrn Külp dankbar sein — obwohl er sich auf amerikanische Verhältnisse bezogen hat; er mußte es, weil er nur diese Quellen zur Verfügung hatte —, daß er das unwürdige „Gesellschaftsspiel" beleuchtet hat, das sich zwischen den Sozialpartnern herausgebildet hat: zuviel verlangen, zuwenig zubilligen, „nur über meine Leiche gibt es das", und nach 14 Tagen und zweimaliger Vertagung unterzeichnen die Leichen dann einen Kompromiß, der ungefähr in der Mitte liegt. Das ist eigentlich der modernen Sozialpolitik unwürdig, und deswegen müssen wir Herrn Külp dankbar sein, daß er mit seiner Kritik wenigstens einen Anfang gemacht hat.

Besonders beeindruckt hat mich an den Worten von Frau Liefmann-Keil die Feststellung, daß man in den akademischen Kreisen von der Lohnpolitik in Deutschland zu wenig weiß. Das ist wichtig, und es wäre das Wichtigste dieses ganzen Kongresses, wenn sich das weiter herumspräche.

Prof. Dr. J. Heinz *Müller:*

Ich glaube, daß ist ein Mißverständnis. Frau Liefmann-Keil hat gemeint, daß von uns Professoren trotz aller Bemühungen noch nie einer in einer Lohnverhandlung gesessen hat. Das ist doch Ihre Meinung, Frau Liefmann-Keil?

Frau Professor Dr. *Liefmann-Keil:*

Ja. Ich habe an Arbeitgeber und Arbeitnehmer gedacht. Ich möchte die Tarifpartner bitten, sich einmal klar zu machen, daß die Wissenschaftler, die zu diesen Dingen etwas sagen sollen, die auf diesem Gebiet ausbilden sollen, nicht in die Lage versetzt werden, sich die entsprechenden Kenntnisse zu verschaffen. Man möge in Ihren Kreisen, Herr *Pentzlin* — für die Arbeitgeber —, Herr *Markmann* — für die

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Gewerkschaften —, doch einmal so nett sein, anzuerkennen, daß hier etwas geschehen müßte und von der Vorstellung der Notwendigkeit der Geheimhaltung, die man hier hat, abgehen, so daß den interessierten Wissenschaftlern die Möglichkeit gegeben wird, sich Informationen zu verschaffen.

Dr. *Pentzlin:*

Ich bin Ihnen für Ihre Präzisierung noch dankbarer. Ich unterstütze nämlich schon seit langem den Gedanken, daß man mit diesen Dingen viel mehr in die Öffentlichkeit gehen müßte. Ich habe es sogar schriftlich und gedruckt von mir gegeben, daß dieses „Mysterienspiel", von dem Sie sprechen, aufhören sollte. Abgesehen davon ist es antiquiert; wir machen eine Sozialpolitik des Als-ob in den Forderungen.

Jetzt möchte ich einige Hinweise an Sie geben, Herr *Wolters,* mit der Bitte um Weitergabe an Herrn Prof. Külp. Ich stehe ihm dann auch gerne mit Material zur Verfügung.

Man muß sich darüber klar sein, daß Lohnpolitik auf verschiedenen Ebenen gemacht wird, und daß die Ebenen aufeinander wenig Einfluß haben. Die Erkenntnisse, die z. B. „oben" in Spitzengesprächen erarbeitet werden, benötigen unglaublich viel Zeit, um sich nach „unten" durchzusetzen. Das ist ein Faktum, das nicht in eine Theorie, sondern in eine heute leider noch nicht vorhandene „Lehre der Lohnverhandlungen" hineingehört. Überhaupt wären wir beide, Arbeitgeber und Gewerkschaften, bestimmt dankbar, wenn ein Wissenschaftler, dem wir Einblick geben, uns endlich den „Knigge für den Umgang mit Sozialpartnern" schreiben würde. Dazu gehört auch dieses Katalogisieren, das Herr Külp versucht hat, wo er aber steckengeblieben ist.

Damit möchte ich meine Bitte konkretisieren. Wir haben den Versuch eines kleinen Katalogs von Argumenten und Gegenargumenten. Er ist aber zu klein. Wir haben einmal in kleinerem Kreise weit über 20 Argumente und Gegenargumente herausgearbeitet. In primitiven Lohnverhandlungen ist man manchmal versucht, dem Partner oder Gegner vorzusagen, damit er das eine oder andere Argument nicht vergißt. Also wir haben hier den Versuch eines Katalogs, jedoch ohne Rangordnung, und das ist das Entscheidende. Wer sich da einmal heranmacht — vielleicht ist es Frau Liefmann-Keil — (Frau Prof. Dr. *Liefmann-Keil:* Das können Sie nicht machen; das hängt doch jeweils völlig von der Situation ab!) — Nein, man kann ganz eindeutig eine Rangordnung bringen. Die einfache Unterscheidung, die Herr Külp gebracht hat, zwischen strategischen und taktischen Argumenten, reicht hier einfach nicht aus. Ich darf darauf hinweisen, daß das Nachziehargument, das heute auch von Herrn Streißler erwähnt worden ist, eindeutig einen Vorrang vor vielen anderen Ar-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gumenten hat. Man kann mindestens einmal den Versuch machen, zwischen den wichtigen und relativ unwichtigen Argumenten zu unterscheiden; wir würden dann weiterkommen. — Das ist zunächst einmal der Wunsch nach einem Katalog.

Dann möchte ich darauf hinweisen, daß ich es als ausgesprochene Lücke empfunden habe, daß jeglicher Hinweis darauf gefehlt hat, daß Lohnbewegungen Wellencharakter tragen, und daß bei diesen Lohnwellen ganz bestimmte Gesetzmäßigkeiten — und hier wirken sich die Rangordnungen aus — obwalten. Natürlich sind sie auch ein bißchen von der Konjunkturlage beeinflußt.

Ich möchte ferner noch auf ein Phänomen hinweisen, das unbedingt in diesen Katalog aufgenommen werden muß; das ist die Frage des unterschiedlichen Lohnkostenanteils je nach Branche und sogar innerhalb der Branchen je nach Betrieb. Ich will mit einem ganz einfachen Beispiel sagen, worauf es dabei ankommt. Wir müssen uns klar darüber sein, daß die Lohnwelle eine Dominanz hat. Man kann das empirisch nachweisen. Die Lohnwellen haben sich sogar im Abstand verkürzt; aber ganz gleich, wo eine Lohnwelle beginnt, sie erfaßt in ihrem Ablauf — d. h. bis die nächste wieder beginnt — alle Wirtschaftszweige unterschiedslos. Außerdem ist die Lohnwelle — ganz gleich, wo sie begonnen hat — durch das Präjudiz in ihrer Höhe bestimmt. Die Verkraftbarkeit in der Kalkulation ist aber von Betrieb zu Betrieb, aber von Branche zu Branche sehr unterschiedlich. Die Ölmühlenindustrie beispielsweise hat einen Lohnanteil von 1 bis 2 %, während der Bergbau oder die Bauwirtschaft einen um ein Vielfaches höheren Lohnanteil haben. Wenn nun die Lohnwelle sich auf die lohnintensiven Zweige in derselben prozentualen Höhe wie bei den kapitalintensiven auswirkt, hat das gesamtwirtschaftliche Folgen, die man durchdenken muß. Ich sage ausdrücklich, daß das in den Spitzengesprächen oft geschehen ist, aber nach unten konnte das noch nicht durchdringen.

Gestern und auch heute ist immer wieder die sogenannte Konzertierte Aktion angesprochen worden. Es ist viel zu wenig bekannt und sollte eigentlich einmal dargestellt werden, daß wir in den fünfziger Jahren in der ersten Wahlperiode des Bundestages einen Vorläufer gehabt haben, den sogenannten „Kanzlerausschuß Löhne-Preise". Dort haben sechs Arbeitnehmervertreter, sechs Arbeitgebervertreter und die sechs Mitglieder des Wirtschaftskabinetts in sehr intensiven Gesprächen zusammengesessen, und da kam auch die ganze Problematik, die gestern in diesem Saal Herr Dr. *Schlecht* im Anschluß an das Referat von Herrn *Klaus* dargestellt hat, zum Ausdruck: ob nicht eine Institutionalisierung dieser an der Einkommensbildung interessierten Kräfte vom Parlament gestoppt wird. Wir haben damals, etwa Mitte 1952, erlebt, daß eine poli-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tische Partei ihre Mitglieder sozusagen „zurückrief" aus dem Gremium, weil sonst vielleicht ein Überspielen des Parlaments in Frage gekommen wäre.

Eine andere Frage, die in diesem oder in einem anderen Zusammenhang auch behandelt werden müßte und deren Erwähnung ich vermißt habe, ist die der Starrheit. Es wurde gestern in einem Referat, ich glaube von Herrn *Meinhold, Keynes* erwähnt, mit dem Gedanken der Starrheit der Löhne nach unten, also auch eine Gesetzmäßigkeit, die eine gewisse Kraft in der Rangordnung der Argumente hat, die Frage der Sperrklinkenwirkung, warum die Löhne nicht sinken können usw. Ich könnte das fortsetzen, denn wie ich schon sagte, wir haben schon einmal in einem Katalog der Argumente die Zahl 20 überschritten.

Ich schließe mit nochmaligem Dank für die Anregung von Frau Liefmann-Keil — ich werde, soweit ich das kann, diese Anregung weitergeben —, daß wissenschaftlich geschulte, sozialpolitisch interessierte Menschen der praktischen Lohnpolitik, der Tarifpolitik vielleicht dadurch helfen können, daß ein bißchen gedankliche Vorordnung erfolgt.

Dr. *Markmann:*

Frau Liefmann-Keil, Herr Prof. Külp ist ein gern gesehener Gast in unserem Institut. (Frau Prof. Dr. *Liefmann-Keil:* Ich bin auch schon Gast in Ihrem Institut gewesen, nur nützt mir das nichts!) Das hat ihm, glaube ich, wenn ich mir das Referat genau ansehe, zumindest für dieses Referat genützt. Das tröstet mich schon ein wenig. Außerdem hatten wir auf der Vorbesprechung der Referenten für diesen Kongreß mit Herrn Prof. Külp verabredet — und das ist mir auch gelungen —, bei dem Vorstand einer Gewerkschaft zu erreichen, daß er an einer der demnächst anstehenden Tarifverhandlungen hätte teilnehmen können.

Frau Professor Dr. *Liefmann-Keil:*

Darf ich schnell gegenfragen, weil mir das auch schon von Gewerkschaftern gesagt worden ist: Der Erfolg ist, daß die Arbeitgeber gefragt werden müssen, und dann sagen die Arbeitgeber nein. Wenn Sie bei den Arbeitgebern anfangen, sagen die Gewerkschaften nein. Auf diese Weise kommt man nie weiter.

Dr. *Markmann:*

Frau Liefmann-Keil, wir haben das in Anwesenheit von Herrn Eichler von der Bundesvereinigung praktisch abgesprochen gehabt. Es waren dann zeitliche Gründe und leider die ja schon sehr bald eintretende Erkrankung von Herrn Külp, die das verhindert haben. (Frau Prof. Dr. *Liefmann-Keil:* Machen Sie es später einmal wahr!) — Gern! (Prof. Dr. J. Heinz *Müller:* Auch für andere?) — Auch für andere!

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ich möchte nur noch einen Punkt ansprechen, der mir gravierend erscheint im Referat von Herrn Külp, und zwar die Frage „Taktik und Strategie". Ich glaube, Herr Külp überschätzt die Möglichkeiten der Tarifparteien — das gilt für beide —, in der Verhandlung strategische Entscheidungen zu treffen oder in Richtung einer Strategie aktiv zu werden. Rahmenordnungen — um den Begriff von Herrn Külp hier der Kürze wegen zu verwenden — können heute nach meiner Erfahrung von den Tarifparteien in der Tarifverhandlung nur in einem ganz geringen Maße beeinflußt werden. Wir stoßen da doch direkt auf normierte Sachverhalte, auf Gesetze und politische Beschlüsse, die den strategischen Handlungsraum stark einengen. Was die Konsequenz ist, daß weiß jeder, der sich mit den Dingen auch nur wenig befaßt: daß sich die Tarifparteien, sei es gemeinsam — das kommt sogar vor —, sei es getrennt, an den Gesetzgeber bzw. an die Exekutive wenden, wenn es darum geht, strategische Ziele anzusteuern und Rahmenordnungen im Sinne einer Strategie zu verändern. Das darf ich vielleicht auch Ihnen, Herr Wolters, mitgeben, damit Sie es Herrn Professor Külp berichten.

Dr. *Wolters:*

Darf ich dazu folgendes sagen. Strategische Maßnahmen oder Instrumente sind gedacht nicht so sehr im konkreten Bereich der Tarifverhandlungen — obwohl das Thema heißt „Tarifverhandlungen, Strategie und Taktik" —, sondern vielmehr als allgemeine Stoßrichtungen der Verbände, in denen sie aktiv werden. Wenn Sie jetzt ganz allgemein die gesamte Politik der Verbände nehmen, so müssen sie zugeben, daß sie durchaus mehr Möglichkeiten hätten, strategisch wirksam zu werden. Es ist nur die Frage, ob es so effizient in der konkreten Situation einer Gewerkschaft oder eines Arbeitgeberverbandes ist, und dieses Bremsende, im verbandsinternen bzw. im Intraorganisations-Bargaining-Aspekt gesehen, ist ja zum Schluß auch als Hemmnis angeführt worden.

Privatdozent Dr. *Buchholz:*

Ich darf zunächst auf das von Herrn *Markmann* Angesprochene zurückkommen. Er hat die verbandspolitischen Ziele bei der Tarifpolitik, die verbandspolitischen, verbandsimmanenten Faktoren etwas negiert. Insofern war das Thema in der Tat ein wenig unglücklich gewählt. Die Tarifpolitik allein ist dazu natürlich ein viel zu enger und schmaler Bereich, als daß man das daran allein hätte dartun können. Andererseits würde es mich nicht wundern, wenn wir heute gerade von den Vertretern der Verbände einige grundsätzliche Zweifel geäußert bekämen hinsichtlich der Unterscheidung von Strategie und Taktik überhaupt. Auch da war das Thema etwas unglücklich. Der Herr Assistent von Herrn Prof. Külp hat das bereits angedeutet.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Was noch diese verbandspolitischen Ziele anlangt — Frau Prof. Liefmann-Keil hat das angesprochen mit den Mitgliederzahlen —: Es ist doch durchaus möglich, daß die verbandsimmanenten Ziele oder Faktoren oder Nöte auch bei Tarifverhandlungen schon sehr wirksam werden, gerade im Zusammenhang mit der Mitgliederzahl. Man sehe sich beispielsweise in den Jahres- und Geschäftsberichten selbst der größeren Gewerkschaften — wenn auch nicht der allergrößten — an, was etwa an Unterstützungsleistungen in den letzten Jahren gestrichen werden mußte. Ein solches Opfer dort kann jedenfalls ein Anlaß sein, auf der anderen Seite von der Lohnpolitik her Kompensationen erwirken zu wollen.

Zur Frage der Strategie oder überhaupt zur Unterscheidung: Bei den Gewerkschaften, insbesondere beim DGB, scheinen mir Aktionsprogramm einerseits und Grundsatzprogramm andererseits durchaus Belege dafür zu sein, daß es auch in der praktischen Gewerkschaftspolitik diese Unterscheidung gibt. Daß die Strategie, hier insbesondere angewandt auf die Tarifpolitik, etwas zu kurz kommen mußte, ist selbstverständlich: erstens wegen der Langfristigkeit, zweitens wegen ihres grundsätzlichen Charakters. Die Mittel, die im Bereich der Strategie angeführt wurden, kann man zum großen Teil auch noch als taktische Mittel und Methoden ansehen. Das sind also Überlappungsbereiche und Streitobjekte in der Taktik. Langfristig gesehen ist doch die Tarifpolitik auch nur *ein* Mittel der Strategie, wenn man so will, und insofern war diese Thematik heute ein wenig unglücklich dafür, die ganze Bedeutung der Strategie, selbst für einen einzigen Verband, darzutun. Herr Pentzlin hat mit Recht darauf hingewiesen, daß die Strategie eigentlich eine Sache aller Verbände ist, die sich ja darin langfristig gegenseitig ergänzen und befruchten.

Diskussionsleiter:

Ich darf vielleicht die Bemerkung anfügen, daß nicht einmal militärwissenschaftlich der Unterschied zwischen Taktik und Strategie sehr scharf gezogen werden kann, auch heute nicht.

Dr. *Tiede:*

Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren!

Zunächst darf ich auf den letzten Diskussionsredner eingehen. Ich bin ebenfalls der Meinung, daß der Begriff der Strategie auch anders aufgefaßt werden kann als von Herrn Prof. Külp. Man kann unter dem Begriff Strategie beispielsweise auch die allgemeine Planung der Lohn-, Sozial- und Tarifpolitik der Sozialpartner verstehen, wie sie z. B. im Grundsatzprogramm des DGB und in den Grundsatzerklärungen der Arbeitgeber zum Ausdruck kommt, und unter Taktik das Verhalten im

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Einzelfall der Tarifverhandlungen. Doch ich glaube, daß es auf die Begriffsdefinition weniger ankommt als auf den gesamten Komplex der Probleme, die hier mit Strategie und Taktik angesprochen sind.

Nun darf ich auf die bemerkenswerten Ausführungen von Frau Prof. *Liefmann-Keil* zurückkommen. Es ist besonders wichtig, daß hier die Bedeutung dieses ganzen Fragenkomplexes betont wurde, der leider in der breiten Öffentlichkeit in seinen Ausmaßen noch nicht genügend bekannt ist, ganz zu schweigen von den Einzelheiten der Tarifauseinandersetzungen. Man bedenke, daß jährlich über 5000 Tarifverträge abgeschlossen und beim Bundesarbeitsministerium registriert werden, und daß es sich allein bei der Lohn- und Gehaltssumme um eine Größenordnung von über 200 Milliarden DM handelt! Sie können sich selbst ausrechnen, welche Milliardenbeträge in diesen Tarifverhandlungen zur Debatte stehen, wenn es z. B. um eine Lohnerhöhung von 5 % dieser Summe geht. Auf Grund solcher Überlegungen erkennen wir die volkswirtschaftliche Bedeutung der Tarifverhandlungen und des Handelns der Partner in Strategie und Taktik.

Ich möchte noch etwas anschneiden, was mir in dem Vortrag von Herrn Prof. Külp — der hohe Anerkennung verdient, weil er erstmals in dieser Form dieses Thema dargestellt hat — besonders aufgefallen ist. Das ist das Problem der außerökonomischen Faktoren, des politischen Kalküls. Sehr stark klingt immer wieder der Gesichtspunkt durch, daß dieses politische Kalkül, die Rücksichtnahme auf die Verbandsorganisation, auf die Existenz des Verbandes, ja sogar des Verbandsfunktionärs, hier eine ganz besondere Rolle spielt. Sicherlich, das politische Element der Tarifverhandlungen darf nicht verkannt werden. Auch der Organisationsgrad und die Machtverhältnisse haben hier ein besonderes Gewicht. Aber ich habe den Eindruck, daß in dem Vortrag das politische Kalkül doch zu stark im Vordergrund stand gegenüber der tatsächlichen Beachtung wirtschaftlicher Fakten und Notwendigkeiten, die doch beiderseits von den Tarifpartnern mehr und mehr anerkannt werden. Wir können feststellen, daß alle Bemühungen in den Spitzengesprächen der Sozialpartner wie auch in der Konzertierten Aktion darauf gerichtet sind, wirtschaftliche Daten und volkswirtschaftliche Gesichtspunkte immer stärker zum Tragen zu bringen, und daß auf diesem Wege sich auch der Spannungsraum einengt, der für die Lohnverhandlungen zur Verfügung steht. Betrachten wir auch die Gutachten des Sachverständigenrats, so können wir erkennen, daß dieser Spannungsraum in der Tat kleiner geworden und es notwendig geworden ist, daß die Tarifpartner sich über diesen verbliebenen Spannungsraum auch gegenüber der Öffentlichkeit auseinandersetzen. Hierbei ist die aufgeworfene Frage der Beteiligung der Öffentlichkeit an Tarifverhandlungen auch ein wichtiges Problem der Strategie und Taktik. Es wird auf den richtigen Zeit-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

punkt ankommen, zu dem eine solche Beteiligung in Frage kommen könnte.

Diese Gesichtspunkte zu betonen, schien mir notwendig. Dabei darf ich abschließend hervorheben, daß ein Gesichtspunkt im Vordergrund stehen sollte, der Umstand nämlich, daß die Tarifverhandlungen einem notwendigen Spannungsausgleich dienen. Wir haben keine staatliche Lohnfestsetzung, wir haben Tarifautonomie mit freien verantwortlichen Tarifpartnern. Spannungen und Gegensätze sind hier natürlich. Den Ausgleich dieser Spannungen herbeizuführen, ist die Hauptaufgabe der Tarifpartner in unserer freien wirtschaftlichen Ordnung, und hier die richtigen Wege und Lösungen zu finden, ist ihr oberstes Ziel. Dabei ist folgendes wichtig: Wir dürfen nicht allein immer nur den Lohn sehen, sondern müssen die Fülle der Forderungen auf dem Gebiet der Mantel- und Rahmentarifverträge usw. beachten. Ihre außerordentliche grundsätzliche und materielle Bedeutung wird viel zu oft verkannt. Wir müssen den Gesamtkomplex der zur Verhandlung stehenden Materien in ihrer wirtschaftlichen Bedeutung erkennen, nicht zuletzt im Hinblick auf die Beteiligung der Arbeitnehmer an der wirtschaftlichen Entwicklung.

Abschließend darf ich noch einmal betonen, daß es das hohe Verdienst von Herrn Prof. Külp ist, dieses Thema erstmalig in dieser Form behandelt und zur Diskussion gestellt zu haben, eine Diskussion, die bestimmt nicht heute zu Ende sein wird, sondern fortgesetzt werden sollte.

Dipl.-Volkswirt *Schmidt* (IG Metall):

Meine Damen und Herren, ich werde versuchen, in aller Kürze darzustellen, wie die Wirtschaftsabteilung der IG Metall eine Tarifbewegung der IG Metall vorbereitet. An sich wäre für das Thema etwas mehr Zeit erforderlich. Ich hoffe, daß durch die Kürze der Ausführungen keine Mißverständnisse entstehen werden.

Vor Kündigung eines Tarifvertrages, namentlich wenn es sich um Tarifverträge im Bereich der Metallverarbeitung handelt, erhalten die Volkswirte der IG Metall vom Vorstand den Auftrag, eine Darstellung der wirtschaftlichen Lage und ihrer voraussichtlichen Entwicklung zu geben. Eine solche Prognose ist von uns nicht zu machen ohne eine lohnpolitische Leitlinie, eine Empfehlung. Denn wenn wir die Lohnentwicklung voraussagen, müssen wir auch eine Annahme über die Tarifentwicklung machen, und Annahmen über eigenes Verhalten sind ja Pläne.

Wir gehen von vornherein davon aus, daß die Tarifbewegung der Metallverarbeitung die lohnpolitische Situation der Gesamtwirtschaft entscheidend beeinflußt; das ist ein Faktum. Auf diesen beiden Voraussetzungen aufbauend, lautet die Aufgabe dann, diejenige Tarifbewegung

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zu finden, die unter den gegebenen Voraussetzungen am besten mit dem volkswirtschaftlichen Zielquadrat übereinstimmt, die einer Entwicklung der Metallverarbeitung in diesem Rahmen nicht entgegensteht, die dem einkommenspolitischen Postulat der Gewerkschaften einer Verbesserung der Einkommensverteilung zugunsten der Arbeitnehmer entgegenkommt, und schließlich eine Leitlinie zu entwickeln, die von dem, was voraussichtlich realisierbar sein wird, nicht zu weit entfernt liegen darf.

Die Aktionsvariable in dieser Zielprojektion ist also der Tariflohn, und zwar einerseits in der Metallindustrie bzw. in den Tarifbezirken der Metallverarbeitung oder der Metallindustrien, um die es geht, und andererseits auch der Tariflohn in der Gesamtwirtschaft, über den wir auch eine Annahme machen müssen. Wir nehmen an, daß die Tarifbewegung die beabsichtigte Effektivwirkung hat, vorbehaltlich der Änderung der Arbeitszeit und daraus hervorgehender Veränderungen in den Lohn- und Gehaltszuschlägen. Wir unterstellen außerdem, daß das Preisniveau in den von der Tarifbewegung erfaßten Bereichen der Metallindustrie unverändert sein wird. Das ist keine Prognose, sondern bringt zum Ausdruck, daß wir glauben, daß unsere Forderungen bei unverändertem Preisniveau in diesem Bereich tragbar sind. Die gleiche Annahme können wir indessen für die Entwicklung der Lebenshaltungskosten nicht machen, weil hier noch andere Faktoren maßgeblich sind, die mit der Lohnbewegung nichts oder fast nichts zu tun haben. Alle anderen Variablen betrachten wir als Erwartungsgrößen. Das kann sich ändern, je mehr es zu einer Koordination zwischen Wirtschaftspolitik und Tarifpolitik kommt.

Über das Material, das wir für unsere Arbeit verwenden, brauche ich wohl nichts weiter zu sagen. Es ist das, was man üblicherweise hier erwarten sollte.

Wir stoßen bei unseren Vorbereitungsarbeiten auf verschiedene Probleme. Das sind einmal die Probleme, die jeder Aufstellung einer Zielprojektion oder auch nur einer Prognose innewohnen, z. B. die Investitionsfunktion, die Elastizitäten bei Angebot und Nachfrage, die Elastizitäten im Außenhandel. Das sind Dinge, für die ja eindeutige Lösungen nicht vorlingen. Man muß sich da — das sage ich ganz offen — so hindurchtasten nach den Erfahrungswerten, die man eben hat.

Es steht außer Frage, daß eine Forderung, die wir erheben, sich nur teilweise realisieren läßt, so daß also die Forderung von vornherein über dem liegen muß, was man künftig erwarten kann. Wir machen uns, um dieses Problem zu lösen, den Umstand zunutze, daß jede Prognose und jede Zielprojektion gewisse Toleranzen hat, ein Umstand, der leider z. B. in den Projektionen des Sachverständigenrats überhaupt keinen Ausdruck findet, auch nicht in denen der Bundesregierung. Wir setzen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

also unsere Zielvorstellung an der Obergrenze dieser Toleranzen an. Die Rationalität unserer Überlegungen ist — das möchte ich noch erwähnen — insoweit gesichert, als wir eben unsere Vorstellungen vor der Öffentlichkeit — die hier in erster Linie in Gestalt der Presse auftritt — verteidigen müssen, bis in alle Einzelheiten hinein. Wir kommen bei der Formulierung dieser tarifpolitischen Zielvorstellungen natürlich in verschiedene Zielkonflikte hinein. Ich möchte mich darüber nicht im einzelnen auslassen, weil die Zeit fehlt. Ich möchte nur sagen, es ist oft schwierig, eine Forderung sowohl gegenüber den Arbeitgebern als auch gegenüber den eigenen Mitgliedern zu rechtfertigen. Das ist z. B. in der gegenwärtigen Situation auf jeden Fall so.

Nun, ein wichtiger Umstand, den Frau Prof. Dr. *Liefmann-Keil* bereits sehr zu Recht angesprochen hat, und das möchte ich dreimal unterstrichen wissen. Es ist hier immer davon die Rede, daß es um Lohnbewegungen geht. Aber Lohnbewegungen sind nur ein Teil der Tarifverhandlungen: Es geht meist ebenfalls um andere Dinge, deren materielle Wirkung in keiner Weise vergleichbar ist mit dem Widerstand, auf den wir stoßen, wenn wir diese Forderung verwirklichen wollen. Es geht praktisch hier um Fragen der Machtverteilung in den Betrieben; z. B. wenn wir erreichen wollen, daß der Betriebsrat ein größeres Mitspracherecht in verschiedenen Angelegenheiten hat. Das kostet praktisch nichts, aber es geht hier natürlich um eine Machtfrage, und es ist das Problem, wie diese Machtverschiebung der Einflußverhältnisse bewertet wird, ein Problem, das in keiner Geldrechnung bisher auftaucht.

Soweit in ganz kurzen Strichen etwas über unsere Vorarbeiten. Neben dem Gutachten, das wir dann vorlegen, haben natürlich noch weitere Größen, die ich hier nur stichwortartig aufzählen will, einen Einfluß auf die Entscheidung des Vorstands über die zu stellenden Forderungen. Diese Einflußgrößen, die mir als die wichtigsten erscheinen, möchte ich hier nur in Stichworten aufzählen:

Erstens, die Stimmung in der Organisation. Zweitens, der Grad der Ungewißheit, der im Vorstand herrscht, über das, was man in der gegebenen Situation fordern kann. Je größer der Grad dieser Ungewißheit ist, desto größer ist der Einfluß der Volkswirte der Organisation. Drittens die Frage, wie hoch Forderungen, die praktisch nicht materieller Art sind — jene Forderungen, die auf eine Verschiebung in der Einflußverteilung abzielen —, zu bewerten sind, oder wie hoch ungefähr das materielle Opfer ist, das der Vorstand auf dem Lohngebiet für eine Verwirklichung dieser Forderung zu bringen bereit ist. Ferner spielen eine Rolle betriebliche Erfahrungen der Vorstandsmitglieder wie auch der Mitglieder der Verhandlungs- und der Tarifkommission. Ich muß sagen, daß hierbei die Mitbestimmung eine bedeutende Rolle spielt. Die Kollegen aus dem Bereich der qualifizierten Mitbestimmung sind gewöhnlich sehr gut infor-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

miert über die Situation ihrer Unternehmen, auch ihres Wirtschaftszweiges, weit mehr als die Kollegen aus dem Bereich der Verarbeitung. Weiter ist die Einstellung des Vorstands bzw. der anderen Entscheidungsgremien bedingt durch ihre eigenen Erfahrungen aus der Vergangenheit. Wir haben hier z. B. eine Nachwirkung der Rezession, die noch weit in den Bereich des Aufschwungs hineinreicht. Wir haben schließlich einen Einfluß der Konzertierten Aktion und der Gutachten des Sachverständigenrates; ich kann darauf, wie weit er reicht, hier nicht eingehen. Ich möchte aber auch sagen, daß die allgemeine politische Einstellung zu den herrschenden Kräften, beispielsweise zur Regierung der Großen Koalition, eine Rolle spielt. Wenn vermutet wird, daß es etwa auf dem Weg der Konzertierten Aktion oder auf anderen Wegen zu einer Einschränkung der Tarifautonomie kommen soll, so kann dies eine allgemein oppositionelle Haltung stärken, und das schlägt sich, wenn auch in einer sehr indirekten Weise, auch in den tarifpolitischen Forderungen nieder.

Aus all diesen Einflußquellen, von denen ich eine, nämlich die Vorbereitung der Wirtschaftsabteilung, also den ausgesprochen rationalen Teil, hier etwas näher geschildert habe, bildet sich ein Paket von Forderungen, das einen harten Kern enthält, den man auf jeden Fall verwirklichen will, und einen Verhandlungsspielraum, wobei es stets unser Bestreben ist, auch diesen Verhandlungsspielraum innerhalb des rational Vertretbaren zu halten.

Dr. *Müller:*

Für meinen Geschmack sind hier von Herrn Dr. *Pentzlin* etwas zu sehr abwertende Formulierungen verwandt worden. Die Tarifverhandlungen wurden bezeichnet als: unwürdige Spiele, Mysterienspiele, primitive Lohnverhandlungen, usw. Ich meine, daß in diesen sich jährlich wiederholenden Tarifverhandlungen mehr an Sinn und Verstand liegt, als manche wahrhaben wollen, und vielleicht sogar mehr Sinn und Verstand als in dem, was uns zur „gesamtwirtschaftlich verantwortlichen" Regelung der Löhne von verschiedenen Seiten vorgeschlagen wird, wie etwa der Lohnrahmenpakt und ähnliches mehr. Ich möchte das hier nicht näher ausführen. Dazu wäre die Entwicklung einer eigenen Theorie erforderlich, die auf eine Rechtfertigung der Tarifautonomie hinausliefe.

Aber eingehen möchte ich auf eine Frage, deren Erörterung bei Herrn Prof. Külp — und auch bei den entsprechenden Diskussionsbeiträgen — zu kurz gekommen ist, wobei aber vorab zu bemerken ist, daß die Verhältnisse bei den einzelnen Industriegewerkschaften sehr unterschiedlich sind. So ist die Zahl der fachlich abgegrenzten Tarifbereiche bei der Gewerkschaft Nahrung-Genuß, Gaststätten sehr viel größer als etwa bei der IG Metall.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Im Referat wie in der Diskussion war sehr viel die Rede von den hauptamtlichen Funktionären, die die Verhandlungen „hauptberuflich" betreiben, auf ihre Wiederwahl bedacht sein müssen und daher gezwungen seien, für sich entsprechend Stimmung zu machen. Dabei wird übersehen, daß die Gewerkschaften für ihre tarifpolitischen Aufgaben über eigenständige Organe der Willensbildung verfügen. Das sind die Tarifkommissionen.

In der Regel werden in der Bundesrepublik Regionalverträge für die einzelnen Branchen abgeschlossen. In der Textilindustrie gibt es z. B. 20 Tarifbezirke. Die einzelnen Industriegewerkschaften sind aber jeweils für eine größere Zahl von Wirtschaftszweigen zuständig. Auf diese Branchendifferenzierung ist Prof. Külp nicht eingegangen.

Es sind also Hunderte von Tarifkommissionen für fachlich, räumlich und personell (Arbeiter — Angestellte) abgegrenzte Tarifbezirke am Werk, und das sind meist Gremien von 20—30 Funktionären. Ein Teil von ihnen — in der Regel nicht mehr als ein Drittel — sind hauptamtliche, die übrigen sind ehrenamtliche Funktionäre aus den Betrieben. Nun mögen das nicht immer Kostenrechner oder ausgebildete Diplomkaufleute sein. Aber sie wissen ziemlich genau Bescheid über die wirtschaftliche Lage ihrer Betriebe. Sie wissen genau, das kräftigere Tariflohnerhöhungen möglich und gerechtfertigt sind, wenn die Fertigwarenläger leergefegt sind, wenn ihr Chef händeringend nach Arbeitskräften sucht, wenn er die Effektivlöhne erhöht oder die Akkorde weglaufen läßt. Umgekehrt wissen sie genau, daß es schlecht steht, wenn der Absatz nicht floriert, sie an ihren Maschinen keine Arbeit haben. In einer Rezession, wie wir sie 1967 hatten, ist dann die Sicherheit des Arbeitsplatzes wichtiger als eine Lohnerhöhung.

Die Tarifkommissionen treffen also einmal ihre Entscheidungen in Kenntnis der in den Betrieben ihrer Branche vorliegenden wirtschaftlichen Fakten. Zum anderen wird auch die Auswahl der Forderungen weitgehend von ihnen bestimmt. Wenn der Hauptvorstand einer Gewerkschaft etwa beabsichtigen sollte, Forderungen vorzuschlagen, die von den Vorstellungen der Tarifkommissionen abweichen, so wird er sich kaum durchsetzen können.

Der Einfluß der hauptamtlichen Verbandsfunktionäre ist also gar nicht so groß, wie das im Referat von Herrn Prof. Külp dargestellt wurde. Insofern haben wir im tarifpolitischen Bereich durchaus einen Prozeß demokratischer Willensbildung, wobei noch zu berücksichtigen ist, daß die ehrenamtlichen Mitglieder der Tarifkommission nicht selten auch Delegierte der Gewerkschaftskongresse sind, und damit die Zielsetzungen der Gewerkschaften wie die Wahl der Vorstände beeinflussen. Diese Zusammenhänge müßten noch sehr viel eingehender analysiert werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diese Tarifauseinandersetzungen scheinen mir jedenfalls kein „unwürdiges Spiel" zu sein, und darüber hinaus kein unzweckmäßiges. Mit der Tarifautonomie, mit diesem „Teppichhandel" in annähernd 3 000 Tarifbezirken haben die Gewerkschaften doch wohl die deutsche Wirtschaft nicht „ruiniert". Ich bin sogar der Meinung, daß unter den gegebenen Bedingungen, insbesondere unter Berücksichtigung der Tatsache, daß die deutschen Gewerkschaften nach dem Industrieprinzip organisiert sind, die Tarifautonomie auch gesamtwirtschaftlich gesehen zu optimalen Ergebnissen führen muß.

Einige Bemerkungen zu den Ausführungen Herrn Dr. Pentzlins. Er sprach von Lohnwellen, die sich klar nachweisen ließen, von einem Präjudiz des Erstabschlusses im Jahr. Ich habe nichts davon zu entdecken vermocht. Ich mache ja nun bei uns die Statistiken und versuche, die Erfolge der Gewerkschaften zu ermitteln. Dazu einige Beisipele für das Jahr 1968. Es begann mit dem Abschluß für den öffentlichen Dienst, der 3,5 % Lohnerhöhung brachte. Es folgten einige Bereiche des Handels und das grafische Gewerbe — immerhin ein guter Wirtschaftszweig — mit ebenfalls 3,5 %. Die Ergebnisse verbesserten sich dann mit dem Konjunkturaufschwung. Es gab Differenzierungen bei den Lohnabschlüssen zwischen 2 und 9 %. Eine Lohnführerschaft ist also nicht zu entdecken. Wenn für einen größeren Tarifbereich — etwa die Metallindustrie — eine Lohnerhöhung von beispielsweise 5—6 % herausgeholt wird, dann gruppieren sich alle anderen Abschlüsse um dieses Ergebnis. Aber das dürfte weniger daran liegen, daß die IG Metall die Rolle des Lohnführers spielt, sondern daran, daß dieser Bereich ungefähr in der Mitte der wirtschaftlichen Entwicklung liegt.

Nun sind tatsächlich die Auswirkungen der Lohnerhöhungen für regionale Tarifbereiche von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich und dementsprechend auch ihre Verkraftbarkeit. Aber das Problem wäre einfach zu lösen durch den Abschluß von Betriebstarifverträgen. Aber das wollen die Arbeitgeber auch nicht. Ich meine sogar, daß die regionalen Tarifverträge gesamtwirtschaftlich gesehen einige Vorteile haben. Einmal Differenzierungen der Löhne nach Branchen. Zum anderen aber — innerhalb des Tarifbereiches — Lohndruck von unten, durch den die Fußkranken der Wirtschaft aus dem Rennen geworfen werden, die zu schützen und am Leben zu erhalten die Gewerkschaften nie als ihre Aufgabe angesehen haben.

Frau Prof. Liefmann-Keil hat u. a. auf den Paket-Stil als taktisches Mittel der Gewerkschaften hingewiesen. Die Auswirkung wird jedoch überschätzt. Die Unternehmer wissen doch ziemlich genau, was ihnen unsere Forderungen kosten werden. Die Gew. Textil-Bekleidung hat z. B. bei den letzten „Lohnrunden" mehrere Forderungen gestellt, gleichzeitig aber auch die Gesamtauswirkung (8 %) genannt, die sie anstrebte. Welche

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Einzelforderung mit welchem Ergebnis durchgesetzt werden kann, das bleibt den Verhandlungen überlassen. Wenn also etwa Lohnerhöhungen und eine Stunde Arbeitszeitverkürzung vereinbart werden, dann sind die 2,3 % Lohnausgleich für die Arbeitsstunde immer im Gesamtlohnerhöhungssatz enthalten. Er kann nicht zusätzlich durchgesetzt werden. Das Gleiche gilt auch für die Bündelung anderer Forderungen.

Ähnlich ist es auch bei den „immateriellen" Forderungen, deren Belastung sich nicht in Prozenten ausrechnen läßt, die aber immer „etwas kostet". So dürfte die IG Metall im Frühjahr, um das Rationalisierungsschutzabkommen durchsetzen zu können, zumindest Zugeständnisse bei der Laufdauer (18 Monate) des Lohntarifvertrages gemacht haben. Dazu ein weiteres Beispiel von der Gew. Textil-Bekleidung. Sie hatte 1963 im Saarland ein zusätzliches Urlaubsgeld nur für Organisierte vereinbart, das von einer Kasse ausgezahlt wird, an die die Unternehmen 1 % der Lohnsumme abzuführen hatten. Sie hatte gleichzeitig aber auf eine Lohnerhöhung verzichtet. Immerhin konnte dadurch der Organisationsgrad innerhalb kurzer Zeit auf über 60 % gesteigert werden. Und das ist schließlich auch eine der gewerkschaftlichen Zielsetzungen.

Ich wollte hier nur einige Probleme antippen. Das, was sich bei den Tarifverhandlungen abspielt, ist auf jeden Fall erheblich differenzierter, als es Herr Prof. Külp in seinem Referat dargestellt hat. Das ist keine negative Kritik, nur der Hinweis darauf, das noch einiges zu tun bleibt. Ob es angebracht und zweckmäßig ist, daß Professoren an Tarifverhandlungen teilnehmen, darüber müssen die Tarifvertragsparteien entscheiden. Aber vielleicht kommt auch dann als Ergebnis heraus, was ich eingangs erwähnte: daß dieser „levantinische Teppichhandel" nicht so schlecht ist, wie manche ihn zu machen versuchen, sondern daß er gerade das erbringt, was wir gesamtwirtschaftlich brauchen.

Dr. Dr. *Huppert:*

Ich glaube, daß die Diskussion uns eigentlich sehr weit geführt hat. Ich bedaure, daß wir nicht noch eine Stunde länger sprechen können. Ich will mich auch nicht bejahend auf einige Punkte einlassen, wie etwa auf das, was bezüglich Strategie und Taktik gesagt worden ist. Den Unterschied gibt es in der Tat nicht.

Zwei Punkte erscheinen mir erwähnenswert. Die ganze Summe von Einflußfaktoren und möglichen Konstellationen, die das Referat aufgezeigt hat, ist meines Erachtens etwas auswahllos, ohne einen inneren Zusammenhang und ohne Rangabstufung. Es wäre leicht, wie Herr Pentzlin ja auch gesagt hat, diesen Katalog noch zu erweitern. Es wäre auch möglich, die gängigsten Argumente und Gesichtspunkte in eine

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ungefähre Rangordnung zu bringen. Aber ich weiß nicht, ob es Zweck hat, daß die Wissenschaft als solche sich damit des näheren beschäftigt. Wir waren hier, angeregt von Frau Prof. Liefmann-Keil, dabei, eine Empirie des tatsächlichen lohntaktischen Verhaltens zu entwickeln. Das ist nun auch wieder eine schwierige Geschichte, nicht weil es, wie mein Kollege *Schmidt* ausgeführt hat — ich sage „Kollege", weil ich als Volkswirt auf der anderen Seite ungefähr dasselbe mache, was Herr Schmidt drüben macht, übrigens mit ungefähr dem gleichen statistischen Material; wir tauschen auch unsere Unterlagen aus —, schwierig ist, eine gemeinsame Grundlage zu finden, sondern weil an einem bestimmten Punkt, wie Herr Schmidt sagte, die Situation einsetzt, daß wir nicht mehr über wirtschaftliche, über volkswirtschaftliche Möglichkeiten, Gesichtspunkte, Folgen etc. sprechen, sondern es um Nachfragen geht. Das ist es, was hier eigentlich letzten Endes mit der Bezeichnung „taktische Fragen" wohl gemeint ist. (Dipl.-Volkswirt *Schmidt:* Nein, das ist ein Mißverständnis!) — Jedenfalls, in einem bestimmten Stadium, sagten Sie — Sie flochten schon von vornherein ein, was auch aus organisatorischer Rücksichtnahme, aus allgemein wirtschaftspolitischen Überlegungen und dergleichen gefordert werden kann, oder ob man sich zurückhalten muß —, in einem bestimmten Stadium hört die rein wirtschaftliche Überlegung auf, und da fragt man sich, was man auf der einen oder anderen Seite erreichen kann.

Tatsächlich ist die Versachlichung der Lohngespräche schon sehr weit gediehen, aber leider nur auf der höchsten Ebene — das hat wohl auch Herr Pentzlin schon gesagt —, wo man dann mit sehr globalen Sätzen und Überlegungen arbeitet.

Ich wollte, um beim Referat zu bleiben, nur zweierlei sagen: Es führt uns noch nicht weit genug, es könnte noch eine Reihe weiterer Faktoren und Gesichtspunkte aufgeführt werden, es könnte eine Rangordnung gebracht werden, und man müßte dahin kommen, daß die tatsächlichen wirtschaftlichen Einflüsse, Argumente usw. getrennt werden von denen, die politischer, sozialpolitischer — im weitesten Sinne —, auch taktischer — wie ich es nenne — Art sind. Die wirtschaftlich fundierte Essenz, der Grad, in dem die Ergebnisse wirtschaftlich berechtigt und tatsächlich legitimiert sind, müßte von der Theorie und von der beschreibenden Wirtschaftslehre doch noch näher erkundet werden.

Bormeister (DAG):

Ich werde mich nicht so professoral ausdrücken können wie vielleicht meine Vorredner, aber ich bin auch kein Theoretiker, sondern ein Praktiker, der Gelegenheit hat, an vielen Tarifverhandlungen, bis zu Spitzengesprächen, direkt teilzunehmen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ich halte zunächst die Themenstellung, wie Herr Professor Külp sie sich selbst gegeben hat, „Tarifverhandlungen, Strategie und Taktik", für zu eng umrissen. In seinen tatsächlichen Ausführungen ist er ja auch wesentlich weiter gegangen. Es ist nicht so — wie hier von Frau Prof. Liefmann-Keil schon angedeutet worden ist — daß eine Tarifverhandlung mit der Kündigung des Tarifvertrags beginnt und mit dem Abschluß eines neuen Vertrags beendet ist. Vielmehr wurde hier schon richtig gesagt, daß die Tarifpolitik etwas Langfristiges ist. Strategie und Taktik bei Tarifverhandlungen kann sich, wenn man es so eng fassen will, nur auf die einzelne Verhandlung beziehen.

Hier wurde nun von der Möglichkeit gesprochen, mehr Wissenschaftlern Einblick in das Verhandlungsgeschehen zu geben. Ich möchte sagen, daß wir die Wissenschaft durchaus schon an den Tarifverhandlungen beteiligen, sogar schon im Stadium der Vorbereitungen. Sowohl die Gewerkschaften wie die Arbeitgeberverbände beschäftigen Wissenschaftler, und obwohl sie auf die gleichen Schulen gegangen sind, die gleichen Theorien gelernt haben, stimmen sie, wenn sie sich gegenüber sitzen, im Ergebnis ihrer wissenschaftlichen Betrachtung trotz gleichen Zahlenmaterials häufig nicht überein. Das bezeichne ich dann eben als Strategie und Taktik bei Tarifverhandlungen: daß man trotz gleicher wissenschaftlicher Grundlagen, trotz gleichen Zahlenmaterials zu anderen und entgegengesetzten Erkenntnissen gelangt.

Auch diese Vorstellung hier demonstriert ja, wie man durch Fensterreden gewisse Dinge interessant machen kann, ohne dem Ziel, nämlich der Beseitigung der Spannungen, die nun einmal bestehen, wesentlich näher zu kommen. Die praktische Tarifverhandlung spielt sich dann auch so ab, daß man zunächst einmal die sogenannten Fensterreden hält. Herr Külp hat in vielen Punkten zutreffend dargestellt, welches die Gründe für solche Fensterreden sind. Würden wir jetzt Wissenschaftler an den Verhandlungen beteiligen, dann würde sich die Verhandlung zusätzlich darauf konzentrieren, den Wissenschaftler, den sogenannten Neutralen, der als Beobachter dort ist, zu überzeugen, statt die andere Seite von dem eigenen Argument zu überzeugen.

Die Wissenschaft ist in der Vergangenheit schon in die Tarifverhandlungen eingeschaltet worden. Auch die Politiker haben wir eingeschaltet. Denken Sie an die großen Auseinandersetzungen im Bereich der Metallindustrie! Die schärfsten Auseinandersetzungen sind nicht am Verhandlungstisch der Tarifpartner beendet worden, sondern durch Vermittlung von Prof. *Erhard, Kiesinger* und Prof. *Schiller*. Denken wir auch an Prof. *Meinhold!* Die Schwierigkeit, jemanden aus der Wissenschaft an den Verhandlungen zu beteiligen, besteht tatsächlich darin, daß Arbeitgeber und Gewerkschaften sich wahrscheinlich nicht über den, den sie beteiligen wollen oder sollen, einigen können. Denn schon die Aus-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wahl des neutralen Schlichters bei Schlichtungsverhandlungen stößt auf Schwierigkeiten. Man müßte annehmen, jeder Wissenschaftler dürfte und müßte genehm sein. Aber ich bin der Meinung, daß Herr Prof. Meinhold jetzt nicht nur als Wissenschaftler gezeichnet ist; er ist sogar gebrandmarkt wegen seiner Theorie und wird für einen bestimmten Fall der Schlichtung für einen Tarifpartner nicht mehr in Frage kommen. Er wird von der einen Seite abgelehnt und von der anderen Seite Zustimmung bekommen. Darin sehe ich die Schwierigkeit.

Wenn aber Tarifverhandlungen so ausgehen sollen, wie man das will, dann nützt auch die Beteiligung von Wissenschaftlern nichts. Denn wer es einmal praktiziert hat, weiß es: Forderung und Angebot stehen sich diametral gegenüber. Die Beteiligten sind sich, ich möchte sagen, sehr schnell klar — wenn sie sich nicht von vornherein schon klar gewesen sind —, wo das Mittelmaß der Lösung liegt. Es fehlt dann lediglich der Mut, in einem verhältnismäßig kurzen Zeitraum zu sagen: Da könnten wir uns einigen. Das Ergebnis der Verhandlungen wird nicht im Plenum der Tarifkommissionen erreicht, sondern unter vier Augen oder, wenn es hochkommt, unter acht Augen. Es geht dann um die Frage: Wie bekomme ich die Kuh vom Eis, ohne nach links und rechts das Gesicht zu verlieren?

Insofern glaube ich, daß den Ausführungen von Prof. Külp einige Bedeutung zukommt, daß also hier die Motive für das Verhalten einmal erläutert werden. Aber ob sie dazu beitragen, eine Versachlichung der Tarifverhandlungen durch die Hinzuziehung von Wissenschaftlern herbeizuführen, möchte ich im Augenblick bestreiten, weil gerade die Erkenntnisse von Herrn Prof. Külp dem entgegenstehen.

Dr. *Wolters:*

Ich möchte dazu sagen, daß die Hinzuziehung natürlich rein informativ gedacht ist, vorläufig zumindest.

Bormeister:

Im entscheidenden Moment sind sie nicht dabei, da sind ja nicht einmal die Tarifunterhändler vollzählig dabei!

Prof. Dr. J. Heinz *Müller:*

Ich möchte noch einmal auch von mir aus dem Dank an Herrn *Külp* Ausdruck geben für das Referat, das uns die Dinge sehr schön dargestellt hat. Ich möchte trotzdem auch von meinem Standpunkt aus noch einmal betonen, daß es mir ein Mangel — den nicht Herr Külp zu vertreten hat — zu sein scheint, daß wir in die deutschen Verhältnisse keinen Einblick bekommen. Die Begründungen, die hier zum Teil gegeben wurden, warum man Wissenschaftler nicht mit heran-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ziehen kann, scheinen mir nicht ganz durchschlagend zu sein. Denn wir wollen ja nicht als Schlichter teilnehmen, sondern als stille Zuhörer. Es mag sein, daß dann bestimmte Argumente nicht mehr fallen. Aber ich glaube nicht, daß die Achtung der Tarifpartner vor einem anwesenden Wissenschaftler so furchtbar groß ist. Die Frage, daß sie sich auf die Person vielleicht nicht einigen, könnte man ja so lösen, daß die eine Partei die Person und die andere Partei jene Person vorschlägt. Es besteht ja hier keine Parallele zum Schlichtungsproblem, bei dem man sich auf eine Person einigen muß.

Ich möchte also als Fazit des Referats noch einmal die Bitte an die Tarifpartner herantragen, uns soweit wie möglich in solche Tarifgespräche Einblick zu gewähren. Vielleicht geht es, daß wir in ein paar Jahren auch dabei sind, wenn unter acht Augen die Entscheidungen fallen. Denn ich betrachte es einfach als unwürdig, daß wir als Wissenschaftler gezwungen sind, uns an die Beschreibungen aus der amerikanischen Literatur zu halten, und daß wir die deutsche Praxis nicht kennen.

Diskussionsleiter:

Meine Damen und Herren, wir sind am Schluß unserer Verhandlungen von heute morgen. Ich möchte allen Diskussionsvotanten für ihre Beiträge danken. Ich danke vor allem den Herren hier am Tisch und in ganz besonderer Weise Herrn Kollegen Müller, der sich zur Verfügung gestellt hat, uns das Referat vorzutragen und auch hier auf die Diskussion maßgeblich Einfluß zu nehmen.

Nachwort*

Prof. Dr. *Külp:*

Ich möchte zunächst einmal Stellung nehmen zu der Einteilung der Maßnahmen in strategische und taktische. Es wurde mehrfach kritisiert, daß eine solche Unterscheidung zu grob und allgemein sei, um alle Argumente, die in Tarifverhandlungen vorgebracht werden, einordnen zu können. Ich bin mir selbstverständlich bewußt, daß die Praxis der Lohnverhandlungen sich nicht nach einem bestimmten Begriffsapparat richtet. Dennoch hat ein solcher Apparat einen Sinn, nämlich für den Wissenschaftler die Vielfalt der tarifpolitischen Maßnahmen so zu ordnen, daß ihre Wirkungsweise erkennbar wird. Insofern beansprucht meine Unterscheidung in Strategie und Taktik nicht, alleinig richtig zu sein, sondern ihr Zweck ist es, Erkenntnisse zu fördern, und sie wäre, wenn sie das leistete, fruchtbar. Ich habe also mit dieser Unterscheidung lediglich beabsichtigt, einzelne Merkmale des tarifpolitischen

* Von Herrn Prof. Dr. *Külp* schriftlich nach der Tagung eingereicht.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Geschehens mit Hilfe dieser Begriffe zu ordnen, um sie so der wissenschaftlichen Analyse zugänglicher zu machen. Wenn also, wie in der Diskussion mehrfach gefordert, ein Katalog der Argumente nach deren Wichtigkeit in den Verhandlungen aufgestellt werden soll, so erreichte man mit einer solchen Aufgliederung zweifelsohne eine Präzisierung. Darüber hinaus hätte sie für die Wissenschaft dann einen Sinn, wenn sie Hinweise auf die Erreichung verbandspolitischer Zielsetzungen ermöglichte. Sie würde meines Erachtens die von mir vorgenommene Begriffsunterscheidung somit eher ergänzen als ersetzen. Daß das Erstellen eines solchen Katalogs von seiten der Wissenschaft eine Teilnahme an Tarifverhandlungen voraussetzt, unterstreicht nur die Berechtigung der Forderung von Frau *Liefmann-Keil,* dem Wissenschaftler endlich Einblick in die Tarifgespräche zu gewähren.

Herr *Markmann* führte am Anfang der Diskussion aus, daß es sich bei den Gewerkschaften — wenigstens was die deutschen Verhältnisse angeht — um stark bürokratisierte, fast nationale Institutionen handelt. Als solche seien sie bei ihren strategischen Maßnahmen auf eine lobbyistische Tätigkeit angewiesen, auf ein Aktionsfeld also, das völlig anderen Gesetzmäßigkeiten unterliegt als der Tarifbereich. Ich möchte dieser Ansicht völlig zustimmen, nur meine ich, daß diese unterschiedliche Wirkungsweise die Unterscheidung in Strategie und Taktik noch unterstreicht. Gerade weil die Aktionsfelder unterschiedlichen Gesetzmäßigkeiten gehorchen, scheint mir eine solche Abgrenzung für die Aufgabe der wissenschaftlichen Durchdringung sinnvoll.

Einen weiteren Aspekt, der in der Diskussion zur Sprache kam, möchte ich nochmals präzisieren — nämlich den des politischen Kalküls. Wenn ich in diesem Zusammenhang von einer Eigengesetzlichkeit der Verbandsorganisationen sprach, so wollte ich damit zum Ausdruck bringen, daß die Formulierung des Verbandswillens von den Funktionären ausgeht und somit nicht notwendigerweise mit dem Willen der Mitglieder identisch ist. Selbstverständlich kann dieser Verbandswille die Mitgliederinteressen nicht ignorieren, sondern wird von diesen beeinflußt — ich nannte das den Zustimmungskalkül. Weiterhin soll damit nicht gesagt sein, daß die Funktionäre die Organisation zur Realisierung ihrer privaten Ziele ausnützen, sondern lediglich, daß die Ziele und Interessen des Verbandes von den Funktionären *formuliert* werden und insofern von deren Vorstellungen und Wünschen getragen sind.

Ich muß zwar zugeben, daß im Bereich der deutschen Gewerkschaften zur Überprüfung dieser These kein empirisches Material vorhanden ist. Es handelt sich hierbei eben um eine grundsätzliche soziologische Hypothese über Organisationen, die von mir auf den Bereich der Tarifpartner übertragen wurde. Wenn Herr Markmann in dieser Diskussion ausgeführt hat, daß es sich bei den Gewerkschaften um eine Organisation

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

handelt, die tatsächlich stark bürokratisiert und institutionalisiert ist, so ist m. E. eine gewisse Berechtigung dieser Übertragung gegeben.

Ich möchte jedoch noch einen zweiten Grund erwähnen, der unabhängig vom empirischen Gehalt eine solche These rechtfertigen könnte — ich meine die Bedeutung einer Hypothese für die Weiterentwicklung einer Theorie. Lassen Sie mich zum Vergleich einen Gedanken *Schumpeters* anführen. Die These vom individuellen Profitstreben der Unternehmer habe, so meint Schumpeter, als Ausgangspunkt für eine Theorie der wirtschaftlichen Tätigkeit eine viel größere Bedeutung als etwa die These vom sozialen Ziel der Befriedigung der Bedürfnisse. In ähnlicher Weise ist die These von *Ross,* so scheint es mir, ein fruchtbarerer Ansatz für eine Theorie der Tarifverhandlungen als etwa die Annahme einer Lohnsummenmaximierung.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wandlungen der Einkommensstruktur im Wirtschaftswachstum*

Von Prof. Dr. Erich *Streissler* (Wien)

Da die Theorie der Einkommensverteilung und die Verteilungspolitik mit hochbrisanten Interessenkonflikten aufgeladen sind, liegt die Gefahr einer emotiv gefärbten Argumentation nahe. Metaphorisch gesprochen können jedoch Feuerwerke der Rhetorik, können Fakten dargeboten in der Farbenpracht schreiender Neonreklame leicht zur Blendung und vor allem zur Kurzsichtigkeit führen. Wir laufen Gefahr, vergängliche momentane Strömungen zu überschätzen, den Blick für langfristige Verschiebungen hingegen zu verlieren. Meinem Referat zu den Wandlungen der Einkommensstruktur im Wirtschaftswachstum fällt die Aufgabe zu, an diese langfristigen Grundströmungen der Einkommensverteilung zu erinnern. Demgemäß wird meine Darstellung säkulär langfristig sein. Wenn ich auch nicht — vielleicht zum Bedauern des Herrn Diskussionsleiters — mit Chidher sagen werde können: „Und abermals in fünfhundert Jahren, komm ich desselben Wegs gefahren", so werden immerhin doch Jahrzehnte meine Zeiteinheiten sein, Veränderungen von Vierteljahrhundert zu Vierteljahrhundert mein alleiniges Interesse erwecken.

Kann eine dergestalt langfristige Betrachtung überhaupt von irgendeinem aktuellen Interesse sein? Warum sollen wir uns heute schon Kopfzerbrechen über die Probleme unserer Enkel machen? Welcher Wirtschaftspolitiker, der von einer Wahl zur anderen denkt und denken muß, könnte auch nur einen Gedanken auf die wahrscheinliche Lage im nächsten Vierteljahrhundert verschwenden? Diese Bedenken gehen an der wahren Bedeutung einer säkulär langfristigen Betrachtung vorbei.

Zur richtigen Dosierung wirtschaftspolitischer Mittel, zur richtigen Abschätzung erforderlicher wirtschaftspolitischer Anstrengungen ist es unerläßlich zu wissen, ob man gegen oder mit dem vielleicht äußerst langsam fließenden, dafür aber um so unwiderstehlicheren Strome der wirtschaftlichen Entwicklung schwimmt.

Mein Referat behandelt die Wandlungen der Einkommensstruktur. Was ist unter Einkommensstruktur zu verstehen? Ich möchte auf zwei,

---

* In diesem Wortlaut wurde der Vortrag gehalten. Die mit Fußnoten belegte englische Vollfassung erscheint unter dem Titel „Long Term Structural Changes in the Distribution of Income" in der Z. f. Nationalök.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

an sich heterogene Fragenkreise in freilich auch unterschiedlicher zeitlicher Gewichtsverteilung eingehen. Meine erste Frage lautet: Welche Veränderungen der Einkommensstruktur im Sinne ihrer Aufteilung auf die großen Einkommensaggregate sind in voll entwickelten Marktwirtschaften zu erwarten? Was wird insbesondere die wahrscheinliche Veränderung der Lohnquote auf lange Sicht sein? Während ich dieser Frage der Lohnquote mein Hauptaugenmerk zuwenden werde, werde ich aus Zeitgründen eine in Wahrheit mindestens ebenso interessante zweite Frage nur kurz streifen können. Welche Strukturverlagerungen der Entgelte für typische funktionelle Tätigkeiten, welche Veränderungen der Entlohnung unterschiedlicher Qualitäten von Arbeit, welche Verschiebungen der Lohndifferentiale im Wirtschaftswachstum lassen sich prognostizieren? Meine Fragen möchte ich beantworten nicht in nur deutscher Sicht, sondern vielmehr aus der Warte der westlichen Industriestaaten insgesamt.

In der Methode der Behandlung werde ich mich verbal vorgetragener wachstumstheoretischer Modelle bedienen. Ich sehe dabei Wachstumsmodelle im Sinne von Produktionsgesetzmäßigkeiten als keineswegs in sich geschlossen an. Vielmehr besitzen diese verschiedene Freiheitsgrade. Für deren nähere Ausführung fehlt mir in diesem Vortrag die Zeit. Ich werde jedoch die wichtigsten dieser Freiheitsgrade einen nach dem anderen bei der Diskussion der langfristigen Einflüsse auf die Lohnquote durchgehen.

Damit bin ich bei meiner ersten Fragestellung, der langfristigen Entwicklung der Lohnquote, angelangt. Als an der Empirie ausgerichteter Theoretiker, als Statistiker und Ökonometriker drängt es mich, Ihnen vorweg zu sagen: Dies sind die unumstößlichen Fakten, die statistisch erhärteten Züge der Wirklichkeit, von denen ich ausgehe und ausgehen kann.

Leider ist jedoch das uns immer wieder angepriesene wissenschaftstheoretische Verfahren, von objektiven Daten auszugehen, nicht praktikabel. Die Statistiker sind sich über ihre eigenen Zahlen nämlich keineswegs einig. Insbesondere über die tatsächliche Entwicklung der Lohnquote und des Kapitalkoeffizienten, über deren Konstanz oder Veränderung herrschen sehr unterschiedliche Auffassungen; wobei obendrein noch die pikante Variante offen steht, zu erklären, alle diese und viele andere zentrale Größen der makroökonomischen Verteilung seien „relativ" konstant, und dann relativ uninteressante Relativitätstheorien darüber auszuspinnen, wie relativ eine relative Konstanz sein müsse.

Ich kann daher nur so den gordischen Knoten der Statistiken zerhauen, daß ich einfach erkläre, nach meiner wohlüberlegten Interpretation der Statistiken steigen in säkulärer Sicht und im großen und ganzen über alle westlichen Industriestaaten gesehen die Lohnquoten, eine Aussage, in

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der ich *Kuznets* und Colin *Clark* auf meiner Seite, *Scitovsky* und Lawrence *Klein* hingegen gegen mich weiß. Wie bei jedem großen Aggregat ist diese Veränderung natürlich sehr langsam, ist die Lohnquote natürlich nur zähflüssig. Doch das ändert nichts an ihrem Anstieg. Dieser ist bei genügend langer Betrachtung, d. h. beim Rückgriff auf zumindest das vorige Jahrhundert, und bei genügend weitem interlokalem Vergleich, d. h. beim Vergleich der USA als entwickeltstem Land mit wenig entwickelten Ländern, bisher in der Größenordnung von etwa 100 % geblieben, ein Anstieg von, sagen wir, 40 % des Volkseinkommens auf etwa 80 % und mehr, eine für die Gliederungszahl, für einen Teil aus 100 %, in Wahrheit gigantische Veränderung.

Ich muß betonen, daß ich unter Lohnquote primär den funktionellen Anteil des ökonomischen Faktors Arbeit verstehe. Was aber entspricht diesem theoretischen Begriff in der Empirie? Hier gibt es wiederum nur Näherungen. Meine Aussagen gelten immer in besonderem Maße von dem Anteil der Kontrakteinkommen der Unselbständigen, der Lohn- und Gehaltsquote im engeren Sinne. Sie gelten aber auch, und nur quantitativ etwas abgeschwächt — das muß ausdrücklich betont werden — wenn man zu den Kontrakteinkommen die putativen Arbeitseinkommen der Selbständigen, den sogenannten Unternehmerlohn, hinzuschlägt, ohne daß ich durch diesen faktischen Hinweis bereits konzedieren möchte, daß sich eine Hinzurechnung des Unternehmerlohnes zur Lohnquote theoretisch voll rechtfertigen ließe.

Ich behaupte also als empirische Tatsache, daß die Lohnquote gestiegen sei, wobei diese je nach Geschmack in einem weiten oder einem engen Sinn definiert sein kann, ohne daß ich im folgenden auf solche Unterschiede näher eingehen werde. Ich frage, wie dieser Anstieg langfristig gesehen möglich ist. Aus dieser Erklärung hoffe ich die Erwartung abzuleiten, daß der Anstieg fortdauern werde.

Als nächstes empirisches Faktum möchte ich unterstellen, daß andrerseits die durchschnittlichen Ertragssätze auf wirtschaftlich eingesetztes Kapital, so sehr man dies überhaupt von einer ökonomischen Größe behaupten kann, säkulär langfristig gesehen konstant geblieben seien. Würde Nicholas *Kaldor* in einer Zeitmaschine plötzlich um 500 oder 600 Jahre zurückversetzt werden und sich genötigt sehen, unvorbereitet einen Vortrag über die erforderliche Risikoprämie auf investiertes Kapital vor den vier großen Gilden Londons zu halten, so würde ihm die seltene Freude sofortiger inhaltlicher Zustimmung seiner Hörer zuteil werden; denn ihre Vorstellung über erforderliche Risikoprämien waren vor 500 Jahren fast dieselben wie die Kaldors und die unter ihnen vor 500 Jahren herrschenden Zinssätze fast die des jetzigen Englands. Wollen wir weniger weit ausholen, so zeigen Statistiken über die durchschnittlichen Ertragssätze — und zwar *nach* allen Steuerabzügen —, daß diese über das

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

20. Jahrhundert, ja seit der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts, kaum Schwankungen unterlagen. Soweit Schwankungen vorhanden waren, sind sie von der Größenordnung von 20 % bis 30 % und ohne Trend, zumindestens sicher nicht mit Abwärtstrend. Das ist es, was *ich* eine konstante Größe nenne.

Wir können weiter gehen und feststellen, daß sehr langfristig gesehen — d. h. die ungewöhnliche Erfahrung der fünfziger Jahre einmal ausgeklammert — auch die Wachstumsraten des Sozialproduktes etwa konstant sind. Allenfalls steigen sie etwas. Die Empirie der westlichen Industriestaaten — oder besser gesagt, *meine* Sicht dieser Empirie — gibt uns also eine Frage auf, die auf Grund des Standes unserer Theorie keineswegs leicht zu beantworten ist: Wie ist es möglich, daß langfristig gesehen die Lohnquote steigt, während gleichzeitig sowohl der Ertragssatz auf investiertes Kapital als auch die wirtschaftliche Wachstumsrate konstant bleiben oder wenn sie sich verändern, dann beide ebenfalls steigen?

Die unmittelbare, vordergründige Antwort auf diese Frage ist einfach. Die Lohnquote kann bei konstantem Ertragssatz und konstanter Wachstumsrate und erst recht, wenn diese beiden steigen, nur dann steigen, wenn der Kapitalkoeffizient fällt. Denn wenn wir, wie ich es tun will, die Lohnquote so definieren, daß der Rest auf das volle Volkseinkommen die Gewinnquote ist, so muß bei steigender Lohnquote die Gewinnquote fallen. Wenn aber der Gewinnsatz oder Ertragssatz konstant bleibt oder sogar auch steigt, so ist ein Fallen der Gewinnquote nur dann denkbar, wenn das eingesetzte Kapital relativ zum Volkseinkommen, also der Kapitalkoeffizient als nominelle Wertgröße fällt. Ein solches Fallen des Kapitalkoeffizienten kann selbst wieder entweder auf ein langfristiges relatives Fallen der Kapitalgüterpreise oder auf ein Fallen der eingesetzten Kapitalmengen bei konstanten Preisen oder auf eine entsprechende Mischung dieser Effekte zurückgehen. Meine weitere Untersuchung kann sich daher auf die Ursachen beschränken, die ein solches Fallen des wertmäßigen Kapitalkoeffizienten bewirken.

Bevor ich auf diese Analyse eingehe, möchte ich auch bezüglich des Kapitalkoeffizienten fragen: was sagt die Empirie, was sagen die Fakten? Hier ist wiederum das Ergebnis nicht klar. Ich kann daher nur betonen: Meine sorgfältige Interpretation der Daten der Industriestaaten im ganzen gesehen führt aber zu dem Schluß, daß die Kapitalkoeffizienten seit ihren jeweiligen entwicklungsspezifischen Maxima, die je nach Land zwischen 1850 und 1920 zu liegen kommen, überall säkulär langfristig fallen. In dieser Aussage weiß ich unter anderem Colin *Clark* und Lawrence *Klein* auf meiner Seite, während ich diesmal, wenn freilich nicht dezidiert, *Kuznets* gegen mich habe.

Ich kann in meiner Revue der Empirie noch spezifischer werden: Die Statistiken scheinen den Schluß zuzulassen, daß in den letzten etwa

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

100 Jahren die Kapitalertragssätze relativ am konstantesten blieben, indem sie unsystematisch um nicht mehr als etwa 20 % schwankten; die Lohnquoten waren schon veränderlicher, indem sie in der Größenordnung von 30 % bis 100 % stiegen; die Kapitalkoeffizienten schließlich waren unter allen diesen relativ konstanten Größen die veränderlichsten; sie fielen in der Größenordnung von 50 % bis 300 %, wobei alle diese Größenordnungen vom kleinsten zum größten Wert gemessen sind. Die Empirie legt mir nahe, in meiner theoretischen Analyse die Annahme zu wählen, daß die Lohnquote steigt, der Kapitalkoeffizient fällt und der Ertragssatz konstant bleibt. Meine Aussagen gelten a fortiori, wenn Wachstumsrate und Ertragssatz ebenfalls steigen. Ich muß betonen, daß insbesondere die Annahme der systematischen, aber langsamen Veränderung des Kapitalkoeffizienten und die Annahme der Konstanz des Ertragssatzes in wachstumstheoretischen Überlegungen ungewöhnlich sind, so daß ich auch zu einigen ungewöhnlichen Schlüssen kommen werde.

Wenden wir uns nunmehr der wachstumstheoretischen Untersuchung unseres Problems zu. Betrachten wir die denkbaren Veränderungen im Zuge des Wirtschaftswachstums oder die Freiheitsgrade der Wachstumsmodelle als Produktionserklärung und deren Einfluß auf die Einkommensverteilung. Diejenige Veränderung, an die man bei Verteilungsproblemen zuerst denkt, ist die laufende Erhöhung der Lohnsätze; beziehungsweise, wenn wir modelltheoretisch besonders raffiniert sein wollen, die Veränderung des Verhältnisses der Reallohnsätze zu den Gewinnsätzen. Diese Veränderung ist als solche nicht produktionsimmanent, sondern wird dem Produktionsgefüge von außen vorgegeben, wie man meist sagt durch die Macht der Gewerkschaften oder besser durch das Wechselspiel von Gewerkschaften und Unternehmern einerseits und durch das Ausmaß der Preisveränderungen andrerseits. Wir wollen uns mit den bekannten Entstehungsursachen dieser entscheidenden Parameterveränderung im Wirtschaftswachstum nicht weiter aufhalten, sondern nur festhalten, daß dieser erste Freiheitsgrad im Wirtschaftswachstum, der Reallohn-Gewinnsatz-Freiheitsgrad, wie wir ihn nennen wollen, grob gesprochen also das Steigen der Löhne, eine mögliche Erklärung des Anstiegs der Lohnquote abgeben könnte.

Nun wird tatsächlich oft argumentiert, daß ein Steigen der Reallöhne relativ zu den Gewinnsätzen bei einer Substitutionselastizität zwischen Kapital und Arbeit, die absolut kleiner als eins ist, zu einem Steigen der Lohnquote führen würde. Der Angelpunkt dieser Feststellung ist anscheinend die Substitutionselastizität kleiner eins. Fragen Sie mich nicht, ob die Empirie eine solche belege. Wer seinen Verstand über die Hochschulunruhen noch nicht verloren hat, ihn aber dennoch möglichst rasch verlieren möchte, der möge sich nur dem Studium der höchst widersprüchlichen ökonometrischen Literatur zu den Substitutionselastizitäten

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

widmen. Ich selbst will auf Grund meiner Interpretation dieser Literatur — wiederum eine notwendig subjektive Interpretation der Daten — im folgenden annehmen — soweit ich dies überhaupt annehmen muß —, daß die makroökonomische Substitutionselastizität kleiner als eins ist. Weiter erfordert die übliche Substitutionsanalyse selten explizit hervorgekehrte Annahmen über den *Wicksell*charakter der vertikalen Struktur der Kapitalgüterproduktion. Es wäre faszinierend zu zeigen, daß die implizit angenommenen Wicksellstrukturen in entwickelten Industriestaaten mit steigender Wahrscheinlichkeit tatsächlich vorhanden sein werden. Bei allen diesen Fragen möchte ich mich jedoch nicht aufhalten. Denn die gesamte Aussage, daß gleichmäßiges jährliches Steigen der Reallöhne im langfristigen Gleichgewicht irgend einen wie immer gearteten Einfluß auf die Lohnquote haben kann, ist bei Konstanz des Ertragssatzes — meiner empirisch fundierten Zentralannahme — ab ovo falsch!

Die Aussage, daß Reallohnsteigerungen zu einer Substitution von Kapital gegen Arbeit führten und damit zu Verteilungswirkungen, letztlich zu einem Steigen der Lohnquote, beitrugen, wird uns durch das liebgewordene ökonomische Kinderspiel hemmungsloser Schlittenfahrten auf neoklassischen Isoquanten nahegelegt. Denkt man jedoch konsequent wachstumstheoretisch, so muß man sofort einsehen, daß bei einer jährlich gleichbleibenden Veränderung der Lohnsätze die wertmäßigen Kapitalmengen im Isoquantendiagramm gar nicht konstant bleiben können, daß es ein immanenter Widerspruch ist, alles im Wachstum zu verändern, die Kapitalwerte jedoch konstant zu halten. Vielmehr muß sich — wenn wir die heute wenig wichtigen natürlichen Produktionsfaktoren neben der Arbeit vernachlässigen — bei gleichmäßigen allgemeinen Lohnsteigerungen das Kapital, das ja, wie einer unserer größten Theoretiker sagte, nichts anderes als geronnene, als vergangene Arbeit ist, in genau gleichem Maße relativ zu den Konsumgütern verteuern wie gegenwärtige Arbeit, so daß keinerlei Anlaß zu einer Substitution und somit erst recht kein Anlaß zu einer Veränderung der Einkommensverteilung auftritt. Anders ausgedrückt verändert sich der relative Kapitalwert nie durch gleichmäßig fortschreitende allgemeine Lohnsteigerungen, sondern immer nur durch Veränderung der Ertragssätze. In aller Deutlichkeit hat diese Tatsache unlängst auch *Samuelson* in der Festschrift für *Åkerman* betont. Bei langfristig konstanten Ertragssätzen mag die übliche Substitutionsanalyse noch richtig bleiben in der ungleichgewichtigen Entwicklung der Konjunktur, wenn besonders starke Lohnsteigerungen in der kapitalverwendenden Industrie sich noch nicht zur kapitalerzeugenden Industrie herumgesprochen haben, wenn man also Kapital sozusagen noch zum „alten Preis" kaufen kann. Sie mag weiter richtig sein, wenn Lohnsteigerungen sich nicht gleichmäßig ausdehnen, wenn wir leads und lags zu berücksichtigen haben. Auf diesen Erscheinungen kann man jedoch keine

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

säkular langfristige Erklärung aufbauen. Hier bleibt es dabei: Relativ gleich große laufende jährliche allgemeine Lohnsteigerungen verteuern bei konstanten Ertragssätzen Kapital genau gleich stark wie Arbeit, haben daher keinerlei Substitutionswirkung und lassen die Lohnquote unberührt. Überlegungen über die Substitutionselastizitäten sind hier, da keine Preisverschiebung stattfindet, ebenfalls müßig.

In langfristig wachstumstheoretischer Sicht kommen wir bei konstanten Ertragssätzen erst dann zu einem Analogon der üblichen Substitutionsbetrachtung, wenn wir nicht mehr von konstanten allgemeinen Reallohnsteigerungsraten ausgehen, sondern von deren Veränderung. Das ist nur zu plausibel; denn die Standarddarstellung der Substitution legt ja auch zwei verschiedene Wachstumsraten der Löhne zugrunde: nämlich das Nullwachstum der Stationarität als Ausgangspunkt einerseits und eine Lohnerhöhung als Untersuchungsobjekt andrerseits. Von hier ist es nur ein Schritt zu der Erkenntnis: Wenn die jährliche allgemeine Reallohnsteigerungsrate von x % auf x + y % steigt, so verbilligt sich selbst bei konstantem Ertragssatz einmalig Kapital relativ zur Arbeit; wenn andrerseits die jährliche allgemeine Reallohnsteigerungsrate sich dauernd beschleunigt, dann verbilligt sich bei konstantem Ertragssatz Kapital laufend relativ zur Arbeit. Erhöhungen des Niveaus der Wachstumsraten der Reallöhne und Beschleunigungen dieser Lohnsteigerungsrate — welche selbst wieder zum Beispiel durch Steigerungen der Investitionsquote oder Erhöhungen des technischen Fortschrittes verursacht sein mögen —, haben somit eine substitutive Wirkung für Kapital gegen Arbeit. Solche Steigerungen der allgemeinen Reallohnsteigerungsrate erhöhen nämlich den relativen Preis von gegenwärtiger Arbeit zu vergangener Arbeit. Sie senken die Werte früher Kapitaleinsätze relativ zu späten. Sie wirken wie Zinssenkungen oder wie Senkungen der Ertragssätze, ohne daß diese jedoch tatsächlich auftreten. Die Wirkung von Zins- oder Ertragssatzsenkungen ist aber eine relative Verbilligung von Kapital. Ist die Substitutionselastizität von Kapital gegen Arbeit kleiner eins, d. h. werden die eingesetzten Kapitalmengen nicht in genau demselben Maße erhöht, wie die Kapitalpreise sinken, so führt somit eine Erhöhung der allgemeinen Reallohnsteigerungsrate auch bei konstanten Ertragssätzen langfristig zu einer Steigerung der Lohnquote.

Ich möchte Sie jedoch fragen: Wie groß meinen Sie, daß die Veränderung der Lohnquote, ausgelöst durch *Veränderungen der Veränderungsrate* der Löhne, sein kann? Veränderungen der Lohnquote von einer so gigantischen sozialwirtschaftlichen Wandlung wie der steten Reallohnsteigerung zu erhoffen, hätte größenordnungsmäßig eine gewisse apriorische Plausibilität für sich, wenn freilich diese Hoffnung, wie wir gesehen haben, bei konstanten Ertragssätzen müßig ist. Ganz etwas anderes ist es, eine Erhöhung der Lohnquote von der Beschleunigung der Lohn-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zuwachsrate zu erhoffen. Wie groß ist denn schon der Spielraum einer Beschleunigung der Lohnzuwachsrate? Im großen und ganzen doch nur so hoch, wie die mögliche Beschleunigung der wirtschaftlichen Wachstumsrate, an der sich viele große Wirtschaftspolitiker bereits die Zähne ausgebissen haben. Wenn man noch bedenkt, daß die Substitutionselastizität von Kapital gegen Arbeit zwar wohl etwas, aber nicht sehr viel kleiner als eins sein dürfte, ist aus einer Beschleunigung der Reallohnzuwachsrate, die gegenüber dem 19. Jahrhundert immerhin eingetreten ist, bestenfalls eine Steigerung der Lohnquote in der Größenordnung von 2 bis 3 Prozentpunkten zu holen. Damit bleibt der Hinweis auf die Verteilungswirkung der Beschleunigung der Reallohnzuwächse eine theoretische Finesse. Gleichzeitig haben wir aber auch gezeigt, daß bei konstanten Ertragssätzen Reallohnveränderungen — entgegen der üblichen Analyse — zur Erklärung der Veränderung der Verteilungsanteile überhaupt so gut wie nichts beizutragen haben.

Wenden wir uns nunmehr kurz einem zweiten möglichen Freiheitsgrad von Wachstumsmodellen zu. Die laufende Produktion als solche bestimmt noch nicht die Ausdehnungsrate des Produktionsapparates: die Investitionsquote bleibt ein Freiheitsgrad. Da die Investitionsquote, wie wir es alle erlebt haben, sich verändern kann, ist ihr möglicher Einfluß auf die Einkommensverteilung zu untersuchen. Die der gegenwärtigen Wirklichkeit der westlichen Industrieländer entsprechende Frage muß dabei lauten: Wie wirkt eine Steigerung der Investitionsquote auf die Lohnquote?

In einer säkulär langfristigen Betrachtung scheint es mir nun nicht zweckmäßig, Verteilungswirkungen einer Erhöhung der Investitionsquote im Wege der *Keynes-Kaldor*'schen Verteilungsgleichung zu untersuchen. Die modelladäquate Frage einer solchen Betrachtung muß vielmehr lauten: Wir wirkt eine Erhöhung der Investitionsquote auf die Wachstumsrate einerseits und auf den Kapitalkoeffizienten andrerseits? Hier gibt es nun in der Modelltheorie zwei polar entgegengesetzte Antworten, die ich die Positionen von *Domar* und *Solow* nennen möchte. Dem Domar-Modell zufolge erhöht eine Steigerung der Investitionsquote den Kapitalkoeffizienten nicht, hingegen die Wachstumsrate im gleichen relativen Ausmaß. Nach der neoklassischen Modellfamilie, kurz gesagt nach Solow, erhöht hingegen eine Steigerung der Investitionsquote im langfristigen Gleichgewicht den Kapitalkoeffizienten im gleichen relativen Ausmaß, andrerseits die Wachstumsrate nicht. Was ist die tiefere Ursache dieses diametralen Gegensatzes? Natürlich geht er in versteckter Weise auf die Annahmen zurück. Nach Solow trägt die Höhe der Investitionen zwar vielleicht etwas zur der Verwirklichung, nichts jedoch zu der Entstehung des technischen Fortschrittes bei. Domar müssen wir hingegen heute so interpretieren, daß er im Gegenteil glaubte, es gäbe einerseits

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

keinen technischen Fortschritt, der nicht durch Investitionen entstünde und andrerseits keine abnehmenden Erträge der Erzeugung technischer Fortschritte durch Investitionen. Die Wirklichkeit liegt, wie immer bei Extremerklärungen, wohl zwischen Domar und Solow, meines Erachtens jedoch näher bei Domar. Investitionen in Bildung und Forschung, das Lernen der Arbeiter an neuen Maschinen, die millionenfachen kleinen Weiterentwicklungen der Produktionsprozesse im Zuge des Einsatzes neuer Anlagen, also die β-Phase des technischen Fortschritts, die *Enos* mit Recht so sehr betont hat, die produktivitätssteigernden organisatorischen Umstellungen der Betriebe im Zuge des Einsatzes neuen Kapitals, sind in ihrer Summe wohl die wichtigsten Quellen des technischen Fortschritts. Eine Steigerung der Investitionsquote wird daher langfristig vor allem die Wachstumsrate erhöhen und nur etwas auch den wertmäßigen Kapitalkoeffizienten. Soweit sie den Kapitalkoeffizienten bei konstantem Ertragssatz erhöht, wird sie die Lohnquote senken. Aber auch diesmal frage ich Sie: Erwarten Sie sich bei der wohl nicht sehr starken Auswirkung auf den Kapitalkoeffizienten von Veränderungen der Investitionsquote starke Veränderungen der Lohnquote? Wie stark meinen Sie einerseits, daß sich die Investitionsquote noch erhöhen wird? Und zweitens und wohl noch schlagender, wenn der lohnquotensenkende Effekt einer Steigerung der Investitionsquote stark wäre, so hätten wir ihn doch im letzten Jahrzehnt erleben müssen? Ich komme also wiederum zu dem Schluß: Aus einer Erhöhung der Investitionsquote ist keine bedeutende Erklärung der Veränderung der Lohnquote herauszumelken; und erst recht keine Erklärung der Lohnquotensteigerung.

Nach diesen Vorüberlegungen kann ich mich nunmehr einem dritten Freiheitsgrad von Wachstumsmodellen zuwenden, dem Ausmaß und der Richtung des technischen Fortschritts. Damit bin ich gleichzeitig bei der zentralen These meines Referates angelangt. Ich behaupte, daß die wesentliche und stärkste Ursache der Erhöhung der Lohnquote die Veränderung der Art des technischen Fortschritts, der Bias, die Schlagseite des technischen Fortschrittes ist. Ich behaupte, daß entgegen der herrschenden Betrachtungsweise weder preisbedingte Substitutionsprozesse, noch auch die Investitionsentscheidungen in ihrem Niveau die Verteilung langfristig stark beeinflussen. Vielmehr sind es die meist vernachlässigten nicht-preisbedingten, die rein mengenmäßigen Strukturverlagerungen im Produktionsaufbau einerseits und in der Nachfragezusammensetzung andrerseits, die die Einkommensstruktur dominieren. Solche Strukturverlagerungen in Produktion und Nachfrage dürfen nicht wachstumsexogen gesehen werden, sondern sind vielmehr wesentliches Ergebnis des vergangenen wie wesentliche Determinanten des zukünftigen Wachstumsprozesses. In der rein angebotstheoretischen Sprache der Wachstumsmodelle sind sowohl die Veränderungen der Produktionsstruktur, wie auch der Nachfragestruktur Teil des technischen Fortschritts, weil sie

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Umformungen der aggregierten Produktionsfunktion des nachgefragten und erzeugten Sozialproduktes darstellen. Ich bitte, sich an dem eingebürgerten Terminus technischer Fortschritt also nicht zu stoßen, obwohl die Veränderungen, die ich beschreibe, weder eigentlich technisch, noch auch allein produktionsbedingt, sondern zum guten Teil nachfrageabhängig sind. Faßt man den technischen Fortschritt der Gesamtwirtschaft in diesem Sinne auf, so behaupte ich, daß er nicht, wie in vielen Modellen angenommen, neutral, genauer gesagt neutral im Sinne *Harrod's*, war oder in Zukunft sein wird; ich behaupte weiter, daß er auch keineswegs kapitalbrauchend war oder sein wird, wie es manche Lehrbücher in staunender Bewunderung des Hochofens oder des Wolkenkratzers als selbstverständlich hinstellen. Vielmehr war der technische Fortschritt mindestens seit den 20er Jahren dieses Jahrhunderts kapitalsparend im Sinne Harrod's: das heißt der Kapitalkoeffizient ist bei konstantem Ertragssatz auf das eingesetzte Kapital dauernd zurückgegangen. Ich wähle in meinen Ausführungen die Begriffsfassung Harrod's, weil ich, wie bereits betont, an der Entwicklung des Kapitalkoeffizienten allein interessiert bin, um zu erklären, wie bei konstantem Gewinnsatz die Lohnquote steigen kann.

Die Behauptung eines kapitalsparenden technischen Fortschritts im Sinne Harrod's steht — bei einer Substitutionselastizität von Kapital gegen Arbeit kleiner als eins — andrerseits nicht im Widerspruch zu der Möglichkeit, daß dieser *gleichzeitig kapitalbrauchend* im Sinne *Hicks'* gewesen sei, das heißt, daß die Grenzproduktivität des Kapitals stärker gestiegen sei als die der Arbeit, oder vielleicht besser, denn wer von uns hat schon je eine Grenzproduktivität gesehen, daß trotz sinkenden Kapitalkoeffizienten die gesamtwirtschaftliche Kapitalintensität gestiegen sei. Ich stehe also mit meiner Aussage eines Harrod-kapitalsparenden technischen Fortschritts nicht in Widerspruch zu *Gahlen's* ausgezeichneter Studie, wenn freilich diese sich bereits auf weit zurückliegende Zeiten Deutschlands bezieht und meines Erachtens der technische Fortschritt gerade um so stärker kapitalsparend wird, je weiter wir in der Zeit fortschreiten. Im Sinne der Terminologie *Ott's*, dessen 7 Fälle möglichen technischen Fortschritts zu Recht heute schon dem ökonomischen Säugling eingeflößt werden, behaupte ich also, daß gegenwärtig Ott's dritter Fall des technischen Fortschritts dominant ist: ein Sinken des Kapitalkoeffizienten bei steigender Kapitalintensität. In Zukunft ist es denkbar, daß wir im Ausmaß der kapitalsparenden Schlagseite des technischen Fortschritts weiter schreiten zur Dominanz noch höherer Ottscher Rangzahlen.

Die irrige Behauptung eines kapitalbrauchenden technischen Fortschritts ergibt sich aus der ausgeprägten Vorliebe des Nationalökonomen, gerade das — statistisch gesprochen — nicht Durchschnittliche, das

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Atypische zu verabsolutieren, in diesem Fall aus dem die Aufmerksamkeit monopolisierenden Surren der Maschine. Nun mag es durchaus so sein, daß die maschinellen Anlageinvestitionen relativ zum Produkt immer aufwendiger werden, daß also dieser partielle Kapitalkoeffizient steigt, wenn freilich wohl weniger, als man gerne meint. Aber die maschinellen Anlageinvestitionen sind noch lange nicht das ganze Kapital, vielmehr in Wahrheit ein relativ kleiner Teil. Neben ihnen dürfen wir die baulichen Investitionen und die Lager nicht vergessen. Ein kapitalsparender Bias im technischen Fortschritt ergibt sich durch Verlagerung zwischen diesen Gruppen von Kapitalgütern. Vor allem ist es die gigantische relative Einsparung der Lager — ein vernachlässigter Aspekt der wirtschaftlichen Entwicklung — der entscheidend zur Senkung der gesamtwirtschaftlichen Kapitalkoeffizienten beiträgt. Nach Berechnungen Colin Clark's sind etwa in den USA von 1890 bis 1948 die Lager relativ zum Sozialprodukt um 60 % zurückgegangen, von einem partiellen Lagerkapitalkoeffizienten von 0,83 auf 0,36, und haben dadurch den totalen Kapitalkoeffizienten um 0,47, also fast 1/2 gesenkt. Diese Entwicklung geht auch nach dem zweiten Weltkrieg weiter. In Österreich scheint zum Beispiel der nominelle Lagerkapitalkoeffizient innerhalb der 15 Jahre von 1951 bis 1966 um 25 % gefallen zu sein.

Bei einigem Nachdenken wird es auch sofort plausibel, daß die wirtschaftliche Entwicklung gerade in einer relativen Lagereinsparung resultieren muß. Der technische Fortschritt in den Transport- und Kommunikationsbedingungen verkürzt die erforderlichen Nachschaffungszeiträume und senkt damit die Lager. Der relative Rückgang der Landwirtschaft mit ihren langen, festen Produktionsperioden wirkt in gleicher Richtung. Weiter sinken die Rohstoffpreise durch technischen Fortschritt und/oder Überproduktion und senken so den Lagerkapitalkoeffizienten nominell. Und schließlich ist in neuester Zeit gerade die Lagerhaltung das liebste Kind der einsparenden Verfahren des Operations Research und indirekt auch der Qualitätskontrolle geworden.

Nicht ganz von derselben Bedeutung in der Senkung des Kapitalkoeffizienten ist zweitens eine gewisse relative Abnahme baulicher Investitionen. Wir stellen sozusagen immer aufwendigere Maschinen in letztlich etwa dieselben Bauten, wodurch der Baukapitalkoeffizient relativ zum Produkt sinkt. Freilich ist dem entgegenzuhalten, daß im Unterschied zu den Lagern bei Bauten die Preisentwicklung nicht ebenfalls die Senkung des Kapitalkoeffizienten begünstigt, sondern ihr vorläufig noch, das heißt solange wir die Bautätigkeit selbst nicht stark mechanisieren, entgegenläuft. Schließlich müssen wir, wenn wir den Kapitalkoeffizienten weit fassen, auch noch den relativen Rückgang der Bedeutung von Grund und Boden, am gesamten Erwerbskapital betonen, eine Strukturverlagerung, die sich aus dem Schrumpfen der Landwirt-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

schaft ergibt. Wir können also mit einer weitausholenden historischen Perspektive schließen: In der Entwicklung seit der mittelalterlichen Wirtschaft, in der der Kapitalstock so gut wie nur aus Lagern, Bauten und Boden bestand, brachte zwar die Injektion in die Kapitalstruktur eines relativ winzigen Anteils von Maschinen und Werkzeugen den entscheidenden Wachstumseffekt, hingegen die weitgehende Elimination der Lager den entscheidenden Verteilungseffekt.

Von kaum geringerer kapitalsparender Bedeutung als die Veränderung der Kapitalgüterstruktur ist heute die Veränderung der Wirtschaftszweige- und der Industriestruktur. Wir erleben einen Rückgang der relativen mengenmäßigen Bedeutung der Schwerindustrie und des Bergbaus und eine Zunahme der Bedeutung der Präzisionsindustrien. Die relativ schrumpfenden Industrien sind dabei besonders kapitalintensiv, wodurch im Aggregat ein kapitalsparender Bias entsteht. Andere kapitalintensive Sektoren, wie Transport- und Kommunikationswesen, haben einen besonders hohen technischen Fortschritt, so daß ihr Anteil am nominellen Sozialprodukt aufgrund ihrer relativen Preissenkungen zurückgeht. Beide Entwicklungen mögen bei der ebenfalls kapitalintensiven Landwirtschaft gegeben sein. Auch solche Strukturverlagerungen zwischen den Wirtschaftszweigen schlagen sich in einer gesamtwirtschaftlichen Produktionsfunktion in Form eines kapitalsparenden Bias des technischen Fortschritts nieder. Weitere produktionsstrukturelle Ursachen einer kapitalsparenden Schlagseite im technischen Fortschritt ließen sich noch in großer Zahl anführen. Ich kann aus Zeitmangel nur einige wenige kurz erwähnen: *Ferguson* hat gezeigt, daß gerade die kapitalintensivsten Wirtschaftszweige und die kapitalintensivsten Unternehmen innerhalb jedes Wirtschaftszweiges den stärksten technischen Fortschritt aufweisen und bzw. oder überlineare Produktionsfunktionen besitzen. Dies führt zu einem kapitalsparenden Bias im Aggregat. Die Produktionsfunktion eines induzierten technischen Fortschrittes in der Rationalisierung gegebener Prozesse scheint mir günstigere Ertragskostenverhältnisse für die Kapitaleinsparung zu bieten. Über dieses faszinierende und noch kaum erforschte Problem ließe sich ein ganzes Referat halten. Schließlich wird oft betont, daß der produktionstechnische Fortschritt in der Investitionsgüterindustrie stärker sei als in der Konsumgüterindustrie. Falls eine solche differentielle Entwicklung des technischen Fortschritts zutrifft, was mir zumindestens in dem behaupteten Ausmaß etwas übertrieben erscheint, würde sie ebenfalls zu einem kapitalsparenden technischen Fortschritt beitragen.

Zum Abschluß meiner Überlegungen zum technischen Fortschritt muß ich nunmehr die ebenfalls in der traditionellen Analyse vernachlässigten kapitalsparenden Wirkungen der Verschiebung der Konsumstrukur im Wachstum hervorheben. Es ist heutzutage ein Gemeinplatz, daß sich

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

im Wirtschaftswachstum der Konsum zu den Dienstleistungen hin verlagert, und zwar wie bei der Verlagerung der Produktionsstruktur wiederum nicht infolge von Preiseffekten, ja diesen genau entgegen, sondern auf Grund der hohen Einkommenselastizitäten für Dienstleistungen. Nun sind aber Dienstleistungen im großen und ganzen, insbesondere aber die persönlichen Dienstleistungen und die Dienstleistungen in freien Berufen, in ihrer Erstellung arbeitsintensiv. Verlagerungen zu diesen arbeitsintensiven Erzeugungsbereichen schlagen sich in aggregierten Produktionsfunktionen wiederum in einem kapitalsparenden technischen Fortschritt nieder, oder, da das Produktionsniveau dieser Dienstleistungen oft gering ist, möglicherweise sogar in einem kapitalsparenden technischen Rückschritt. In gleicher Richtung wirkt die Tatsache, daß der technische Fortschritt in diesen arbeitsintensiven Bereichen — vielleicht weil sie arbeitsintensiv sind — gering ist, so daß ihr nomineller Anteil am Sozialprodukt noch stärker steigt und der nominelle kapitalsparende Bias damit noch bedeutsamer wird.

In die gleiche Richtung wie die Zunahme der Dienstleistungen weist der mit dem Wohlstand immer stärker werdende Trend zu höheren Qualitäten im Konsum. Auch höherwertige Qualitäten bedingen meistens arbeitsintensivere Produktionsverfahren. Ja die beiden Entwicklungsrichtungen im Konsum sind in Wahrheit nahe verwandt: Höhere Qualitäten stellen oft nichts anderes dar als die Einarbeitung von Dienstleistungen in Waren, wie man dies etwa an vorgekochten oder fertigverpackten Nahrungsmitteln besonders deutlich erkennen kann. In diesem Zusammenhang scheint mir ein Hinweis meines Freundes *Kausel* besonders beachtlich. Das von ihm aufgestellte Kausel'sche Substitutionsparadoxon besagt, daß Lohnsteigerungen unter Umständen nicht zur Kapitalintensivierung, sondern gerade umgekehrt zur Arbeitsintensivierung Anlaß geben können. Haben nämlich Unternehmer Schwierigkeiten bei der Überwälzung von Lohnsteigerungen, so können sie versuchen, zwecks Verschleierung von Preissteigerungen zu neuen Gütern höherer Qualität überzugehen, zu Gütern, die gleichzeitig eine arbeitsintensivere Produktionsweise bedingen. Lohnsteigerungen können also zur Aufsuchung von Produktionsrichtungen günstigerer Preis- und Einkommenselastizität führen und dabei indirekt eine Arbeitsintensivierung bewirken.

Ich glaube, nunmehr zur Genüge gezeigt zu haben, daß der technische Fortschritt in der Vergangenheit kapitalsparend war, und gleichzeitig plausibel gemacht zu haben, daß er es auch in der Zukunft sein wird. In der Summe sind die aufgezählten kapitalsparenden Effekte höchst beachtlich. Sie haben selbst bei konstantem Ertragssatz auf das eingesetzte Kapital ein Steigen der Lohnquote ermöglicht und werden ihr weiteres Anwachsen wohl auch noch in Zukunft zulassen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ich möchte damit meine Ausführungen zur Entwicklung der Lohnquote bis auf drei kurze Anmerkungen beschließen. Meine erste Anmerkung betrifft die Entwicklung der 60er Jahre gegenüber den 50er Jahren in Deutschland und Österreich. Auf diese trifft meine bisherige Analyse nicht voll zu. Im Lichte einer säkulär langfristigen Betrachtung stellen sich nämlich die wirtschaftswunderlichen 50er Jahre als — gestatten Sie den Ausdruck — bloße kurzfristige Störung dar. In den 50er Jahren war nämlich in Deutschland und Österreich die marginale Kapitalproduktivität und auch der durchschnittliche Ertragssatz auf Grund von Sondereinflüssen überhöht. Zur Begründung dieser Behauptung darf ich nur mikroökonomisch auf die außerordentliche Produktivität von Ergänzungsinvestitionen halbzerstörter oder erst halbvollendeter Kapitalstrukturen hinweisen und makroökonomisch die intertemporäre Verlagerung der kapitalintensiven Infrastrukturinvestitionen aus den 50er in die 60er Jahre betonen. Auf Grund dieser Sondereinflüsse sind die gesamtwirtschaftlichen marginalen Kapitalkoeffizienten von den 50er zu den 60er Jahren wohl gestiegen, eine Entwicklung, die ich nunmehr jedoch als fast beendet betrachte. Wenn die Lohnquoten dennoch gestiegen sind, so war es diesmal, weil die Ertragssätze von ungewöhnlicher Höhe zur Norm zurückfielen. Für diese Entwicklung ist daher die klassische Substitutionsanalyse am Platz.

In meiner zweiten Anmerkung frage ich, warum meine Darstellung der Determinanten der Lohnquote von der klassischen so stark abweicht. Meine Antwort lautet: Jede gute öknomische Theorie ist im Zeitpunkt ihrer Entwicklung richtig. Die Verteilungstheorie stammt jedoch in ihren Grundlagen — führen sie nun von *Marx* oder von der Grenzproduktivitätstheorie her — aus dem 19. Jahrhundert. Sie war nur für ihre Zeit richtig. So hatte z. B. das 19. Jahrhundert infolge des ersten Ausbaus der Infrastruktur im großen und ganzen steigende Kapitalkoeffizienten, also einen kapitalbrauchenden technischen Fortschritt, wie er noch heute, nunmehr aber fälschlich, in den Lehrbüchern steht. Das letzte Viertel des 19. Jahrhunderts hatte weiter sinkende Ertragssätze, was zu der gerade damals aufblühenden Substitutionsanalyse Anlaß gab. Dieses Sinken der Ertragssätze erwies sich jedoch säkulär langfristig gesehen als vorübergehend. Schließlich, erstaunlichste aller Tatsachen, mag sogar Marx im strikt ökonomischen Sinne mit seiner Ausbeutungstheorie recht gehabt haben. Empirische Studien legen nämlich den Schluß nahe, daß im 19. Jahrhundert — wiederum im Gegensatz zu heute — die gesamtwirtschaftlichen Produktionsfunktionen und insbesondere die Produktionsfunktionen damals besonders wichtiger Industrien, wie Eisenbahnen, Bergbau und Schwerindustrie, zunehmende Niveaugrenzerträge aufwiesen. Muß das Kapital nach seiner Grenzproduktivität entlohnt werden, weil der Kapitalmarkt die Knappheitsverhältnisse eines Anbietermarktes aufweist und weil ein Großteil des eingesetzten Kapitals

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

in den Unternehmen Fremdkapital ist, so lehrt die Theorie, daß bei Produktionsfunktionen mit zunehmenden Niveaugrenzerträgen gar nichts anderes übrigbleibt, als die Arbeiter unter ihren Grenzerträgen zu entlohnen. Sind wichtige Produktionsfunktionen also überlinear, so müssen die Arbeiter in dem exakt ökonomischen Sinn ausgebeutet werden, daß sie nicht ihr volles Grenzprodukt erhalten. Nur ist diese Situation nicht, wie Marx meinte, Kennzeichen lediglich des Kapitalismus, sondern vielmehr notwendige Folge einer Entwicklungsphase, in der überlineare Produktionsfunktionen oder, wie man damals sagte, die „Vorteile der Massenproduktion" vorherrschen.

Obwohl die entwickelten Industriestaaten heute anscheinend viel seltener überlineare Produktionsfunktionen haben als im 19. Jahrhundert, möchte ich behaupten, und das ist meine dritte Anmerkung, daß wir auch heute eine politisch bedingte Ausbeutung kennen; nur diesmal eine Ausbeutung der Kapitalisten oder der Unternehmer durch die Unselbständigen. Bisher habe ich über eine Entwicklung des Kapitalkoeffizienten mich ausgeschwiegen, die heute von großer Wichtigkeit ist: die zunehmende Bedeutung staatlicher Investitionen in die materielle Infrastruktur und in Bildung und Forschung. Bisher habe ich nur vom privatwirtschaftlichen Kapitalkoeffizienten gesprochen, der besonders stark abnimmt. Der gesamtwirtschaftliche Kapitalkoeffizient mit Einschluß des staatlichen Kapitals sinkt hingegen viel langsamer. Ein guter Teil der Abnahme des privatwirtschaftlichen Kapitalkoeffizienten ergibt sich somit aus der zunehmenden Verlagerung von Investitionsaufgaben aus dem marktwirtschaftlichen in den öffentlichen Bereich. Beachten Sie aber folgendes: Nur für das privatwirtschaftlich eingesetzte Kapital gilt der immer wieder hervorgehobene konstante Ertragssatz. Auf das staatliche Kapital ist der marktmäßig zu entrichtende Ertragssatz hingegen Null. Durch eine Verlagerung von Investitionen aus dem marktwirtschaftlichen in den staatlichen Bereich, durch eine Verlagerung von positive Erträge zu keine marktmäßigen Erträge abwerfendem Kapital, läßt sich der Durchschnittsertrag des gesamten volkswirtschaftlichen Kapitals senken und die Lohnquote erhöhen. Das besonders starke Ausmaß der Lohnquotenerhöhung in den letzten Jahrzehnten geht nun in der Tat zum guten Teil auf diese durch politische Entscheidungen entstandene Verlagerung der Investitionen in den staatlichen Bereich zurück. Das nannte ich die politische Ausbeutung der Unternehmer durch die Unselbständigen.

Da nun aber die staatlichen Investitionen keine marktmäßigen Erträge abwerfen, können sie auch nicht aus diesen finanziert werden. Ihre Finanzierung muß ebenfalls nicht marktmäßig, nämlich über Steuern, erfolgen. Zum guten Teil werden diese Steuern durch die Unternehmer getragen werden, wodurch sich deren Ausbeutung verdoppelt: Nicht nur

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wird der Bereich unternehmerischer Tätigkeit politisch eingeschränkt, sondern sie müssen diese Einschränkung obendrein noch finanzieren helfen. Aber zum anderen Teil fällt die Ausbeutung auf die Unselbständigen zurück: auch ihre Steuern werden steigen. Und damit kommen wir zu einem theoretisch äußerst wichtigen Schluß: Gerade weil die Steigerung der Lohnquote zum guten Teil auf die Verlagerung der Kapitalbildung auf die öffentliche Hand zurückgeht, ist eine unbereinigte Lohnquote als verteilungspolitisches Konzept heute nicht mehr relevant. Gerade wegen dieses verteilungspolitischen Kunstgriffs ist nur mehr eine Lohnquote *nach* entsprechendem Abzug der Steuern sinnvoll, eine Lohnquote, die jedoch noch niemand errechnet hat.

Zum Abschluß meines Referates möchte ich höchst kursorisch auf die zweite anfangs gestellte Frage eingehen: welchen Einfluß auf die Struktur der Einkommensverteilung wird die Veränderung der funktionellen Lohndifferentiale, werden die Differentiale in den Entgelten für unterschiedliche Arbeitsqualitäten im Wirtschaftswachstum haben? Aus Zeitmangel möchte ich mich nur kurz zwei Spezialfragestellungen innerhalb dieses Problemkreises zuwenden. Da ich in meinem Referat die Frage der Substitution zwischen Kapital und Arbeit immer wieder gestellt habe, möchte ich einerseits untersuchen, welche Erkenntnisse zur Substitution man aus der Entwicklung der Streuung der Differentiale zum Unterschied von der Veränderung des allgemeinen Lohnniveaus gewinnen kann, andererseits möchte ich die Bedeutung der Veränderung der Lohndifferentiale für die Einkommenskonzentration erwähnen.

Die ökonomische Theorie der Lohndifferentiale ist in unnachahmlicher Gründlichkeit und Gedankenschärfe bereits von Adam *Smith* bearbeitet worden, so daß man mit Recht behaupten kann, wir seien in ihrer Erklärung nicht wesentlich über Smith hinausgekommen. Smith folgend können wir erstens Mühedifferentiale in den Entgelten feststellen, Differentialrenten also für das Arbeitsleid im engsten Sinne, etwa für den Grad der Schwerarbeit, für die Unannehmlichkeiten der äußeren Arbeitsbedingungen, wie Hitze und Staub, ja für die Gefahren der Gesundheitsschädigung, die mit einer Arbeit verbunden sind. Zweitens sind Entgeltdifferentiale zu beobachten für das unterschiedliche Ausmaß von wöchentlicher Freizeit und von Urlaub sowie für die unterschiedlichen Möglichkeiten, sich seine Arbeitszeit selbst zu wählen. Diese Freizeitdifferentiale können in den Mühedifferentialen im weiteren Sinne aufgehen; ist doch Freizeit so gut wie dasselbe wie negative Arbeitslast. Drittens sind die Bildungs- und Qualifikationsdifferentiale zu erwähnen. Unterschiedliche Ausbildungsniveaus, seien sie die des Facharbeiters oder des Universitätsprofessors, führen zu unterschiedlichen Entlohnungen. Mit den Mühedifferentialen im weiteren Sinne und mit den

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Qualifikationsdifferentialen werde ich mich wegen ihrer besonderen Bedeutung und wegen ihrer klar festzustellenden Veränderung während des Wirtschaftswachstums im folgenden allein beschäftigen. Hingegen werde ich die Entgeltdifferentiale infolge unterschiedlichen Sozialprestiges und die Differentiale für unterschiedliche Verantwortlichkeit der Arbeit vernachlässigen, obwohl sich etwas über deren gesetzmäßige Entwicklung im Wirtschaftswachstum aussagen ließe. Ebenso werde ich die objektiven Risikodifferentiale der Gefahr einer Arbeitslosigkeit und die subjektiven Risikodifferentiale eines Nichtaufstiegs im Beruf, die in keiner deutlichen Beziehung zum Wachstum stehen, nicht weiter beachten.

Es läßt sich leicht ableiten, daß die Mühedifferentiale im weiteren Sinne, also die eigentlichen Mühedifferentiale und die Freizeitdifferentiale, im Wirtschaftswachstum *zunehmen* werden. Mit steigendem Wohlstandsniveau wird nämlich der Grenznutzen der Geldeinkommen wohl abnehmen, die nichtgeldlichen Annehmlichkeiten eines Arbeitsplatzes hingegen an Bedeutung gewinnen, so daß die Mühedifferentiale in Geld ausgedrückt sich erhöhen müssen. Andrerseits zeigen die Statistiken mit aller Deutlichkeit, daß die Qualifikations- und Bildungsdifferentiale im Wirtschaftswachstum in ihrem relativen Ausmaß zurückgehen, wobei dieser Rückgang so markant ist, daß man die Höhe der Bildungsdifferentiale geradezu als Entwicklungsindikator verwenden kann. Wir wollen uns mit diesem Faktum ihres Schrumpfens begnügen, ohne es theoretisch zu erklären; denn eine theoretische Erklärung der Abnahme der Bildungsdifferentiale ist schwierig und zeitraubend. Die üblicherweise vorgetragene Erklärung, es handle sich bei Bildungsdifferentialen um den Ertrag der für Bildung aufgewendeten Investitionsmittel, und solche Investitionserträge nähmen eben im Wirtschaftswachstum ab, ist ja, wie wir gesehen haben, wegen der Konstanz der Ertragssätze falsch.

Welche Folgerungen lassen sich aus der Zunahme der Mühedifferentiale und der Abnahme der Qualifikationsdifferentiale für die Substitution von Kapital gegen Arbeit ziehen? Wir können erstens feststellen, daß diese Substitution sehr oft gleichzeitig mit einer Umstrukturierung der Qualität der einzusetzenden Arbeit verbunden ist, wobei heute — im Gegensatz zum 19. Jahrhundert — der wahrscheinlichste Fall der Ersatz von viel unqualifizierter Arbeit durch wenig hochqualifizierte Arbeit ist. Nun wird aber im Wirtschaftswachstum durch die Abnahme der Qualifikationsdifferentiale die hochqualifizierte Arbeit relativ zur unqualifizierten immer billiger. Eine Substitution von Kapital gegen Arbeit läßt sich somit zum guten Teil aus der Veränderung der Lohnstruktur, aus der relativen Verteuerung der einzusparenden Hilfsarbeit und der relativen Verbilligung der neu verwendeten Facharbeit erklären. Somit geben die Lohndifferentiale und nicht das bei konstantem

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ertragssatz substitutionsunwirksame Lohnniveau einen wichtigen Subtitutitonsgrund ab. In gleicher Richtung wirken zweitens die steigenden Mühedifferentiale. Oft sind die Unternehmer nicht gewillt, die dauernd steigenden marktgerechten Mühedifferentiale zu zahlen. Der Grund für diese Weigerung liegt, wie *Mieth* klar herausgearbeitet hat, in ihrer Angst, sie könnten durch Steigerung einiger Löhne über ihre historische relative Höhe die gesamte betriebliche Lohnstruktur ins Wanken bringen und von Lohnforderungen großer Belegschaftsteile bombardiert werden, die das Gerechtigkeitsargument des Nachziehens anderer Löhne mit den gesteigerten „Mühelöhnen" ins Felde führen. Wenn die Mühelöhne aus der Furcht der Destabilisierung historisch verfestigter relativer Lohnstrukturen nicht erhöht werden, so müssen sich die Unternehmer andrerseits der Situation der sogenannten „Unerhältlichkeit" der entsprechenden Arbeitskräfte gegenüber sehen. Sie sind daher zur Substitution von Kapital gegen Arbeit gerade in besonders mühsamen Tätigkeiten genötigt. Diese Substitution erfolgt jedoch wieder nicht, wie in der klassischen Analyse, infolge einer Verschiebung der Lohnniveau-Zinsniveau-Relation, sondern vielmehr können wir je nach Geschmack sagen, sie erfolge entweder aus dem Grund eines rein mengenmäßigen Engpasses oder aus dem Grund potentieller Lohnsteigerungen über weite Bereiche des Betriebes im Gegensatz zu tatsächlich realisierten Lohnsteigerungen. Die Substitution — ausgelöst von einer partiellen oder strukturellen Situation — erfolgt zur vorbeugenden Abwehr von Lohnerhöhungen, nicht in Reaktion auf diese.

Abschließend können wir noch einen Blick auf die Einkommenskonzentration werfen. Auch deren Entwicklung läßt sich aus der Veränderung der Lohndifferentiale mit erklären. Positive Bildungsdifferentiale werden nämlich vor allem bei den höheren Einkommen auftreten. Diese aber gehen im Wirtschaftswachstum zurück. Ähnlich werden Mühedifferentiale vor allem bei vielen niederen Einkommen auftreten. Mühedifferentiale steigen im Wachstum. Aus der gesetzmäßigen Veränderung der Einkommensdifferentiale im Wirtschaftswachstum ergibt sich somit ein egalisierender Trend in der Einkommensverteilung. Dieser wird auch von der Statistik belegt: Die Zunahme der Differentiale vieler kleiner und die Abnahme der Differentiale vieler großer Einkommen führt zu einer gleichmäßigeren Einkommensverteilung, zu einer Einkommensnivellierung, noch lange bevor die sozialpolitische Umverteilung eingreift.

Ich habe in meinem Referat zu zeigen versucht: Wirtschaftsimmanente Kräfte führen im Wirtschaftswachstum sowohl zu einer Steigerung der Lohnquote wie zu ihrer gleichmäßigeren Verteilung. Diese Kräfte lassen sich theoretisch nur dadurch analysieren, daß man sein Augenmerk auf die strukturellen Veränderungen im Wirtschaftswachstum lenkt, nicht

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

hingegen auf die üblicherweise vorrangig untersuchten Niveauveränderungen. Diese Entwicklungen erlauben aber auch einen wirtschaftspolitischen Schluß. Da schon allein aus der ungestörten Wirksamkeit des marktwirtschaftlichen Prozesses eine Steigerung der Lohnquote und eine Nivellierung der Einkommen resultiert, wäre es falsch, diese Entwicklung lediglich dem Erfolg einer auf Lohnquotensteigerung und Einkommensnivellierung ausgerichteten Wirtschaftspolitik zuzuschreiben. Kein Mensch vermag zu sagen, ob die wirtschaftsendogenen Kräfte nicht im wesentlichen dasselbe Ergebnis gebracht hätten, wie wir es gerne als Auswirkung einer modernen Sozialpolitik feiern.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussion

Diskussionsleiter: Prof. Dr. Wilhelm *Krelle* (Bonn)

Diskussionsleiter:

Ich möchte darauf verzichten, eine Gliederung für die Diskussion vorzuschlagen, weil bei den Wortmeldungen, die mir vorliegen, sehr verschiedenartige Punkte angeschnitten sind. Statt dessen schlage ich vor, daß unser Referent nach jedem Diskussionsbeitrag das Wort hat. Es wäre mir lieb, wenn Sie, Herr Kollege Streißler, zu einem Problem, zu dem Sie zu sprechen wünschen, sofort Stellung nehmen würden, damit ein gewisses Zwiegespräch zustande kommt und derjenige, der interveniert, die Möglichkeit hat, wieder zu antworten.

Dr. *Krupp:* Ich möchte zwei Bemerkungen machen. Die erste bezieht sich auf die Art der Modellkonstruktion. Von der Grundkonzeption her handelt es sich um ein relativ einfaches Modell, das mehr Verteilungsmodell als Wachstumsmodell ist. Die Verhaltensparameter sind exogen. Im Mittelpunkt des Modells stehen damit die Identitätsgleichungen. Die Hauptidentitätsgleichung entspricht der alten, einfachen *Krelle*'schen Verteilungstheorie. Sie ist jetzt etwas stärker eingegrenzt worden, indem einer der Freiheitsgrade dieser Theorie, nämlich der Zinssatz, mit der Begründung entfernt worden ist, daß dieser auf Grund von empirischen Beobachtungen als konstant angesehen werden könne. Eine ausführlichere Begründung hierfür fehlt.

Damit ist es nur noch notwendig, eine Theorie des Kapitalkoeffizienten zu entwickeln. Letztlich ist das, was Herr Streißler hier in wirklich bewundernswerter Art und Weise vorgetragen hat, tatsächlich eine Theorie des Kapitalkoeffizienten und nicht unbedingt eine Theorie der Verteilung.

Schon die Diskussion der einfachen Krelle'schen Verteilungstheorie ergab, daß es an sich legitim ist, die Theorie der Verteilung auf eine Theorie des Kapitalkoeffizienten zurückzuführen. Offen blieb, ob es einfacher ist, eine Theorie des Kapitalkoeffizienten oder eine stärker disaggregierte Verteilungstheorie zu entwickeln.

Nach diesem Referat entsteht die Frage, ob man nicht eine geschlossenere Theorie des Kapitalkoeffizienten braucht, wenn man das Verteilungsproblem von dieser Seite her angehen will, d. h. ob die in dem

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

System enthaltenen Freiheitsgrade letztlich nicht doch zu Inkonsistenzen im Gesamtsystem führen können. Ich übersehe dieses nicht ganz. Herr Streißler kann zumindest für seine These anführen, daß, empirisch gesehen, das Fallen des Kapitalkoeffizienten zu beobachten ist. Ob freilich alle Einzelgründe, die hier angeführt wurden, miteinander vereinbar sind, ist nicht klar geworden. Hieraus ergibt sich eine Frage an den Referenten: Hält er diese Phänomene für miteinander vereinbar? Können sie in ein größeres theoretisches System integriert werden, das dann unter Umständen auch stärker disaggregiert ist?

Dabei stellt sich die auch vom Referenten angeschnittene Frage, ob *ein* Modell zur Erklärung der Entwicklungen ausreicht. Wenn ich Herrn Streissler richtig verstanden habe, hat er behauptet, daß die Entwicklung im 19. Jahrhundert sich von der im 20. Jahrhundert unterschied. Damit benötigt er von vornherein zwei Modelle. Daraus ergibt sich aber die Frage, inwieweit es möglich ist — wenn man schon in Jahrhunderten oder mindestens Vierteljahrhunderten denkt — von einer Modellkonstanz auszugehen. Gibt es diese konstante Grundstruktur des Modells, die der Überlegung zugrunde liegt? Ich will es gar nicht überspitzen: Aber, wenn man diese Theorie extrapoliert, kommt man irgendwann zu einem Kapitalkoeffizienten von Null. Das wollte der Referent ohne Zweifel nicht behaupten. Aber es sollte doch hier diskutiert werden, ob es nicht vielleicht auf einer dahinterliegenden Ebene ein Modell gibt, das sowohl die Phänomene des 19. Jahrhunderts als auch die des 20. Jahrhunderts erklärt.

Lassen Sie mich nun zu meiner zweiten Bemerkung kommen. Sie betrifft die Frage der Entwicklung der Einkommensstruktur. Im Gegensatz zum Referenten meine ich, daß es von Bedeutung ist, ob man von der traditionellen Arbeit-Kapital-Unterscheidung oder vom makroökonomischen Zweigruppenschema ausgeht. Legt man z. B. das makroökonomische Zweigruppenschema zugrunde, ist eine wichtige Variable die Veränderung des Verhältnisses von Selbständigen zu Unselbständigen. Diese Frage ist zwar nicht ganz ausdiskutiert, ein großer Teil der Veränderung der Lohnquote läßt sich jedoch, wenn man vom makroökonomischen Zweigruppenschema ausgeht, einfach darauf zurückführen, daß die Zahl der Selbständigen abgenommen, die Zahl der Unselbständigen zugenommen hat. Für den Einfluß dieses Phänomens brauchen wir keine ausgefeilte Theorie. Es muß jedoch berücksichtigt werden. Dieser Satz gilt freilich nicht, wenn man nur auf das Verhältnis von Lohn zu Gewinn abstellt.

Eine zweite Frage gilt den Einkommensdifferenzierungen innerhalb des Lohnes und innerhalb des Gewinns. In bezug auf die Einkommensdifferenzierung innerhalb des Lohnes teile ich nicht ganz den Optimismus

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

des Referenten. Auch die vorgelegten Statistiken scheinen mir nicht ganz schlüssig zu sein. Heute geht es nicht mehr um den Abbau der Einkommensdifferentiale zwischen ungelernten Arbeitern und kleinen Angestellten, sondern um die Einbeziehung der Probleme, die sich aus der Verwissenschaftlichung der Gesellschaft, auch der Industriebetriebe und ähnlicher Institutionen ergeben. Hier beginnen sich Einkommensdifferentiale abzuzeichnen, die evtl. in eine andere Richtung, d. h. zu größerer Einkommensdifferenzierung, zeigen.

Schließlich sollte man berücksichtigen, daß die Einkommensdifferenzierung bei den Selbständigen erheblich größer ist als bei den Unselbständigen, wenn wir einmal diese beiden Gruppen zur funktionellen Abgrenzung heranziehen. Es ist in diesem Zusammenhang zu überprüfen, ob nicht gerade die Entwicklung des Kapitalkoeffizienten von diesem Tatbestand her erklärt werden kann. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, daß sich die Einkommensdifferenzierung verschiebt. Auf der einen Seite haben wir eine Abnahme der gesamten Ungleichmäßigkeit. Auf der anderen Seite haben wir, soweit diese Dinge beobachtet werden können, eine Zunahme der Ungleichmäßigkeit. Diese beiden Bewegungen sind gegenläufig. (Professor Dr. *Streissler:* Welche Zunahme von Ungleichmäßigkeit?) — Der Ungleichmäßigkeit in der Verteilung der Einkommen der Selbständigen im Unternehmenssektor. Es ist zu fragen, ob nicht gerade diese Probleme der Einkommensdifferenzierung durch ein disaggregiertes Modell besser erklärt werden können.

Prof. Dr. *Streissler:*

Zur ersten Frage: Warum habe ich eher eine Theorie des Kapitalkoeffizienten aufgestellt als eine Verteilungstheorie? Ich bin nicht ganz unbeeinflußt durch die Österreichische Schule. Ich wollte vor allem die Nachfragegesichtspunkte herausarbeiten, die in der üblichen Theorie des Kapitalkoeffizienten unberücksichtigt bleiben. Natürlich können Nachfragegesichtspunkte auch auf anderem Wege in die Verteilungstheorie eingebaut werden. Doch schien mir meine Darstellung zielführender.

Zur zweiten Frage: Warum stimmt mein Modell nicht auch für das 19. Jahrhundert? Wir dürfen nicht vergessen, daß wir es im wirtschaftlichen Leben oft mit Umschwüngen in der Entwicklungsrichtung zu tun haben können. Bei den Kapitalkoeffizienten ist ein solcher Umschwung empirisch festzustellen. Deutlich ist ein entwicklungsspezifisches Maximum erkennbar. Theorien, die Zeitpunkte vor diesem Maximum beschreiben, müssen daher anders aussehen als solche, die die Entwicklung nach ihm erklären wollen.

Dankbar bin ich Ihnen für folgenden wichtigen kritischen Hinweis: Sind die verschiedenen Einflüsse auf den Kapitalkoeffizienten miteinan-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der kompatibel? Hier habe ich mein Referat nach chinesischer, nicht nach westlicher Logik aufgebaut. Ich habe dieselbe Sache von den verschiedensten Seiten beleuchtet. Viele meiner Einflüsse sind in Wahrheit dasselbe, von anderem Standpunkt gesehen. Je mehr man solche Entwicklungsrichtlinien häufen kann, um so plausibler, scheint mir, wird der darzustellende Gesamteffekt.

Nun zu Ihrer Frage, warum ich nicht beachtet habe, daß es immer weniger Selbständige gibt, anders ausgedrückt, warum ich nicht erklärt habe, wie es zu einer Konstanz der Gewinnsätze komme. Die Beantwortung dieser Frage habe ich absichtlich offen gelassen. Ich habe lediglich durch einen Scherz angedeutet, auf wen ich mich hier stütze: nämlich auf *Kaldor,* der die Frage eingehend behandelt hat. Ich selbst vertrete freilich ein etwas anderes Grundkonzept als er, nämlich die Vorstellung einer Hierarchie in der Durchsetzbarkeit von Wirtschaftsplänen. Ich meine, daß die Unternehmer in unserer gegenwärtigen Wirtschaftslage am ehesten in der Lage sind, ihre Pläne, ihre Gewinnvorstellungen durchzusetzen. Wenn ich auf Grund dieser Vorstellung von konstanten Gewinnsätzen ausgehe, ist es dann gleichgültig, ob die Zahl der Unselbständigen steigt. Solange ein gegebenes Kapital sich in gleicher Weise verzinst, liegt die Gewinnquote fest, gleichgültig, auf wieviele Selbständige sie sich verteilt. Ob wir freilich immer bei festen Gewinnsätzen verharren werden, ja selbst, ob diese gegenüber dem 19. Jahrhundert nicht etwas anstiegen, sind Fragen, die ich ebenfalls bewußt offen gelassen habe.

Schließlich eine letzte Bemerkung zur Frage der Einkommensdifferentiale. Ich meine, daß wir auch hier nicht im Widerspruch zueinander stehen. Sie haben mir die spezielle Frage unterstellt: Wie verändern sich die Einkommensdifferentiale kleiner Angestellter relativ zu denen ungelernter Arbeiter? Ich habe darüber nichts ausgesagt. Erlauben Sie mir, Herr Diskussionsleiter, daß ich Sie korrigiere im Hinblick auf die Egalisierung der Vermögensverteilung. Über diese habe ich nicht gesprochen. Ich habe auch nicht darüber gesprochen, ob die Unternehmereinkommen ungleichmäßiger werden. Dies wäre durchaus denkbar.

Der spezielle Fall, daß die Entlohnung der ungelernten Arbeiter sich immer mehr der der Angestellten angleicht, fügt sich vollkommen in mein Schema ein. Bei den ungelernten Arbeitern steigen die Mühedifferentiale und damit relativ gesehen die Einkommen, während bei den Angestellten negative Mühedifferentiale, Freizeitdifferentiale, von Bedeutung sind, welche auf eine laufende relative Einkommenssenkung hinwirken. Die Bildungsdifferentiale, die auch die kleinen Angestellten im 19. Jahrhundert gegenüber den Arbeitern genossen, sinken besonders deutlich. Schließlich habe ich erwähnt, daß auch die Sozialprestigedifferentiale der Angestellten fallen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ich habe bei der Veränderung der strukturellen Einkommensverteilung nur auf zwei unter sehr vielen Entwicklungstendenzen abgestellt, die mir wesentlich erschienen und die zu einer Egalisierung führen. Mir scheint es, daß man am ehesten über die Veränderung der Differentialstruktur der Einkommen und wahrscheinlich außerdem noch über die von mir vernachlässigte Gewinnverteilung die Veränderung der Lorenzkurven der Einkommensverteilung begründen kann, die der Herr Diskussionsleiter in seiner Verteilungstheorie so schön dargelegt hat.

Prof. Dr. *Runge:*

Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Der Herr Referent hat darauf hingewiesen, daß sich der technische Fortschritt vorwiegend kapitalsparend auswirke, und er hat diesem Punkt eine besondere Beachtung durch Unterstreichung im Text zukommen lassen. Ich dagegen bin der Auffassung, und zwar aufgrund der Symptome, die wir in der Wirtschaft feststellen können, daß sich der technische Fortschritt doch wohl stärker arbeitssparend als kapitalsparend auswirkt.

Erstens einmal zeigt die ständige Verkürzung der Arbeitszeit, daß wir in unserer heutigen Entwicklung doch eine fortlaufende Einsparung der Arbeit nachweisen können. Die Einsparung der Arbeitszeit ist wohl in erster Linie eine Folge des technischen Fortschritts.

Zweitens hat der Herr Referent darauf hingewiesen, daß eine Verlagerung von Arbeitskräften zu Dienstleistungsbetrieben, die arbeitsintensiv sind, fortlaufend zu verzeichnen sei, worin ich ihm hundertprozentig beipflichte. Nur setzt eine solche Verlagerung von Arbeitskräften zu Dienstleistungsbetrieben voraus, daß diese Arbeitskräfte an anderer Stelle freigesetzt worden sind, und zwar eben mit Hilfe des technischen Fortschritts. So sehe ich also auch hier ein weiteres Symptom dafür, daß sich der technische Fortschritt in erster Linie eigentlich mehr arbeits-, weniger kapitalsparend auswirkt.

Schließlich bin ich aufgrund meiner langjährigen Erfahrung in der praktischen Wirtschaft der Auffassung, daß eine Erhöhung der Löhne die Unternehmen immer wieder dazu zwingt, sich Gedanken darüber zu machen, wie sie die Löhne durch Kapital ersetzen können. Sie müssen rationalisieren, was in den meisten Fällen mit kapitalintensiven Maßnahmen verbunden ist. Das Ansteigen der Löhne zwingt also die Unternehmer, fortlaufend Methoden einzuführen, die die verhältnismäßig hohen Lohnkosten einsparen.

Man könnte noch eine Reihe anderer Gründe anführen, z. B. die Verträge bei General-Motors und anderen Betrieben, die darauf hinzielen, den Arbeitern im Falle einer Ersetzung ihrer Arbeitskraft durch bestimmte Rationalisierungen eine gewisse Sicherheit zu gewähren. Auch

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

das ist ein weiteres Symptom, das darauf hindeutet, daß in der Wirtschaft die Entwicklung fortlaufend dahin geht, mit Hilfe des technischen Fortschritts Arbeitskräfte einzusparen und weniger Kapital.

Prof. Dr. *Streissler:*

In der Behauptung eines kapitalsparenden technischen Fortschritts habe ich mich auf zahlreiche statistische Arbeiten gestützt, die in der englischen Fassung meines Referats zusammengestellt sind. Diese Untersuchungen haben einen kapitalsparenden technischen Fortschritt belegt, vor allem für die Industrie, wobei das Ausmaß des kapitalsparenden Fortschrittes anscheinend ansteigt.

Die Frage der Produktionsfunktion des technischen Fortschritts behandle ich in dieser Fassung ebenfalls. Ich glaube, daß es leichter ist, Kapital einzusparen als Arbeiter, und zwar deswegen, weil die Manager, bei dem Versuch, Arbeiter einzusparen, mit stärkeren Widerständen rechnen müssen und mit Widerständen, die meines Erachtens eher zu- als abnehmen.

Prof. Dr. *Runge:*

Ich hätte sehr gern Ihr geschriebenes Manuskript gehabt. Leider war es mir nicht möglich, es zu erhalten. Im übrigen sollte man sich mit den Problemen der Arbeitszeitverkürzung schon ernsthaft auseinandersetzen.

Prof. Dr. *Streissler:*

Bei der Fülle aller möglichen und vielfach gegenläufigen Einflüsse ist eine Beschränkung in der Darstellung auf diejenigen erforderlich, die entscheidend zu dem erwarteten Gesamteffekt beitragen. Die Nichterwähnung wichtiger Gegeneffekte besagt lediglich, daß man von ihnen annimmt, sie werden überkompensiert werden.

Prof. Dr. *Rüstow:*

Zunächst begrüße ich es sehr, daß auch Herr Streissler mit solcher Entschiedenheit einer weitverbreiteten Fehlmeinung entgegengetreten ist, nämlich der Meinung, daß steigende Löhne Substitutionseffekte auslösen, wenn die Arbeitskräfte teurer werden als das Kapital. Ich gehe sogar noch einen Schritt weiter mit der Behauptung, daß selbst eine steigende Wachstumsrate des Lohnes nicht diesen Effekt bewirken muß. Wenn nämlich die Investitionsquote nicht gerade starke Veränderungen erfährt, ist mit der Steigerung der Produktivität neuer Produktionsanlagen nicht nur eine entsprechende Erhöhung der Reallöhne, sondern auch eine Steigerung des Preises der neuen Produktionsanlagen ihrer höheren Leistung entsprechend verbunden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

(Daher kann der technische Fortschritt den Kapitalkoeffizienten nicht beeinflussen. Denn mit Steigerung der Leistung und des Outputs steigt zugleich der Wert und der Preis der Anlagen, die diesen Output hervorbringen.)

Selbst kurzfristige, rein nominelle Lohnsteigerungen brauchen keine Substitution von Arbeit durch Kapital zu bewirken. Denn es ist durchaus möglich, daß der Zins in diesem Falle prozentual ebenso stark oder sogar stärker steigt als der Lohn. Zum Beispiel kann eine achtprozentige Lohnsteigerung eine Erhöhung des Zinssatzes von mehr als 8 % — etwa von 6 auf 6,5 % — zur Folge haben.

Eine weitere diskussionsbedürftige Frage ergibt sich im Zusammenhang mit dem von Herrn Streissler behandelten Problem der Kapitalintensität. Herr Streissler, Sie haben verschiedene Faktoren genannt, die der zunehmenden Kapitalintensität in der Industrie entgegenwirken — so vor allem die verkleinerte Lagerhaltung. Mich wundert, daß Sie nicht auch den Übergang zu immer mehr Produktionsschichten erwähnt haben, der bestimmt eine sehr große Bedeutung in diesem Zusammenhang hat. Dieser Übergang von einer Produktionsschicht zu zwei, drei oder sogar vier Schichten hat bestimmt die Entwicklung der Kapitalintensität noch stärker beeinflußt als die abnehmende Lagerhaltung. Es ist anzunehmen, daß dieser Übergang zu mehreren Produktionsschichten und die hiermit verbundene Entwicklung der Kapitalintensität ganz wesentlich zu der langfristigen „relativen Konstanz" des Kapitalkoeffizienten bzw. zu einer geringen Abnahme des Koeffizienten, die Sie feststellten, beigetragen hat.

Ferner wundere ich mich, daß Sie der ständigen Zunahme der unselbständigen Einkommensbezieher auf Kosten der Selbständigen eine so geringe Bedeutung beigemessen haben. Sie sagten, wenn man den Selbständigen einen Unternehmerlohn zurechnet, verändere sich die Entwicklung der Lohnquote nicht wesentlich. In Wirklichkeit ist die langfristige Entwicklung der Lohnquote, die Sie selbst nannten, von 40 % vor hundert Jahren auf heute 70 bis 80 %, ganz überwiegend dadurch bedingt, daß es zu Beginn der Industrialisierung vor 100 oder 150 Jahren nur ganz wenige Lohnempfänger gab. Die weit überwiegende Mehrheit der Erwerbstätigen bestand aus Selbständigen: Bauern, Kleinhändler, Handwerker etc. Seitdem ist der ursprünglich kleine Prozentsatz von Lohnempfängern so angewachsen, daß wir heute in der Bundesrepublik nur noch 10 % Selbständige haben. Auf diese strukturelle Entwicklung ist sicherlich in erster Linie das Anwachsen der Lohnquote auf den heutigen Stand zurückzuführen.

Aus dieser strukturellen Entwicklung ergeben sich im Zusammenhang mit den von Ihnen behandelten Problemen noch weitere Konsequenzen. Die Schrumpfung des Anteils der Selbständigen an der Zahl

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Erwerbstätigen hat z. B. die Voraussetzungen für eine Ausbeutung der Arbeitnehmer, die Sie kurz erwähnten, fast in das Gegenteil verkehrt. Die Unternehmerschaft ist heute keineswegs mehr in der Lage, die Arbeitnehmer in dem Sinne auszubeuten, daß sie den Lohn auf dem Existenzminimum fixiert und den Lohnempfängern — bei dauernder eigener Konsumerhöhung — den „Mehrwert" steigender Produktivität vorenthält. Die 10 % Selbständigen, die wir in der Bundesrepublik nur noch haben, bestehen zum allergrößten Teil aus Kleinbauern, Händlern und Handwerkern, deren Einkommen unter dem gut verdienender Industriearbeiter liegt, die also für eine Ausbeutung des Arbeiters gar nicht in Frage kommen. Die Zahl der eigentlichen Unternehmer aber ist so gering, daß ihr Konsum selbst bei übermäßigen Ansprüchen des Einzelnen im volkswirtschaftlichen Ganzen kaum noch eine Rolle spielt, daß man hier von makroökonomischen Betrachtungen fast absehen kann. Infolgedessen fällt den Arbeitnehmern (fast) der ganze Teil des Sozialprodukts zu, der nicht für Investitionszwecke oder vom Staat benötigt wird. Die Arbeitnehmer erhalten den größten Teil des durch Produktivitätssteigerung bedingten „Mehrwerts", obwohl der technische Fortschritt überwiegend nicht ihrer Leistung zuzuschreiben ist.

Die Abnahme der Selbständigen hat aber auch noch folgende Konsequenz: Das landwirtschaftliche Reservoir, aus dem bisher ein ständiger starker Zustrom von Arbeitskräften zur Industrie erfolgte, ist so zusammengeschrumpft, daß es immer weniger Nachwuchskräfte für die Industrie zur Verfügung stellen kann. Dieser Nachwuchs war bisher meistens erheblich größer als der Zuwachs von Arbeitskräften aus der Bevölkerungsvermehrung. Mit der Abnahme des Zustroms von Arbeitskräften aus der Landwirtschaft in das Gewerbe wird in Zukunft eine ganz andere Entwicklung unserer Investitionsquote verbunden sein. Die Länder nämlich, die keinen Zustrom von Arbeitskräften aus der Landwirtschaft für das Gewerbe haben, können sich auch nicht mehr so hohe Investitionsquoten leisten, wenn sie inflatorische Lohn- und Preissteigerungen vermeiden wollen; denn zur Besetzung zusätzlicher Kapazitäten fehlen ihnen die erforderlichen Arbeitskräfte. Diese Tatsache erklärt z. B., daß Amerika die geringste Investitionsquote und damit auch die geringste Wachstumsrate hat, während Entwicklungsländer wie Japan, Italien und auch Österreich mit einem noch großen agrarischen Hinterland die höchsten Investitions- und Wachstumsraten aufweisen. Die Konsequenzen, die sich aus diesen strukturellen Entwicklungen für den Kapitalkoeffizienten ergeben, kann ich im Rahmen meines kurzen Diskussionsbeitrages nicht einmal andeuten.

Prof. Dr. *Streissler:*

Ich bin fast vollständig mit Ihnen einer Meinung, Herr Rüstow. Ich darf die entsprechende Aussage meines Referates nochmals

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

verlesen: „Meine Aussagen gelten übrigens in besonderem Maße für den Anteil der Kontrakteinkommen der unselbständigen Lohn- und Gehaltsempfänger im engeren Sinne; sie gelten aber auch und nur quantitativ etwas abgeschwächt, wenn man zu den Kontrakteinkommen die Arbeitseinkommen der Selbständigen, also die Unternehmerlöhne, hinzuschlägt." Ich habe nur behauptet, daß in beiden Fällen die Richtung der Entwicklung dieselbe ist. Die Größenordnung der Veränderung der Lohnquote ist, wenn Sie die Unternehmerlöhne hinzuschlagen, natürlich eine ganz andere.

Ich bin Ihnen des weiteren sehr dankbar, daß Sie nochmals gezeigt haben, daß sich über den Kapitalwert nicht leicht Aussagen machen lassen. Deswegen habe ich mich in meinen Ausführungen nicht auf die mikroökonomischen Veränderungen einzelner Maschinen bezogen, sondern auf die Strukturumschichtungen innerhalb größerer Kapitalgütergruppen, also auf Lager, Bauten und Maschinen. Von diesen kann man eher annehmen, daß sie im Ertrag etwa gleichbleiben.

Sie sagten, die Schichtarbeit habe einen bedeutenden kapitalsparenden Effekt. Nun, die statistischen Zahlen demonstrieren vor allem die Abnahme der Lager. Der Einfluß der Schichtarbeit ist hingegen nicht isolierbar. Auf alle Fälle finde ich in Ihrer Bemerkung eine Bestätigung meiner expositionellen Außerachtlassung der Arbeitszeit. Herr Rüstow sagte, die Schichten nehmen zu, Herr Runge sagte, die Arbeitszeit nimmt ab. Was ist der Endeffekt auf den Kapitalkoeffizienten?

Die Kapitalintensivierung läßt sich — siehe meine englische Fassung — empirisch belegen.

Prof. Dr. *Jochimsen:*

Ich möchte mich nicht zu der Frage äußern, inwieweit die Thesen über die Theorie des Kapitalkoeffizienten, von denen Sie ausgehen, zutreffen. Ich neige dazu, sie für richtig zu halten. Ich möchte aber zwei Fragen aufwerfen, die mir doch von erheblicher Bedeutung zu sein scheinen. Die eine betrifft die Anwendbarkeit Ihres Modells für zukünftige Entwicklungen, die andere den quasi-mechanistischen Charakter Ihres wachstumsimmanenten Prozeßgangs.

Zunächst möchte ich auf die von Ihnen sehr pointiert formulierte These eingehen, daß die Arbeiter nun die Unternehmer auszubeuten begännen, indem sie den Staat zu öffentlichen Investitionen zwingen. Man könnte alternativ gewissermaßen sagen: Die Ausbeutung von heute heißt Infrastrukturpolitik. Ich vermisse durchgängig durch Ihr ganzes Referat irgendeine Aussage darüber, welche Gründe vielleicht außer der politischen Entscheidung für öffentliche Investitionen, die verteilungspolitisch motiviert sein mögen, überhaupt für diese These angeführt werden kön-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nen. Mit anderen Worten, Sie sagen nichts zu der Frage, inwiefern der Wachstumsprozeß hochentwickelter Wirtschaftssysteme, die durch eine erheblich verdichtete Bevölkerungs- und Siedlungsstruktur gekennzeichnet sind, überhaupt noch durch marktmäßige Produktionen der infrastrukturellen Leistungen denkbar ist. Sie konstatieren: Es werden öffentliche Investitionen gemacht, die eine bestimmte Wirkung haben, aber die kein Marktergebnis mehr aufweisen, also Verschwendung sind. Die Frage ist, inwiefern sie wegen ihrer externen Effekte auf Produktion und Konsum gewissermaßen wachstumsnotwendig geworden sind und gar nicht mehr als deus ex machina am Rande auftreten können, sondern im Zentrum der Wachstumsvorsorge stehen. Haben denn die öffentlichen Investitionen, wenigstens zum Teil, keine Wirkung als Kostenersparnis der privaten Unternehmer — oder auf den Wohlstand der Staatsbürger? Darauf sind Sie nicht eingegangen.

Die zweite damit zusammenhängende Frage betrifft Ihre Schlußthese: Sie sagten, die Sozialpolitik beschleunige lediglich einen bereits rollenden Karren. Was Sie als Gründe für eine steigende Lohnquote ausführten, läßt sich meines Erachtens auch auf die Lohndifferentiale anwenden. Ist es tatsächlich so, daß die Bildungsdifferentiale so von ungefähr verschwinden? Ist es nicht vielmehr so, daß dies erst durch die Sozialisierung der Ausbildungsausgaben, also durch die Sozialpolitik, durch die verbesserten Startchancen, die durch Sozialversicherungspolitik, Arbeitslosenversicherung, Altersversorgung, Krankenversorgung und durch andere Dinge herbeigeführt werden, erreicht worden ist, daß die Bildungschancen ausgeglichener sind und die privatisierten Bildungskosten sehr stark abgenommen haben, so daß die Differentiale zurücktreten wegen der Sozialpolitik. Die Frage, ob Sozialpolitik gewissermaßen nur noch einen rollenden Karren verstärkt oder vielmehr am Anfang einer solchen Entwicklung gestanden hat, läßt sich wohl nicht so einfach entscheiden, daß man sagen kann: Erst ergab sich der wachstumsimmanente Prozeß als Folge des Wirtschaftssystems und dann folgte die Sozialpolitik zusätzlich, eigentlich unnötig. Ich neige vielmehr dazu, anzunehmen, daß ein solcher säkularer Prozeß sich nicht als wachstumsimmanent in der engen Sicht der gängigen Wirtschaftswachstumstheorien erklären läßt. Da zeigt sich die Grenze. Sie haben Teilstücke der Erklärung bei vorgegebener Rahmengebung dieser Grenze aufgezeigt, indem Sie sagen, daß Sie nicht klar erkennen können, wieso die Nachfrage- und Konsumstruktur sich in dieser und nicht in anderer Weise verändert haben und weiter verändern werden. Ich meine, daß der ganze wirtschaftliche Entwicklungsprozeß ein Teilprozeß eines größeren Prozesses im Gefolge von Industrialisierung, Kommerzialisierung, Urbanisierung, Demokratisierung, Rationalisierung ist. Dafür haben Sie die Erklärung von der einen Seite (Angebot) gegeben, die man aber genauso von der anderen Seite

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

(Nachfrage) her sehen kann. Ich sage das etwas pointiert, weil sich aus der Schlußfolgerung des Referats ergibt, daß das Ausbeutungsproblem im alten Sinn vorbei sei — ich möchte zu diesem speziellen Aspekt nicht sprechen — und daß es sich sogar umgekehrt habe, daß das Problem der Sozialpolitik sich als eine Sache des sozialen „Klimbims" darstelle, dem man zwar nachgehen könne, welches aber für das Wachstum nicht erforderlich sei. Ich bin da entgegengesetzter Auffassung.

Prof. Dr. *Streissler:*

Die Bildungsdifferentiale haben sich laufend verändert, und zwar mindestens schon seit dem 19. Jahrhundert, in Ländern, in denen es damals noch kaum eine Sozialpolitik gab, oder, wenn Sie wollen, seit dem 12. Jahrhundert, über Zeiten, in denen es sicherlich keine Sozialpolitik gab. Sie können das an der gesetzmäßigen Veränderung des Verhältnisses der Baufacharbeiter- zu den Bauhilfsarbeiterlöhnen seit der Mitte des 14. Jahrhunderts in dem berühmten Phelps Brown-Sheila Hopkins-Index ablesen. Der Einsatz der Sozialpolitik ist bedeutsam; er ist aber erst zu verzeichnen, als die Entwicklung der Bildungsdifferentiale bereits im vollen Gange war. Ob das Ausmaß der Entwicklung auch ohne Sozialpolitik ähnlich gewesen wäre, will ich dahingestellt sein lassen.

Auf Ihre erste Frage, warum ich nicht auf die Infrastruktur eingegangen sei, muß ich zunächst sagen, daß ich keineswegs ein wissenschaftlicher Wirtschaftspolitiker bin. Ich habe mich bisher immer an den Rat meines Habilitationslehrers gehalten, daß man Wirtschaftspolitiker erst ab fünfzig werden solle (Heiterkeit). Andrerseits bin ich in meiner privaten wirtschaftspolitischen Meinung ein überzeugter Paläoliberaler. Ich glaube, daß sämtliche Infrastrukturinvestitionen auch marktwirtschaftlich getätigt werden könnten, natürlich mit ziemlichen Schwierigkeiten. Für mich ist es letztlich eine politische Wahl, ob man Infrastrukturinvestitionen marktwirtschaftlich versucht oder eine andere Lösungsmöglichkeit bevorzugt. Da ich kein wirtschaftspolitisches Referat halten wollte, bin ich auf diese politische Wahl nicht eingegangen. Daß es gute Gründe für diese gibt, mag vollkommen zutreffen. Eine politische Wahl ist sie meines Erachtens dennoch.

Prof. Dr. *Jochimsen:*

Ich begreife Sozialpolitik nicht in jener engen institutionellen Sicht, die sich im letzten Drittel des vergangenen Jahrhunderts herausgebildet hat. Ich verstehe darunter vielmehr einen Teil Wirtschaftspolitik, nämlich der Sozialinvestitionen und Sozialfürsorge ganz allgemein. Es ist unzweifelhaft, daß die Integration unserer Volkswirtschaften und damit die Entwicklung von interdependenten Systemen schon sehr viel früher eingesetzt hat. Aber gleichwohl kann man wahr-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

scheinlich feststellen, daß die Bildungsdifferentiale nicht allein von Erziehungsmaßnahmen der Kirche oder anderer die Gesellschaft tragender Organisationen abgebaut worden sind. Ich wollte das nachtragen, weil Sie einen sehr engen Begriff der Sozialpolitik zugrundegelegt haben. Mir scheint, mein Einwand ist sehr viel allgemeiner zu fassen.

Prof. Dr. *von Gadolin:*

Mit der größten Bewunderung für die chinesische Logik von Prof. Streissler möchte ich doch, da er die Empirie betont hat, etwas darauf eingehen, wie sich das Wachstum überhaupt konstruiert. Das Wachstum ist statistisch ein sehr komplizierter und undeutlicher Begriff. Ich habe nicht dasselbe Vertrauen in die Statistik wie Herr Streissler. Ich möchte nur auf Amerika hinweisen, wo wir immerhin doch die größte Volkswirtschaft haben. Heutzutage gehen die meisten Investitionen in Amerika entweder in das Kriegsprogramm in Vietnam oder in das Mondprojekt. Was hat das eigentlich mit dem Wachstum zu tun? Wie kommt das der Volkswirtschaft zugute? Es wird aber überall statistisch in das Wachstum eingeführt. Das macht vielleicht die Schlüsse, die man aus einem solchen Wachstum ziehen kann, nicht immer ganz stichhaltig.

In Finnland haben wir sehr lange Jahre für eine sog. Wiedergutmachung arbeiten müssen. Das hätte eigentlich umgekehrt sein sollen, aber wir mußten es tun. Das ist aber auch mit in unsere Statistik als Produktion und Wachstum bis zum Jahre 1952 eingegangen.

Ich möchte auch darauf hinweisen, daß man nicht auf der einen Seite die Staatswirtschaft und die öffentlichen Investitionen, auf der anderen Seite die privaten hat. Man hat jetzt vielmehr eine kolossal gemischte Wirtschaft. Sehr viele Staatsaufträge werden an Private verteilt, und die Privaten verrechnen dann die Lohnquote und den Ertrag genauso, wie wenn es normale Bestellungen wären. Natürlich sind es viele Kriegsbestellungen und solche, die die Infrastruktur berühren.

Ich bezweifle etwas, daß die Zukunft weniger Kapital beanspruchen wird als die Gegenwart, wenn wir die sehr starke technische Entwicklung betrachten. Wir wissen, daß sehr große Gruppen von Kapitalgütern einfach wegen sog. immaterieller Slitage nicht mehr gebraucht werden können; denken wir nur an die Flugmaschinen, die jetzt nicht mehr den technischen Neuerungen entsprechen. Dies gilt auch für sehr viele andere Maschinen von großer Bedeutung, so daß man von einer Kapitalgüterverschwendung sprechen kann, die aber in die Statistik umgekehrt hineinkommt.

Professor Streissler hat die Zinslage in London vor 500 Jahren mit der gegenwärtigen verglichen. Ich glaube nicht, daß damals dieselbe Art von Inflation herrschte wie heute. (Widerspruch des Prof. Dr. *Streissler*). Im

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mittelalter wurde manchmal mit recht stabilen Währungen gerechnet. Es ist überhaupt für uns sehr schwierig, den wirklichen Kapitalkoeffizienten und die Zinseinkommen zu vergleichen, weil alle Länder ganz verschiedene nominale Zahlen aufzeigen. Wir haben dabei verschiedene Inflationsgeschwindigkeiten und Inflationsgründe.

Abschließend möchte ich ein ganz primitives statistisches Beispiel geben. In der Statistik rangiert Kuweit als ein Land mit dem höchsten durchschnittlichen Einkommen in der Weltbevölkerung. Der Sultan hat rd. 500 Millionen Dollar, die anderen haben nichts. Oft ist die Wachstumsstatistik nicht viel besser.

Prof. Dr. *Streissler:*

Ich betrachte Ihre Feststellung als eine wertvolle Ergänzung. Ich möchte nur kurz auf die angesprochenen wirtschaftshistorischen Daten eingehen. Vom 13. Jahrhundert an gab man in London Mündelgelder zu 10 % aus mit der Begründung, daß der Ertragssatz im Durchschnitt 20 % sei; die Hälfte erhielt der Verwalter des Mündelgeldes. Vielleicht waren die Zeiten des 14. und 15. Jahrhunderts in England wenig inflationär; aber das 16. Jahrhundert hat eine Steigerung der Preise auf das Sechsfache gebracht. Das sind Inflationsraten, die den jetzigen in etwa entsprechen. Damals waren die Ertragssätze, soweit man das sehen kann, eher etwas geringer als im 15. Jahrhundert, so daß sich keine notwendige enge Beziehung zwischen Inflation und Ertragssatz feststellen läßt.

Aus statistischen Gründen — aber auch aus Gründen der Zeitbeschränkung — habe ich mich in meiner Darstellung auf das Sachkapital beschränkt, wobei Sozialkapital, soweit Sachkapital, eingeschlossen ist. Ich konzediere, daß in einem weiteren, gegenwärtig jedoch empirisch noch nicht ausfüllbaren Rahmen vor allem das human capital berücksichtigt werden müßte. Die Relevanz Ihrer zweiten Frage habe ich leider nicht verstanden. —

Ich möchte, wie folgt, schließen: Es ist natürlich richtig, daß viele der Entwicklungen, die ich dargestellt habe, zwar in der Richtung, nicht aber im Ausmaß, beliebig fortdauern können. Die Lohnquote kann nicht über 100 Prozent steigen. Das ist vor allem in Amerika wichtig, wo sie schon sehr hoch ist. Wir werden uns sicherlich in unendlich ferner Zeit asymptotisch einem Endzustand nähern müssen. Ich wollte nur die Richtung aufzeigen, in der wir gehen, nicht unbedingt das quantitative Ausmaß der Entwicklung beleuchten.

Es wäre schließlich noch hochinteressant gewesen, mit dem Herrn Diskussionsleiter darüber zu debattieren, inwieweit verschiedene Modelltypen bei diesen Betrachtungen zweckmäßig sind. Ich habe meine

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellungsweise aus Methodennot gewählt. Ich würde selbst den linearen Wachstumsmodellen vom Typ *von Neumann,* zuzüglich einer Keynesianischen Investitionsfunktion, den Vorzug geben. Hier sind die mathematischen Methoden jedoch noch nicht genügend weit gediehen, um die mich interessierenden Faktoren in einem genügend komplexen Wachstumsmodell zu untersuchen. Das mathematische Problem des Einbaus unterschiedlicher Einkommenselastizitäten für verschiedene Güter, ein Einbau, der mir zentral erschien, ist ungelöst. Technisch gesprochen wird in einer mathematischen Programmierung der Dual und der Primal durch die Hinzufügung von Einkommenselastizitäten, die von eins verschieden sind, nicht trennbar. Wir müssen somit den Fortgang der mathematischen Methoden abwarten. Für mich war vorläufig die Aufzählung mir wichtig erscheinender Faktoren von Bedeutung, eine Aufzählung, die sicher einseitig war, aber hauptsächlich als weitere Anregung dienen sollte.

Diskussionsleiter:

Es bleibt mir nichts anderes übrig, als Herrn Kollegen Streissler nochmals sehr herzlich für sein außerordentlich anregendes Referat zu danken, das sicherlich eine ganze Reihe von Theoretikern in Bewegung setzen wird. Gleichzeitig danke ich sämtlichen Diskussionsteilnehmern für ihre Anregungen und ebenso Ihnen allen, die Sie so lange hier ausgeharrt haben.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Zweiter Tag, Nachmittag

Mittwoch, 2. Oktober 1968

Lohnänderungen und unternehmenspolitische Anpassungsprozesse

Von Prof. Dr. Dieter *Schneider* (Münster)

Wie wirken Lohnänderungen auf die Unternehmungspolitik? Über dieses Problem darf ich referieren. Lohnänderungen können in unterschiedlichen Formen auftreten. Ich beschränke meine Ausführungen auf den Einfluß, der von Erhöhungen der Lohnsätze ausgeht. Wie im einzelnen die Lohnerhöhung zustande kommt, welche Möglichkeiten die Unternehmer haben, auf Ausmaß und Form der Lohnänderung einzuwirken, diese Fragen stehen außerhalb meines Vortrags. Ausgeklammert bleibt auch das Problem der übertariflichen Lohn- und Gehaltszahlungen. Mein Referat beschränkt sich auf die Frage: Welche Umdispositionen werden durch eine *vorgegebene* Lohn- und Gehaltserhöhung ausgelöst?

Zunächst möchte ich zu klären versuchen, unter welchen Voraussetzungen eine Unternehmung sich an eine Lohnerhöhung anpaßt. Der zweite Hauptteil steht unter der Frage: Zu welchen Umdispositionen führen Lohnerhöhungen im Bereich der Leistungserstellung? Im dritten Teil werde ich den Einfluß von Lohnerhöhungen auf das Marktverhalten der Unternehmer untersuchen.

A. Voraussetzungen unternehmenspolitischer Anpassungsprozesse

Alte Entscheidungen sind zu korrigieren und neue zu treffen, wenn sich die Ziele des Entscheidenden, seine Handlungsmöglichkeiten oder die Umweltbedingungen ändern. Es ist zweckmäßig, den Begriff „Anpassung" auf die Umdispositionen bei Änderungen der Umweltbedingungen zu beschränken. Entscheidungen aufgrund von Änderungen der Umweltdaten sind Anpassungsentscheidungen, und sie stehen den Entscheidungen gegenüber, die aus einem Wechsel unternehmerischer Ziele oder wegen neuer Handlungsmöglichkeiten folgen. Anpassung heißt also zielentsprechende Änderung der Unternehmensplanung aufgrund neuer Umweltbedingungen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Nicht jede Datenänderung löst Entscheidungen aus. Ob eine Datenänderung entscheidungswirksam ist, hängt von fünf Einflußgrößen ab:

(1) vom Ausmaß der Datenänderung und der Entwicklung anderer Daten,
(2) vom Ziel des Entscheidenden,
(3) von den Handlungsmöglichkeiten,
(4) von den Anpassungskosten,
(5) von den Anpassungszeiten und dem Planungszeitraum.

Alle fünf Einflußgrößen bedingen sich gegenseitig[1].

Ob Umdispositionen auf eine Lohnerhöhung folgen, hängt erstens vom Ausmaß der Lohnerhöhung ab. Das Ausmaß der Lohnsteigerung darf nicht isoliert gesehen werden. Ob eine Lohnänderung entscheidungswirksam ist oder nicht, bestimmen der Anteil der Lohnkosten an den Gesamtkosten und die Entwicklung der anderen Umweltbedingungen: Nachfrage, Beschaffungspreise, Konkurrenzdruck. Praktisch ändern sich selten die Löhne allein. Ehe Anpassungsmaßnahmen an eine Lohnänderung eingeleitet werden können, haben sich selbständig oder als Folge der Lohnänderung andere Bedingungen gewandelt. Selbständige Datenänderungen, wie nachlassende Konjunktur, begrenzen die Zahl realisierbarer Handlungsmöglichkeiten: Z. B. sind Preiserhöhungen als Anpassung an eine Lohnerhöhung dann nicht mehr durchzuführen. Datenänderungen als Folge einer Lohnerhöhung sind z. B. Preiserhöhungen bei Fremdleistungen und Vorprodukten. In welchem Ausmaß eine Lohnerhöhung, die Vorlieferanten wie planende Unternehmung trifft, auf die Beschaffungspreise Einfluß nimmt, das hängt ab von den Anpassungsmöglichkeiten des Vorlieferanten, denen der beziehenden Unternehmung, ihrer Verhandlungsmacht, und damit wieder von allen fünf Einflußgrößen. Noch schwieriger wird es, die Wirkungen einer Lohnerhöhung auf die Nachfrage ins einzelwirtschaftliche Kalkül einzubeziehen. Auf diese vielfältigen Folgewirkungen einer Lohnerhöhung kann ich nur hinweisen. Hier muß ich mich auf die unmittelbaren Einflüsse beschränken, zumal die Folgewirkungen für die Unternehmung vielfach nicht als Ausfluß einer Lohnerhöhung zu erkennen sind.

---

[1] *Lester*, der einen umfangreichen, aber wenig systematischen Überblick über die möglichen Anpassungsprozesse an Lohnerhöhungen bietet, nennt den Einfluß der Unternehmensziele, den von institutionellen und ökonomischen Faktoren (wie Einfluß der Beschaffungs- und Absatzzeiten, Kostenverhältnisse); vgl. Richard A. *Lester*, Economic Adjustments to Changes in Wage Differentials, in: George W. *Taylor*, Frank C. *Pierson* (Hrsg.), New Concepts in Wage Determination, New York, Toronto, London 1957, S. 206—235, hier S. 207 bis 217; ähnlich auch Lars *Nabseth*, Die Wirkungen von Lohnerhöhungen, in: Weltwirtsch. Arch, Bd. 94 (1965 I), S. 65—83, hier S. 75.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ob Umdispositionen auf eine Lohnerhöhung folgen, hängt zweitens vom Ziel des Entscheidenden ab und von seiner Empfindlichkeit gegenüber Zielabweichungen. Was ist das Ziel des Unternehmers? Diese Frage hat in den letzten Jahren eine umfangreiche Literatur ausgelöst[2]. Ich will versuchen, mich kurz zu fassen. Zwei Fragen sind m. E. zu trennen.

Man muß erstens fragen: Welche Motive bestimmen die Auswahl der Handlungsmöglichkeiten? Und zweitens: Welches Ziel bestimmt die Entscheidung bei *vorgegebenen* Handlungsmöglichkeiten?

Über die Suche und Auswahl der Handlungsmöglichkeiten entscheidet eine Fülle persönlicher Handlungsmotive. Hier können die Verhaltensforschung und die Diskussionen über die Höhe eines befriedigenden Anspruchsanpassungsniveaus fruchtbar sein. Die Theorie der Unternehmung geht bisher jedoch von *gegebenen* Handlungsmöglichkeiten aus. Das vorgelagerte Problem: Welche Handlungsmöglichkeiten werden erwogen?, dieses Problem steht am Rande der bisherigen ökonomischen Theorie.

Ich setze vorerst die Handlungsmöglichkeiten als bekannt voraus. Bei gegebenen Handlungsmöglichkeiten sind nur Extremwertzielsetzungen rational (Maximierung, Minimierung) — sogar Herbert *Simon* gesteht dies zu[3] —, denn „bekannte Handlungsmöglichkeiten" heißt zugleich gegebener Arbeitseinsatz des Entscheidenden und gegebener Umfang der Informationsbeschaffung. Welche Zielgrößen können bei bekannten Handlungsmöglichkeiten maximiert werden? Zwei werden genannt: entweder der finanzielle Überschuß, der Gewinn, oder die Ausbringungsmenge bzw. der Umsatz.

Die Maximierung des finanziellen Überschusses ist nicht nur für den Kapitalisten von Interesse. Selbst wenn man partnerschaftliche oder betriebssozialistische Ziele unterstellt, also wünscht, daß alle Beschäftigten in der Unternehmung ein möglichst hohes Einkommen erzielen, wobei nur ein Mindesteinkommen kontraktbestimmt (tarifbestimmt) ist, selbst dann muß die Unternehmensleitung nach Gewinnmaximierung streben. Der Betriebssozialismus äußert sich in der Art der Gewinnverteilung, nicht in der Gewinnerzielung.

---

[2] Vgl. hierzu z. B. Helmut *Koch*, Betriebliche Planung, Wiesbaden 1961, S. 15; Heinz *Sauermann* und Reinhard *Selten*, Anspruchsanpassungstheorie der Unternehmung, in: Z. ges. Staatswiss., Bd. 118 (1962), S. 577—597; Johannes *Bidlingmaier*, Unternehmerziele und Unternehmerstrategien, Wiesbaden 1964, insbes. 3. Kap.; Adolf *Moxter*, Präferenzstruktur und Aktivitätsfunktion des Unternehmers, in: Z. f. betriebsw. Forsch., Jg. 16 (1964), S. 6—35; Edmund *Heinen*, Das Zielsystem der Unternehmung, Wiesbaden 1966, insbes. Teil C; Helge *Strasser*, Zielbildung und Steuerung der Unternehmung, Wiesbaden 1966; Ulrich *Schmidt-Sudhoff*, Unternehmerziele und unternehmerisches Zielsystem, Wiesbaden 1967, S. 64 f.

[3] Vgl. Herbert A. *Simon*, Models of Man, New York, London 1957, S. 198 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Sollte eine Unternehmung hingegen überbetriebliche Wohlfahrtsziele verfolgen, z. B. maximale Güterversorgung, so könnte die Zielgröße ihres Handelns in Ausbringungsmengen gemessen werden, allerdings nur im Einproduktbetrieb. Doch den Einproduktbetrieb gibt es, vom städtischen Wasserwerk abgesehen, praktisch nicht. Im Mehrproduktbetrieb kann die maximale Güterversorgung nur als Umsatzmaximierung verstanden werden — evtl. mit Einschränkungen hinsichtlich der Preispolitik. Umsatzmaximierung ist aber ein Streben, das auch unter Konkurrenz leidenden Kapitalisten nicht fremd ist. Abweichungen zwischen den Zielen „Gewinn-" und „Umsatzmaximierung" werden in erster Linie bei preispolitischen Entscheidungen auftreten. Allerdings führen unter den in der Praxis gegebenen beschränkten Informationen beide Ziele im allgemeinen zu denselben Entscheidungen. Ich meine deshalb, bei gegebenen Handlungsmöglichkeiten Gewinnstreben als Unternehmensziel setzen zu dürfen, trotz der Literatur über Zielsetzungen.

Ob auf eine Lohnerhöhung reagiert wird, hängt drittens von den Handlungsmöglichkeiten ab. Der neoklassische Unternehmer, der vor unendlich vielen technischen Wahlmöglichkeiten steht, wird in jedem Fall reagieren — zumal die Anpassungskosten in der Theorie vernachlässigt werden. In der Praxis stehen jedoch nur wenige Anpassungsprozesse zur Wahl. Bei nur zwei oder drei technisch möglichen Verfahren können sich die Löhne sehr stark erhöhen, ohne daß die Wahl eines anderen Verfahrens vorteilhaft wird. Je weniger Handlungsmöglichkeiten gegeben sind, um so unempfindlicher sind sie meist gegenüber Datenänderungen.

Eine Lohnerhöhung kann indes der Anlaß sein, nach neuen Handlungsmöglichkeiten zu suchen, also technische und organisatorische Neuerungen zu erkunden. Unterstellen wir einmal einen Betrieb, der in träger Routine dahinschleicht. Bei dem begrenzten Arbeitseinsatz und Einfallsreichtum der dort Entscheidenden wird zwar immer noch ein Maximum an Gewinn erstrebt, aber vor Verbesserungen, die die Bequemlichkeit stören, scheut man zurück. Eine Beschneidung der Gewinne durch Lohnerhöhung kann die Trägheit zur Anpassung überwinden. Die Lohnerhöhung wirkt hier als Rationalisierungspeitsche. Sie wird zum Ersatz für mangelnden Wettbewerb. Diese Aufgabe wird den Lohnerhöhungen immer wieder beigelegt[4]. Allerdings trifft die Rationalisierungspeitsche nur dann, wenn kein bequemerer Anpassungsweg beschritten werden kann, und deshalb stelle ich dieses Problem zurück, bis die Möglichkeiten zur Anpassung in der Preispolitik geklärt sind.

---

[4] Vgl. dazu Erich *Arndt*, Theoretische Grundlagen der Lohnpolitik, Tübingen 1957, S. 161 f.; August *Marx*, Die expansive Lohnpolitik in betriebswirtschaftlicher Sicht, in: Z. f. Betriebswirtsch., Jg. 31 (1961), S. 733—749, hier S. 736 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ob Anpassungsprozesse an Lohnänderungen eingeleitet werden, hängt viertens von den Kosten der Anpassung ab. Anpassungskosten sind alle Ausgaben, die bis zur Verwirklichung der Anpassungsmaßnahme entstehen. Was im einzelnen zu den Anpassungskosten zählt, das wird durch die Art der Anpassung bestimmt. Die Anpassungskosten bei einer Preiserhöhung erschöpfen sich zum Teil in den Druck- und Versandkosten neuer Preislisten. Die Anpassungskosten bei einer Rationalisierungsinvestition hingegen bestehen aus den Kosten der Suche nach einer Rationalisierungsmöglichkeit, den Planungs- und Organisationskosten des neuen Fertigungsprozesses und schließlich aus den notwendigen Investitionsausgaben.

Formal lohnt sich eine Anpassungsmaßnahme dann, wenn die Kosten des Anpassungsprozesses geringer sind als der Gewinnentgang bei Unterlassen der Anpassungsmaßnahme. Materiell stecken hinter dieser trivialen Aussage zahlreiche Probleme. Nur eines sei genannt: Die Höhe der Anpassungskosten kennt man erst, wenn sämtliche Anpassungsprozesse analysiert sind und ein optimaler Anpassungsprozeß gefunden wurde. Die Anpassungskosten sind aber teilweise Kosten der Suche nach Anpassungsmöglichkeiten, und wir stehen folglich hier vor dem Dilemma der Bestimmung eines Informationsoptimums.

Grenzkosten und Grenzerlöse einer Information erfährt man erst, nachdem man sich informiert hat. Man kann also nicht nach der Regel „Grenzkosten gleich Grenzerlös" das optimale Ausmaß der Informationssammlung bestimmen.

Allerdings ist dieses Dilemma mehr theoretischer, denn praktischer Natur. Die Kapazität der Unternehmensleitung ist kaum optimal auf die betrieblichen Bedürfnisse abzustimmen, und soweit freie Planungskapazitäten gehalten werden oder sich zwangsläufig ergeben, spielen die Kosten der Suche nach Anpassungsmaßnahmen keine Rolle.

Ob und wie ein Unternehmer auf Lohnerhöhungen reagiert, hängt fünftens von den Anpassungszeiten und dem Planungszeitraum ab. Im oberflächlichen Sprachgebrauch haben sich die Begriffe kurzfristige und langfristige Anpassung eingebürgert. Was zu den kurzfristigen und was zu den langfristigen Anpassungsprozessen zählt, das läßt sich nur entscheiden, wenn Kriterien gegeben sind, nach denen „kurz-" und „langfristig" getrennt werden. Die Wirtschaftstheorie kennt zwar solche Kriterien, *Marshall* hat sie entwickelt[5]. Indes kann die betriebswirtschaftliche Theorie mit den Merkmalen kurz- und langfristig im Sinne Marshalls nichts anfangen, und das aus drei Gründen:

---

[5] Vgl. Alfred *Marshall*, Principles of Economics, Vol. I, 2nd edition, London 1891, S. 389, 418—428.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

(a) Langfristig, so Marshall, sei Zeit genug, um alle Faktoren an die Datenänderung anzupassen. Es sei eine totale Faktoranpassung möglich, in der kurzen Periode nur eine partielle. Ob in der Praxis eine totale oder eine partielle Anpassung erfolgt, hängt indes nicht von den Zeitpunkten des Einsatzes zusätzlicher Faktoren ab — darauf stellt die Theorie seit Marshall ab —, sondern von der erwarteten Nachhaltigkeit der Datenänderung, von der Länge des Planungszeitraums und dem Glaubwürdigkeitsgrad der Erwartungen.

(b) Kennzeichen einer auf lange Sicht wirkenden Änderung der Betriebsprozesse ist keineswegs immer die Anpassung aller Produktionsfaktoren. Der Ersatz eines Betriebsmittels kann genügen. Andererseits können auf kurze Sicht wirkende Maßnahmen mit totaler Faktoranpassung verbunden sein, man denke nur an die kurzfristige Miete von Kapazitäten, an Lohnfertigung u. ä. Daraus folgt:

(c) Es ist überhaupt nicht sicher, daß die kurze Periode tatsächlich kürzer ist als die lange. Nehmen wir an, eine Unternehmung reagiert bei wachsender Nachfrage auf eine Lohnsteigerung durch den raschen Kauf eines ausländischen Konkurrenzunternehmens mit niedrigem Lohnniveau. Sie paßt sich im Sinne der Theorie langfristig an, durch veränderten Einsatz aller Produktionsfaktoren. Eine konkurrierende Unternehmung hingegen leitet arbeitssparende Investitionen ein, die wegen der Lieferfristen mehr als ein Jahr dauern. Die zweite Unternehmung kann sich in der Zwischenzeit nur partiell, also „kurzfristig", oder gar nicht anpassen. Weil die Trennung von kurz- und langfristig nicht von Kalenderzeiten, sondern von den Einsatzdaten zusätzlicher Faktoren abhängig gemacht worden ist, deshalb kann die kurze Periode länger sein als die lange.

Es ist diese endogene, an wirtschaftlichen Ereignissen ausgerichtete Zeitmessung ökonomischer Modelle, die eine Analyse des Zeitmoments und der Anpassungsgeschwindigkeit bisher erschwert, wenn nicht verhindert hat. Die Schwierigkeit, Anpassungszeiten zu erfassen, läßt sich auch durch dynamische Analysen nicht beseitigen; denn dynamische Modelle enthalten die gleiche endogene Zeitmessung. Wenn den Aussagen der Theorie ein Bezug zur Wirklichkeit zukommen soll, muß versucht werden, die Kluft zwischen endogener Zeitmessung und Kalenderzeitmessung zu überbrücken. Allein dieser Weg führt aus dem Labyrinth willkürlicher „time-lags" und spielzeughafter Reaktionsmodelle, in das sich bisher dynamische Analysen und damit alle Untersuchungen von Anpassungsprozessen gestellt sehen[6].

---

[6] Vgl. Paul A. *Samuelson*, Dynamic Process Analysis, in: A Survey of Contemporary Economics, edited by Howard S. *Ellis*, Philadelphia, Toronto 1948, reprinted 1949, S. 352—387, hier S. 375; Kenneth E. *Boulding*, In Defence of Statics, in: Quart. J. Econ., Vol. LXIX (1955), S. 485—502, hier S. 488.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Schwierigkeiten, time-lags zu erfassen, beginnen bereits mit dem Begriff Anpassungszeit. Die Anpassungszeit vom Eintritt der Lohnerhöhung bis zur Verwirklichung des neuen Optimums umfaßt vor allem die Zeiten der Planung und Organisation der Anpassungsmaßnahmen. Die Anpassung in der Unternehmung ist beendet, sobald der neue Fertigungsprozeß zu laufen beginnt. Die Anpassungszeit in der Unternehmung steht damit außerhalb der Anpassungszeitvorstellungen der mikroökonomischen Literatur; z. B. stellen *Hammarskjöld, Lindahl, Lundberg*[7] regelmäßig nur auf die Zeiten des Produktions- und Absatzvollzugs ab und vernachlässigen die Planungs- und Organisationszeit. Die Anpassungsgeschwindigkeit ist jedoch weit eher ein Problem der Qualität betrieblicher Planungen, und damit ein Problem der Entscheidungsorganisation.

Das bisher über die Anpassungszeiten Gesagte gilt für den Fall, daß eine Lohnerhöhung allein auftritt und unmittelbar Anpassungsmaßnahmen auslöst. Praktisch sind zwei Gesichtspunkte zusätzlich zu berücksichtigen:

(a) Regelmäßig ändern sich mehrere Umweltbedingungen gleichzeitig. Die Lohnerhöhung fällt z. B. in die Zeit steigender Nachfrage oder sinkender Konjunktur. Die Entwicklungsrichtung anderer Daten kann den Zwang zur Anpassung an eine Lohnerhöhung überlagern[8]. Z. B. muß in Zeiten steigenden Importdrucks eine Anpassung der Preise an die Lohnerhöhung aufgeschoben werden.

(b) Weiter: Jede Unternehmensplanung dient dazu, Vorsorge für künftige Datenänderungen zu treffen. Anpassungsentscheidungen werden nur erforderlich, soweit Datenänderungen nicht vorhersehbar waren. Nun ist in jeder gut ausgebauten Investitionsrechnung der letzten Jahre mit jährlichen Lohnsteigerungen von mindestens 5—6 % gerechnet worden. Werden Lohnerhöhungen in der langfristigen Planung berücksichtigt, so werden Planänderungen nur erforderlich, wenn die tatsächliche Lohnerhöhung erheblich von der erwarteten abweicht.

Wir halten fest: Ob eine Unternehmung also auf eine Lohnerhöhung reagiert, hängt ab:

(1) von ihrer langfristigen Planung und inwieweit darin Lohnsteigerungen und die durch Lohnsteigerungen bedingten Änderungen der Beschaffungs- und Absatzpreise eingerechnet werden konnten.

---

[7] Vgl. dazu Dag *Hammarskjöld,* Utkast till en algebraisk metod for dynamisk prisanalys, in: Ekonomisk Tidskrift, Årgang 34 (1932), S. 157—176; Erik *Lindahl,* The Dynamic Approach to Economic Theory, in: Studies in the Theory of Money and Capital, London 1939, 2nd impression 1950, S. 21—136, hier S. 40—49; Erik *Lundberg,* Studies in the Theory of Economic Expansion, New York 1954 (Nachdruck von 1937), S. 46—49.

[8] Vgl. dazu auch *Lester,* a.a.O., S. 211; *Nabseth,* a.a.O., S. 75.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

(2) Soweit Ausmaß und Zeitpunkt der Lohnerhöhung überraschen, entscheiden über Zeit und Art der Anpassung a) das Ausmaß der Lohnerhöhung in seinem Verhältnis zu anderen Umweltbedingungen, b) das Ziel des Entscheidenden, c) die Handlungsmöglichkeiten, d) die Anpassungskosten und e) die Anpassungszeiten.

Hinzu kommt: Jede überraschende Datenänderung löst einen Lernprozeß beim Entscheidenden selbst aus. Dieser Lernprozeß korrigiert vor allem die Risikoneigung; er korrigiert auch die Einschätzung jener Unwägbarkeiten, die neben der Wirtschaftlichkeitsrechnung das Unternehmensgeschehen lenken.

Dies alles gilt für eine Unternehmung, die sich bemüht, wirtschaftlich richtig zu handeln. Will man die Wirklichkeit erklären, dann muß zusätzlich beachtet werden, daß in einer Vielzahl von Fällen wirtschaftlich unvernünftige Entscheidungen getroffen werden.

Es ist diese Fülle an Einflüssen und gegenseitigen Abhängigkeiten, die Einzelaussagen über die Anpassung der Unternehmen an Lohnerhöhungen so erschwert. Ich kann deshalb nur versuchen, vereinfachend die Bedingungen typischer Anpassungsprozesse herauszuschälen; doch vereinfachen bedeutet stets: vorsätzlich Fehler machen.

B. Lohnänderungen und unternehmenspolitische Anpassungsprozesse in der Leistungserstellung

Die mikroökonomische Theorie sieht die Anpassung einer Unternehmung an Lohnänderungen wie folgt: Die Nachfrage nach Arbeitskräften werde so lange ausgedehnt, bis der Wert des Grenzprodukts der letzten Arbeitsstunde gleich dem Lohnsatz sei. In dieser einzelwirtschaftlichen Deutung gelte die Grenzproduktivitätstheorie nach wie vor. Sie sei keine Theorie der Lohnbestimmung, sondern eine Theorie der Nachfrage nach Arbeitskräften[9]. Eine Erhöhung der Lohnsätze zwinge zur Faktorsubstitution so lange, bis die Grenzkosten bei allen Faktoren gleich hoch seien. Nach der Lohnsteigerung lägen trotz teilweiser Einsparung der Arbeitskräfte die Grenzkosten der Unternehmung höher als zuvor. Das bedeutet Sinken der Ausbringungsmenge und, wenn möglich, Erhöhung des Produktpreises. Die Folgen einer Lohnerhöhung seien also:

(a) Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskräften,
(b) vermehrter Einsatz anderer Produktionsfaktoren,
(c) Rückgang der Ausbringung.

[9] Vgl. Wilhelm *Krelle*, Die Grenzproduktivitätstheorie des Lohnes, in: JB. f. Nationalök., Bd. 126 (1950), S. 1—42, hier S. 12; Allan M. *Cartter*, Theory of Wages and Employment, Homewood (Illinois) 1959, S. 45; Kurt W. *Rothschild*, Lohntheorie, Berlin und Frankfurt/M. 1963, S. 19, 21.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Es ist zu prüfen, wieweit diese Aussagen den praktischen Bedingungen gerecht werden.

Die Aussagen beruhen auf drei Voraussetzungen:

(1) Das Grenzprodukt der Arbeit lasse sich hinreichend genau ermitteln,

(2) Faktorsubstitution sei möglich,

(3) die Unternehmung könne es sich erlauben, eine Anpassung in der Ausbringungsmenge und/oder im Preis vorzunehmen. Auf die dritte Voraussetzung komme ich bei der Anpassung im Marktverhalten zurück.

Zu (1): Das Grenzprodukt lasse sich hinreichend genau ermitteln. Natürlich hat jeder Abteilungsleiter, der einen zusätzlichen Mann anfordert, eine ungefähre Vorstellung davon, ob es sich lohnt, den Mann zu beschäftigen, und in diesem grobschlächtigen Sinne schwebt ihm etwas Ähnliches vor wie das Grenzprodukt der Arbeit. Aber genausowenig wie es eine zufriedenstellende Verteidigung der Preistheorie ist, zu sagen, Änderungen der Gewinn- und Gemeinkostenzuschläge verkörperten das Marginaldenken, von dem preistheoretische Modelle ausgehen[10], genausowenig ist die subjektive Vorstellung, man brauche einen zusätzlichen Mann, eine hinreichende Bestätigung der Grenzproduktivitätstheorie. Ich sehe von den zahlreichen Fällen ab, in denen der Personalbedarf einzelner Abteilungen durch Prestige und andere nichtökonomische Gründe mitbestimmt wird. Aber auch dann bleibt die Tatsache, daß man das Grenzprodukt der Arbeit nicht kennt, weil es erst als Resultante aus allen Anpassungsmaßnahmen an eine Lohnerhöhung folgt.

Um das Grenzprodukt der Arbeit bestimmen zu können, müßten zwei Bedingungen erfüllt sein:

(a) Die Produktionsfunktionen sämtlicher Abteilungen müßten numerisch bekannt sein; erst dann ließen sich die Faktoreinsätze zuverlässig ermitteln.

(b) Die Absatzfunktionen müßten numerisch erfaßbar sein; denn der Geldwert des Grenzprodukts hängt schließlich von den Preisen bzw. Grenzerlösen ab.

Wären diese Informationen gegeben, so ließe sich das Grenzprodukt und damit die optimale Anpassung in einem simultanen Planungsmodell ausrechnen. Die Schwierigkeit läge dabei nicht so sehr in der Rechentechnik, obwohl hier ein nichtlineares Programmierungsproblem aufträte und im praktischen Fall vermutlich gemischt-ganzzahlige Lösungen

---

[10] Vgl. Erich *Schneider*, Der Realismus der Marginalanalyse in der Preistheorie, in: Weltwirtsch. Arch., Bd. 73 (1954 II), S. 38—58, hier S. 44—51.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zu fordern wären. Die betriebswirtschaftliche Problematik liegt in der Datenerfassung, in dem Versuch, numerische Produktions- und Absatzfunktionen aufzustellen.

Zunächst beschäftigen uns die Produktionsfunktionen. Als erstes sei ein Teilproblem herausgegriffen, von dessen Lösung die Berechenbarkeit des Grenzprodukts der Arbeit abhängt, die Frage nämlich: Ändert sich durch die Lohnerhöhung das Leistungsverhalten der Arbeiter? Die Literatur unterstellt regelmäßig eine solche Änderung[11]. Zumindest wird argumentiert: Nach einer Lohnsatzänderung werde das betriebliche Entlohnungssystem gewandelt, z. B. Leistungsentlohnung eingeführt oder auf weitere Arbeiten ausgedehnt und damit eine höhere Arbeitsproduktivität erreicht[12].

Indes: Eine Änderung der Lohnsätze allein wird heute keinen Einfluß auf das Leistungsverhalten ausüben. Und eine Abwandlung des Entlohnungssystems ist ohne gleichzeitige Änderung der Fertigungsorganisation kaum zu verwirklichen, vor allem nicht als offensichtliche Anpassungsmaßnahme an eine Tariferhöhung. Dem stehen schon die Anpassungskosten entgegen, die jede Änderung der Arbeitsplatzbewertung und der Leistungsentlohnung mit sich bringt. Das stärkste Hemmnis bildet jedoch die ständige Furcht der Arbeiter vor Beschneidung der Vorgabezeiten. Verhandlungen mit dem Betriebsrat über ein neues Entlohnungssystem pflegen erfahrungsgemäß Monate zu dauern, und bis es eingeführt wird, kann die nächste Tariferhöhung fällig sein.

Zu (2): Faktorsubstitution sei möglich.

Eine Anpassung der Leistungserstellung an geänderte Umweltbedingungen ist auf dreierlei Weise denkbar:

(a) Der Einsatz der Produktionsfaktoren wird bei gegebener Fertigungstechnik, bei gegebener Produktionsfunktion, verändert. Es liegen faktorbezogene Anpassungsarten vor[13].

(b) Die Produktionsfunktion wird geändert. Wir sprechen von prozeßbezogenen Anpassungsarten. Die prozeßbezogenen Anpassungsarten lassen sich, grob gesehen, unterteilen in Änderungen der Produktionsfunktion ohne Investition, das ist der zweite Fall, und in

(c) Änderungen der Produktionsfunktion mit Investition. Eine Änderung der Produktionsfunktion mit Investition liegt vor, wenn der neue Fertigungsprozeß nur verwirklicht werden kann mit Hilfe neuer Kapazitäten (Gebäude, Betriebsmittel).

---

[11] Vgl. *Lester*, a.a.O., S. 221 f.; William G. *Bowen*, The Wage-Price Issue. A Theoretical Analysis, Princeton (New Jersey) 1960, S. 234 f.

[12] Vgl. Erich *Arndt*, a.a.O., S. 156 f.

[13] Vgl. dazu näher Dieter *Schneider*, Produktionstheorie als Theorie der Produktionsplanung, in: Liiketaloudellinen Aikakauskirja (The Journal of Business Economics), Vol. 13 (1964), S. 199—229, hier S. 219.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ich untersuche zunächst: Lassen sich Faktoren bei gegebener Produktionsfunktion substituieren? Ob Faktorsubstitution möglich ist, ist zunächst eine begriffliche Frage. Will man numerische Beziehungen zwischen Faktoreinsatz und Ausbringung aufstellen, so kann man nicht die Schlagworte Arbeit und Kapital verwenden. Als Einsatzmenge eines bestimmten Produktionsfaktors dürfen nur die Güter verstanden werden, die im Hinblick auf ihre Eignung zur Leistungserstellung untereinander vertretbar sind. Eine Änderung der Eignung zur Leistungserstellung bedeutet: Es liegt eine andere Faktorqualität und damit eine neue Produktionsfunktion vor.

Um aus der Produktionsfunktion eindeutige Kostenaussagen ableiten zu können, ist noch eine zweite Bedingung für die Faktordefinition zu fordern. Jeder Faktoreinheit muß ein Preis (eine Ausgabe) eindeutig zugeordnet werden können. Diese Preisbedingung entscheidet darüber, ob in die Produktionsfunktion eingesetzte Faktorbestände eingehen (wie in der richtig interpretierten neoklassischen Theorie) oder abgegebene Faktorleistungen (Leistungsabgaben), wie z. B. in *Gutenbergs* Verbrauchsfunktionen[14]. Das Problem, den einzelnen Leistungsabgaben von Angestellten, Maschinen, Transportsystemen Preise zuzurechnen, ist nicht lösbar. Das zwingt dazu, für den Regelfall die Faktormengen als eingesetzte Bestände zu messen[15]. Der Anwendungsbereich von Verbrauchsfunktionen bleibt damit auf die Fälle des Hilfs- und Betriebsstoffverbrauchs beschränkt. Für beide Erscheinungsformen betriebswirtschaftlicher Produktionsfunktionen, die auf eingesetzten Faktorbeständen aufbauende und die auf Leistungsabgaben der Faktoren beruhende, gilt, daß Faktorsubstitution in dem Sinne, wie sie der Minimalkostenkombination zugrunde liegt, kaum möglich ist.

Faktorsubstitution ist praktisch nur durch Änderung der eingesetzten Faktorqualitäten zu verwirklichen. Eine Änderung der Produktionsfunktion ohne Investition ist dabei regelmäßig nur durch eine Änderung der Fertigungsorganisation zu erreichen. Die neoklassische Produktionstheorie hat die Zusammenhänge zwischen Fertigungsorganisation und Produktionsfunktion verdeckt durch die Annahme, die Produktionsfunktion sei definiert als die Beziehung zwischen Faktoreinsatz und technisch maximaler Ausbringungsmenge. Diese technische Maximierungsbedingung ist jedoch ein ökonomisches Problem, wie bereits *Dorfman-Samuelson-Solow*[16] zeigten. In der Tat liegen die Schwierigkeiten beim Auf-

---

[14] Vgl. Erich *Gutenberg*, Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Erster Bd., Die Produktion, 14. Aufl., Berlin, Heidelberg, New York 1968, S. 314—325.

[15] Vgl. Dieter *Schneider*, Grundlagen einer finanzwirtschaftlichen Theorie der Produktion, in: Produktionstheorie und Produktionsplanung, Festschrift Karl Hax zum 65. Geburtstag, Hrsg. Adolf *Moxter*, Dieter *Schneider*, Waldemar *Wittmann*, Köln und Opladen 1966, S. 341—382, hier S. 380 f.

[16] Vgl. Robert *Dorfman*, Paul A. *Samuelson*, Robert M. *Solow*, Linear Programming and Economic Analysis, New York, Toronto, London 1958, S. 202.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

stellen von Produktionsfunktionen gerade darin, den realisierbaren Grad an technischer Maximierung zu bestimmen. Die „technische Maximierungsbedingung" ist praktisch ein Problem der Fertigungsorganisation.

Wann sind Rationalisierungen durch Umorganisation möglich? Hier ist zwischen der Sachgüterproduktion und der Bereitstellung von Dienstleistungen zu unterscheiden.

(aa) Bei Sachgüterproduktion besteht im allgemeinen eine enge Beziehung zwischen Faktoreinsatz und einzelner Leistung. Soweit eine meßbare und damit nachprüfbare Beziehung zwischen Faktoreinsatz und einzelner Leistung gegeben ist, sind die Voraussetzungen zu einer rationalisierten Fertigung vorhanden. Wird ein Betrieb rationell geführt, so werden sich auch nach der Lohnerhöhung keine besseren Organisationsmöglichkeiten abzeichnen. Nun ändert sich aber selten ein Datum allein. Wächst z. B. gleichzeitig die Nachfrage, so treten regelmäßig zwei Wirkungen auf: eine bessere Ausnutzung der Kapazitäten und eine Steigerung der Auftragsgrößen. Beides führt zu sinkenden Stückkosten. Aber damit ist die Größen- und Auflagendegression nicht erschöpft. Nach den bisherigen Erfahrungen lassen sich mit wachsender Beschäftigung und Auftragsgröße zugleich der Arbeitsfluß verbessern und die Lagerhaltung relativ verringern. Umgekehrt treten bei sinkender Nachfrage zusätzliche Kostenerhöhungen auf, wie Remanenzwirkungen beim Abbau der Leistungsbereitschaft.

Der Druck zur Rationalisierung wird zwar durch Lohnerhöhungen verstärkt, aber ermöglicht wird er durch andere Daten, insbesondere durch die Absatzentwicklung.

(bb) Bei der Bereitstellung von Dienstleistungen kann im allgemeinen nicht die einzelne Leistung geplant werden, sondern nur der Grad der Leistungsbereitschaft. Das gilt insbesondere für abrufbedingte Dienstleistungen, wie sie großenteils Handels-, Bank-, Versicherungs- und Verkehrsbetriebe erbringen und wie sie die Unternehmensverwaltung allgemein zu bieten hat. Weil hier eine meßbare und damit nachprüfbare Beziehung zwischen einzelner Leistung und Faktoreinsatz kaum aufzustellen ist, werden vielfach Überkapazitäten nicht rechtzeitig erkannt. Dadurch wachsen die Möglichkeiten, Leute zu entlassen, ohne die Leistungsfähigkeit zu beschneiden. Jedoch auch hier erlaubt vielfach erst ein Nachfragerückgang, Arbeitsplätze einzusparen. Dazu ein Beispiel: In der Rezession 1966/67 gelang es einem Zweigwerk eines bekannten Konzerns, bei gleichbleibendem Mengenumsatz und fallenden Preisen die Verwaltungsgemeinkosten um 15 % zu senken (das waren dort etwa 12 Millionen Mark jährlich). Die Einsparung erfolgte im wesentlichen am Personal, und zwar durch Verzicht auf Ersatz ausscheidender Angestellter, durch vorzeitige Pensionierung und Entlassungen. Die Hauptschwierigkeit bestand nun nicht darin, die Verwaltungsaufgaben auf das ver-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bleibende Personal so zu verteilen, daß ein geordneter Ablauf gesichert war. Durch vorangegangene Automatisierung waren genügend Kapazitäten geschaffen worden, ohne daß man es zunächst gemerkt hatte. Die Hauptschwierigkeit bestand darin, die Abteilungs- und Werksleiter zu den unangenehmen personalpolitischen Maßnahmen zu zwingen. Das zeigt sich z. B. daran, daß erst ein Dreivierteljahr nach Konjunkturrückgang mit der Personaleinsparung begonnen wurde, so lange verzögerte der hinhaltende Widerstand der Abteilungsleiter und des Betriebsrates die Anpassung. Nach einer drastischen Gehaltserhöhung allein hätte eine Rationalisierung solchen Ausmaßes praktisch nicht durchgesetzt werden können, entscheidend war hier die Absatzentwicklung.

Faktorsubstitution ist drittens durch Änderung der Produktionsfunktion mit zusätzlichen Investitionen zu erreichen. Tatsächlich bleibt auf lange Sicht nur die Hoffnung, dem Druck steigender Lohnkosten durch arbeitssparende Investitionen zu begegnen. Allerdings hängt auch diese Anpassungsmaßnahme von mehreren Bedingungen ab. Betrachten wir zunächst wieder eine Lohnerhöhung bei Konstanz aller anderen Daten. In diesem Fall kann die Lohnerhöhung nur durch eine echte Rationalisierungsinvestition (geringere Kosten bei gleicher Leistung) gemildert werden. Die Möglichkeiten zu echten Rationalisierungsinvestitionen sind sehr begrenzt. Zum ersten aus technischen Gründen, denn die meisten kostensenkenden Investitionen treten mit der Größendegression der Betriebsmittel auf, sind also nur zu verwirklichen, wenn zugleich die Nachfrage steigt. Zum zweiten: Es stehen regelmäßig nur wenige alternative Produktionsverfahren zur Wahl, und erst wenn ein neues Aggregat zu einer erheblichen Arbeitseinsparung führt, wird ein vorzeitiger Ersatz arbeitsintensiver Verfahren wirtschaftlich[17]. Dazu ein Beispiel:

An einer alten Maschine mögen drei Mann arbeiten, sie kosten 30 000 Mark jährlich. Es kommt eine neue Anlage auf den Markt, die nur zwei Mann benötigt. Nehmen wir an, alle anderen Daten seien für beide Maschinen gleich. Wenn der Ersatz vorteilhaft sein soll, dürfen Abschreibungen und Zinsen der neuen Anlage nicht größer sein als die Lohnkostenersparnis; denn den Ersatz bestimmen die zusätzlichen Kosten je Nutzungsjahr bei der alten Anlage, verglichen mit den Durchschnittskosten der neuen Anlage. Über die arbeitssparende Investition entscheidet also nicht die Lohnerhöhung, sondern die Gesamtlohnkostenersparnis, und eine Lohnkostenersparnis tritt erst ein, wenn der dritte Arbeiter tatsächlich entlassen werden kann.

Ich wandle das Beispiel ab: Die arbeitssparende Investition sei schon länger auf dem Markt, sie soll planmäßig die alte Anlage im nächsten Jahr ersetzen. Wie hoch muß eine nicht vorhergesehene Lohnerhöhung

---

[17] Vgl. auch *Nabseth*, a.a.O., S. 75.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sein, um den planmäßigen Ersatzzeitpunkt ein Jahr vorzuverlegen? Die Arbeitskosten der alten Anlage seien 30 000 Mark, die Arbeitskosten der neuen Anlage 20 000 Mark, und ihre Abschreibungen und Zinsen mögen 11 000 Mark betragen. Alle anderen Daten seien wieder für beide Maschinen gleich. Da die zusätzlichen Kosten der alten Anlage (30 000 Mark) unter den Durchschnittskosten der neuen Anlage von 31 000 Mark liegen, ist der Ersatzzeitpunkt noch nicht gekommen. Der planmäßige Ersatzzeitpunkt wird erst vorverlegt, wenn eine nicht vorhergesehene Lohnerhöhung von mehr als 10 % auftritt. Bei 10 %iger Lohnerhöhung steigen die Grenzkosten der alten Maschine auf 33 000 Mark, die Durchschnittskosten der neuen betragen: Löhne 22 000 + Abschreibungen und Zinsen 11 000 = 33 000 Mark. Aber eine nicht vorhersehbare, überraschende Lohnerhöhung von mehr als 10 % ist für gut planende Unternehmen genauso selten wie eine neue Anlage, die ein volles Drittel der Arbeitskräfte einspart.

Die Anpassung an eine Lohnerhöhung durch Investitionen wird regelmäßig auch erst im Zusammenspiel mit anderen Datenänderungen durchführbar. Wachsende Nachfrage erleichtert sie; denn Erweiterungsinvestitionen erlauben meistens eine relative Ersparnis an Arbeitsplätzen. Sinkende oder auch nur erheblich schwankende Nachfrage kann trotz kräftiger Lohnerhöhung das Beibehalten der arbeitsintensiven Fertigung erzwingen, schon deshalb, weil Arbeitskosten immer noch eher an Beschäftigungsschwankungen anzupassen sind als Anlagekosten.

Als Ergebnis folgt:

Eine Anpassung der Leistungserstellung an eine einzelne Lohnerhöhung ist kaum möglich, weder bei gegebener Produktionsfunktion noch durch Umorganisation, noch durch Investitionen. Eine Lohnerhöhung verringert deshalb keineswegs zwingend die Ausbringung und die Nachfrage nach Arbeitskräften. Sie vermehrt nicht notwendigerweise den Einsatz anderer Faktoren. Erst im Zusammenspiel mit anderen Datenänderungen werden Anpassungsmaßnahmen durchführbar, wobei über die Art der Anpassung in erster Linie die Absatzentwicklung und erst an zweiter Stelle die Lohnänderung entscheidet. Kurz: Lohnerhöhungen erleichtern die Automatisierung der Fertigung, aber sie lösen sie selten aus.

C. Lohnänderungen und Marktverhalten der Unternehmung

Eine wirklichkeitsnahe Analyse des Marktverhaltens der Unternehmen muß von zwei Tatsachen ausgehen:

(1) Die Mehrzahl der Preise bildet sich nicht auf einem anonymen Markt, sondern durch Einzelverhandlungen zwischen Anbietern und Nachfragern.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

(2) Die Preise konkurrierender Unternehmen beziehen sich im allgemeinen nicht auf ein homogenes Gut, sondern auf ein vielschichtiges Produkt- bzw. Leistungsbündel, bestehend aus Hauptprodukt, Nebenleistungen und durch Werbung suggerierten Eigenschaften.

Zu (1): Die Beschaffungspreise der Unternehmen werden regelmäßig durch Einzelverhandlungen festgelegt. Die beiden Ausnahmen von der Regel sind die wenigen Güter, die auf Warenbörsen gehandelt werden, und jene Vorprodukte und Fremdleistungen, deren Ausgabensumme unbedeutend ist.

Auf den Absatzmärkten werden die Preise in Einzelverhandlungen dann bestimmt, wenn Weiterverarbeiter oder Händler die Waren abnehmen. Die Preisbindung zweiter Hand bildet nur eine scheinbare Ausnahme, da der Rabattsatz in Einzelverhandlungen geklärt wird. Liefert eine Unternehmung an Haushalte, so wird der Preis vielfach dann durch Einzelverhandlungen festgelegt, wenn es sich um langlebige Verbrauchsgüter handelt. Selbst wenn dabei die Preisbindung standhält, wie etwa bei PKWs, so bleibt immer noch das Produktbündel Verhandlungsgegenstand. Das Produktbündel reicht von der Inzahlungnahme eines Gebrauchtwagens bis zum zusätzlichen Haltegriff oder Stofftiger.

Zu (2): Da die Preise konkurrierender Unternehmen regelmäßig für unterschiedliche Leistungsbündel gelten, entscheidet über die Preiswürdigkeit nicht der Preis, sondern das Verhältnis Preis zu Leistungsbündel. Die Fülle verschiedenartiger Eigenschaften und Leistungen, die im Einzelfall miteinander konkurrieren, hat man mit dem Begriff des unvollkommenen Marktes zu erfassen gesucht. Damit ist dem Problem ein Name gegeben, zu lösen wäre es erst, wenn die Verwandtschaftsbeziehung zwischen einzelnen Leistungsbündeln numerisch gemessen werden könnte. Das ist bisher nicht gelungen, folglich ist das Gut auf einem unvollkommenen Markt nicht zu definieren, sein Markt läßt sich gegenüber anderen Märkten nicht abgrenzen, und deshalb scheitert jeder Versuch, Absatzfunktionen und damit preistheoretische Modelle zu verifizieren[18]. Die Schwierigkeiten der heutigen, auf Absatzfunktionen aufbauenden Preistheorie sind grundsätzlicher Natur: Entweder faßt man den Begriff des Gutes und den des Marktes so weit, daß alle konkurrierenden Qualitäten eingeschlossen sind[19], dann lassen sich keine Preis-

---

[18] Vgl. Dieter *Schneider*, Die Preis-Absatz-Funktion und das Dilemma der Preistheorie, in: Z. ges. Staatswiss., Bd. 122 (1966), S. 587—628, hier S. 600.

[19] Wie z. B. der Begriff des Bedarfsmarkts bei *Arndt* und *Sanmann*, vgl. Helmut *Arndt*, Anpassung und Gleichgewicht am Markt, in: JB. f. Nationalök., Bd. 170 (1958), S. 217—286, 362—394, 434—465, bes. S. 224 f.; Horst *Sanmann*, Marktform, Verhalten, Preisbildung bei heterogener Konkurrenz, in: JB. f. Sozwiss., Bd. 14 (1963), S. 56—99, bes. ab S. 64; Helmut *Arndt*, Marktmechanismus und heterogene Konkurrenz, in: Gestaltungsprobleme der Weltwirtschaft. Festschrift für Andreas Predöhl, Hrsg. Harald *Jürgensen*, Göttingen 1964, S. 179—193.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Absatz-Funktionen mehr aufstellen, oder man fingiert eindeutige Beziehungen zwischen Preis und Menge wie die Preistheorie der Lehrbücher, dann bleibt der Marktbegriff im unklaren. Wegen dieses Dilemmas konnte die Preistheorie auf der Grundlage von Absatzfunktionen bisher keinen befriedigenden Weg zur Erklärung unternehmerischer Preispolitik öffnen.

Ein besserer Zugang scheint mir darin zu liegen, den Marktbegriff von vornherein auf eine Preisverhandlung zu beschränken, d. h. *von Stackelbergs* Begriff des Elementarmarktes[20] auf einen Verhandlungsgegenstand einzuengen. Kosten, Konkurrenz- und Präferenzbeziehungen bestimmen dann die Preisgrenzen des Nachfragers und des Anbieters. Die Preisgrenzen stecken den Bereich des bilateralen Monopols ab, der einzig möglichen Marktform auf dem Verhandlungs-Elementarmarkt.

Zwei Vorteile dieses Vorgehens sind offensichtlich: Zum ersten vermeidet es die für betriebswirtschaftliche Überlegungen nutzlosen Gleichgewichtsvorstellungen, und zum zweiten erlaubt es, die Fülle von Motiven und Argumenten abzuwägen, die das praktische Marktverhalten der Unternehmung lenken.

Auf dem Verhandlungselementarmarkt haben Anbieter und Nachfrager drei Entscheidungen vorab zu treffen: über die Preisuntergrenze, über die Preisobergrenze und über die Verhandlungsstrategie.

Preisuntergrenze der anbietenden Unternehmung ist der Preis, zu dem sie gerade noch abzugeben bereit ist. Über ihn entscheidet die wirtschaftliche Situation der Unternehmung insgesamt. Preisobergrenze ist der Angebotspreis, ein Deklarationspreis, zu dem sie Nachfrager gewinnen und zu Verhandlungen führen will. Der Deklarationspreis wird bestimmt durch die Informationen über die Preise auf anderen Elementarmärkten dieses oder ähnlicher Güter, also durch die Konkurrenzlage. Über den Deklarationspreis entscheidet weiter die Einschätzung der Nachfrageintensität, der Präferenzlage.

Preisobergrenze der beschaffenden, also nachfragenden Unternehmung ist der Preis, zu dem sie an der Beschaffung nicht mehr interessiert ist; er wird durch die Unternehmungslage und die Preise bei anderen Beschaffungsquellen bestimmt. Die Preisuntergrenze der nachfragenden Unternehmung ist nur von Interesse, wenn die aufkaufende Unternehmung einen Deklarationspreis nennen muß.

Die beschaffende Unternehmung kann hier vernachlässigt werden; Denn eine Rückwälzung der Lohnerhöhung auf die Beschaffungspreise ist, von Ausnahmefällen abgesehen, nur dann möglich, wenn die Unter-

---

[20] Vgl. Heinrich *von Stackelberg*, Grundlagen der theoretischen Volkswirtschaftslehre, 2. Aufl., Tübingen, Zürich 1951, S. 221.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nehmung bisher auf eine harte Einkaufspolitik verzichtet hat. Nun gibt es Beschaffungssituationen, in denen die Angebotspreise der Lieferanten ohne weiteres akzeptiert werden, weil andere Einkaufstatbestände wichtiger erscheinen, wie rechtzeitige und ausreichende Belieferung. Sobald aber eine solche Übernachfrage verschwindet, kann die Bemühung, Luft aus den Beschaffungspreisen zu drücken, durch eine Lohnerhöhung ebensogut ausgelöst werden wie durch nacktes Gewinnstreben oder die schlechte Laune des Einkäufers oder sonst einen Zufall.

Betrachten wir nun die Preisgrenzen des Anbieters im einzelnen. Hat eine Lohnerhöhung Einfluß auf die Preisuntergrenze?

Bei der Bestimmung der Preisuntergrenze sind im wesentlichen vier Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

(1) Der Absatzverbund zwischen den einzelnen Waren des Verkaufsprogramms. Um nur ein Beispiel zu nennen: Für Lockartikel gibt es im Grunde keine Preisgrenze nach unten, sofern der Absatzverbund zu anderen Erzeugnissen stark genug ist, um die Erlösminderung beim Lockartikel durch Mehrerlöse bei anderen Erzeugnissen wettzumachen.

(2) Der zeitliche Absatzverbund desselben Erzeugnisses: Selbst wenn alle Absatzverflechtungen im Verkaufsprogramm einer Unternehmung vernachlässigt werden, kann die Preisuntergrenze nicht ohne Rücksicht auf die langfristige Produktstrategie bestimmt werden. Unterbieten z. B. Konkurrenten die Preise ohne Rücksicht auf Verluste, so bleibt einem Einproduktunternehmen nur die Wahl, mitzuziehen oder zu liquidieren. Selbst ein Mehrproduktbetrieb kann auf das Einsteigen in die Verlustpreise nicht verzichten, will er nicht aus diesem Fertigungsbereich verdrängt werden; denn die Markteintrittskosten bzw. Marktwiedereintrittskosten sind in vielen Fällen so hoch, daß sie selbst durch die Verluste nicht aufgewogen werden, die entstehen, wenn ein Jahr lang unter Grenzkosten verkauft wird.

Der zeitliche Absatzverbund verhindert auch eine Politik der Mengenanpassung als Reaktion auf eine Lohnerhöhung. Eine Unternehmung kann zwar die Fertigung eines Produktes ganz einstellen, wenn ihr die Preise nach mehreren Lohnerhöhungen nicht mehr auskömmlich erscheinen; sie kann auf Werbung und andere Absatzanstrengungen verzichten und so eine Fertigung auslaufen lassen; aber sie kann nicht die Ausbringungsmenge dadurch zurücknehmen, daß sie Aufträge ablehnt, wenn sie die Absicht hat, bei besserer Marktlage wieder auf diesem Markt tätig zu sein.

(3) Der dritte Bestimmungsgrund der Preisuntergrenze ist die Isolierbarkeit eines Auftrages: Die schöne Regel, kurzfristig sei die Preisuntergrenze für einen Zusatzauftrag gleich den Grenzkosten, unterstellt, dieser Auftrag lasse sich von allen anderen Aufträgen isolieren, es bestehe

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

keinerlei Markttransparenz. Die Markttransparenz mag bei Verkäufen an Haushalte in manchen Fällen gering sein oder gering gehalten werden können, auf den Märkten zwischen Unternehmungen ist sie es nicht. Muß damit gerechnet werden, daß andere Kunden den Vorzugspreis erfahren, dann läßt es sich kaum vermeiden, den gesamten vorhandenen Auftragsbestand zu dem geringen Grenzkostenpreis abzurechnen. Die Ertragslage ist ruiniert. Ist die Isolierbarkeit einzelner Aufträge nicht gegeben, dann wird die Preisuntergrenze nahe am Deklarationspreis liegen müssen. Die Grenzkostenüberlegungen werden auch hier durch Absatzrücksichten verdrängt. Die Preisuntergrenze kann auch mit dem Angebotspreis zusammenfallen. Das wird dann der Fall sein, wenn die Unternehmung ihre Präferenzlage sehr hoch einschätzt. Starre Preise können schließlich auch als bewußtes Mittel der Absatzverhandlung eingesetzt werden. Den Preis als unantastbar zu erklären, erleichtert es, das Verkaufsgespräch auf Qualitätsfragen zu konzentrieren, und hier ist einer charmanten Überredungsgabe mehr Raum gegeben als bei den nüchternen Zahlenspielen um Preisnachlässe.

(4) Nur soweit Absatzverbund, zeitlicher Verbund und Auftragsisolierbarkeit kein anderes Verhalten erzwingen, entscheiden die zusätzlichen Kosten, die ein Auftrag verursacht, über die Preisuntergrenze. Was zu den Zusatzkosten des Auftrags zählt, hängt von den Einzelumständen ab: Liegen die Waren auf Lager, sind die Zusatzkosten praktisch Null, sofern man nicht damit rechnet, die Lagerbestände in Zukunft besser verkaufen zu können. Müssen die Erzeugnisse erst produziert werden und durchlaufen sie dabei Engpaßabteilungen, sind die Grenzkosten plus den Opportunitätskosten der Engpaßabteilung zu berücksichtigen.

Wenn die Kosten die Preisuntergrenze bestimmen, werden Lohnerhöhungen die Preisuntergrenze nach oben drücken, allerdings auch dann nur so weit, wie die Löhne in die Zusatzkosten eingehen. Doch sind die Kosten nur einer von vier Bestimmungsgründen der Preisuntergrenze. In Sonderfällen tritt sogar die Liquiditätslage der Unternehmung als fünfte Einflußgröße der Preisuntergrenze hinzu.

Beeinflußt eine Lohnerhöhung den Angebotspreis der Unternehmung?

Hier sind zwei Fälle zu unterscheiden: Die Unternehmung handelt vernünftig, oder sie handelt, ohne es zu erkennen, nicht zielentsprechend.

(1) Ich gehe zunächst von rationalem Verhalten aus.

Der Angebotspreis (der Deklarationspreis) ist zugleich der Höchstpreis der anbietenden Unternehmung. Er wird bestimmt durch die Preise, zu denen Unternehmen mit ähnlichen Leistungen zu liefern bereit sind (die Konkurrenzlage), und durch die Einschätzung der Präferenzlage der Unternehmung.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Für eine Unternehmung, die einen Angebotspreis zu setzen hat, bestehen in der Regel Konkurrenzpreise. Die erste Frage lautet also: Soll der Preis der Konkurrenten übernommen werden oder soll eine eigene Preispolitik durchgefochten werden?

Ob ein eigener, unter den Konkurrenzpreisen liegender Deklarationspreis gesetzt wird, hängt von absatzpolitischen Erwägungen ab. Die Kosten und damit die Löhne haben bei rationalem Verhalten auf die Höhe des Deklarationspreises keinen Einfluß. Das ist selbstverständlich, wenn der Deklarationspreis übernommen wird. Aber auch wenn die Preise der Konkurrenten unterboten werden, bestimmen die Kosten — neben anderen Gesichtspunkten — nur die Preisuntergrenze.

Das heißt: Kostenvorteile erleichtern eine aggressive Preispolitik, weil auch bei niedrigeren Preisen noch verdient wird. Aber die Kosten bestimmen nicht, ob der Konkurrenzpreis um 5, 10 oder 20 % unterboten wird; denn es hat wenig Sinn, aus eigenem Antrieb auf die Preisuntergrenze zu gehen. Die Preisunterbietung hängt vielmehr davon ab, (1) ob neue Nachfrageschichten gewonnen werden sollen und können — ob man also in eine neue Preislage vorstoßen kann (Farbfernsehgeräte für 1500, statt für 2000 Mark), und (2) ob damit gerechnet wird, daß die Konkurrenten die Preissenkung mit ihren auf dem Markt befindlichen Produkten sofort mitmachen oder erst veränderte, einfachere Erzeugnisse konstruieren müssen.

Nur in einem Ausnahmefall bestimmen die Kosten den Angebotspreis. Ich komme gleich darauf zurück. Im Regelfall dient der Angebotspreis als Maß, um die Nachfrage abzuschätzen. Bleibt dann die Beschäftigung hinter den Erwartungen zurück, so wird versucht, durch Präferenzpolitik den Umsatz auszuweiten. Der Verzicht auf Herabsetzung der Angebotspreise ist in vielen Fällen vernünftig, denn auf zahlreichen Märkten ist die Nachfrage in hohem Maße preisunelastisch. Selbst wenn der Preis von Bremsen für Güterwagen, Schaltelementen für Tonbandgeräte, Vergasern für Kraftfahrzeuge auf ein Drittel sänke, würde kaum ein Stück mehr verkauft werden. Die Nachfrage nach Vorprodukten und Zubehörteilen ist deshalb preisunelastisch, weil die Nachfrage beim Endprodukt die Nachfrage nach Vorprodukten festlegt und die Substitutionsmöglichkeiten gering sind. Selbst wenn die Kosten die Preise bestimmen würden, wäre die Kostenminderung beim Endprodukt infolge der Preissenkung bei einem Vorprodukt regelmäßig zu gering, um die Nachfrage zu erhöhen. Auch die Nachfrage von Haushalten reagiert vielfach nur dann auf den Preis, wenn erhebliche Preisdifferenzen auftreten. Das Preisverhältnis zwischen freiem und Markenbenzin ist ein Beispiel dafür.

In der Praxis werden die Angebotspreise meist „kalkuliert" nach dem Schema Stückkosten plus Gewinnzuschlag. Der Gewinnzuschlag dient

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dem Herantasten an die Nachfrage. Die Stückkostenrechnung könnte erklärt werden als der Versuch, einen langfristigen Mindestpreis zu errechnen, zu dem sich die Fertigung gerade noch lohnt. Vernünftig ist ein solches Verhalten regelmäßig nicht; denn für Mehrproduktunternehmen ist auch die langfristige Preisuntergrenze nicht durch die Durchschnittskosten bestimmt. Im Ausnahmefall muß aber Zuflucht zu einer solchen „Kalkulation" genommen werden, besonders dort, wo keine durch die Konkurrenz vorgegebenen Deklarationspreise bestehen, wie bei Einzelfertigung. Bei Einzelfertigung, wie dem Bau einer Crackanlage, einer Brücke, eines Atomkraftwerks, sind die Preise der Konkurrenten nicht bekannt. Den Deklarationspreis in Höhe der Kosten plus angemessenem Gewinnzuschlag zu setzen, gibt hier einige Hoffnung, in die engere Wahl, d. h. zu Preisverhandlungen, zu kommen und noch Verhandlungsspielraum zu haben.

Es sind also die mangelnden Informationen über die Konkurrenz- und Präferenzlage, die eine Angebotspreisbildung auf Grundlage der Kosten gelegentlich erzwingen. In diesen Fällen wird sich gleichwohl eine Lohnerhöhung nicht notwendigerweise auf den Angebotspreis auswirken. Eine Lohnerhöhung nach Abgabe des Angebots wird den Angebotspreis nicht mehr verändern (von Preisvorbehaltsklauseln sei abgesehen), wohl aber wird die Lohnerhöhung bei Preisverhandlungen als Argument zur Stützung des Deklarationspreises dienen.

Von dem Ausnahmefall abgesehen, nehmen Lohnerhöhungen auf das Ausmaß einer Preiserhöhung oder Preissenkung keinen Einfluß. Wohl aber können Lohnerhöhungen den Zeitpunkt einer Preiserhöhung bestimmen. Die Nachfrage schwankt beständig; dem deklarierten Preis wohnt Trägheit inne. Um die Trägheit zu überwinden, bedarf es entweder starker Nachfrageschwankungen oder preisbrechender Konkurrenten oder äußerer Anlässe, die eine Preisanpassung nach oben öffentlich entschuldigen helfen. Da man in unserer Marktwirtschaft mit dem Eingeständnis, Marktchancen auszunutzen, das Gesicht verliert, müssen Kostenerhöhungen zur Begründung von Preisanpassungen angeführt werden.

Vielfach werden die Angebotspreise nur aus Anlaß einer Messe und zugleich mit einer Produktänderung erhöht. Lohnerhöhungen erleichtern eine vorzeitige Preisanpassung. Sie gestatten, zu pessimistische Nachfrageschätzungen zu korrigieren. Der wirtschaftliche Grund der Preiserhöhung ist gleichwohl die Absatzentwicklung. Erst sie erlaubt die Annahme, daß die Konkurrenten sich gleich verhalten werden. Irrtümer sind auch hier nicht auszuschließen, wie die letzten Preiserhöhungen einiger Dortmunder Brauereien zeigten.

Sinkende Nachfrage bedeutet geringere Kapazitätsauslastung und folglich geringere Kollusionsbereitschaft der Konkurrenten. Eine Preisan-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

passung an Lohnerhöhungen ist dann nur durch Absprache oder durch behördliche Preisfestsetzung möglich. Welche langfristigen Folgen aus solchen Möglichkeiten entstehen können, zeigen Bergbau und Landwirtschaft. Sinkende Nachfrage bedeutet, daß der Deklarationspreis vernünftigerweise nicht erhöht wird. Der Unternehmung bleiben dann nur zwei Anpassungsmöglichkeiten an eine Lohnerhöhung:

Für später geplante Modellwechsel und Programmumstellungen werden vorgezogen. Ein Modellwechsel bringt die Hoffnung, die Nachfrage zu beleben, die Differenzierung gegenüber den Konkurrenzerzeugnissen zu verstärken und damit preispolitisch beweglicher zu werden. Die Anpassungskosten in der Fertigung durch einen Modellwechsel sind beträchtlich, und deshalb wird es sich praktisch nur um das Vorverlegen eines langfristig sowieso geplanten Modellwechsels handeln können. Ein solcher Modellwechsel kann zugleich Rationalisierungen erlauben, evtl. sogar eine Reduzierung der Vorgabezeiten.

Die zweite Möglichkeit besteht darin, den Konkurrenten in einer friesischen Bauernschänke bei Räucheraal und Korn zu treffen. Führt die „Kooperation" zwischen Unternehmungen zur Programmbereinigung, dann sind erhebliche Kostensenkungen möglich: A stellt nunmehr die Kühlschränke für A und B her, B die Gefriertruhen für A und B. Kooperationen dieser Art sind in den letzten Jahren mindestens teilweise durch eine aggressive Preispolitik von Exporteuren aus Ländern mit geringerem Lohnniveau erzwungen worden. Wettbewerbspolitiker mag es allerdings stören, daß auf eine solche gesamtwirtschaftliche Faktoreinsparung, wie sie Programmbereinigungen erlauben, mitunter eine einzelwirtschaftliche Preisstabilisierung folgt.

(2) Wer die preispolitische Wirklichkeit erkennen will, muß weiter berücksichtigen, daß die Preise nur teilweise der wirtschaftlichen Vernunft entsprechend gesetzt werden. Man darf das Ausmaß fehlerhafter, zielwidersprechender Angebotspreise nicht gering einschätzen. Konkurrenz ist nicht immer ausreichend vorhanden, aber auch zahlreiche Anbieter nützen nichts, solange keiner preispolitisch aktiv wird oder solange Mangel an betriebswirtschaftlicher Schulung und Verbandssolidarität starre Kalkulationsregeln hegen und pflegen. Konkurrenz nützt auch dann nichts, wenn die Nachfrager sich aus Bequemlichkeit oder durch scheinbare Qualitätsvorteile und Rabatte übertölpeln lassen und so überhöhte Preisforderungen hinnehmen und dadurch rechtfertigen.

Nicht nur bei Handwerkern und Kleinhändlern ist es heute noch die Regel, Angebotspreise nach traditionsgebundenen Zuschlagssätzen zu kalkulieren. Eine Lohnsteigerung erhöht hier unmittelbar die Angebotspreise. Da oftmals auch noch die Löhne als Zuschlagsbasis für die Gemeinkosten gewählt werden, führt eine 7 %ige Lohnerhöhung sehr leicht

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zu einer 5 bis 7 %igen Preiserhöhung, selbst wenn der Lohnkostenanteil nur 30 % beträgt.

Ist die Nachfragesituation oder die Nachfragermentalität so, daß solche Angebotspreise akzeptiert werden, dann ist über den Weg einer fragwürdigen Kalkulation mit Hilfe der Lohnerhöhung eine gewinnsteigernde Anpassung der Preise an die Nachfrage gefunden worden. Hiergegen ist in einer Marktwirtschaft nichts einzuwenden. Will man solche Preiserhöhungen vermeiden, dann muß man entweder die Marktwirtschaft abschaffen oder dafür sorgen, daß solche Angebotspreise nicht akzeptiert werden, also die Konkurrenz oder Preisbewußtsein und Verhandlungsmacht der Nachfrager verstärken. Gesamtwirtschaftlich problematisch sind schließlich nicht die Preiserhöhungen, die durch das Davoneilen der Nachfrage möglich werden, sondern jene Preiserhöhungen, die trotz sinkender Nachfrage vorgenommen und mit Hilfe von Marktordnungen und Preisbindungen durchgesetzt werden. Es ist das an den Kosten orientierte Preisdenken, das Fehlentwicklungen und Strukturkrisen begünstigt.

Soviel zum Angebotspreis. Aufgabe der Verhandlungsstrategie ist es, zunächst die Präferenzlage des Nachfragers und seine Kenntnis der Konkurrenzpreise zu erkunden. Nun wird der Kunde bluffen, drohen, Desinteresse heucheln; aber zugleich muß er doch Argumente bringen, um einen niedrigeren als den Deklarationspreis zu erzielen. Erst die Preisverhandlung liefert also Informationen über die Konkurrenz- und Präferenzlage, Informationen, die es angeraten sein lassen, den Deklarationspreis zu vermindern, bis äußerstenfalls der zusätzliche Erlös des Auftrags den zusätzlichen Kosten entspricht. Es ist also gerade nicht so, wie uns Spieltheoretiker glauben machen wollen, daß dann, wenn der erzielbare Preis auch von den Reaktionen anderer abhängt, Gewinnmaximierung unmöglich sei. Erst die einzelne Preisverhandlung, also die Reaktion der Gegenseite, bringt mitunter jene Informationen, die eine Abschätzung der Grenzerlöse und damit die Preisbildung auf der Grundlage von Marginalüberlegungen wenigstens näherungsweise zulassen und so eine individuelle Gewinnmaximierung erlauben.

Die Bedeutung von Lohnerhöhungen für die Verhandlungsstrategie ist offenkundig. Jedes Verhandlungsergebnis hängt von den Argumenten ab. Eine Lohnerhöhung hilft, einen Preis in der Nähe des Deklarationspreises zu verwirklichen.

Ergebnis: Eine Lohnerhöhung erleichtert Preiserhöhungen, aber sie erzwingt sie nicht. Das Marktverhalten der Unternehmung wird durch die Nachfrage bestimmt und nicht durch die Kosten. Allerdings kann eine Nachfragesteigerung, die Preiserhöhungen ermöglicht, durch frühere Lohnerhöhungen ausgelöst worden sein.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

D. Folgerungen

Insgesamt gesehen, werden Anpassungsmaßnahmen nur selten von Lohnerhöhungen allein verursacht. Erst das Zusammenspiel mit anderen Datenänderungen löst Anpassungsprozesse aus. Das bedeutet zugleich, daß die Anpassung an eine Lohnerhöhung entweder vorgezogen wird, wie in der Investitionsplanung, oder verzögert wird, wie bei Preisanpassungen erst in Zeiten steigender Nachfrage. Im letzten Fall liefern vorausgegangene Lohnerhöhungen, wie andere Kostensteigerungen, die Begründung, aber nicht den Grund für die Preiserhöhung.

Unmittelbar auf eine Lohnerhöhung folgt ein stärkerer Liquiditätsentzug und, da Anpassungsmaßnahmen zu anderen Zeiten als die Lohnerhöhung wirksam werden, verstärken sich die Gewinnschwankungen. Beides wird neben den Erwartungen über die Nachfrage- und Kostenentwicklung die Investitionsneigung beeinflussen. Es lassen sich aber kaum Aussagen darüber machen, ob damit arbeitssparende Investitionen vorgezogen, verstärkt Forschungs- und Entwicklungsarbeiten eingeleitet werden, kurz, ob der Druck zu einer rationelleren Unternehmungspolitik verstärkt wird. Denn ob eine Lohnerhöhung als Rationalisierungspeitsche wirkt, hängt davon ab, wie sehr sich die Entscheidenden in der Unternehmung mit der Unternehmung identifizieren, welche Handlungsmöglichkeiten sie sehen und suchen. Um hier Antworten zu finden, wäre eine Theorie vonnöten, die sich nicht auf die Frage beschränkt, wie sich ein Unternehmer bei gegebenen Wahlmöglichkeiten entscheidet, sondern eine Theorie, die fragt, wie unternehmerische Wahlmöglichkeiten zustandekommen, eine Theorie der Suche nach Handlungsmöglichkeiten. Bei dem gegenwärtigen Stand der Informations- und Organisationstheorie befürchte ich allerdings, eine solche Theorie liefert erst die Betriebswirtschaftslehre des 21. Jahrhunderts. Bis dahin, meine Damen und Herren, darf ich um Ihre Nachsicht bitten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussion

Diskussionsleiter: Prof. Dr. Dieter *Pohmer* (Tübingen):

Diskussionsleiter:

Ich hatte ursprünglich die Absicht, entsprechend der Gliederung des Referates in drei Teile, nämlich Voraussetzungen des unternehmenspolitischen Anpassungsprozesses, die Änderungen in der Produktionsstruktur und die Lohn-Preis-Wirkungen, auch die Diskussion dreizuteilen. Zum ersten Teil des Referates liegen mir allerdings keine Wortmeldungen vor. Dagegen haben sich zwei Diskussionsredner gemeldet, die ich in dieses Schema nicht ganz einordnen kann. Ich würde deshalb gern so vorgehen, daß ich zunächst zum zweiten Teil des Referates Diskussionsbeiträge zu Wort kommen lasse, dann zum dritten Teil und schließlich zum Schluß diejenigen Beiträge aufrufe, in denen Gesamtzusammenhänge des Referates angesprochen sind.

Prof. Dr. H. *Hax:*

Es hat mich überrascht, daß in dem Referat die Möglichkeit der Anpassung an Lohnänderungen weitgehend ausgeschlossen wurde. Betrachten wir zunächst die Möglichkeiten der Anpassung bei gegebener Produktionsfunktion, also ohne Investitionen. In der Praxis kann man feststellen, daß Lohnänderungen eigentlich doch recht viele Maßnahmen auslösen, die allerdings zunächst schwer zu deuten sind. So kann z. B. durch eine Lohnänderung eine Trägheitsschwelle überschritten werden mit der Folge, daß längst fällige Rationalisierungsmaßnahmen nunmehr zur Durchführung kommen. Das wäre keine Substitution. Ich glaube aber, daß es Anpassungsmaßnahmen gibt, die als Substitution im Sinne der neoklassischen Produktionstheorie gedeutet werden können.

Ich denke z. B. an den Fall der Mehrmaschinenarbeit. Man kann einem Arbeiter eine unterschiedliche Anzahl von Maschinen zur Überwachung zuteilen. In Anpassung an Lohnänderungen kann diese Relation geändert werden, was im Ergebnis auf eine Substitution hinausläuft. Ein zweiter Fall: In Zeiten der Hochkonjunktur spielen Überstunden und Sonderschichten eine große Rolle. In Anpassung an Lohnerhöhungen kann man diese abbauen, wobei gleichzeitig eine intensitätsmäßige Anpassung während der normalen Arbeitszeit stattfindet. Dadurch verändert sich die Relation zwischen Arbeitseinsatz und dem Einsatz der anderen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

variablen Faktoren. Im Referat war die Möglichkeit der intensitätsmäßigen Anpassung ganz ausgeschlossen worden. Im Zusammenhang mit dem Abbau von Überstunden kann sie aber durchaus von Bedeutung sein.

Nun noch einige Worte zur langfristigen Anpassung: Auch hier kommt das Referat zu dem Ergebnis, daß die Lohnänderung unmittelbar keine Investitionen auslösen wird. Dies dürfte zutreffen. Kann man aber das Problem so eng sehen und sich auf den Fall einer einzigen Lohnänderung beschränken? Lautet die Frage bei langfristiger Anpassung nicht vielmehr: Welche Auswirkungen haben langfristige Lohnänderungserwartungen und wie werden diese langfristigen Lohnänderungserwartungen durch einzelne Lohnänderungen beeinflußt? Gibt es hier nicht einen Lerneffekt, über den Lohnänderungen durchaus eine Wirkung auf die Investitionspolitik haben können? Letztlich würde doch eine Art Substitution eintreten, wenn auch nicht ganz im Sinne des neoklassischen Schemas.

Prof. Dr. D. *Schneider:*

Sie haben im Grunde genommen drei Argumente gebracht. Das erste ist das mit der Trägheitsschwelle; ich habe es Rationalisierungspeitsche genannt. Es ist natürlich möglich, daß man nach einer Lohnerhöhung endlich durchgreift. Ich bin mir aber nicht ganz sicher, ob man es wirklich tut; wenn man sich schon bisher nicht angepaßt hat, geht möglicherweise der Schlendrian weiter. Man versucht lieber zunächst einmal, die Preise anzupassen. Mit Ihrem zweiten Einwand meinten Sie, daß Substitution bei gegebener Produktionsfunktion doch möglich sei. Die beiden Fälle, die Sie nannten, die Mehrmaschinenarbeit und die Überstunden, setzen letztlich eine intensitätsmäßige Anpassung des Arbeiters voraus, höheres Leistungsverhalten, stärkere Beanspruchung. Ich bin hier nicht Ihrer Meinung: Die Arbeiter würden ziemlich verstimmt sein, wenn nach einer Tariferhöhung die Forderung auf sie zukäme, wegen dieser Tariferhöhung mehr zu leisten. Denn praktisch bedeutet die intensitätsmäßige Anpassung, daß die Vorgabezeiten verkürzt werden müssen. Ich bezweifle die Wirksamkeit dieser Maßnahme und befürchte, daß es Schwierigkeiten gäbe. Ich bin skeptisch, ob man eine intensitätsmäßige Anpassung auf diese Weise realisieren kann.

Der Abbau von Überstunden und Sonderschichten ist in erster Linie eine Frage der Absatzentwicklung und der Termine, zu denen man sich zur Lieferung verpflichtet hat. Mein Hauptargument lautete, daß es vor allem von den Absatzverpflichtungen, den Terminen usw. abhängt, wie man reagiert; erst an zweiter Stelle gewinnen die Lohnänderungen Einfluß. Auch hier war Ihr Argument, daß eine intensitätsmäßige Anpassung des Arbeiters möglich sei und er sich dazu bereit erklärt. Das

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

kann sein, aber in den meisten Fällen wird es nicht der Fall sein. Ich befürchte, die Arbeiter würden böse reagieren, weil sie annähmen, daß ihnen durch die Verkürzung der Vorgabezeiten die Lohnerhöhung wieder genommen werden sollte. Dies zur kurzfristigen Anpassung.

Was die langfristige Anpassung angeht, so glaube ich, sind wir einer Meinung. Lohnänderungen werden natürlich in der Investitionsplanung berücksichtigt. Dort wirken sie genauso wie Steueränderungen oder andere Kostenerhöhungen. Ich stellte bei der Faktorsubstitution folgende Frage in den Vordergrund: Wenn eine überraschende Lohnerhöhung vorkommt, werden dann wirklich Anpassungsinvestitionen vorgenommen oder werden Ersatzzeitpunkte vorverlegt? Aber im Grundsätzlichen bin ich mit Ihnen der Meinung, daß in der normalen Investitionsplanung auch die Löhne berücksichtigt werden und dort zu Buche schlagen müssen. Ich glaube sogar, man hat gut daran getan, daß man in den letzten Jahren immer wieder eine Lohnsteigerungsrate in das Investitionskalkül eingeplant hat.

Prof. Dr. H. *Hax:*

Die intensitätsmäßige Anpassung muß nicht notwendigerweise zu einer Mehrbelastung der Arbeiter führen. Es kann sich um rein technische Anpassungsmaßnahmen handeln, etwa in der Form, daß der Mehrmaschinenarbeiter mehr Maschinen zu bedienen hat, sich aber dabei keineswegs mehr anstrengt. Es müssen dann lediglich höhere Stillstandszeiten in Kauf genommen werden. Dieser Vorgang läßt sich als Substitution deuten.

Prof. Dr. *Streissler:*

Ich fühle mich etwas unwohl, als Theoretiker und Ökonometriker unter Betriebswirten eine wirtschaftspolitische Frage anzuschneiden. Mir hat es in dem Referat sehr gefallen, wie stark Herr *Schneider* betont hat — ich zitiere aus der Kurzfassung —: „Handelt die Unternehmung wirtschaftlich vernünftig, so nehmen die Löhne keinen Einfluß auf die Deklarationspreise", um dann fortzufahren: „Eine Lohnsteigerung erhöht bei Handwerkern und Kleinhändlern unmittelbar die Angebotspreise." Ich möchte darauf hinweisen, daß diese Unterscheidung aufgrund ökonometrischer Erfahrungen meines Erachtens stark durch den wirtschaftspolitischen Rahmen eines Landes mitbestimmt ist. Gerade in der Situation, vor der sich Deutschland durch die Institutionalisierung der Konzertierten Aktion jetzt sieht, können sich die Argumente diesbezüglich verschieben. Ich möchte auf die österreichischen Erfahrungen mit der sog. Paritätischen Kommission für Löhne und Preise hinweisen. Bei einer gemeinsamen Aushandlung der internen Interessen der Sozialpartner oder der Interessengruppen zwischen „gerechtfertigten" Preissteigerungen und „gerechtfertigten" Lohnsteigerungen werden zuerst die gerechtfertigten Lohnerhöhungen und dann die gerechtfertigten

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Preissteigerungen festgelegt. Es ist wahrscheinlich, daß das nicht voll rationale, aber taktisch zweckdienliche Argument: „Man erhöhe die Preise, weil die Löhne gestiegen sind", sehr stark und rasch um sich greifen wird, so daß die Einführung einer Konzertierung dazu führt, daß der Großteil aller Unternehmer zu Handwerkern und Kleinhändlern im Sinne des Referenten werden.

Ich habe dieses Problem auch ökonometrisch untersuchen lassen. Es zeigt sich für Deutschland die erstaunliche Tatsache, daß die gesamtwirtschaftlichen Preissteigerungen mit den Lohnsteigerungen sehr wenig korrelieren, sondern ziemlich stark streuen, daß sie ihnen folgen, wie Sie es dargestellt haben. Hingegen in Österreich, wo wir den Aufbau der Paritätischen Kommission schon seit Mitte der fünfziger Jahre erlebten, fielen die Preissteigerungen sehr viel stärker mit den Lohnsteigerungen zusammen, sowohl im Ausmaß wie auch in der Gleichzeitigkeit der Bewegung. Es geht mir darum, darauf hinzuweisen, daß die Argumente, die Sie so interessanterweise vorgetragen haben, auch vom wirtschaftspolitischen Rahmen abhängen, den man im Moment in Deutschland zu ändern gewillt zu sein scheint; und daß eine solche Veränderung des wirtschaftspolitischen Rahmens unter Umständen sogar zu inflationssteigernden statt zu inflationsdämpfenden Wirkungen führt, weil überhöhte Lohnsteigerungen rasch und gleichzeitig von allen Unternehmen in die Preise überwälzt werden.

Ich habe das einmal so ausgedrückt: Durch konzertierende Institutionen verbreitet sich in der Öffentlichkeit eine Kosten-Ideologie. Mit anderen Worten, spricht die Nachfrage in den Verhandlungen, die Sie mit Recht so stark hervorgehoben haben, stärker auf das Kostenargument an, als dies ohne publizitätserfahrene Verhandlungsinstitutionen der Fall wäre.

Prof. Dr. D. *Schneider:*

Ich danke Ihnen, Herr *Streissler,* für Ihre wertvollen Ergänzungen. Es kommt immer darauf an, ob ein Unternehmer mit seinem Gewinn-Niveau zufrieden ist oder ob er es steigern will. Ist er damit zufrieden, wird er sich wie ein Kleinhändler, um dieses Beispiel weiterzuführen, verhalten. Ist er damit nicht zufrieden, wird er dann erst recht jede Möglichkeit nutzen auszuscheren, wenn alle anderen die Preise erhöhen, um sich durch eine aggressive Preispolitik einen viel größeren Marktanteil zu verschaffen. Es hängt eben vom einzelnen ab.

Privatdozent Dr. *Kuhn:*

Die Wissenschaft lebt von der kritischen Auseinandersetzung. Verzeihen Sie, wenn ich trotzdem den Referenten nicht kritisiere, sondern Ihr Augenmerk auf folgende Punkte lenken möchte: Wie werden die Konkurrenten auf eine mittels Lohnerhöhung modifizierte Preisänderung des betrachteten Unternehmers reagieren? Die Kernfrage lautet offen-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bar so: Soll der betrachtete Anbieter bei einer Lohnerhöhung seinen Absatzpreis senken, soll er ihn erhöhen oder soll er ihn auf dem alten Niveau belassen? Die Antwort hängt — neben den vom Referenten ausführlich dargelegten Umständen — nicht unwesentlich von den Kollusionserwartungen, also von den Erwartungen über den Grad der stillschweigenden oder offenen Zusammenarbeit zwischen dem betrachteten Unternehmer und der Konkurrenz, ab. Das wurde bereits vom Referenten kurz erwähnt und ist insofern nichts Neues. Von Interesse ist aber vielleicht doch die eigentümliche Struktur des hier diskutierten Problems, das ich mit ein paar Strichen näher skizzieren möchte:

Es handelt sich um ein typisches Ungewißheitsproblem. Der betrachtete Anbieter hält eine ganze Anzahl gegnerischer Preissetzungen als Antwort auf seine eigenen Preisakte für möglich. Mit welchen soll er nun rechnen? Die Entscheidungssituation wird auch dadurch nicht klarer, daß man etwa subjektive Wahrscheinlichkeiten, Erwartungswerte, Varianzen etc. zu Hilfe nimmt. Das eigentliche Problem wird auch hier umgangen, nämlich wie man zu diesen subjektiven Wahrscheinlichkeiten gelangt.

Die Aussichten auf eine Lösung sind vielleicht nicht so düster, wenn es gelingt, die bisherigen Erfahrungen der Entscheidungen bezüglich Kollusionsbereitschaft der Konkurrenz in den Entscheidungsprozeß einzubeziehen und — das ist der entscheidende Punkt meines Beitrages — wenn es gelingt, die Erwartungen an Hand der tatsächlich gemachten Erfahrungen laufend zu modifizieren. Es handelt sich im Prinzip um einen Lernprozeß — dieser Umstand wurde hier wiederholt schon angesprochen — in einer Ungewißheitssituation, bei dem die Ungewißheit mehr und mehr durch Erfahrungen ersetzt wird. Dabei ist vor allem zu beachten, daß der betrachtete Anbieter selbst durch seine frühere Preispolitik die Kollusionsbereitschaft seiner Konkurrenten mit determiniert hat und auch in Zukunft determinieren wird.

Die aufgeworfene Frage ist daher nur mit einem Entscheidungsmodell zu behandeln, welches mit einem variablen Entscheidungsumfang arbeitet und dadurch die Interdependenz zwischen der Entscheidung einerseits und der Datenanalyse andererseits und vice versa berücksichtigen kann.

Um es pointiert auszudrücken: Eine brauchbare Lösung der Frage, in welchem Ausmaß bei Lohnerhöhungen der Absatzpreis zu ändern sei, ist mit einem statischen Modell kaum zu erwarten. Erst wenn der Entscheidende alle bisherigen Erfahrungen mit der Konkurrenz — und das müssen nicht nur Erfahrungen bei Lohnänderungen sein — in die Kollusionserwartungen einbezieht, erscheinen die Ergebnisse aussagefähig.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Erlauben Sie mir noch, einen möglichen Einwand gegen das hier vorgeschlagene Modell selbst vorwegzunehmen: Was geschieht, wenn sehr viele gegnerische Anbieter ihr Reaktionsverhalten ändern, wenn sie in ähnlicher Weise „lernen" wie der betrachtete Unternehmer? Werden dann alle bisherigen Erfahrungen hinsichtlich der Kollusionsbereitschaft hinfällig? Die Antwort lautet: Nein. Das Modell muß lediglich um einen Erwartungsparameter, und das ist das erwartete Lernvermögen der Konkurrenten, erweitert werden. Kurz: Der erwartete gegnerische Preis hängt jetzt nicht mehr nur von allen bisherigen Preiskonstellationen, sondern zusätzlich auch noch vom betrachteten Lernvermögen der Konkurrenz ab. Das bedeutet praktisch, daß selbst bei gleicher Abfolge von Preiskonstellationen der erwartete gegnerische Preis nie wieder die gleiche Höhe erreichen kann.

Ich darf kurz zusammenfassen: 1. Die Preispolitik bei Lohnerhöhungen hängt unter anderm von den Kollusionserwartungen des betrachteten Unternehmers ab. Die Kollusionserwartungen werden wiederum durch dessen eigene frühere Preispolitik und seine bisherige Erfahrung mit der Konkurrenz determiniert. 2. Die subjektive Risikofreudigkeit des betrachteten Anbieters hat beachtlichen Einfluß auf dessen Preisgebarung. Ein kleiner, frecher Unternehmer kann durch aggressive Politik unter Umständen mehr Gewinn erzielen als ein vorsichtiger großer. 3. Die bisherigen Preisbeobachtungen werden bei einer Änderung des Reaktionsverhaltens der Konkurrenz nicht völlig wertlos. Vielmehr bleibt ein gewisser Bodensatz Erfahrungen für zukünftige Entscheidungen verfügbar.

Prof. Dr. H. *Hax:*

In dem Referat wurde es als unvernünftig bezeichnet, Preisstellung und Kalkulation einander gleichzusetzen. Ich möchte hierzu kurz die Erfahrungen eines Unternehmensspiels mitteilen. In diesem Spiel wurden Aufträge ausgeschrieben und die Unternehmungen mußten Preisangebote machen. Wer am billigsten anbot, bekam den Zuschlag. Das Ergebnis war katastrophal. Alle Unternehmen erlitten hohe Verluste. Bei der Schlußbesprechung erklärte einer der Mitspieler ganz offen, er glaube, daß dieses Ergebnis damit zusammenhänge, daß in Übungen und Seminaren zu viel mit Grenzkosten gearbeitet werde. Er meinte, das Rechnen mit Grenzkosten könne ganz vernünftig sein. Wenn aber alle Spieler davon niemals etwas gehört hätten, wäre das Ergebnis weniger katastrophal gewesen.

Ist die Situation in der unternehmerischen Praxis nicht ähnlich? Kann man dem Unternehmer sagen, er handle unvernünftig, wenn er sich bei seiner Preisstellung primär auf die Kostenrechnung stützt? Dahinter steckt doch häufig eine Art Kalkulationskartell. Gäbe es das nicht, so würde die Preisbildung für alle wesentlich ungünstiger ausfallen. Dieses

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Argument berührt sich mit dem, was Herr Kollege Streissler festgestellt hat. Verbände, die Kalkulationsrichtlinien herausgeben, spielen für die Preisbildung auch eine Rolle. Insofern glaube ich, daß erstens Lohnerhöhungen über die Kostenrechnung unmittelbar auf die Preise wirken, und zweitens, daß das vom Standpunkt des gewinnmaximierenden Unternehmens gar nicht unvernünftig ist.

Prof. Dr. *Hirsch:*

Der Vortrag war für mich ein eigenartiges Erlebnis: Wir hörten einen Gedankengang von imponierender Prägnanz und Konsequenz, wie man ihn nicht zu oft vorgesetzt erhält; und dann führte er zu einem paradoxen, der Erfahrung völlig widersprechenden Ergebnis: daß die Preise in den interessantesten Bereichen sich von den Kosten völlig lösen können, — daß zwischen Preisen und Kosten, überspitzt ausgedrückt, der Faden zerschnitten sei. Da muß doch irgendwo ein Haken verborgen sein — die Frage ist nur: Wo? Darüber möchte ich nun eine Vermutung äußern: Wie steht es mit der Distanz zwischen Preisober- und -untergrenze? Beide wurden je für sich im Vortrag sehr deutlich definiert: Die Preisobergrenze ist der „Angebotspreis", mit dem die Verhandlung einsetzt und der normalerweise auch durchgesetzt wird; die Preisuntergrenze dagegen ist der Preis, mit dem man sich notfalls noch eben zufriedengibt. Es ist klar, daß die Preisuntergrenze weitgehend kostenbestimmt ist — unbedingt auf lange Sicht.

Meine Frage lautet nun: Wie denken Sie sich das Verhältnis von Ober- und Untergrenze bestimmt? Ich will versuchsweise die Annahme machen, daß die Obergrenze in einem gewissen prozentualen Verhältnis zur Untergrenze steht. Daraus würde sich ergeben, daß die Kosten, wenn sie steigen, mit der Zeit die Untergrenze nach oben gegen die Obergrenze drücken. Die Preiswirkungen der Lohnsteigerungen brauchen darum zwar nicht unmittelbar einzusetzen: auf kurze Sicht können sich Löhne und Preise voneinander unabhängig bewegen. Aber auf längere Sicht kann diese Änderung der Kalkulationsposten nicht ohne Folgen bleiben — auf die Dauer muß eine Lohnsteigerung beide Preisgrenzen und damit auch den Preis notwendigerweise nach oben drücken.

Prof. Dr. D. *Schneider:*

Herr *Kuhn,* ich bin Ihnen für Ihre Ergänzung sehr dankbar, die theoretisch sehr viel weiterführt. Im Grunde genommen haben Sie, so meine ich, unmittelbar auf Herrn Streissler geantwortet. Ob jemand aus einem „stillschweigenden Preiskartell" ausbricht, hängt auch davon ab, wie stark eine Konzertierte Aktion ist. Ich weiß nicht, ob es zweckmäßig ist, wenn ich im einzelnen zu Ihrem Modell Stellung nehme. Kritisch dazu Stellung zu nehmen, fällt mir ausgesprochen schwer. Denn es hat mich sehr überzeugt, was Sie über Kollusionserwartungen gesagt haben. Ich

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

glaube, daß Ihre Überlegung für die Frage, wann man eine Preiserhöhung vornimmt, die man auf Lohnsteigerungen zurückführt, sehr wichtig ist.

Zu Herrn *Hax:* Sie haben versucht, die herkömmliche Kalkulation, also das praktische Vorgehen zu rechtfertigen. Ich war lange Zeit auch Ihrer Auffassung. Ich habe bis vor einigen Jahren immer gegen die Grenzkostenrechnung Stellung genommen, und zwar mit ähnlichen Argumenten wie Sie. Ich sehe heute die Sache etwas anders. Man muß, glaube ich, zwei Gesichtspunkte unterscheiden:

1. Bestehen Konkurrenzpreise, dann hat man die Wahl, sich anzupassen oder den Konkurrenzpreis zu unterbieten, wenn man ins Geschäft kommen will. In beiden Fällen hat die Lohnerhöhung keinen Einfluß. Wenn man unterbietet, hat sie nur Einfluß auf die Preisuntergrenze, aber freiwillig geht man ja nicht auf die Preisuntergrenze.

2. Wenn kein Konkurrenzpreis besteht — Standardbeispiel: Einzelfertigung — sind wir, glaube ich, einer Meinung. Da bleibt nichts anderes übrig, als zu versuchen, nach den Kosten vorzugehen, weil sich das Einzelgeschäft nicht lohnt, wenn man die Kosten nicht berücksichtigt. Allerdings, und jetzt kommt der Pferdefuß, der mir die Argumentation so schwer macht: Was wir über Kosten und Preise sagen — das gilt auch schon etwas für die Argumente von Herrn Hirsch —, ist immer orientiert am Ein-Produkt-Betrieb. Um theoretisch sauber argumentieren zu können, müssen wir mit der Ceteris-paribus-Klausel arbeiten, und die einfachste Ceteris-paribus-Annahme lautet: Es gibt nur ein Produkt. Dann können wir versuchen, klare Beziehungen zwischen Kosten und Preisen herzustellen. Wenn eine Unternehmung Einzelfertigung betreibt, ist sie bestimmt kein Ein-Produkt-Betrieb. Denn heute wird hier diese Brücke gebaut und in zwei Jahren an einer anderen Stelle eine ganz andere. Die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Produkten, das typische Mehrproduktproblem, herauszuarbeiten und seinen möglichen Einfluß auf die Preispolitik aufzuzeigen, war eines meiner Anliegen. Je stärker diese Mehrproduktverflechtungen sind, um so unbedeutender muß zwangsläufig die Kostenrechnung werden, weil man sich immer sagt: „Bei diesem Produkt kann ich Verluste machen, sie heben sich dann bei anderen Produkten wieder auf, und im Gesamtergebnis habe ich dann doch wieder einen Gewinn erzielt." Das macht das Problem so schwierig.

Herr *Hirsch,* Ihre Kernthese war folgende: Sie sehen die Diskrepanz zwischen Preisobergrenze (Angebotspreis) und Preisuntergrenze, die, wie Sie sagten, durch die Kosten bestimmt werde. Ich meine indessen, daß die Aussage, die Preisuntergrenze werde durch die Kosten bestimmt, nur unter der Ceteris-paribus-Prämisse gilt: Wenn wir vom Mehrproduktbetrieb ausgehen — und es gibt praktisch nur Mehrproduktbetriebe —, dann wird auch die Preisuntergrenze nicht allein von den Kosten

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bestimmt, sondern man muß den zeitlichen Absatzverbund mit berücksichtigen, die Auftragsisolierbarkeit und noch weitere Einflüsse. Bezüglich der Preisobergrenze sind wir vermutlich einig; sie wird nicht durch die Kosten bestimmt. Es hat Sie gestört, daß im Endeffekt durch meine Trennung von Preisober- und -untergrenze der Faden zwischen Preisen und Kosten zerschnitten war, und Sie meinten, man würde wieder den Faden finden, wenn man berücksichtige, daß die Preisuntergrenze durch die Kosten bestimmt wird und eine starre Beziehung zwischen Preisobergrenze und Preisuntergrenze bestünde. Dann würden sich Änderungen der Preisuntergrenze auch auf die Preisobergrenze auswirken. (Prof. Dr. *Hirsch:* Ich würde keineswegs sagen: eine starre Beziehung, sondern nur eine Beziehung, die in gewisser Weise elastisch, aber in Prozentgrenzen ausdrückbar ist!) — Ich glaube, daß Sie für viele praktische Fälle recht haben. Ich könnte ein paar Beispiele nennen, wo tatsächlich so vorgegangen wird. Ich kenne einige Unternehmen, die folgendermaßen kalkulieren: Preis = Vollkosten + Gewinnzuschlag von 25 %. Akzeptiert das der Kunde, hat man eine Umsatzrendite von 20 %. Das ist ganz zufriedenstellend. Akzeptiert es der Kunde nicht, wird verhandelt, und aus dem 25 %igen Zuschlag werden vielleicht nur noch 5 %. Das wäre der Fall, auf den Sie abstellen. Habe ich Sie so recht verstanden? (Prof. Dr. *Hirsch:* Sie haben es fast präziser gesagt, als ich es zu fassen wünschte. Es ist nicht vorstellbar, von strikten Monopolfällen abgesehen, daß sich die Obergrenze von selbst von der Untergrenze emanzipiert.) — Ich stimme Ihnen insoweit zu, daß es in vielen praktischen Fällen so ist. Das eine Beispiel, das ich genannt habe, spricht dafür. Ich bin mir aber nicht im klaren, ob das ökonomisch rational ist, ob diese Unternehmer tatsächlich ihren Gewinn maximieren und ob sie nicht besser täten, anders vorzugehen und eine viel elastischere und agressivere Preispolitik durchzuführen. Mein Einwand gegen das Preis-Kosten-Verhältnis ging von dem Unternehmer aus, der sich bemüht, streng im Sinne der Theorie seinen Gewinn zu maximieren.

Prof. Dr. Helmut *Koch:*

Herr Schneider hat die These aufgestellt, die Änderungen des Lohnniveaus übten keinen unmittelbaren Einfluß auf die Höhe der Absatzpreise aus. Dieser Ansicht möchte ich beipflichten.

Nun mag man dieser Auffassung die Beobachtung entgegenhalten, daß doch die Industrieunternehmen in der Praxis bei der Festsetzung ihrer Absatzpreise von den Stückkosten ausgingen. Die Absatzpreise würden also, so meint man, als die Summe aus den Kosten je Erzeugniseinheit und dem Gewinnzuschlag „kalkuliert". Hieraus sei zu folgern, daß Lohnerhöhungen unmittelbar zu Absatzpreiserhöhungen führen.

Diese vielfach in Lehrbüchern anzutreffende Interpretation der praktischen Preispolitik mag für einige Fälle durchaus zutreffend sein. In

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

den meisten Fällen aber wird die Orientierung der Absatzpreise an den Stückkosten der Erzeugnisse anders zu interpretieren sein. Dies darf ich kurz aufzeigen.

Unsere mikroökonomische Theorie stellt weitgehend auf die Einproduktunternehmung ab. Daraus ergeben sich für die Interpretation der empirischen Preisbildungsprozesse allerhand Verzerrungen. Im Falle der Einproduktunternehmung besteht nur das Problem der Preishöhe. Es ist klar, daß es falsch ist, die Absatzpreise an die Höhe der Stückkosten zu binden.

Nun haben wir es aber in der Wirklichkeit durchweg mit Unternehmen mit mehr oder minder breiten Absatzsortimenten zu tun. Ich denke besonders an den Fall eines Variantensortiments: Ein gegebener Produkttyp wird in verschiedenen Variantentypen angeboten, z. B. Motoren in verschiedenen PS-Stärken. Hier aber stellen sich in der Preispolitik zwei Probleme: Einmal das der Höhe der Angebotspreise oder des allgemeinen Preisniveaus, zum andern das der Preisrelation. Dieses letztere Problem scheint hier bedeutsam zu sein.

Wie soll man zwischen solchen gleichartigen Gütern die Preisrelation setzen? Hier ist ein Gesichtspunkt zu erwähnen, der vielleicht die Orientierung der Absatzpreise an der Höhe der Stückkosten etwas rechtfertigen kann. Und zwar orientiert man sich hierbei an der *Relation* der Stückkosten. Es ist der Gesichtspunkt der Präferenzerhaltung, den Sie, Herr Schneider, auch schon erwähnt haben. Man will eben die Kunden glauben machen, daß der Anbieter sie nicht lediglich als Spielball einer Gewinnmaximierungspolitik betrachtet. Sie sollen vielmehr den Eindruck gewinnen, daß der Anbieter lediglich die Kosten überwälzt und nur einen angemessenen Gewinn zu erzielen sucht. Unter diesem Aspekt wird man die Angebotspreisliste so aufstellen, daß die Relation zwischen den Angebotspreisen der Relation der Stückkosten entspricht. Dieses Vorgehen ist unter Umständen durchaus konsequent.

Unterscheidet man also zwischen der Preisrelation, die unter diesem Aspekt der Präferenzerhaltung an die Kostenrelation gebunden wird, und der Preishöhe, so wird deutlich, daß das Absatzpreisniveau unabhängig von der Höhe der Stückkosten ist, deren Höhe lediglich als Anhaltspunkt für die Bemessung der Preisrelation benutzt wird.

Man darf doch im Ernst nicht unterstellen, die Großunternehmen würden etwa das Preisniveau einfach starr an das Kostenniveau ketten. Die Praxis zeigt vielmehr, daß der Gewinnzuschlag in Anpassung an die wechselnden Absatzmarktkonstellationen verändert wird. Sobald man bemerkt, daß sich die Marktlage grundlegend geändert hat, wird der Gewinnzuschlag unter Umständen vorübergehend sogar in einen Verlustabschlag umgewandelt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Daß die Bemessung der Absatzpreisrelation an der Relation der Stückkosten sehr schematisch ist, widerspricht nicht unbedingt einer sinnvollen Absatzpolitik. Es ist zu bedenken, daß die Praxis häufig sehr schematisieren muß, denn bei Vielproduktunternehmen wird die Preisbildung von den unteren Instanzen vorgenommen, nicht jedoch von der Unternehmensspitze. Diese verteilt für die Preisbildung lediglich Generalanweisungen und greift nur in Sonderfällen ein.

Prof. Dr. D. *Schneider:*

Es ist immer die Frage, ob das, was die Praxis tut — daß sie so vorgeht, wie Sie argumentieren, ist klar —, auch tatsächlich rational ist.

Ich bin für Ihren Hinweis auf die Preisrelation dankbar. Aber ich möchte doch eine Gegenfrage stellen: Kann man denn Kostenunterschiede halbwegs verläßlich bei solchen Variantensortiments ermitteln? Hängen die Kosten gerade bei solchen Variantensortimenten — nicht in erheblichem Maße von der individuellen Auftragsgröße ab? Die individuelle Auftragsgröße kommt natürlich bei Preisverhandlungen sehr zum Tragen. Es kann — das ist meine Erfahrung, die aber nicht allgemeingültig zu sein braucht — sämtliche Preislisten außer Kraft setzen, wenn ein Kunde kommt und sagt: „Ich nehme 5000 Stück", während andere Kunden nur höchstens 50 Stück abnehmen. Es ist klar, daß den verschiedenen Kunden mit Recht unterschiedliche Preise gesetzt werden. Ich sehe aber Schwierigkeiten, wie man bei Varianten die Kostenunterschiede halbwegs logisch und zuverlässig ermitteln kann.

Prof. H. *Koch:*

Ich wollte nur sagen, daß man im Prinzip von hier aus einen Rechtfertigungsversuch starten könnte. Die Schwierigkeiten sind enorm, die Kostenrelation zu bestimmen. Allerdings kommt es mehr auf die Fakten an, als ein outsider vielleicht glauben würde.

Diskussionsleiter:

Ich möchte nun zu den Beiträgen kommen, die sich in das von mir eingangs erwähnte Gliederungsschema nicht einordnen lassen.

Dr. *Schweitzer:*

Der Referent hat versucht, bestimmte lohntheoretische Hypothesen, die uns von der Mikroanalyse angeboten werden, aus stichhaltigen Gründen für eine operationale Unternehmungspolitik zurückzuweisen. Daran möchte ich eine methodische Frage anknüpfen. Ich folge Ihnen, Herr Prof. Schneider, wenn Sie sagen, daß Sie keine eindeutige Beziehung zwischen Lohnänderungen und denjenigen Konsequenzen erkennen können, die uns die Mikroanalyse angibt. Wenn diese Beziehung zwi-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

schen Lohnänderungen und ihren Konsequenzen nicht eindeutig ist, ich sage besser *einwertig* ist, müssen wir noch untersuchen, ob sie nicht vielleicht *mehrwertig* ist. Wenn sie mehrwertig ist, kommen wir zu ähnlichen Überlegungen, wie sie von meinem Vorredner bereits angestellt wurden. Ich selbst würde sagen, daß solche Hypothesen, die mehrwertige Relationen zwischen Lohnänderungen und deren Konsequenzen ausdrücken, nicht unbedingt erforderlich sind, wenn wir simultane Auswirkungen der Lohnänderungen in den Unternehmen studieren wollen. Wenn wir in die bereits vorhandenen betriebswirtschaftlichen Modelle, nämlich in die simultanen Investitions-, Finanzierungs- und Produktions-Modelle, eine Mehrstufigkeit einbauen und entsprechende Lohnparameter in jeder Stufe einsetzen, kommen wir über mehrere Stufen bereits zu den Auswirkungen, die Sie eigentlich in Ihrem Vortrag erfragt haben.

Prof. Dr. D. *Schneider:*

Ich weiß nicht, ob wir uns nicht nur terminologisch unterscheiden. Sie stimmen mir zu, daß man keine eindeutige Aussage machen kann über den Zusammenhang zwischen Lohnänderung und Preisänderung, und fragen: Wenn das nicht eindeutig, nicht einwertig ist, ist es dann mehrwertig? Das ist eine mehr terminologische Frage, und ich möchte die Begriffe wie „einwertig" und „mehrwertig" der Ungewißheitstheorie zuordnen. Die Frage, die ich untersucht habe, hat zunächst nichts mit Ungewißheitsüberlegungen zu tun. Der Kernpunkt meiner Überlegungen war folgender: Bisher hat man immer das Verhältnis von Lohnänderungen und Preisänderungen mit Hilfe der Ceteris-paribus-Klausel analysiert, ähnlich wie das Verhältnis von Lohnänderungen und Anpassung an die Leistungserstellung. Wir wissen alle, daß man mit der Ceteris-paribus-Klausel in der Unternehmenspolitik nichts anfangen kann. Wir können nur dann zu praktikablen Aussagen kommen, wenn wir versuchen, mehrere Daten gleichzeitig zu variieren. Ich möchte das nicht als mehrwertig bezeichnen (Dr. *Schweitzer:* Ich auch nicht! Das ist der zweite Teil eines abgestuften Simultanmodells!) — Was die Simultanmodelle angeht, so stimme ich mit Ihnen überein. Ich glaube, es ist heute herrschende Lehre, daß man theoretisch einwandfreie und zweifelsfreie Aussagen nur in Simultanplanungsmodellen erreichen kann. Aber Simultanplanungsmodelle sind halt Ideale; die Wirklichkeit sieht anders aus. Wir können nur sehr begrenzt Simultanplanungsmodelle aufstellen, denn es fehlen einfach die Informationen. Solange wir die Informationen nicht herbeischaffen können, um das simultane Produktions-Investitions-Modell mit variablen Lohnsätzen und allen sonstigen praktisch relevanten Daten durchzurechnen, bleibt die simultane Planungsrechnung ein schönes theoretisches Spiel, an dem man das Denken schulen kann. Aber für die Unternehmungspolitik ist wenig damit anzufangen, solange die Vorfragen der Datenerfassung noch nicht hinreichend geklärt sind.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Dr. *Schweitzer:*

Meine Aussage gilt nur für den Fall, daß die Hypothesen, die wir im Simultanmodell verwenden, empirisch gehaltvoll sind. Wir unterscheiden uns tatsächlich nur terminologisch. Sie sagen, wenn ich ein solches simultanes Planungsmodell habe, sind die Aussagen ideal-theoretischer Art. Ich spreche aber von solchen Modellen, deren Grundaussagen empirisch gehaltvoll sind, und dann werden auch die abgeleiteten Ergebnisse empirisch gehaltvoll sein.

Dr. *Dlugos:*

Vom Referenten wurde abschließend festgestellt, daß eine Theorie vonnöten sei, die sich nicht auf die Frage beschränkt, wie der Unternehmer bei gegebener Wahlmöglichkeit entscheidet, sondern die fragt, wie unternehmerische Wahlmöglichkeiten zustande kommen, die damit also auch fragt, welche Wahlmöglichkeiten in Erwägung gezogen werden. Ich möchte kurz die Forschungswege skizzieren, die beschritten werden müßten und möchte auf eine Konsequenz hinweisen, die sich für die Wirtschaftswissenschaft ergeben würde.

In einem ersten Forschungsansatz könnte von Annahmen über das Generalziel des Unternehmers — beispielsweise Gewinnmaximierung — und von angenommenen Situationsgegebenheiten ausgegangen werden, zu denen auch die Lohnerhöhung gehören würde. Aus dem angenommenen Generalziel und den angenommenen Situationsgegebenheiten wären dann Alternativenfelder abzuleiten. Wollte man darüber hinaus Aussagen über mögliche Entscheidungsergebnisse gewinnen, so müßten auch Annahmen über Konsequenzenfelder und Bewertungsvorgänge eingebaut werden. Dieser finalanalytische Weg führt zur Darlegung logisch richtiger Beziehungen und eröffnet eventuell auch die Möglichkeit, bisher nicht bekannte Alternativen aufzudecken. Zur Ergänzung dieses ersten Weges sind empirische Erhebungen durchzuführen, die Antwort auf die Frage zu geben haben, welche Wahlmöglichkeiten unter welchen Gegebenheiten gesehen werden.

Versteht sich die Wirtschaftswissenschaft als Realwissenschaft, dann muß sie sich um die Aufstellung von Hypothesen mit empirischem Gehalt bemühen. Eine solche, auf die unternehmerischen Wahlmöglichkeiten bei Lohnerhöhung bezogene Hypothese müßte in ihrer Wenn-Komponente neben der Lohnerhöhung Aussagen über sonstige Situationsgegebenheiten und Angaben über den handelnden Unternehmertyp enthalten. Die Dann-Komponente müßte die Verwendung einer bestimmten Alternativschablone *A*, bei einer Aussage über das Entscheidungsergebnis auch die Verwendung einer bestimmten Konsequenzenschablone *K*, einer Bewertungsschablone *B* sowie eine bestimmte Datenverar-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

beitung, behaupten. Die Erforschung der Tatbestände, über die die Dann-Komponente spricht, könnte von der Wirtschaftswissenschaft geleistet werden.

Zu den Angaben über den Unternehmertyp gehören auch Angaben über die Risikoneigung, über die Empfindlichkeitsschwelle der Reaktion, über die Einschätzung der Reaktionen anderer Aktoren. Diese und andere nicht wahrnehmbare Bestimmungsgrößen sind der Wirtschaftswissenschaft bekannt. Sie müssen auf wahrnehmbare Tatbestände zurückgeführt und durch diese in der Wenn-Komponente der Hypothese vertreten werden. Zur Aufdeckung derartiger Zusammenhänge sind kausalanalytische Untersuchungen anzusetzen, deren Besonderheiten die Wirtschaftswissenschaft überfordern dürften. Ich bin der Ansicht, daß spätestens an dieser Stelle eine interdisziplinäre Forschung einsetzen müßte, um Hypothesen über erfaßte Wahlmöglichkeiten, selbst solche mit vorerst vielleicht nur geringer Anwendungsmöglichkeit, aufbauen zu können.

Meine Fragen an Sie, Herr Professor Schneider: Würden Sie in diesem Vorgehen ebenfalls eine Notwendigkeit sehen? Würden Sie es ebenfalls für erforderlich erachten, die von Ihnen heute behandelten Probleme auf interdisziplinärer Ebene weiter zu verfolgen? Ich möchte annehmen, daß Lohnänderungen einen sehr brauchbaren Kristallisationspunkt für eine interdisziplinäre Untersuchung abgeben können, zumal sie die Vielfalt unternehmerischer Wahlmöglichkeiten relativ stark begrenzen und darüber hinaus wiederkehrende und leicht erkennbare Bestimmungsgrößen darstellen.

Prof. Dr. *Wittmann:*

Meine Frage hängt zusammen mit Ihren Ausführungen über die Verbindung von Lohnerhöhung und Leistungsverhalten der Arbeitnehmer. Sie sagten — dies gilt zumindest bei Akkord- und bei Leistungsentlohnung — daß eine positive Änderung des Leistungsverhaltens als Folge einer Lohnerhöhung nicht zu beobachten sei. Ich glaube, diese Hypothese hat einiges für sich, doch möchte ich wissen, wie es in einem anderen Fall, der damit in Beziehung steht, nämlich bei Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich steht? Folgt in den Fällen, wo keine stark prozeßabhängige Arbeit vorliegt, einer Arbeitszeitverkürzung, sprich hier Lohnerhöhung, eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität oder nicht? Gibt es irgendwelche empirischen Untersuchungen darüber?

Prof. Dr. D. *Schneider:*

Ich habe in der Tat nur Lohnsatzänderungen betrachtet, keine Arbeitszeitverkürzung. Wenn eine Lohnerhöhung über den Weg einer Arbeitszeitverkürzung eintritt, ändert sich das Leistungsverhalten der Arbeiter.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Es gibt hier einige Untersuchungen. Allerdings widersprechen sich die empirischen Ergebnisse. Der Tenor der Mehrzahl der Untersuchungen geht jedoch dahin, daß tatsächlich eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität eintritt.

Nun zu den Ausführungen von Herrn *Dlugos:* Sie haben eine sehr weitreichende Ergänzung meiner Schlußbemerkung vorgetragen. Das Kernproblem ist die Frage des persönlichen Arbeitseinsatzes des Unternehmers. Daß man das Problem des optimalen Arbeitseinsatzes eines Unternehmers nicht mit betriebswirtschaftlichen Mitteln allein lösen kann, ist klar. Ich kann also Ihre Frage bejahen, daß man interdisziplinäre Forschung betreiben muß, wenn man dieses Problem angreifen will.

Prof. Dr. *Gaugler:*

Herr Kollege Schneider, Sie haben in Ihrem Referat sehr ausführlich die Wirkungen der Lohnänderungen im Leistungserstellungssektor und beim Marktverhalten der Unternehmung untersucht. Meine Frage lautet nun: Haben Sie bei der Vorbereitung Ihres Referates auch den Finanzierungssektor der Unternehmung tangiert? Es wäre denkbar, daß man im Finanzierungsbereich zu ganz anderen Ergebnissen kommt, und zwar insbesondere dann, wenn man ihren Ergebnissen hinsichtlich der Wirkung der Lohnänderungen auf die Leistung folgt. Dies gilt besonders, wenn die Lohnerhöhungen dem Konsum zugeführt werden. Offensichtlich stellt sich die Frage aber anders, wenn Lohnerhöhungen, wie das die neue Orientierung unserer Lohnpolitik anzudeuten scheint, investiven Zwecken zugeführt werden. Dieser Aspekt gewinnt besonders an Bedeutung, wenn die Lohnerhöhungen als Investitionsmittel den arbeitgebenden Unternehmen selbst zugeführt werden. Ich frage Sie deshalb, welche Auswirkungen der Lohnänderungen Sie im Finanzierungssektor der Unternehmung erwarten.

Prof. Dr. D. *Schneider:*

Ich habe das Referat kürzen müssen. So habe ich mich entschlossen, auf die Liquidität nur in einer Schlußbemerkung einzugehen, und habe das Problem sonst ausgeklammert. Es hätte mich gereizt, darüber mehr zu sagen. Denn es führt unmittelbar zum Problem der Selbstfinanzierung, der Ausschüttung von Gewinnen usw. Da ich mich mit diesen Fragen im letzten Jahr sehr intensiv beschäftigt habe, brannte mir die Sache auf den Nägeln. Ich habe dieses Problem jedoch unter den Tisch fallen lassen, sonst wäre ich mit meiner Zeit nicht zurande gekommen. Ich bitte um Ihr Verständnis.

Prof. Dr. *Hirsch:*

Eine kleine skeptische Bemerkung zum Thema interdisziplinäre Forschung! Ist dieser Notschrei nach interdisziplinärer Forschung nicht häu-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

fig eine Kapitulation? Ich glaube nicht, daß uns in dem eben angesprochenen Punkt andere Disziplinen, insbesondere die Psychologie und die Soziologie, helfen könnten. Der Unternehmer handelt entweder rational — und was ökonomisch rational ist, kann uns natürlich niemand anders sagen als wir selbst — oder er handelt irrational. Dann interessieren die typischen Abweichungen vom rationalen Verhalten: was hier ökonomisch relevant ist, kann uns nur die eigene Tatsachenbeobachtung lehren. Der Psychologe könnte uns darüber Auskunft geben, wie solche irrationalen Verhaltensweisen in der Seelenmechanik begründet sind. Aber was sie ökonomisch zu bedeuten haben, können wiederum nur wir selbst feststellen.

Diskussionsleiter:

Ich würde in der Tat meinen, daß es nicht um Rationalität, sondern um Fragen der Präferenzstruktur geht: In welchem Umfang ist ein Individuum bereit, Risiken zu tragen, auf Freizeit zu verzichten und dergleichen. Das ist kein Argument der ökonomischen Rationalität, sondern schlicht eine Frage der Präferenzstruktur. Ich bin nicht ganz sicher, ob nicht andere Disziplinen darüber doch Aufschluß geben könnten.

Prof. Dr. D. *Schneider:*

Wenn wir Organisationsprobleme behandeln, z. B. die Frage des unternehmerischen Arbeitseinsatzes, dann müssen wir wohl oder übel eine Abgrenzung zu anderen Wissenschaften finden, also zur Psychologie und Soziologie. Wir müssen prüfen, was wir von diesen Wissenschaften übernehmen können und was nicht. Ich bin auch skeptisch, ob wir sehr viel übernehmen können; mit Sicherheit können wir es nicht unverändert übernehmen. Aber wenn wir diese Fragen in den Griff bekommen wollen, müssen wir versuchen, uns mit Randgebieten zu beschäftigen. Aber man darf nicht übersehen, daß es Randgebiete sind und bleiben müssen. Sie dürfen nicht an die Stelle der nüchternen ökonomischen Überlegung treten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Dritter Tag

Donnerstag, 3. Oktober 1968

Arbeitsgruppe I

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Der Investivlohn als Mittel der Verteilungspolitik

Von Prof. Dr. Alois *Oberhauser* (Freiburg)

Das Ziel einer gleichmäßigeren Einkommens- und Vermögensverteilung wird im gesellschaftspolitischen Raum überwiegend bejaht. Gleichzeitig ist es — wenigstens in den Wirtschaftswissenschaften — fast völlig unbestritten, daß bei gegebenem Konsum- und Sparverhalten und bei weitgehender Konstanz der Verwendungsstruktur des Sozialprodukts nominelle Lohnerhöhungen dieses Ziel nicht zu erreichen vermögen. Eine darauf gerichtete gewerkschaftliche Lohnpolitik muß weitgehend versagen und führt über die mit ihr verbundenen Preissteigerungen zu vielfältigen nachteiligen Wirkungen.

Im folgenden ist zu untersuchen, ob und inwieweit der Investivlohn ein geeignetes Mittel ist, um eine gleichmäßigere Verteilung des Einkommens und des Vermögenszuwachses zu erreichen. Es wird für die weiteren Überlegungen unterstellt, daß das verteilungspolitische Ziel eine hohe Dringlichkeit besitzt und daher zu seiner Verwirklichung auch gewisse Nachteile in Kauf genommen werden sollen. Realistischerweise wird jedoch davon ausgegangen, daß Vollbeschäftigung ein höherrangiges Ziel ist, das um einer gleichmäßigeren Verteilung willen nicht gravierend beeinträchtigt werden darf. Bei Unterbeschäftigung tritt mithin die Bedeutung der Verteilungspolitik zurück. In den weiteren Überlegungen werden daher stets Vollbeschäftigungssituationen als Ausgangsbasis unterstellt.

In der verfügbaren Zeit ist das Thema nicht auszuschöpfen. Nur die Hauptprobleme können kurz angesprochen werden. Aus diesem Grund und um die Diskussion zu beleben, wird daher thesenartig und provozierend formuliert.

Als Investivlohn wird bezeichnet, wenn ein (begrenzter und nicht laufend steigender) Teil des Lohnes nicht in bar an die einzelnen Arbeitnehmer ausgeschüttet wird, sondern der Vermögensbildung zugeführt werden muß. Diese Lohnbestandteile werden direkt durch die Einkommensbezieher oder indirekt über eingeschaltete Institutionen zur investiven Verwendung zur Verfügung gestellt. Der Investivlohn kann in Tarifvertragsverhandlungen vereinbart oder durch den Staat auferlegt werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die verteilungstheoretische Konzeption des Investivlohnes

Der Gedanke des Investivlohns basiert auf den Erkenntnissen der Kreislauftheorie der Verteilung[1]. Diese Version der Verteilungstheorie, die das im Anschluß an *Keynes* entwickelte makroökonomische Instrumentarium auf die Verteilungszusammenhänge anwendet, hat gezeigt, daß die Verteilung bei gegebenem Sozialprodukt durch die Verwendungsstruktur des Sozialproduktes und das Konsum- und Sparverhalten der privaten Einkommensbezieher bestimmt ist[2]. Die Verteilung des (Netto-) Einkommens auf die beiden großen sozialen Gruppen, die zumeist unterschieden werden, nämlich auf die Unternehmer (Selbständigen) und die Arbeitnehmer, ist durch die Größen determiniert, die in der Keynes'schen Verteilungsgleichung enthalten sind. In einer geschlossenen Wirtschaft ohne staatliche Aktivität entsprechen die Unternehmergewinne in ihrer Höhe den privaten Investitionen und dem Konsum der Unternehmerhaushalte abzüglich des Sparens der Arbeitnehmer. In einer offenen Wirtschaft mit staatlicher Aktivität kommen als additive Bestandteile noch die Überschüsse der Leistungsbilanz und die (Netto-) Kreditnahme des Staates[3] hinzu. Diese Größen sind selbst wieder von einer Reihe anderer Faktoren abhängig, die die Kreislauftheorie durch Verhaltensfunktionen zu erklären versucht.

Aus dem Kreislaufansatz der Verteilungstheorie folgt, daß Vollbeschäftigung durchaus mit einer unterschiedlichen Verteilung des Sozialproduktes auf die beiden großen sozialen Gruppen vereinbar ist. Sieht man von der Außenwirtschaft und dem Staat zunächst einmal ab, so sind

---

[1] Die verteilungstheoretischen Grundlagen des Investivlohns wurden zunächst vor allem von *Nell-Breuning* entwickelt, obwohl dieser — wenigstens anfangs — dem Investivlohn wegen der Bindung der Einkommensteile skeptisch gegenüberstand. Vgl. Oswald *von Nell-Breuning,* Eigentumsbildung in Arbeitnehmerhand, Paderborn 1953, S. 18 ff.; *ders.,* Wirtschaft und Gesellschaft, Bd. 1, Abschnitt Einkommen und Kapitalbildung, Freiburg 1956, S. 403 ff.; *ders.,* Sparen ohne Konsumverzicht, in: Der Volkswirt, 11. Jg., 1957, S. 2052; Helmut *Meinhold,* Investivlohn und soziale Marktwirtschaft, in: Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, Frankfurt 1965, S. 61 ff.; Wilfrid *Schreiber,* Investieren, Sparen, Wirtschaftswachstum und Eigentumsbildung, in: JB f. Nationalök., Bd. 171, 1959, S. 251 ff.; *ders.,* Soziale Ordnungspolitik heute und morgen, Stuttgart 1968, insbes. S. 100 ff.; Hildegard *Wiegmann,* Breitere Vermögensstreuung, in: JB. f. Christl. Sozwiss., Bd. 2, Münster 1961, S. 172 ff.; Alois *Oberhauser,* Die wirtschaftlichen Auswirkungen und Grenzen des Investivlohns, Paderborn o. J. (1959); *ders.,* Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, Rottenburg 1962. Im politischen Raum wurde der Investivlohn vor allem durch den Bundestagsabgeordneten Erwin *Häussler* (Der Arbeitnehmer von morgen, Stuttgart 1955 und Konturen einer neuen Schicht, Stuttgart 1958) propagiert, nachdem vorher schon Karl *Arnold* und Karl *Hinkel* Vorschläge gemacht hatten, die in diese Richtung gingen.

[2] Daß die Kreislauftheorie der Verteilung für Unterbeschäftigungssituationen nicht ausreichend ist, ist unbestritten, in diesem Zusammenhang jedoch ohne Bedeutung, da, wie erwähnt, auf Vollbeschäftigung abgestellt wird.

[3] Nach Abzug der neu entstehenden Forderungen des Staates (Finanzinvestitionen).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

die Unternehmergewinne um so höher, je höher die Investitionen und der Konsum der Unternehmerhaushalte und je niedriger das Sparen der Arbeitnehmer ist und umgekehrt. Änderungen in der Nachfrage und der Verwendungsstruktur des Sozialproduktes führen in bestimmten Grenzen nicht zu Veränderungen in der Höhe des realen Sozialproduktes und der Beschäftigung, sondern zu Einkommensumschichtungen, durch die das Sparen an die Investitionen angepaßt wird[4]. Innerhalb dieser Grenzen wird die Vollbeschäftigung nicht beeinträchtigt. Die Einkommensumschichtungen erfolgen über Preisänderungen oder auch — im Wachstum — über Änderungen der Kosten im Verhältnis zu den Preisen.

Einer der entscheidenden Verdienste der Kreislauftheorie der Verteilung besteht folglich darin, gezeigt zu haben, daß eine Schar von Verteilungsalternativen bei Vollbeschäftigung besteht (Gleichgewichte im *Kaldor*'schen Sinne[5]). Die Bandbreite der Alternativen ist allerdings begrenzt. Wie stark sie begrenzt ist, darüber gehen die Ansichten in der Literatur auseinander. Die Meinungsverschiedenheiten beruhen vor allem darauf, daß den angebotstheoretischen Bestimmungsfaktoren der Verteilung, die im kreislauftheoretischen Ansatz zunächst nicht berücksichtigt werden, ein unterschiedliches Gewicht beigemessen wird. Als angebotstheoretische Aspekte werden meist Versionen der Grenzproduktivitätstheorie oder der Monopolgradtheorie der Verteilung herangezogen. Während Kaldor und andere diese Angebotsfaktoren lediglich für die Bestimmung der Untergrenze der Gewinnquote bei Vollbeschäftigung gelten lassen[6], sind eine Reihe anderer Modelle in der Literatur so konstruiert, daß die kreislaufbestimmte und angebotsbestimmte Verteilung im Gleichgewicht zusammenfallen, und die Autoren nehmen an, daß

---

[4] Dazu ist keineswegs erforderlich, daß die Sparneigung der Unternehmerhaushalte konstant bleibt. Eine Berücksichtigung der unverteilten Gewinne, für die die Sparneigung von etwa 1 gilt, ist also durchaus möglich. Vgl. Gottfried *Bombach*, Preisstabilität, wirtschaftliches Wachstum und Einkommensverteilung, in: Schw. Z. f. Volkswirtsch. u. Stat., Bd. 95, 1959, S. 3 ff.; Kurt W. *Rothschild*, Thema und Variationen. Bemerkungen zur Verteilungsformel Kaldors, in: Beiträge zur Theorie der Einkommensverteilung, Berlin 1967, S. 89 ff. Eine gegenteilige Ansicht vertritt Fritz *Schebeck*, Die Erklärung der Einkommensverteilung aus dem Einkommenskreislauf, in: Beiträge zur Theorie der Einkommensverteilung, ebenda, S. 74.

[5] Vgl. Nicholas *Kaldor*, Alternative Theories of Distribution, R. Econ. Stud., Bd. 23, 1955/56, S. 98 f.; *ders.*, A Model of Economic Growth, Econ. J., Bd. 67, 1957, S. 607. Ob diese Alternativen als Gleichgewichte bezeichnet werden sollten, hängt vom Inhalt des Gleichgewichtsbegriffes ab. Verwendet man ihn nur in dem Sinne, daß die Investitionen gleich den freiwilligen Ersparnissen sind, wobei auch die nicht-entnommenen Gewinnteile als freiwillige Ersparnisse aufgefaßt werden müssen, so handelt es sich um Gleichgewichte; einem umfassenden Gleichgewichtsbegriff entsprechen die Alternativen dagegen nicht notwendigerweise.

[6] Vgl. Nicholas *Kaldor*, Alternative Theories of Distribution, ebenda, S. 95; *ders.*, A Model of Economic Growth, ebenda, S. 606; Erwin *Scheele*, Einkommensverteilung und Wirtschaftswachstum, Tübingen 1965, S. 43.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dieses die Normalsituation ist, zu der die Wirtschaft zumindest stark hintendiert[7]. Nur für Ausnahme- und Ungleichgewichtssituationen, insbesondere bei Übernachfrage und den dadurch bedingten Marktlagengewinnen, wird die stärkere Gültigkeit der Kreislauftheorie anerkannt.

Es kann nicht Aufgabe dieses Referates sein, die verteilungstheoretischen Überlegungen zusammenzufassen und weiterzuführen; es muß vielmehr auf ihnen aufbauen und aus ihnen verteilungspolitische Schlußfolgerungen ziehen. Wenn die angebotstheoretischen Ansätze in vollem Umfang die Verteilungszusammenhänge in der Realität erklären würden, so wäre bei Vollbeschäftigung die Verteilung fast vollständig determiniert und eine Politik, die auf eine Änderung der originären Einkommensverteilung gerichtet ist, weitgehend zum Scheitern verurteilt. In Betracht käme nur eine Beeinflussung des Monopolgrades und eine Belastung von Differential- und Monopolgewinnen durch eine Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer oder eine Besteuerung. Ein großer Teil der Argumente in der verteilungs*politischen* Diskussion ist auf diese Angebotstheorien der Verteilung zurückzuführen[8], und es ist überraschend, mit welcher Gläubigkeit sie vertreten werden, obwohl in fast allen wirtschaftspolitischen Teilbereichen die auf einzelwirtschaftlichen Überlegungen basierenden Schlußfolgerungen hinter den kreislauftheoretischen weit zurückgetreten sind.

Wäre andererseits die Verteilung lediglich von Kreislauffaktoren abhängig, so könnte die Gewinnquote bei Vollbeschäftigung fast jede beliebige Größe erreichen. Es gäbe einen sehr weiten Spielraum für die verteilungspolitische Umschichtung in der Einkommensverteilung. Es ist nun aber unbestritten, daß eine Untergrenze für die Gewinnquote bei Vollbeschäftigung existiert, die angebotstheoretisch zu erklären ist und die aus den erwähnten wirtschaftspolitischen Zielsetzungen nicht unterschritten werden darf.

Für die Verteilungspolitik ist daher die entscheidende Frage, ob die Gewinnquote bei Vollbeschäftigung durch die Angebotsfaktoren (weitgehend) determiniert ist oder ob diese nur eine Untergrenze festlegen

---

[7] Vgl. z. B. Sidney *Weintraub*, An Approach to the Theory of Income Distribution, Philadelphia 1958; Erich *Preiser*, Wachstum und Einkommensverteilung, Heidelberg 1961; Wilhelm *Krelle*, Verteilungstheorie, Tübingen 1962; Albert *Jeck*, Die Determinanten der Einkommensverteilung, Diss. München 1962; Carl *Föhl*, Kreislaufanalytische Untersuchung der Vermögensbildung in der Bundesrepublik und der Beeinflußbarkeit ihrer Verteilung, Tübingen 1964, S. 3 ff.

[8] Das gilt sowohl für eine Politik der Ausrichtung der Lohnerhöhungen am Produktivitätsfortschritt, als auch für die Konzeption der kostenniveauneutralen Lohnpolitik, für die sich der Sachverständigenrat einsetzt. Vgl. z. B. Jahresgutachten 1967 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, TZ 322 ff. Ferner: Herbert *Giersch*, Lohnpolitik und Geldwertstabilität, Kiel 1967. Carl *Föhl* und Manfred *Hennies*, Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, Pfullingen 1966.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

und damit für die verteilungspolitischen Einkommensumschichtungen einen, wenn auch begrenzten, Spielraum freigeben — wenigstens solange in einer konkreten Situation die Gewinnquote über dieser Untergrenze liegt[9]. M. E. sprechen folgende Überlegungen dafür, daß ein solcher Spielraum zur Verfügung steht — zumindest bei einer so hohen Investitionsquote, wie wir sie bis 1966 in der Bundesrepublik hatten und im zweiten Halbjahr 1968 wohl wieder erreichen werden:

1. Die Voraussetzungen der Grenzproduktivitätstheorie treffen in der Realität wegen der unvollkommenen Transparenz der Kosten- und Nachfrageverhältnisse, der Unsicherheit der Erwartungen, vor allem aber wegen der ständigen Veränderungen der Produktionsfunktionen aufgrund des technischen Fortschritts und im Zuge des Wachstums nur in sehr begrenztem Umfang zu. Die Grenzproduktivitätstheorie ist daher höchstens zu Tendenzaussagen in der Lage[10]. Wer aufgrund dieser Theorie die Möglichkeit zur Änderung der Einkommensverteilung ablehnt, müßte beweisen können, daß in einer vollbeschäftigten Wirtschaft mit hoher Investitionsquote die Unternehmen im Schnittpunkt von Grenzkosten und Grenzerlös produzieren. Die empirischen Erfahrungen widersprechen dem.

2. In den Monopolgradtheorien wird zumeist die Starrheit des Monopolgrades überschätzt[11]. Soweit es sich nicht um eine ex-post-Größe handelt, die kaum etwas zur Erklärung der Verteilung beitragen kann, ist der Monopolgrad nur eine angestrebte Größe, von der die tatsächlichen Gewinne stets mehr oder weniger abweichen. Darüber hinaus ist insbesondere über mehrere Perioden hin mit einer erheblichen Anpassung des Monopolgrades an die realisierten Gewinne sowohl nach oben wie nach unten zu rechnen[12]. Andernfalls könnte nicht erklärt werden, warum sich die für erforderlich erachteten Gewinnspannen in denselben Branchen je nach Absatzlage im Zeitablauf erheblich ändern (vgl. z. B. die deutsche Stahlindustrie).

3. Ausschlaggebend scheint mir indes zu sein, daß die Gewinnquoten bei Vollbeschäftigung im internationalen und intertemporalen Vergleich unterschiedlich hoch sind, ohne daß angebotstheoretische Faktoren allein

---

[9] Vgl. Wilfried *Schreiber*, Soziale Ordnungspolitik heute und morgen, a.a.O., S. 102 ff.

[10] Vgl. dazu auch die Ausführungen von Kurt W. *Rothschild* in diesem Band.

[11] Vgl. z. B. Erich *Preiser*, Wachstum und Einkommensverteilung, a.a.O., S. 24 u. 27; Michael *Kalecki*, Theory of Economic Dynamics, 3. Aufl., London 1956, S. 11 ff.; Albert *Jeck*, Die Determinanten der Einkommensverteilung, a.a.O., S. 51 ff. Bei diesen Autoren wird z. B. der mögliche Einfluß des Nachfrageniveaus auf den Monopolgrad bei gegebener Produktion erst gar nicht diskutiert.

[12] Vgl. z. B. Kurt W. *Rothschild*, Lohntheorie, Berlin 1963, S. 187; Gottfried *Bombach*, Von der Neoklassik zur modernen Wachstums- und Verteilungstheorie, Schw. Z. Volkswirtsch. u. Stat., Bd. 100, 1964, S. 425.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

hierfür eine Begründung zu liefern vermögen. Offensichtlich gehen in Ländern mit hoher Investitionsquote auch über Jahre hin die Gewinne weit über das Niveau hinaus, das sie — wenigstens auf längere Sicht — zur Erhaltung der Vollbeschäftigung haben müßten. Wenn dieses zutrifft, so ist zur Erklärung der Verteilung oberhalb dieser Gewinnuntergrenze vor allem die Kreislauftheorie der Verteilung relevant, und ihre Ergebnisse können zur Grundlage verteilungspolitischer Schlußfolgerungen gemacht werden. Es besteht dann ein verteilungspolitischer Spielraum. Es muß Ziel der Verteilungspolitik sein, die Umschichtungen im Rahmen dieses Spielraums zu halten. Wäre ein solcher Spielraum nicht vorhanden, so wären auch alle Überlegungen müßig, im Rahmen der Einkommenspolitik die Verwendungsstruktur des Sozialproduktes zum Gestaltungsparameter zu machen. Es gäbe nur *ein* Gleichgewicht.

Um im folgenden Veränderungen des Preisniveaus unberücksichtigt lassen und die Gedankengänge auf eine wachsende Wirtschaft anwenden zu können, wird nur mit Quoten am Sozialprodukt operiert. Zudem wird, um es nochmals zu wiederholen, von Vollbeschäftigung ausgegangen. Auf die Staatsverschuldung als verteilungspolitisches Instrument wird erst später eingegangen, da zunächst gefragt werden soll, ob die Gewinnquote zugunsten der Lohnquote gesenkt werden kann. Der Leistungsbilanzsaldo und sonstige Zahlungsbilanzprobleme bleiben ganz außer Betracht, obwohl sich durch sie interessante Modifikationen ergäben.

Die Kreislauftheorie der Verteilung zeigt unter diesen Annahmen, daß die Gewinnquote dann sinkt, wenn entweder die Investitionsquote zurückgeht oder die Quote des Sparens der Unternehmerhaushalte bzw. der Arbeitnehmerhaushalte steigt. Da eine wesentliche Senkung der Investitionsquote aus wachstumspolitischen Erwägungen kaum erwünscht sein kann, folgt somit, daß das Sparen der privaten Haushalte zum Hauptansatzpunkt der Verteilungspolitik werden muß[13]. Bezogen auf die Einkommensverteilung wirkt eine Erhöhung des Sparens der Unternehmerhaushalte in die gleiche Richtung wie eine Zunahme des Arbeitnehmersparens. Für eine (unmittelbare) Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer kommt aber nur das letztere in Betracht[14]. Bei einem zusätzlichen Sparen der Arbeitnehmer fallen eine gleichmäßigere Verteilung des Einkommens und des Vermögenszuwachses zusammen. Eine Erhöhung dieses Sparens ist daher allen anderen verteilungspolitischen Maßnahmen vorzuziehen. In welchen Formen das Sparen erfolgt, ist dabei weniger entscheidend.

---

[13] Vgl. Wilfried *Schreiber*, Vermögensbildung in breiten Schichten, Köln 1958, insbes. S. 48 ff.

[14] Wenn durch zusätzliches Sparen der Unternehmerhaushalte die Lohnquote steigt, so erhöht sich zwar auch das Sparen der Arbeitnehmer und damit ihre Vermögensbildung, doch sind diese Effekte quantitativ kaum von Bedeutung.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Für eine verteilungspolitisch motivierte Förderung des Arbeitnehmersparens bieten sich drei Möglichkeiten:

1. eine Begünstigung des freiwilligen Sparens mit Hilfe verschiedener Methoden
2. der Investivlohn
3. die investive Ertrags- oder Gewinnbeteiligung[15].

Die Befürworter des Investivlohns gehen davon aus — und die empirischen Erfahrungen bestätigen dies weitgehend —, daß eine Förderung des freiwilligen Sparens die Arbeitnehmer nicht in einem gesellschaftspolitisch ausreichendem Umfang zu zusätzlichen Ersparnissen veranlaßt. Beim größeren Teil des prämien- und steuerbegünstigten Sparens dürfte es sich nicht um echte zusätzliche Ersparnisse handeln. Aus diesem Grund ist man der Ansicht, auch den Nachteil des Investivlohnes, der in der Bindung in der Einkommensverwendung besteht, in Kauf nehmen zu müssen. Auf die Unterschiede zwischen Investivlohn und investiver Ertragsbeteiligung, bei der ebenfalls eine solche Bindung vorliegt, kann in diesem Zusammenhang nicht eingegangen werden. Zum Teil wird Herr Dr. *Coester* darauf zurückkommen.

Die Wirkungen des Investivlohnes

Auf dem skizzierten verteilungstheoretischen Hintergrund lassen sich auch die Wirkungen des Investivlohnes ableiten. Zunächst ist festzustellen, daß sie sich nicht von denen eines zusätzlichen freiwilligen Sparens der Arbeitnehmer unterscheiden. Es ist daher einfach unlogisch, wenn vielfach in der Diskussion der Investivlohn wegen seiner ökonomischen Wirkungen abgelehnt, zugleich aber ein erhöhtes freiwilliges Arbeitnehmersparen befürwortet wird. Lediglich bei der investiven Ertragsbeteiligung ergeben sich etwas andere Schlußfolgerungen, da bei dieser vornehmlich an Differentialgewinnen angesetzt wird.

Um in der verfügbaren knappen Zeit wenigstens einige Wirkungen des Investivlohnes darlegen zu können, wird im weiteren unterstellt, daß der Investivlohn allen Arbeitnehmern und zusätzlich zu einer Barlohnerhöhung gewährt wird, die sich am Produktivitätsfortschritt orientiert[16]. Des

---

[15] Vgl. *Krelle, Schunck, Siebke,* Überbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer, Tübingen 1968; Carl *Föhl,* Obligatorische Gewinnbeteiligung in Frankreich — ein nachahmenswertes Vorbild?, (unveröff.) Gutachten.

[16] Dies ist nicht gleichbedeutend mit einer Koppelung mit dem Produktivitätsfortschritt, vielmehr müssen auch die Änderungen in der Verwendungsstruktur des Sozialproduktes berücksichtigt werden. Vgl. Gegenwärtige Möglichkeiten und Grenzen einer konjunkturbewußten Lohnpolitik in der Bundesrepublik, Gutachten d. wissenschaftlichen Beirats beim Bundeswirtschaftsministerium vom 21. 2. 1960, Veröff. in Bd. 5 der Gutachten, Göttingen 1961, S. 82 ff.; Erich *Preiser,* Theoretische Grundlagen der Vermögensbildung, a.a.O., S. 34 f.; Helmut *Meinhold,* Investivlohn und soziale Marktwirtschaft, a.a.O., S. 62.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

weiteren wird angenommen, daß das freiwillige Sparen der Arbeitnehmer durch den Investivlohn nicht beeinträchtigt wird[17]. Welche Auswirkungen dann von der Einführung des Investivlohnes zu erwarten sind, wird von den erwähnten Verteilungstheorien unterschiedlich beantwortet.

In der Diskussion wird häufig abzuleiten versucht, daß die Einführung des Investivlohnes zu Preiserhöhungen und/oder Produktionseinschränkungen führen werde[18]. Diesen Behauptungen liegen — bewußt oder unbewußt — angebotstheoretische Überlegungen zugrunde. Implizit wird damit, wie erwähnt, die Möglichkeit einer Änderung der Verteilung bei Vollbeschäftigung (weitgehend) geleugnet und eine Verteilungspolitik, die auf eine Beeinflussung des Sparens ausgerichtet ist, als unwirksam und gefährlich angesehen.

Die Kreislauftheorie kommt für den Bereich oberhalb der Gewinnuntergrenze zu anderen Ergebnissen. Solange die Gesamtnachfrage durch den Investivlohn nicht steigt, d. h. vor allem solange die Investitionsquote konstant bleibt, kann der Investivlohn nicht überwälzt werden. Die Gewinnquote sinkt aufgrund der relativ zu den Preisen gestiegenen Kosten. Das Preisniveau wird nicht (wesentlich) berührt[19], die Beschäftigung nicht beeinflußt.

Es ist daher von entscheidender Bedeutung, ob die Annahme gleichbleibender Investitionen zutrifft, wie also die Investitionen auf den Investivlohn reagieren. Dieses hängt von den Bestimmungsfaktoren der Investitionen ab. Die Ansichten über diese Bestimmungsfaktoren gehen weit auseinander. Es gibt immer noch einige, die glauben, daß das Sparen die Höhe der Investitionen bestimme und daß daher der Investivlohn infolge der zusätzlichen Ersparnis der Arbeitnehmer — evtl. über Zinssenkungen — zu erhöhten Investitionen führe[20].

---

[17] Soweit das der Fall ist, vermindern sich die Verteilungswirkungen des Investivlohnes. Die entsprechenden Investivlohnbeträge werden dann faktisch zu einer zusätzlichen Barlohnerhöhung, die unter den gemachten Voraussetzungen preissteigernd wirkt.

[18] Vgl. z. B. Erwin *Scheele*, Lohnpolitik und Vermögensbildung, in: Wachstum, Vermögensbildung und Stabilisierung, Berlin 1967, S. 52 ff.; Carl *Föhl*, Verteilungswirkungen der Vermögensbildung, ebenda, S. 37 ff.; *ders.*, Zur Problematik geldwertneutraler Lohnbildung, in: Beiträge zur Wirtschafts- und Gesellschaftsgestaltung, Berlin 1968, S. 292; Achim *von Loesch*, Die Grenzen einer breiteren Vermögensbildung, Frankfurt 1965, S. 28 ff.; Hans *Rehhahn*, Lohnpolitik und betriebliche Kapitalbildung der Arbeitnehmer, in: WWI-Mitteilungen, 11. Jg. (1958), S. 104 ff.

[19] Daß in der Anpassungsphase auf einzelnen Märkten Preiserhöhungen stattfinden, soll damit nicht bestritten werden. Die Verteilungswirkungen treten trotzdem ein. Eine differenzierende Betrachtung ist in diesem Zusammenhang nicht möglich.

[20] Träfen diese Voraussetzungen wirklich zu, würden keine Umschichtungen in der Einkommensverteilung eintreten, sondern die Preise steigen, wenn der Investivlohn, wie unterstellt, zusätzlich zu den Barlohnerhöhungen gewährt würde.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diese Wirkung auf die Investitionen ist jedoch äußerst unwahrscheinlich. Es ist nicht zu erwarten, daß die Unternehmer bei konstanter Konsumgüternachfrage zusätzlich investieren. Aber schon wenn die Investivlohnbeträge nicht in vollem Umfang durch erhöhte Investitionen absorbiert werden, ergibt sich eine Gewinnminderung. Es ist daher eher zu befürchten, daß die Unternehmer wegen der Gewinnsenkung die Investitionen reduzieren und dadurch selbst zu weiteren Gewinnminderungen und u. U. zu einer Gefährdung der Beschäftigung beitragen.

Je unabhängiger die Investitionen von den Gewinnen sind, um so weniger ist mit einer Änderung der Investitionsquote zu rechnen. In diesem Zusammenhang kann ich nicht auf die einzelnen Investitionsdeterminanten eingehen. Aufgrund der empirischen Erfahrungen scheinen mir die Investitionen stärker durch andere Faktoren als den Gewinn bestimmt, solange noch ein befriedigender Gewinn erzielt wird[21]. Die ökonometrischen Untersuchungen über das Verhältnis von Gewinnhöhe und Investitionen können nicht die häufig vertretene Gegenansicht belegen, da die Investitionen, wie sich aus der Kreislauftheorie der Verteilung ergibt, den Hauptbestimmungsfaktor der Gewinne darstellen und somit zumindest eine wechselseitige Abhängigkeit vorliegt. Immerhin ist eher mit einer Einschränkung als mit einer Ausdehnung der Investitionen bei Einführung des Investivlohnes zu rechnen, auch wenn man die Gegenkräfte berücksichtigt, die von arbeitsparenden Investitionen infolge der Lohnerhöhungen und von Zinssenkungen ausgehen können. Es wird daher notwendig sein, dafür zu sorgen, daß sich die Einschränkung der Investitionen in Grenzen hält.

Zwei weitere Tatbestände sind bei einer Wirkungsanalyse des Investivlohnes zu beachten. Der Investivlohn kann nur einmal (evtl. in Etappen) eingeführt und darf im Verhältnis zur Lohnsumme oder zum Sozialprodukt nicht laufend erhöht werden. Das bedeutet, daß die Wirtschaft nur einmal Anpassungsprozesse durchzumachen hat. Nachdem sich die Umschichtungen in den Einkommensverteilungsquoten vollzogen haben, werden vom Investivlohn keine weiteren zusätzlichen Wirkungen mehr ausgehen.

Ferner muß berücksichtigt werden, daß sich derartige Anpassungsprozesse in einer wachsenden Wirtschaft viel leichter vollziehen als bei gegebenem Sozialprodukt. Wird der Investivlohn nicht schlagartig für alle Arbeitnehmer und in vollem Umfang, sondern sukzessive in einzelnen Branchen oder mit Teilbeträgen eingeführt, so werden die Um-

[21] Die Gründe für meine Ansicht habe ich dargelegt in: Finanzpolitik und private Vermögensbildung, Köln 1963, S. 65 ff.; vgl. auch die verschiedenen Modelle bei *Krelle, Schunck, Siebke,* Überbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer, a.a.O., S. 58 ff. Ferner Erich *Preiser,* Theoretische Grundlagen der Vermögenspolitik, in: Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, a.a.O., S. 36 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

schichtungen in den Verteilungsquoten so vor sich gehen, daß die Unternehmergewinne nicht absolut sinken, sondern nur während der Übergangszeit etwas verzögert wachsen[22].

Die Einführung des Investivlohnes würde zudem erleichtert, wenn sie in Perioden eines tendenziellen Anstiegs der Gewinnquote, d. h. vor allem bei einer Ausdehnung der Investitionsquote im Aufschwung erfolgen würde. Die derzeitige konjunkturelle Situation wäre daher besonders geeignet.

Die Umschichtung in der Einkommensverteilung geht nicht nur zulasten der Selbstfinanzierung der Unternehmen. Abgesehen von den unterschiedlichen Verwendungsmöglichkeiten der Investivlohnbeträge, auf die später noch eingegangen wird, bedeutet eine Verminderung der Gewinnquote stets auch eine Einschränkung der entnommenen Gewinnanteile und damit des Sparens der Unternehmerhaushalte. Außerdem ist die Zinshöhe in einer Volkswirtschaft nicht unabhängig von den Gewinnen, so daß mit der Gewinnquote auch das Zinsniveau und damit das Zinseinkommen tendenziell sinken[23].

Da der Anstieg der Investitionsquote als unwahrscheinlich angesehen werden kann, läßt sich als Zwischenergebnis festhalten, daß der Investivlohn eine Umschichtung in der originären Einkommensverteilung herbeiführt. Infolgedessen liegt es nahe, den Investivlohn stets zusätzlich zu Barlohnerhöhungen zu gewähren, die sich am Produktivitätsfortschritt orientieren[24]. (Gegenteilige Auffassungen verkennen die Verteilungswirkungen, die vom Investivlohn ausgehen.) Zwar ist eine Umschichtung in der Einkommensverteilung theoretisch auch möglich, wenn der Investivlohn von dieser Barlohnerhöhung abgezweigt wird, doch müßten dazu die Preise sinken. Damit kann aber aufgrund der Erfahrungen kaum gerechnet werden, da die Unternehmer in diesem Fall eher mit Einschränkungen der Produktion und der Beschäftigung reagieren als bei Lohn(kosten-)erhöhungen im Verhältnis zu den Preisen.

Eine Verteilungswirkung des Investivlohnes wird zumeist auch darin gesehen, daß die Arbeitnehmer, nachdem sie über den Investivlohn (zusätzliches) Vermögen gebildet haben, fortan an den Kapitalerträgen beteiligt sind und Zins- oder Dividendeneinkommen beziehen. Aufgrund der Untersuchungen von *Pasinetti, Kromphardt* u. a.[25], muß diese

[22] Ein instruktives Zahlenbeispiel bietet Helmut *Meinhold,* Investivlohn und soziale Marktwirtschaft, a.a.O., S. 73.

[23] Vgl. auch Nicholas *Kaldor,* A Model of Economic Growth, a.a.O., S. 602.

[24] Vgl. Walter *Weddigen,* Die wirtschaftlichen Folgen des Investivlohnes, Berlin 1964, S. 22 ff.

[25] Vgl. L. L. *Pasinetti,* Rate of Profit and Income Dristribution in Relation to the Rate of Economic Growth, R. Econ. Stud., Bd. 29, 1962 f., S. 267 ff.; Jürgen *Kromphardt,* Kapitalbildung in Arbeitnehmerhand und Einkommensverteilung im Gleichgewicht, in: Z. ges. Staatswiss., Bd. 122, 1966, S. 247 ff.; Leo *Kowalski,* Einkommensverwendung, Einkommensverteilung und Vermögensverteilung, Tübingen 1967, insbes. S. 158 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schlußfolgerung zumindest stark eingeschränkt, wenn nicht überhaupt bezweifelt werden. Ein Ergebnis dieser Untersuchungen ist, daß bei gegebenem Konsum- und Sparverhalten die genannten Kreislauffaktoren primär das Unternehmereinkommen und nicht das Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen bzw. das Arbeitnehmereinkommen und nicht das Arbeitseinkommen bestimmen — unabhängig davon, ob das Arbeitnehmereinkommen aus unselbständiger Tätigkeit oder aus Vermögen stammt[26]. Nur soweit eine Beteiligung der Arbeitnehmer am volkswirtschaftlichen Gewinneinkommen ihr Sparverhalten oder das Investitionsverhalten der Unternehmen beeinflußt, ergeben sich andere Schlußfolgerungen für die Verteilungswirkungen aus dem Vermögensbestand. Für die Distribution des Sozialproduktes auf die beiden großen sozialen Gruppen bleibt daher nach wie vor das Arbeitnehmersparen neben der Investition der Hauptbestimmungsfaktor, im Vergleich zu dem die Erträgnisse aus früher gebildetem Vermögen von weit untergeordneter Bedeutung sind.

Die Grenzen des Investivlohnes

Aus dem bisher Gesagten lassen sich verschiedene Grenzen für die Anwendung des Investivlohnes als verteilungspolitisches Mittel ableiten. Diese Grenzen gelten sowohl für die staatliche Investivlohnpolitik als auch für tarifvertragliche Vereinbarungen:

1. Eine erste Grenze ergibt sich daraus, daß auf Investivlohnbeträge stets nur ein Bruchteil der privaten Vermögensbildung entfallen kann, weil sie stets neben die Ersparnisse aus anderen Quellen treten und auch die Selbstfinanzierung nicht beliebig eingeschränkt werden kann. Da die private Vermögensbildung, bezogen auf das Volkseinkommen, im Durchschnitt der Jahre 1960—65 z. B. nur 15 % betrug[27], kann — auch unabhängig von den folgenden Grenzen — der Investivlohn nicht mehr als einige wenige Prozent des Volkseinkommens bzw. der Lohnsumme ausmachen.

2. Eine zweite Schranke des Investivlohnes ergibt sich aus der bereits erwähnten Gewinnuntergrenze bei Vollbeschäftigung. So wenig diese Untergrenze bestreitbar ist, so dürfte ihre genaue Bestimmung im voraus doch auf erhebliche Schwierigkeiten stoßen. Man wird sich ihr nur

---

[26] Die Größen des Arbeits- und Gewinneinkommens können gleichfalls abgeleitet werden. Zudem ist es möglich, den Konsum und das Sparen der Arbeitnehmer aus Vermögenseinkommen begrifflich dem Unternehmenssektor zuzurechnen, wodurch dann Arbeits- und Arbeitnehmereinkommen zusammenfallen (abgesehen vom Unternehmerlohn).

[27] Vgl. Jahresgutachten des Sachverständigenrates 1967, a.a.O., Tab. 36 u. 41 (S. 190 u. S. 248).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

durch Erfahrung annähern können, zumal sie im Zeitablauf auf keinen Fall konstant ist. Es scheint daher bei konkreten verteilungspolitischen Maßnahmen die Gefahr zu bestehen, daß diese Grenze unterschritten wird. Um das zu vermeiden, hat der Staat jedoch noch ein Instrument zur Verfügung, das bisher aus den Überlegungen ausgeklammert wurde, nämlich die Staatsverschuldung. Da ceteris paribus die Nettoverschuldung des Staates die Unternehmergewinne wenigstens in gleichem Umfang erhöht[28], können durch eine entsprechende Verschuldenspolitik die Unternehmergewinne jederzeit entsprechend den Zielsetzungen verändert werden — eine Seite der Staatsverschuldung, die bisher von der Verteilungspolitik weitgehend übersehen wurde[29]. Mit Hilfe der Staatsverschuldung ist es nicht nur möglich, einen Rückgang der Gewinnquote zu vermeiden, wenn diese aus konjunkturellen oder strukturellen Gründen zu stark zu sinken droht. Es kann auch in der Übergangsphase der relative Rückgang der Unternehmergewinne, falls erforderlich, abgebremst werden[30]. Ein Investivlohn, der für eine erhöhte Verschuldung des Staates verwandt wird, kann allerdings nur mit Einschränkungen als Mittel zur Umschichtung in der Einkommensverteilung angesehen und darf zudem nicht zusätzlich zu den Lohnerhöhungen im Rahmen des Produktivitätsfortschritts gewährt werden.

3. Eng mit der zweiten ist eine dritte Grenze des Investivlohns verbunden. Aus wachstumspolitischen Gründen ist eine ziemlich hohe Investitionsquote erwünscht. Auch ohne daß die Beschäftigung beeinträchtigt wird, kann die Investitionsquote unter den für erforderlich gehaltenen Umfang sinken. Ist das der Fall, so kann wieder mit Hilfe der Staatsverschuldung die Gewinnhöhe stabilisiert werden. Das heißt aber keineswegs, daß bereits derzeit kein verteilungspolitischer Spielraum mehr besteht. Wenn Sachverständigenrat und Bundeswirtschaftsministerium glauben, daß eine Erhöhung der Sparquote der privaten Haushalte fortan durch eine zusätzliche Staatsverschuldung aufgefangen werden müsse, da andernfalls das Wachstum über die Minderung der Gewinn- und der Selbstfinanzierungsquote gefährdet sei, so kommen darin überwiegend angebotstheoretische Aspekte der Verteilungszusammenhänge zum Ausdruck, die fast als eine Art moderne Stagnationstheorie bezeichnet werden können. Indirekt wird damit eine Änderung der Verteilungsquoten bei Vollbeschäftigung — wegen der hohen Gewich-

---

[28] Notwendige Voraussetzung zur Erfüllung dieser ceteris-paribus-Bedingung ist vor allem die Aufrechterhaltung der privaten Investitionen, was eine genügende Elastizität des Kreditangebotes erfordert. In den entwickelten Volkswirtschaften kann zumeist damit gerechnet werden.

[29] Vgl. auch *Krelle, Schunck, Siebke,* Überbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer, a.a.O., S. 257 ff.

[30] Ob mit der erhöhten Staatsverschuldung eine Steuersenkung gekoppelt werden sollte, hängt von den gegebenen Umständen und Zielsetzungen ab.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tung des wachstumspolitischen Ziels — für weitgehend indiskutabel gehalten[31].

4. Eine weitere Bedingung und damit zugleich eine Grenze für den zielentsprechenden Einsatz des Investivlohns ist die Bereitschaft der Arbeitnehmer, langfristig zusätzlich zu ihren freiwilligen Ersparnissen Vermögen zu bilden. Ob diese Bedingung erfüllt ist bzw. erfüllt werden kann, hängt von der Ausgestaltung des Investivlohns, insbesondere den Bindungsfristen, und von der sozialpsychologischen Beeinflußbarkeit der Arbeitnehmer ab[32]. Auf eine vorübergehende Bindung der Investivlohnbeträge kann beim heutigen Sparverhalten der Arbeitnehmer nicht verzichtet werden[33]; andernfalls wäre der Investivlohn überflüssig. Um die Bereitschaft der Arbeitnehmer herbeizuführen, langfristig auf eine konsumtive Verwendung der freigegebenen Investivlohnbeträge zu verzichten, bedarf es notwendigerweise einer aktiven Mitarbeit der Tarifpartner, vor allem der Gewerkschaften. Das ist ein Grund dafür, warum ein tarifvertraglich vereinbarter Investivlohn vorzuziehen ist. Darüber hinaus kann durch relativ lange Festlegungsfristen (von Ausnahmen abgesehen) und durch staatliche Förderungsmaßnahmen[34] darauf eingewirkt werden. Um eine quantitativ ins Gewicht fallende Umschichtung in der Verteilung zu erreichen, scheint es erforderlich zu sein, daß ein erheblicher Teil der Investivlohnbeträge auch langfristig zusätzlich als Vermögen von den Arbeitnehmern gehalten wird. Ob diese Voraussetzung geschaffen werden kann, ist im voraus nur schwer zu sagen. Soweit die Investivlohnbeträge nach Freigabe konsumtiv verwandt werden, werden die früheren Verteilungswirkungen wieder rückgängig gemacht.

Versucht man aufgrund dieser Überlegungen zu den Grenzen des Investivlohns eine Vorstellung über seinen quantitaven Umfang zu gewinnen, so dürfte er kaum über 5 % der Lohnsumme hinausgehen können. Das entspräche etwa 18 % der privaten Vermögensbildung und 2,9 % des Volkseinkommens, wenn man z. B. die Werte des Jahres 1965 zugrundelegt. Im Durchschnitt sind das nur rund 450 DM jährlich je

---

[31] Vgl. Jahresgutachten 1967 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, TZ 516 ff.; Otto *Schlecht*, Staatsverschuldung — ein Übel?, in: Bulletin der Bundesregierung v. 4. 5. 1968, Nr. 54, S. 444; Franz-Josef *Strauß*, Zur Kreditfinanzierung in der mehrjährigen Finanzplanung 1968—1972, in: Bulletin der Bundesregierung v. 4. 9. 1968, Nr. 109, S. 929 ff.; siehe auch: Fragen der Staatsverschuldung, Gutachten des wissenschaftlichen Beirats beim Bundeswirtschaftsministerium v. 23. 7. 1968, insbes. TZ 13—16.

[32] Vgl. Bruno *Molitor*, Vermögensverteilung als wirtschaftspolitisches Problem, Tübingen 1965, S. 133.

[33] Vgl. J. Heinz *Müller* und Joachim *Klaus*, Bindung und Freiheit als Problem der Eigentumspolitik, in: Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, a.a.O., S. 81 ff.; Helmut *Winterstein*, Der Investivlohn in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1961, S. 118.

[34] Das sog. 312-DM-Gesetz ist ein Beispiel dafür.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitnehmer. Dennoch ist der Betrag sowohl für den einzelnen wie für die Gesamtheit der Arbeitnehmer keineswegs eine quantité négligeable; denn im Laufe eines Arbeitslebens wird etwa ein (zusätzliches) Vermögen in Höhe des Eineinhalb- bis Zweifachen eines Jahreslohnes angesammelt. Gesamtwirtschaftlich bedeutet eine Umschichtung von jährlich etwa 10 Mrd. DM durchaus einen Betrag, der verteilungspolitisch ins Gewicht fällt und den keine der bislang in der Bundesrepublik angewandten verteilungspolitischen Maßnahmen auch nur zu einem Bruchteil erreicht hat.

Sozialpolitische Aspekte des Investivlohnes

Eng mit der Bindung der Investivlohnbeträge sind einige sozialpolitische Aspekte des Investivlohnes verbunden. Der häufig geäußerte Einwand, daß Bezieher niedriger Einkommen und kinderreiche Familien nicht zu einem zusätzlichen Sparen in der Lage seien, geht am Problem vorbei. Da es sich beim Investivlohn, sofern die Investitionsquote nicht steigt, in vollem Umfang um zusätzliche Einkommen handelt, ist für die Arbeitnehmer kein Konsumverzicht erforderlich. Das ergibt sich sofort aus einer gütermäßigen Betrachtung, da die Konsumgüterproduktion durch den Investivlohn nicht beeinträchtigt wird. Infolgedessen ist ein derartiges „Sparen ohne Konsumverzicht“[35] keine unzumutbare Belastung, sondern eine Vermögensbildung, die die Arbeitnehmer zusätzlich bekommen, aber eben nur dann, wenn sie in ihrer Gesamtheit gewillt sind, diese Beträge nicht konsumtiv zu verwenden.

Kommt es zu der skizzierten Umschichtung in der Einkommensverteilung und werden die genannten Grenzen gewahrt, so bleibt als einziger Einwand gegen den Investivlohn seine zwangsweise Festlegung; denn die Bindung von Lohnbestandteilen bedeutet, daß dieser Teil des Einkommens der freien Verwendungsentscheidung des einzelnen Einkommensbeziehers entzogen ist. Ob dieser Nachteil in Kauf genommen werden sollte, hängt davon ab, wie hoch man den Wert einer gleichmäßigeren Verteilung des Einkommens und des Vermögenszuwachses einschätzt. Berücksichtigt man, daß es für die Arbeitnehmer aus den erwähnten Gründen nur ein scheinbarer Nachteil ist und daß die derzeitige ungleichmäßige Verteilung unsere Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung zu gefährden vermag, so kann im Pflichtsparcharakter des Investivlohns wohl kein entscheidendes Gegenargument gesehen werden.

---

[35] Vgl. Oswald *von Nell-Breuning*, Sparen ohne Konsumverzicht, in: Der Volkswirt, a.a.O., S. 2051; *ders.*, Sparen ohne Konsumverzicht?, in: Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, a.a.O., S. 43 ff. Geht der Konsum der Unternehmerhaushalte wegen der Gewinnsenkung relativ zurück, so kommt es — Vollbeschäftigung vorausgesetzt — sogar zu einer realen Konsumsteigerung bei den Arbeitnehmern.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darüber hinaus kann geltend gemacht werden, daß auch bei den Sozialabgaben und einigen anderen Einkommensteilen nicht nach dem Prinzip der freien Einkommensverfügung verfahren wird[36]. Bei den Sozialabgaben liegt eine gesetzliche, bei einigen Lohnbestandteilen eine tarifvertragliche Bindung, bei nicht-ausgeschütteten Gewinnanteilen häufig eine organschaftliche Bindung von Einkommensteilen vor.

Derartige Abwägungen müssen insbesondere bei einem staatlichen Investivlohn erfolgen. Für die Gewerkschaften stellt sich die Frage dagegen etwas anders. Wenn sie erkannt haben, daß eine reine Nominallohnpolitik als Mittel zur Umschichtung in der Einkommensverteilung bei gegebenem Sparverhalten der Arbeitnehmer versagt, so bleibt ihnen nur, sich mit der als unzulänglich angesehenen Verteilung zufriedenzugeben oder über eine konsequente Lohnverwendungspolitik die Lohnquote zu erhöhen. Wenn ich recht sehe, werden sich die Gewerkschaften dieser Entscheidung mehr und mehr bewußt[37].

Damit ist bereits die Frage aufgeworfen, ob der Investivlohn — vorausgesetzt, daß man ihn grundsätzlich für angebracht hält — durch tarifvertragliche Absprachen oder durch eine staatliche Auflage eingeführt werden sollte. Offensichtlich entspricht die tarifvertragliche Form mehr unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung[38, 39]. Bedingung für die tarifvertragliche Realisierung ist, daß sich die Gewerkschaften dieses lohnpolitischen Instruments bedienen wollen. Wenn das nicht der Fall ist, steht der Staat vor der bereits erwähnten Entscheidung, bei der er die Nachteile der ungleichmäßigen Verteilung gegen den staatlichen Eingriff in die Lohnbildung und die Lohnverwendung abwägen muß[40]. Diese Entscheidung kann den verantwortlichen Politikern von der Wissenschaft nicht abgenommen werden. Die tarifvertragliche Vereinbarung hätte zudem den Vorteil, daß bei der Einführung eine elastische Anpassung an die Gegebenheiten in den einzelnen Wirtschaftzweigen möglich wäre, während eine gesetzliche Regelung nur pauschal erfolgen könnte.

---

[36] Vgl. Helmut *Meinhold,* Investivlohn und soziale Marktwirtschaft, a.a.O., S. 66 ff. und H. J. *Wallraff,* Grenzen ethischer Gegenargumente, in: Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, a.a.O., S. 137 ff.

[37] Es wurden bisher 52 Tarifverträge für 1,9 Mill. Arbeitnehmer — also knapp 10 % der unselbständig Beschäftigten — abgeschlossen, in denen Investivlohnregelungen vorgesehen sind (Angabe des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung).

[38] Vgl. Walter *Weddigen,* Die wirtschaftlichen Folgen des Investivlohns, Berlin 1964, S. 75 ff.

[39] Wenige Tage nach der Berliner Tagung haben die Arbeitgeberverbände ihre Bereitschaft erklärt, mit den Gewerkschaften über eine tarifvertragliche Einführung des Investivlohns zu verhandeln. Vgl. Wolfgang *Eichler,* Wir haben unsere Meinung geändert, in: Industriekurier v. 10. 10. 1968, S. 1 f.

[40] Vgl. Paul *Adenauer,* Freiheit und Verantwortung in der modernen Gesellschaft, in: JB f. Christl. Sozwiss., Bd. 3, Münster 1962, S. 320 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Bisher wurde unterstellt, daß alle Arbeitnehmer mit einem festen Prozentsatz ihres Lohnes in die Investivlohnregelung einbezogen seien. Diese Voraussetzung muß Ziel der Investivlohnpolitik sein, wenn die gewünschten Effekte auf die Einkommens- und Vermögensverteilung erreicht werden sollen[41]. Werden wesentliche Gruppen der Arbeitnehmer vom Investivlohn ausgenommen und geht man von der realistischen Annahme aus, daß die Lohnstruktur auch durch den Investivlohn nicht allzu sehr beeinflußt wird, das heißt, daß in den Branchen ohne Investivlohn die Barlöhne entsprechend stärker steigen, so sind die Lasten und Vorteile zwischen den Arbeitnehmergruppen ungleichmäßig verteilt. Die gesamtwirtschaftlichen Wirkungen auf die Verteilung bleiben zwar in Höhe der Investivlohnbeträge die gleichen, doch müssen die Arbeitnehmer, die die Ersparnisse in Form des Investivlohns erbringen, in einem gewissen Umfang Konsumverzicht leisten, während die anderen Gruppen überdurchschnittliche Steigerungen ihrer Konsummöglichkeiten erhalten, andererseits aber kein Vermögen bilden — bisherige Spargewohnheiten vorausgesetzt.

Es ist aber auch aus der Sicht der Unternehmen nicht einzusehen, warum einzelne Branchen oder Sektoren von der Investivlohnregelung ausgenommen werden sollten. Lohnintensive Branchen können sich z. B. nicht dadurch vor der Erhöhung der Löhne im Verhältnis zu den Preisen schützen, daß sie ihren Arbeitnehmern den Investivlohn nicht gewähren, da die Lohnforderungen stets in relativ starkem Maße auch an der Lohnstruktur orientiert sind und, wie die Erfahrungen zeigen, Änderungen dieser Struktur nur in beschränktem Umfang zustandekommen[42]. Die lohnintensiven Branchen werden durch den Investivlohn nicht stärker betroffen als durch ein forciertes Arbeitnehmersparen oder einen (beschränkten) Rückgang der Investitionsquote, was beides auf eine relative Senkung der Gewinne hinausläuft. Sie sollten daher in vollem Umfang in eine eventuelle Investivlohnregelung einbezogen werden.

Dasselbe gilt auch für die Beschäftigten des Staates. Schon aufgrund der vermögenspolitischen Zielsetzung wäre es nicht angebracht, sie vom Investivlohn auszuschließen. Sofern der Staat nicht durch eine Erhöhung der Steuerbelastung oder eine Senkung seiner sonstigen Ausgaben die Investivlohnbeträge aufbringen möchte, könnte er seine Arbeitnehmer durchaus direkt oder über die noch zu besprechenden Institutionen an

---

[41] Daß überall die gleichen Prozentsätze angewandt werden, ist allerdings nicht unbedingt erforderlich.

[42] Vgl. W. G. *Hoffmann*, Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und interregionaler Vergleich, Tübingen 1961, S. 37 ff.; F. *Grumbach* und H. *König*, Beschäftigung und Löhne der deutschen Industriewirtschaft 1888—1954, Weltwirtsch. Arch., Bd. 79, 1957 (II), S. 142; Heinz *Lampert*, Die Lohnstruktur der Industrie, Berlin 1963, S. 115.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

seiner eigenen Real- oder Geldkapitalbildung beteiligen[43]. Das heißt, er müßte den Investivlohn durch die Ausgabe von Staatspapieren finanzieren. Eine Belastung des privaten Bereichs durch Steuererhöhungen oder Ausgabesenkung würde — abgesehen von den späteren Zinszahlungen — entfallen; auf der anderen Seite würde aber auch keine Verminderung der Gewinnquote eintreten. Wenigstens für die Übergangszeit bietet sich jedoch dieser Weg an. Es wäre außerdem angebracht, daß der Staat als einer der ersten den Investivlohn einführt, um damit beispielhaft zu wirken.

Probleme der technischen Gestaltung des Investivlohnes

Nur einige wenige Bemerkungen zur technischen Gestaltung des Investivlohns, obwohl sie für seine Wirkungen wie auch für die Bereitschaft der Arbeitnehmer, langfristig Vermögen zu halten, nicht ohne Bedeutung ist. Es ist im Sinne der Empfänger des Investivlohns, daß sie — auch wegen der zeitlichen Bindung — wenigstens frei sind in der Anlage der Gelder, daß ihnen also alle Formen des Sparens wahlweise zur Verfügung stehen[44]. Technisch läßt sich dieses, wie die Erfahrungen mit dem 312-DM-Gesetz zeigen, ohne größere Schwierigkeiten bewältigen. Als beschränkter Nachteil kann jedoch angeführt werden, daß auf diese Weise das freiwillige Sparen der Arbeitnehmer leichter sinken wird, z. B. wenn die Beträge im Rahmen einer bereits bestehenden Lebensversicherung oder eines Bausparvertrages angelegt werden.

Gesamtwirtschaftlich ergeben sich gegen eine Freiheit in der Anlage der Investivlohnbeträge keine besonderen Bedenken, da erwartet werden kann, daß längerfristig — vor allem über die eingeschalteten Finanzinstitutionen (Banken, Versicherungen usw.) — die Struktur des Finanzbedarfs der Wirtschaft Beachtung findet, zumal diese Struktur selbst in erheblichem Umfang anpassungsfähig ist.

Aus der Sicht der Unternehmen folgt jedoch eine andere Beurteilung. In der Regel sind die Unternehmen daran interessiert, daß ihnen möglichst wenig an Liquidität entzogen wird. Wenn ihnen die Investivlohnbeträge zur Investition verbleiben, so kann damit gerechnet werden, daß im Vergleich zu anderen Anlageformen die Investitionsbereitschaft weniger — wenn überhaupt — beeinträchtigt wird. Der Investivlohn wird in diesem Fall zu einer besonderen Form der Selbstfinanzierung — etwa vergleichbar den Pensionsrückstellungen. Um dies zu erreichen, müßte den Unternehmen das Recht eingeräumt werden, die Investivlohnbeträge

[43] Vgl. Walter *Weddigen*, Die wirtschaftlichen Folgen des Investivlohns, a.a.O., S. 63 ff.

[44] Auch gegen eine Verwendung beim Bau von Eigenheimen ist nichts einzuwenden, selbst wenn dadurch die Bindungsfristen unterschritten werden, da ceteris paribus auf diese Weise der Bedarf an Kreditmitteln wenigstens annähernd im gleichen Umfang sinkt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nicht in bar, sondern in Form von Schuldverschreibungen oder Anteilsrechten zu gewähren[45]. Da schon wegen der Risikostreuung nur in seltenen Fällen die Arbeitnehmer als Gläubiger oder Anteilseigner des eigenen Unternehmens in Betracht kommen, müßten ein oder mehrere Fonds eingeschaltet werden, die die Verwaltung der Gelder bzw. der Rechte übernehmen[46]. Die Arbeitnehmer würden in Höhe der ihnen zustehenden Investivlohnbeträge Zertifikate dieser Fonds erhalten. Außer den erwähnten Vorteilen für die Finanzierung hätten derartige Fonds den Vorzug, daß die Arbeitnehmer stärker als bisher zum Wertpapiersparen hingeführt würden; denn ohne eine Bereitschaft breiter Schichten, auch in dieser Form Vermögen zu bilden und zu halten, ist eine gleichmäßigere Vermögensverteilung nur schwer realisierbar.

Der Investivlohn im Rahmen der Stabilisierungs- und Einkommenspolitik

Bisher wurde von einer vollbeschäftigten Wirtschaft mit hoher Investitionsquote ausgegangen. Ein häufig geäußerter Einwand gegen den Investivlohn richtet sich nun darauf, daß er in den verschiedenen Konjunkturphasen sehr unterschiedlich wirke und daher für eine Wirtschaft, deren Entwicklung nicht gleichmäßig verlaufe, ungeeignet sei. Von einer Anpassung der Höhe des Investivlohns an die jeweilige Konjunkturlage, woran man theoretisch denken könnte, sollte m. E. abgesehen werden, da eine Politik der gleichmäßigeren Vermögensverteilung — schon aus psychologischen Gründen — nicht von konjunkturellen Schwankungen abhängig gemacht werden sollte.

Um den genannten Einwand beurteilen zu können, muß wieder zwischen der Einführung des Investivlohns und der Situation aufgrund einer seit einigen Perioden bestehenden Investivlohnregelung unterschieden werden. Daß die Einführung bei konjunkturellen Rückschlägen und niedriger Gewinnquote nicht in Betracht kommt, sich aber im Zuge des wirtschaftlichen Aufschwungs und Hochschwungs und der damit verbundenen Ausdehnung der Investitionsquote direkt anbietet, wurde bereits erwähnt. Preissteigerungstendenzen und die Umschichtung in den Verteilungsquoten zugunsten der Unternehmergewinne könnten dadurch vermindert werden.

Kommt es bei bereits bestehendem Investivlohn zu wirtschaftlichen Rückschlägen, so wäre eine konsumtive Verausgabung der Beträge —

---

[45] In dieser Art ist auch die obligatorische Gewinnbeteiligung in Frankreich gestaltet.

[46] Mit der Gestaltung, der Arbeitsweise und den Problemen solcher Fonds hat sich *Krelle* in seinem Gutachten zur investiven Ertragsbeteiligung eingehend beschäftigt. Vgl. *Krelle, Schunck, Siebke,* Überbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer, a.a.O., S. 207 ff.; vgl. auch Herbert *Ehrenberg,* Grundsätzliche Bemerkungen über den Fonds, in: Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, a.a.O., S. 113 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

isoliert konjunkturpolitisch betrachtet — zwar erwünscht. Notwendig ist sie jedoch bei einer rationalen Stabilisierungspolitik des Staates nicht; denn das erforderliche Nachfragevolumen kann auch mit Hilfe des Deficit-Spendings und anderer konjunkturpolitischer Maßnahmen hergestellt werden[47]. Dabei kann der Staat ungenützte Investivlohnbeträge als Kredit aufnehmen. Sieht man zudem das Deficit-Spending unter Verteilungsgesichtspunkten, so ist es eine Stützung und Erhöhung der Unternehmergewinne und zwar nicht nur wegen des steigenden Beschäftigungs- und Produktionsvolumens, sondern auch, weil die Staatsverschuldung, wie bereits erwähnt, unmittelbar darauf hinwirkt. Der Investivlohn kann mithin auch bei konjunkturellen Rückschlägen beibehalten werden.

Ein wesentlicher Vorteil des Investivlohns ist darin zu sehen, daß er die Voraussetzungen für einen Erfolg der Einkommenspolitik erheblich verbessert[48]. Solange die Einkommens- und Vermögensverteilung von Arbeitnehmerseite als zu ungleichmäßig und ungerecht empfunden wird, kann realistischerweise kaum damit gerechnet werden, daß bei den Lohnverhandlungen die volkswirtschaftlichen Bedingungen für eine preisstabile Entwicklung in ausreichendem Maße berücksichtigt werden, weil damit indirekt die bestehende Verteilung akzeptiert werden müßte. Hierin liegt eines der Hauptprobleme der Vorschläge des Sachverständigenrates, der die Verteilungszielsetzung fast völlig ausklammert. Wenn es jedoch durch den Investivlohn gelingt, eine Umschichtung in der Verteilung des Einkommens und des Vermögenszuwachses zugunsten der Arbeitnehmer in einem Umfang herbeizuführen, der in einem marktwirtschaftlichen Prozeß unter Berücksichtigung der verschiedenen Zielsetzungen möglich ist, so kann viel eher erwartet werden, daß die Gewerkschaften ihre nutzlose Nominallohnpolitik aufgeben. Es müßte dann gelingen, einsichtig zu machen, daß sich Lohnerhöhungen in dem vom Wachstum, der Verwendung des Sozialproduktes und dem Konsumverhalten gesetzten Grenzen bewegen müssen und daß eine Ausrichtung daran im vollen Interesse der Arbeitnehmer liegt. Der Investivlohn wird dann zu dem Mittel, das es ermöglicht, die verteilungspolitische Zielsetzung mit den Stabilisierungszielen und der Wachstumssicherung in Einklang zu bringen[49]; es fehlt dann allerdings noch die außenwirtschaftliche Absicherung.

---

[47] Bei stagnierenden Löhnen und Arbeitslosigkeit ist zudem damit zu rechnen, daß ein Teil der früher gesparten Beträge entspart bzw. die durchschnittliche Sparquote reduziert wird. Unter Umständen käme auch eine Ausnahmeklausel für eine vorzeitige Freigabe in Betracht.

[48] Vgl. auch Bruno *Gleitze*, Die Beziehungen zwischen Einkommenspolitik und Vermögensbildung, in: Probleme der Einkommenspolitik, Tübingen 1965, S. 96 ff.

[49] Vgl. Carl *Föhl*, Verteilungspolitik — nach welchem Maß?, in: Der Volkswirt, 21. Jg., 1967, S. 2843.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussion

Diskussionsleiter: Prof. Dr. Reimut *Jochimsen* (Kiel)

Diskussionsleiter:

Meine sehr verehrten Damen und Herren! Wir treten jetzt in die Diskussion des Referates von Professor Oberhauser ein. Ich schlage vor, die Diskussion in zwei Hauptpunkte zu untergliedern, die mir trennbar erscheinen und deren Trennung wohl auch sinnvoll ist, um in der Diskussion die Gesichtspunkte etwas auseinanderzuziehen. Ich schlage vor, mit dem verteilungstheoretischen Spielraum zu beginnen, der für eine Umverteilung von Einkommens- und Vermögenszuwächsen zur Verfügung steht, um dann in einem zweiten Teil den Investivlohn als Instrument der Verteilungspolitik zu erörtern, und zwar einschließlich der Wirkungen für die Stabilisierungs- und Einkommenspolitik, aber ohne die technischen Raffinessen der einzelnen Vorschläge. Denn wir werden heute nachmittag ausgiebig Gelegenheit haben, über die Feinheiten institutionell praktizierbarer oder nicht praktizierbarer Vorschläge zu diskutieren.

Am Anfang möchte ich zwei Fragen zulassen, die sich auf das Verständnis des Referates beziehen.

Dr. *Buchholz:*

Herr Professor Oberhauser, Sie sagten zu Ihrem Einführungsmodell (geschlossene Volkswirtschaft ohne staatliche Aktivität, Vollbeschäftigung unterstellt), auf die Spar*formen* der Arbeitnehmer komme es überhaupt nicht an. Meine Frage: Müssen hier nicht ganz bestimmte Voraussetzungen hinsichtlich der Geldwertstabilität gemacht werden? Denn ist sie nicht gegeben, so sind doch wohl alle geldwertempfindlichen Sparformen möglicherweise beeinträchtigt.

Meine zweite Frage: Warum soll der Investivlohn nur ein einziges Mal eingeführt und später nicht erhöht werden dürfen? Soll das etwa auch für künftige Zuwachsraten des Sozialprodukts gelten, sofern es diese in den ersten Perioden nach Einführung eines Investivlohns überhaupt noch gibt?

Dr. *Huppert:*

Was geschieht, wenn der Umkehrprozeß einsetzt? Der Referent sagte, nach einiger Zeit werde es dahin kommen, daß wieder

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

entspart werden muß, denn der Arbeitnehmer wolle ja auch mal etwas von seinem Geld haben. Muß dann nicht der Unternehmer neben seinem laufenden Lohn auch noch das nach dem Investivlohn angeblich bei ihm Verdiente ausschütten?

Tantzscher:

Es wurde die Behautpung aufgestellt, und das hat hier ein gewisses Kopfschütteln ausgelöst, daß das freiwillige Sparen nicht abnehme.

Hüske:

Wie ich Sie zu verstehen glaube, fassen Sie den Investivlohn nicht als Bestandteil produktivitätsorientierter Lohnerhöhungen, sondern als eine über Lohnerhöhungen im Rahmen des Produktivitätszuwachses hinausgehende Zusatzleistung auf. Interpretiere ich Sie so richtig?

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Selbstverständlich werden die verschiedenen Sparformen bei Preissteigerungen unterschiedlich berührt. Das ist aber auch heute der Fall. Ich wollte nur zum Ausdruck bringen, daß es nicht entscheidend ist, in welchen Formen die Investivlohnbeträge von den Arbeitnehmern gehalten werden. Daß man im einzelnen Unterschiede machen muß und daß es auch im Interesse der Arbeitnehmer sein kann, am Eigenkapital der Wirtschaft über Fonds beteiligt zu sein, habe ich später zum Ausdruck gebracht.

Zur zweiten Frage von Herrn *Buchholz* ist zu sagen, daß der Investivlohn deswegen nur einmal eingeführt werden kann, und dann, nicht absolut, aber in Relation zum Sozialprodukt, der Lohnsumme, der Vermögenssumme oder was Sie sonst nehmen wollen, konstant bleiben muß, weil auf ihn immer nur ein Teil der privaten Ersparnis entfallen kann. Daran läßt sich nichts ändern, und es ist utopisch, wie das manchmal in Publikationen geäußert wird, jedes Jahr 2 % Investivlohn zusätzlich zu gewähren. Schon bereits nach 10 Jahren würden die Unternehmer kaum noch einen Pfennig an Gewinn bekommen können.

Zur Frage von Herrn Dr. *Huppert:* Wie ist es, wenn entspart wird? — Dann ergeben sich die umgekehrten Verteilungswirkungen. Nicht daß der Unternehmer mehr bezahlt, im Gegenteil: Wegen des Entsparens der Arbeitnehmer steigen die Unternehmergewinne zusätzlich.

Ich habe nicht behauptet, daß durch den Investivlohn das freiwillige Sparen nicht beeinflußt werde. Ich bin nur modellmäßig davon ausgegangen, daß es nicht beeinflußt wird, um die Nettowirkungen ableiten zu

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

können. Soweit es beeinflußt wird, haben Sie unter Umständen die Möglichkeit, die Quote des Investivlohns etwas zu erhöhen, um dadurch auf den Nettoeffekt zu kommen, der nach meiner Ansicht maximal erreicht werden kann, wobei wir uns an dieses Maximum höchstens langfristig annähern und es nicht von vornherein beispielsweise im Rahmen des gesetzlichen Investivlohns setzen können.

Herr *Hüske* hat gefragt, ob der Investivlohn nur zusätzlich zur Barlohnerhöhung gewährt werden kann. Er kann natürlich auch aus der Barlohnerhöhung genommen werden. Die ökonomischen Wirkungen sind die gleichen, sofern man unterstellt, daß eine Preiselastizität nach unten vorhanden ist. Da diese aber in der Realität fehlt, ist es besser, sofern der Investivlohn die Umverteilungswirkungen hat, ihn von vornherein zusätzlich zu geben. Das gilt allerdings nicht, wie ich in einer Randbemerkung gesagt habe, wenn der Staat den Investivlohn durch eine zusätzliche Verschuldung auffängt.

Prof. Dr. *Gutowski:*

Ehe die Wellen der Emotion allzu hoch schlagen, möchte ich einige nüchterne Bemerkungen machen. Ich bin kein Verteilungstheoretiker. Da ich mich mehr mit mikrotheoretischen Fragen beschäftige, interessiert mich vornehmlich, wie die mehr oder weniger mechanistischen Modelle, die Herr Oberhauser vorgetragen hat, von der Mikroökonomie her zu sehen sind. So ist beispielsweise kein einziges Wort über die Risiken der privatwirtschaftlichen Investitionen gefallen. Wenn wir aber davon ausgehen, daß es auch für das Eigenkapital der Unternehmen so etwas ähnliches wie eine Nutzenfunktion des Geldes, besser vielleicht eine Nutzenfunktion des Eigenkapitals gibt, die — bei einer gewissen Risikoscheu — abnehmende Zuwächse des Nutzens aufzeigt, dann bedeutet das, daß die Sicherheitsäquivalenzwerte von Investitionen niedriger sind als die mathematischen Erwartungswerte. Da private Investitionen nur vorgenommen werden, wenn — ex ante — die Unternehmer subjektiv auf ihre Kosten zu kommen erwarten, zählen für ihre Entscheidungen nur die Sicherheitsäquivalenzwerte, auch wenn — ex post — im Durchschnitt aus den Investitionen erhebliche Gewinne resultieren. Mit anderen Worten, es hängt sehr stark von der durch das Risikoverhalten mitbestimmten Investitionsfunktion der Unternehmen ab, welche Auswirkungen die Einführung eines Investivlohnes auf die privaten Investitionen haben wird.

Freilich hat Herr Oberhauser darauf hingewiesen, daß ein Rückgang der privaten Investitionen durch verstärkte Staatsinvestitionen ausgeglichen werden kann, die mit Hilfe der sich aus den Investivlöhnen ansammelnden Mittel finanziert werden können. Die Folge wäre dann jedoch eine Veränderung der Investitionsstruktur, die das Wachstum

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nicht verringern muß, aber doch beeinträchtigen kann und die möglicherweise sonstigen Zielvorstellungen nicht entspricht. Auch unter diesem Gesichtspunkt wäre die Ansicht von Herrn Oberhauser, man sollte keinen zu hohen Investivlohn einführen, zu vertreten.

Für den Erfolg des Investivlohns kommt es zudem vermutlich auch auf die Formen an, in denen er angelegt wird. Der Übergangsprozeß unmittelbar nach der Einführung eines Investivlohns wirft in jedem Fall Probleme auf, so daß auch der Zeitpunkt der Einführung von Belang ist. Wenn der Investivlohn aber eingeführt ist, wäre es vermutlich von Vorteil, wenn es gelänge, daß er vorwiegend in Form von langfristigem Risikokapital angelegt wird, damit sich die Eigenkapitalbasis der privaten Unternehmen nicht verengen muß.

Prof. Dr. J. Heinz *Müller:*

Herr Kollege Oberhauser, wir haben so oft über diese Fragen diskutiert, daß Sie gestatten, ein wenig pointiert zu antworten: Ihr Ausgangsmodell ist für die Behandlung des Problems schlechterdings ungeeignet. Wenn wir ökonomische Größen so fest miteinander verbinden, wie Sie es getan haben, bekommen wir keinen Zugang zu dem Problem. Man hat uns Ökonomen oft mit Modellschreinern verglichen; ich glaube, Herr *Salin* sprach auch einmal davon auf einer Tagung. Ich würde sagen, in Ihrem Modell fehlen die Gelenke; hier hat man mit Nägeln alles fest miteinander verbunden. Die ex-post-Identität bei Vollbeschäftigung gibt einfach immer nur das her, was hineingesteckt ist. Es resultiert daraus keine weitere Erkenntnis, jedenfalls was das reale Sozialprodukt angeht. Auch hinsichtlich des nominellen Sozialprodukts ist hier der Zugang erschwert. Die Frage ist doch die: Was passiert, wenn wir das, was in dem Modell so fest verbunden ist, etwa sich bewegen lassen: mit dem Preisniveau, mit dem Außenhandel, mit der Beschäftigung.

Zweiter Einwand: Ich kann den Ausdruck meines alten Freundes, Pater *von Nell-Breuning,* „Sparen ohne Konsumverzicht" nicht mehr hören. Jeder einzelne muß auf Konsum verzichten, wenn gespart wird, auch wenn makroökonomisch realiter kein Konsumverzicht geleistet wird: Denn wenn die Wirtschaftssubjekte insgesamt nicht sparen, würde das in einer Preiserhöhung als Zwangssparen ausmünden. Sie kennen alle das alte Beispiel, mit dem man den Unterschied zwischen Mikro- und Makroökonomie zu verdeutlichen pflegt: Wenn in einem Theatersaal alle aufstehen, um besser zu sehen, sieht keiner besser. Der einzelne, der nicht aufsteht, verzichtet immer darauf, das Schauspiel besser zu sehen. Genau so ist es hier, es kommt meiner Meinung nach auf die Haltung des einzelnen an. Er muß nach wie vor sparen. Wenn er *allein* tatsächlich keinen Konsumverzicht üben würde, hätte er realiter tatsächlich mehr.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Die Frage von Herrn *Gutowski* läßt sich schnell beantworten: Sie haben eigentlich selbst schon die Antwort gegeben. Es hängt davon ab, wie elastisch die Investitionsbereitschaft der Unternehmer ist. Wenn Sie heute eine pay-off-Periode von vielleicht vier Jahren als in der Wirtschaft gegeben unterstellen und annehmen, daß die Unternehmer, wenn diese Periode wegen der verminderten Gewinne verlängert wird, überhaupt nicht mehr oder wesentlich weniger investieren, dann haben wir wirklich die Situation, daß man bei Vollbeschäftigung eine Veränderung der Verteilung nicht erreichen kann. Zu ähnlichen Ergebnissen mit anderen Methoden kommen ja verschiedene angebotstheoretisch unterbaute Modelle und Ihres ist eine besondere Form. Wenn Sie aber annehmen, daß die pay-off-Periode ausdehnbar ist — und mir scheinen gewisse Erfahrungen, die wir international und intertemporär gemacht haben, darauf hinzudeuten —, dann heißt dies, daß eine Verlängerung der pay-off-Periode von vier auf fünf Jahre die Investitionen vielleicht überhaupt nicht beeinflußt. Das ist es, was ich behauptet habe und insofern unterstützen Sie mich. (Zwischenrufer: Ich frage mich: Warum wird jetzt ohne den Investivlohn nicht diese pay-off-Periode verlängert? Was Sie sagen, läuft darauf hinaus, daß noch etwas Luft drin ist und man etwas pressen kann!) — Natürlich, das ist meine Behauptung. Sonst ist eben keine Verteilungspolitik möglich.

Dr. *Engels:*

Ich hörte schon im Referat von verschiedenen Erfahrungen und Beobachtungen, die darauf deuten. Dürfte ich mal eine dieser Erfahrungen und Beobachtungen hören?

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Ich will Ihnen nur zwei nennen: Sie können aber sehr viel mehr finden: Überlegen Sie sich einmal, mit welchem Aufschlagssatz die Stahlindustrie in den fünfziger Jahren gearbeitet hat und mit welchem sie heute arbeitet. Ähnliches gilt für die Textilindustrie in den vergangenen Jahren, wobei je nach Lage sich dieser Aufschlagssatz einfach ändert. Das bedeutet, daß die Monopolgradtheorie, wenn sie einen starren Aufschlag unterstellt, unrecht hat. Der Aufschlagssatz in den einzelnen Branchen ist im Zeitablauf nicht determiniert, sondern weist eine gewisse Schwankungsmöglichkeit auf.

Das zweite Beispiel ist ein internationaler Vergleich: Wenn Sie Länder mit einer Investitionsquote nehmen, die etwa die Hälfte der unsrigen beträgt und sogar noch darunter liegt, dann heißt das notwendigerweise, daß die Unternehmergewinne entsprechend niedriger sein müssen. Trotzdem gibt es in diesen Ländern durchaus Vollbeschäftigung. Sie haben

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wohl ein geringeres Wachstum, das uns vielleicht nicht genügen würde, und wir sind darauf aus, eine höhere Investitionsquote beizubehalten. Mir geht es darum zu zeigen, daß man bei einer hohen Investitionsquote durchaus noch einen Spielraum hat, wobei es zugestandenermaßen nicht ganz leicht ist, diesen Spielraum exakt abzuschätzen. Ich habe versucht, einige Anhaltspunkte zu geben.

Zuruf: Glauben Sie wirklich, daß die großen Unterschiede in den Investitionsraten von Land zu Land faktisch da sind oder daß sie doch zu einem gewissen Teil durch unterschiedliche statistische Erhebungsmethoden bedingt sind?

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Daß statistische Erhebungsmethoden eine Rolle spielen, ist selbstverständlich. Daß aber auch faktisch gravierende Unterschiede von mehr als 100 Prozent zwischen der niedrigsten und der höchsten Investitionsquote da sind, dürfte meines Erachtens völlig sicher sein.

Dr. *Eberle:*

Mir leuchtet nicht ganz ein, wie die von Ihnen erwähnten Differentialgewinne der Stahlindustrie mit einem auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene durchgezogenen Investivlohn erfaßt werden sollen. Beim Investivlohn werden nicht die intramarginalen, sondern die Grenzbetriebe getroffen. Diese sind von ausreichenden Gewinnen abhängig, und wenn sie ausfallen, muß in einer nach Vollbeschäftigung strebenden Wirtschaft beschäftigungspolitisch — und damit zugleich investitions- und verteilungspolitisch — wieder etwas getan werden.

Man braucht daher keine allgemeingültige Investitionsfunktion, man benötigt lediglich die Investitionfunktion der Grenzbetriebe, um die verteilungspolitischen Auswirkungen des Investivlohns zu erkennen.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Diese Verteilungspolitik ist überhaupt nicht ausgerichtet auf Differentialgewinne. Wenn Sie Differentialgewinne beschneiden wollen, müssen Sie das *Föhl*sche oder das *Krelle*sche Modell nehmen, wo man versucht, durch Gewinnbeteiligung bzw. steuerliche Abschöpfung der Differentialgewinne etwas zu erreichen. Das sind Ansatzpunkte, die ich für durchaus möglich halte und die ich auch erwähnt habe. Ich hatte aber nicht darüber zu sprechen, weil das zur investiven Gewinnbeteiligung gehört. Ob man diese über den Staat zahlt oder besser direkt bei den Unternehmen ansetzt, ist von Krelle, Föhl und anderen genügend diskutiert worden.

Die Kreislauftheorie der Verteilung und die darauf gründende Verteilungspolitik setzt eigentlich mehr an dem an, was man vielleicht als

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Marktlagengewinne bezeichnen kann, wobei aber diese Marktlagengewinne nicht etwas nur Vorübergehendes sind, sondern etwas, was durchaus über längere Perioden bestehen kann. Ich glaube, Herr *Bombach* hat einmal behauptet, die ganze Nachkriegszeit — wenigstens bis zu dem Zeitpunkt, in dem er den Aufsatz geschrieben hat — sei dadurch gekennzeichnet. Mir scheint, daß derartige Marktlagengewinne vorhanden sind, sobald eine hohe Investionsquote besteht. Wenn das zutrifft, gibt es keine Grenzunternehmen mehr im echten Wortsinne unserer Theorie. Dann können Sie mit den Grenzunternehmen nicht mehr arbeiten; und selbst wenn Grenzunternehmen existieren, ist das gar nicht so wichtig, solange die anderen Unternehmen noch nicht im Schnittpunkt von Grenzkosten und Grenzerlös produzieren, sondern bei Ausfall der Grenzunternehmen die Produktion mit übernehmen, so daß daraus auch keine Unterbeschäftigung folgen würde.

Es steht noch die Beantwortung der Frage von Herrn *Müller* aus, die ja eigentlich viel gravierender ist. Wir können wahrscheinlich von jedem Punkt aus ansetzen. Herr Müller hat mir den sehr massiven Vorwurf gemacht, daß gerade das Modell, das ich aufgrund der Kreislauftheorie der Verteilungstheorie zugrundegelegt habe, ungeeignet sei, weil es nicht genügend Elastizität aufweise, sondern festgenagelt sei. Herr Müller, ich behaupte, daß genau das Gegenteil der Fall ist. Wenn Sie ein Modell suchen, das bis ins Letzte festliegt, wo es nur diesen einen Gleichgewichtspunkt gibt, dann finden Sie es bei den Angebotstheorien, sei es die Monopolgradtheorie mit festen Aufschlägen, sei es die Grenzproduktivitätstheorie oder sei es sonstwas. Die Kreislauftheorie der Verteilung zeigt, daß gerade eine Elastizität vorhanden ist, und sie ist eben mehr als eine ex-post-Identität, mit der gespielt wird. Sie versucht darüber hinaus durchaus auch eine Theorie zu sein, in die die Verhaltensweisen in Form von Verhaltensgleichungen mit aufgenommen werden.

Dann zu Ihrem zweiten Einwand: Jedes Sparen bedeute Konsumverzicht. Das bestreite ich, weil es nur gesamtwirtschaflich, aber gerade nicht individuell gilt. Gesamtwirtschaftlich ist selbstverständlich in Höhe der Investitionen, des Außenbeitrags, der Staatsverschuldung — diese drei Größen zusammengenommen — ein Konsumverzicht erforderlich. Ein einzelner Einkommensbezieher braucht dagegen nicht Konsumverzicht zu leisten, wenn er gerade das, was er spart, zusätzlich an Einkommen erhält, d. h. wenn er dieses zusätzlich aus dem Verteilungsprozeß heraus erhält. Das ist eben meine Behauptung, und das ist auch die Behauptung von Nell-Breuning, daß die Arbeitnehmer, wenn diese Umschichtungen stattfinden, wenigstens das als Einkommen zusätzlich erhalten, was sie zusätzlich sparen. Das ergibt sich notwendigerweise, sofern Sie die Voraussetzungen aufrechterhalten, nämlich die der konstanten Investitionsquote und der Vollbeschäftigung. Nur wenn die Investitionen zunehmen,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

kommen Sie zu anderen Ergebnissen. Dann haben Sie einen echten Konsumverzicht. Ich habe zu zeigen versucht, wenn auch nur ganz knapp, daß eine Ausdehnung der Investitionsquote beim Investivlohn meines Erachtens äußerst unwahrscheinlich ist.

Prof. Dr. J. Heinz *Müller:*

Eine Zusatzfrage: Glauben Sie nicht, Herr Oberhauser, daß jetzt unsere Differenz nur noch darauf beruht, daß Sie in Ihrem Referat allgemein vom Sparen gesprochen haben und jetzt nur noch vom Sparen aus zusätzlichem Einkommen sprechen?

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Sie haben aber behauptet, daß der einzelne Konsumverzicht leisten müsse, und darin liegt der Unterschied. Wenn Sie sagen, das ist das erhöhte Einkommen, und daraus wird gespart, schön. (Prof. Dr. *Müller:* Ich halte meine These aufrecht!)

Prof. Dr. *Pohmer:*

Herr Oberhauser, Sie gehen davon aus, daß das freiwillige Sparen der Arbeitnehmer konstant bleiben muß. Damit haben Sie eine entscheidende Größe fixiert. Ähnliches gilt im Prinzip mutmaßlich auch für die Investitionen, wobei Sie gezeigt haben, wie man die Staatsverschuldung als Instrument zu ihrer Förderung einsetzen kann.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Ich gebe Ihnen völlig recht, Herr Pohmer. Das sollte mein Referat an späterer Stelle zum Ausdruck bringen, nachdem ich am Anfang eine entsprechende Unterstellung gemacht habe: Wenn die Arbeitnehmer entsparen oder wenn sie auf Grund des Investivlohns ihr bisheriges freiwilliges Sparen einschränken, ist der Investivlohn wirkungslos. Dann können wir von vornherein darauf verzichten. Wenn wir die Voraussetzung nicht schaffen können, sei es durch Bindung, sei es durch eine sozialpsychologische Beeinflussung, hilft uns das Ganze nichts. Dann läuft unser System auf die Einkommensverteilung hinaus, die wir heute schon haben.

Prof. Dr. *Pohmer:*

Es gibt noch deutliche Indizien, die eine solche Annahme rechtfertigen. Denken Sie an das Prämiensparen und an das steuerbegünstigte Sparen, das auch nur zu einer Umschichtung des ohnehin geplanten Sparens geführt hat.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Ja, obwohl Sie natürlich beim Investivlohn einen anderen Ansatzpunkt haben.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussionsleiter:

Wir sind jetzt an einem Punkt angelangt, wo man tatsächlich sagen kann: Das ist der theoretische Spielraum des Investivlohns. Vielleicht können wir die weiteren Fragen der Zusätzlichkeit, der entsprechenden Lohnzahlung, die ja hier gestellt sein müssen, auf den zweiten Teil verschieben, indem wir das Instrument des Investivlohns im einzelnen diskutieren wollen. Wir sollten jetzt zur verteilungstheoretischen Grundfragestellung zurückkehren.

Dr. *Krupp:*

Die Problematik der sogenannten alternativen Verteilungstheorien ist ja schon älter. Ich meine, daß man auch die ex-post-Identitäten benutzen kann, um Aussagen über die Verteilung zu machen. Will man freilich Anpassungsprozesse erfassen, muß man den Produktionssektor einbeziehen.

Wenn man zunächst einmal davon ausgeht, daß zumindest die ex-post-Aussage möglich ist, man könne mit Hilfe von Nachfragemanipulationen die Verteilung beeinflussen, dann beinhaltet dieses meines Erachtens zwei Voraussetzungen:

1. Es muß eine ausreichende Nachfragemanipulationsmasse vorhanden sein. Der zu manipulierende Nachfragebetrag, wie z. B. das durch Investivlohn erzielte zusätzliche Sparen der Arbeitnehmer muß von relevanter Größe sein im Verhältnis zu den anderen Nachfragebeträgen, die nicht auf diese Art und Weise manipuliert werden. Er muß z. B. — Herr Oberhauser hat darauf hingewiesen, ich weiß nicht, ob sein Schlußwort ganz befriedigen wird — ausreichend groß im Verhältnis zum Außenbeitrag, ausreichend groß im Verhältnis zur Staatsverschuldung sein. Es ist z. B. zu fragen, ob nicht die Verteilungspolitik der Bundesrepublik auch dadurch geprägt war, daß bestimmte Nachfrageänderungen, die sich aus dem Sparen der Arbeitnehmer ergaben, durch eine Manipulation der übrigen Nachfragefaktoren kompensiert wurden. Es wäre z. B. denkbar, daß die von einem Investivlohn erwarteten Verteilungswirkungen aufgehoben werden, wenn es nicht gelingt, eine außenwirtschaftliche Absicherung zu erreichen. In der jetzigen außenwirtschaftlichen Situation der Bundesrepublik ist die mit dem Investivlohn erreichbare Manipulationsmasse vernachlässigbar klein im Verhältnis zu den von der Außenwirtschaft her beeinflußten Nachfragefaktoren. Ähnliches gilt für die Staatsverschuldung. Soviel möchte ich zu der ersten Voraussetzung sagen.

2. Die zweite Voraussetzung besagt, daß die Gruppenbildung im Makromodell sinnvoll ist. Hier möchte ich Zweifel anmelden. Wir gehen bei unseren Überlegungen davon aus, daß die funktionelle Zusammensetzung des Volkseinkommens — Lohn auf der einen Seite, Gewinn auf der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

anderen Seite — in etwa mit der personellen Verteilung des Einkommens und den sich daraus ergebenden Sparneigungen übereinstimmt. Dieses ist eine Voraussetzung für die Benutzung der einfachen ex-post-Nachfrageidentitäten.

Es ist meines Erachtens eine empirische Frage, ob man den so gebildeten Gruppen tatsächlich eine entsprechende Sparneigung zuordnen kann und ob diese Gruppen durch eindeutig bestimmte Sparneigungen unterschieden werden können. Soweit ich die empirischen Daten kenne, würde ich meinen, daß dies nicht zutrifft. Funktionelle und personelle Verteilung fallen auseinander. Die Sparneigung, auf die es hier ankommt, wird jedoch letztlich von der personellen Verteilung beeinflußt.

Wenn wir andererseits stärker disaggregieren, was einen Ausweg aus den hier liegenden Schwierigkeiten beinhaltet, gewinnen wir einige zusätzliche Freiheitsgrade für die Verteilungspolitik. Die anstehende Frage ist dann, ob der Investivlohn dabei wirklich so gut abschneidet.

Betrachtet man z. B. die Veränderung der personellen Verteilung durch Investivlöhne, so stellt man fest, 1. daß der Investivlohn nicht die oberen Einkommensschichten erfaßt, 2. daß er auch die sehr niedrigen Einkommen unverändert läßt, was für die Ungleichmäßigkeit der Verteilung sehr wesentlich ist. Z. B. werden die Einkommen der kleinen Selbständigen überhaupt nicht verändert. Aus diesen Gründen — wir haben dies in einem größeren Modell simuliert — ist der Einfluß des Investivlohnes auf die Einkommensverteilung nicht sehr groß, wenn man auf die gesamte personelle Einkommensverteilung abstellt.

Anders ist es, wenn man die Vermögensverteilung betrachtet. Hier können Veränderungen herbeigeführt werden. Es kommt jedoch auf die Zielsetzung an. Soll die Verteilungspolitik eine abstrakte Lohnquote gestalten, deren gesellschaftliche Relevanz umstritten ist, oder soll die personelle Verteilung der Einkommen beeinflußt werden? Meiner Meinung nach — und das ist wohl auch das Ziel, das die Mehrzahl der Verfechter des Investivlohnes hat, soll die personelle Verteilung der Einkommen gestaltet werden. Dann müßte man aber diese Problematik mit differenzierteren Modellen behandeln. Der Spielraum der Verteilungspolitik wird dadurch steigen. Damit verbunden wird man auch differenziertere Verteilungsmaßnahmen ergreifen müssen.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Für Ihre Modifikation bin ich dankbar, obwohl ich die Gewichte etwas anders setzen würde. Natürlich ist es richtig, daß ein Mehrsparen unter Umständen kompensiert wird durch eine Veränderung der einzelnen Nachfragegrößen. Aber sehen Sie sich einmal an, wie das Mehrsparen der privaten Haushalte in der Bundesrepublik ge-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wirkt hat! Es ist nicht zu einer Erhöhung der Investitionsquote gekommen, sondern diese ist ziemlich konstant geblieben von Anfang der fünfziger Jahre etwa bis 1965 oder 1966. Das heißt doch, daß gerade das Mehrsparen der privaten Haushalte sich eben nicht in diesen Nachfragegrößen ausgewirkt hat.

Das Zweite, nämlich daß man bei der personellen Einkommensverteilung modifizieren müsse im Hinblick auf kleinere Gruppen, liegt Ihnen bei Ihren Arbeiten, Herr *Krupp,* natürlich sehr viel näher. Ich würde keineswegs behaupten, daß der Investivlohn das einzige Instrument der Verteilungspolitik ist; sondern es ist *ein* Instrument, das eine gewisse Beeinträchtigung der Unternehmergewinne zugunsten der Lohnquote zur Folge hat. Daß man darüber hinaus versuchen muß, auch Änderungen in der Einkommensverteilung innerhalb der großen sozioökonomischen Gruppen vorzunehmen, ist selbstverständlich, wenn man das verteilungspolitische Ziel einer gleichmäßigeren Einkommensverteilung verfolgt.

Dr. *Krupp:*

Erlauben Sie eine Zusatzfrage: Es wird immer wieder behauptet, daß die Schwierigkeit der Lohnpolitik u. a. darauf beruht, daß die staatliche Wirtschaftspolitik, die heute erklärtermaßen eine makroökonomische Wirtschaftspolitik ist, immer genügend Parameter zur Verfügung hat, um die Verteilungspolitik so zu beeinflussen, wie sie es für richtig hält. Dabei muß man gar nicht so sehr auf das Investitionsverhalten abstellen. Wichtig sind die Staatsverschuldung und die außenwirtschaftliche Absicherung. Wenn man es überspitzt formuliert — ich möchte es in dieser Form nicht behaupten — könnte man sagen: Auch die Investivlohnpolitik muß genau so wie die Lohnpolitik scheitern, wenn die Wirtschaftspolitik nicht bereit ist, auf die übrigen Nachfrageströme sachgerecht einzuwirken. An dieser Stelle ergibt sich freilich wieder die Frage, ob man nicht doch ein angebotsorientiertes Modell braucht. Argumentiert man nur vom Nachfragemodell her, so besteht diese Gefahr. (Professor *Oberhauser:* Gerade das bestreite ich!)

Baumann:

Ich habe eine kreislauftheoretische Frage zum Stichwort „Überwälzung". Bei genereller und gleichzeitiger Einführung des Investivlohns ist bei entsprechender außenwirtschaftlicher Absicherung eine Überwälzung des Investivlohns in kreislauftheoretischer Sicht grundsätzlich wohl nicht möglich. Was aber geschieht, wenn Sie — und das ist meine Frage — empfehlen, daß eine branchenmäßige sukzessive Einführung des Investivlohns erfolgt? Besteht dann nicht die Gefahr einer zumindest vorübergehenden Überwälzung und damit die verteilungspolitisch unerwünschte Wirkung, daß bei den investivlohnbe-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

günstigten Arbeitnehmern eine Vermögensbildung zu Lasten der nicht-investitionsbegünstigten Arbeitnehmer erfolgt?

Prof. Dr. *Rüstow:*

Ich möchte mit allem Nachdruck darauf hinweisen, daß, wenn wir Vollbeschäftigung und Preisstabilität haben wollen, für eine Umverteilung des Einkommens kaum ein Spielraum gegeben ist, daß es sich beim Investivlohn fast ausschließlich um eine Beteiligung der Arbeitnehmer an einer zusätzlichen Vermögensbildung handelt. Nell-Breuning hat früher einmal die These vertreten, später aber wohl nicht mehr aufrecht erhalten, daß die Arbeiter sparen könnten, ohne auf Konsum zu verzichten. In Wirklichkeit gibt es diese Möglichkeit nicht. Auch Herr Oberhauser vertrat den Standpunkt, daß ein ziemlicher Spielraum für eine Einengung des Unternehmergewinnes durch verstärktes Sparen bestehe. Der Investivlohn bedeute zwar eine Erhöhung der Produktionskosten, die zur Stillegung von Grenzunternehmen führen könne; die Produktion der Grenzbetriebe könne aber von den übrigen Betrieben übernommen werden, die Stillegung brauche nicht Arbeitslosigkeit zu verursachen. Diese Annahme halte ich nicht für richtig. Von der Kostenerhöhung, die Grenzunternehmen zum Erliegen bringt, werden doch auch die übrigen Betriebe betroffen. Infolgedessen werden auch bei ihnen die leistungsschwächsten Produktionsanlagen stillgelegt. Unter diesen Umständen kommt eine Übernahme der Produktion stillgelegter Grenzunternehmen gar nicht in Frage. Vielmehr kommt es auch bei den übrigen Betrieben zu einer Produktionsschrumpfung durch Stillegung der schwächsten Produktionsanlagen und Entlassung der schlechtesten Arbeitskräfte. Diese Auffassung setzt sich auch im anglo-amerikanischen Bereich — unter dem Begriff des „Vintage approach" — allmählich durch. Hierbei wird unterstellt, daß alle Maschinenjahrgänge wie Weinjahrgänge von verschiedener Qualität, d. h. Leistungskraft sind. Daher gibt es ein Nebeneinander von leistungsschwachen und leistungsstarken Produktionsanlagen auch innerhalb der Betriebe, und eine Kostenerhöhung hat die Stillegung der schwächsten Produktionsanlagen zur Folge. Diese Stillegung einzelner Anlagen innerhalb der Betriebe ist für den Arbeitsmarkt viel bedeutsamer als die Stillegung ganzer Grenzbetriebe. Selbst in der großen Krise der dreißiger Jahre war es so, daß die Zahl der Betriebe kaum schrumpfte, daß aber innerhalb der bestehenden Betriebe 30 bis 40 Prozent der Produktion stillgelegt wurde. Dies trug zur Arbeitslosigkeit viel stärker bei als das Ausscheiden ganzer Grenzunternehmen.

Herr Oberhauser meint, eine Bestätigung seiner These ergebe sich aus der Tatsache, daß die einzelnen Länder mit ganz verschiedenen Investitionsquoten und dementsprechend mit ganz unterschiedlichen Gewinn-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

quoten auskommen. Diese Tatsache zeige, daß durchaus die Möglichkeit bestehe, mit höheren oder geringeren Investitionsquoten Vollbeschäftigung zu erzielen. In der Bundesrepublik sei trotz zunehmender Spartätigkeit die Investitionsquote viele Jahre lang nicht gestiegen und trotzdem Vollbeschäftigung erzielt worden.

Darauf ist zu sagen: Die Verschiedenheit der Investitionsquoten und ihrer Entwicklung in den einzelnen Ländern ist in erster Linie auf den ganz verschieden großen Zustrom von Arbeitskräften in die Industrie zurückzuführen. Länder, die kein landwirtschaftliches Reservoir mehr haben, aus dem ein starker Zustrom von Arbeitskräften in die Industrie möglich ist, können sich eine viel geringere Investitionsquote leisten. Amerika hat deshalb eine so geringe Investitionsquote, weil dort der landwirtschaftliche Sektor bereits auf ein Minimum zusammengeschrumpft ist. Die weitere Verkleinerung einer schon sehr niedrigen Investitionsquote hat dann sogar viele Jahre hindurch Arbeitslosigkeit zur Folge gehabt. Die Höhe und Entwicklung der Investitionsquote muß sich also dem Zustrom von Arbeitskräften anpassen. Wenn trotz eines Mangels an Arbeitskräften — wie z. B. in Norwegen und Schweden — eine sehr hohe Investitionsquote aufrecht erhalten wird, ist eine schleichende Inflation die zwangsläufige Folge; im Falle einer zu geringen Quote — wie z. B. in den Vereinigten Staaten von Amerika — ist Arbeitslosigkeit unvermeidbar.

Bei der Zunahme der Spartätigkeit in der Bundesrepublik handelt es sich übrigens in erster Linie nicht um eine Ersparnis aus dem Einkommen der Arbeitnehmer, sondern überwiegend um eine Zunahme der Ersparnisse aus dem Einkommen der Selbständigen, die eine ganz andere Bedeutung für die Gewinnbildung der Unternehmen hat als die Ersparnis der Arbeitnehmer. Außerdem ist in jener Zeit, als die Ersparnis, an der natürlich auch Arbeitnehmer beteiligt waren, zugenommen hat, der Zustrom an Arbeitskräften zur Industrie von beinahe einer Million (im Jahre 1955) auf einen geringen Bruchteil zusammengeschrumpft. Es ist klar: Wenn ein Land kaum noch einen Zustrom von Arbeitskräften hat, kann es sich erhöhte Lohnersparnisse ohne eine Vergrößerung der Investitionsquote leisten. Es kann dann sogar statt Arbeitslosigkeit eine Übernachfrage nach Arbeitskräften entstehen, wenn der Zuwachs von Arbeitskräften so radikal wie in Westdeutschland zurückgeht.

Wenn man Vollbeschäftigung und Preisstabilität haben will, muß jede Verschlechterung der Erlös-Kosten-Relation für die Unternehmen infolge erhöhter Ersparnisse aus den Kosteneinkommen entweder durch erhöhte Investitionen oder durch eine verstärkte Kreditnahme des Staates (fast vollständig) ausgeglichen werden. Im Falle einer Vergrößerung der privatwirtschaftlichen Investitionsquote müssen die Arbeitnehmer im Ausmaß des für zusätzliche Investitionen verwendeten Teiles des

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Sozialproduktes auf Konsum verzichten. D. h. es findet gar keine Umverteilung des Einkommens statt. Auch makroökonomisch handelt es sich nicht um eine Ersparnis ohne Konsumverzicht durch Einkommensumverteilung; vielmehr werden die Arbeitnehmer nur an der zusätzlichen Vermögensbildung durch ihre Ersparnisse beteiligt.

Aber auch im Falle einer (verstärkten) Kreditnahme des Staates kommt es nicht zu einer Umverteilung des Einkommens; denn die Arbeitnehmer können in dem Maße weniger konsumieren wie der Staat ihre Ersparnisse für Investitionen oder für eigene konsumtive Ausgaben verwendet. Auch in diesem Falle ist ein Konsumverzicht der Arbeitnehmer mit der Ersparnis verbunden, die sparenden Arbeitnehmer bilden jedoch Vermögen in Höhe ihrer Ersparnisse.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Zunächst einige Bemerkungen zur Frage von Herrn *Baumann:* Es ist natürlich richtig: Wenn man nur in einer Branche, z. B. der Bauindustrie, den Investivlohn einführt, hat das bestimmte Wirkungen, und die Bauindustrie kann, wenigstens teilweise, überwälzen. Ich hatte nur für die Übergangszeit angenommen, daß die Branchen sukzessive vorgehen, damit der ganze Anpassungsprozeß nicht unbedingt in einer Periode vollzogen werden muß. Man kann sich genauso gut vorstellen, daß langsam angefangen wird mit 2 oder 3 % und man nach zwei, drei Jahren auf 5 % steigert.

Herr *Rüstow,* Sie unterstellen für Ihre Bemerkungen eine ganz bestimmte Investitionsfunktion und Sie unterstellen, daß diese gültig ist. Unter Ihren Voraussetzungen würde ich Ihnen recht geben. Aber ich bestreite, daß diese Voraussetzungen zutreffen. Daß ein Investivlohn zu erhöhten Investitionen führt, können wir, glaube ich, als unrealistisch unberücksichtigt lassen. (Prof. Dr. *Rüstow:* Das nehme ich nicht an; ich nehme Ihre Voraussetzungen an, daß es die Investitionen drückt!) — Sie sagen, es bleibe nur noch der Staat übrig. Das bestreite ich aus den vorhin erwähnten Gründen, die ich nicht mehr zu wiederholen brauche. Ich glaube, daß auch Nell-Breuning völlig dieser Ansicht ist und nie anderes gesagt hat. Mir scheint auch, daß Sie den Grenzunternehmer falsch einführen. Ich habe schon vorhin zu zeigen versucht, daß es bei Marktlagengewinnen unter Umständen gar keine Grenzunternehmen im echten Wortsinne gibt. Es ist nicht so, daß die intramarginalen Unternehmer bei gleichbleibender Nachfrage die Produktion auch noch einschränken, wenn ihre Kosten steigen. Ihre Behauptung und Ihr Beispiel von den USA scheint mir genau das Gegenteil zu beweisen; denn Sie haben in kaum einem anderen Land ein so großes Arbeitskräftereservoir an Arbeitslosen wie in den USA. Ob dieses Arbeitskräftereservoir aus der Landwirtschaft kommt oder aus den Arbeitslosen, scheint

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

mir kein gravierender Unterschied zu sein, sondern eher das Gegenteil zu beweisen, und dann fällt Ihre Beweisführung in diesem Punkt zusammen.

Die Zunahme der Ersparnisse, die wir in den vergangenen Jahren hatten, ist selbstverständlich hauptsächlich auf die Unternehmerhaushalte zurückzuführen; ich bin da ganz Ihrer Ansicht. Ich wollte auch nur Herrn Krupp entgegnen, daß eine Zunahme der Ersparnisse der privaten Haushalte eben nicht notwendigerweise zu einer Investitionserhöhung führt.

Prof. Dr. *Rüstow:*

Die These, daß in Amerika die Arbeitslosen als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, ist richtig, erschüttert aber meinen Standpunkt nicht. Die Arbeitslosigkeit ist entstanden durch eine zu geringe Investitionsquote, infolge deren es keine rentablen Arbeitsplätze für diese Arbeitskräfte gibt.

Auch der Hinweis darauf, daß die Investitionsneigung durch zusätzliches Sparen aufgrund eines Investivlohns nicht erhöht, sondern eher geschwächt werde, bedeutet keine Widerlegung meiner These. In der Tat kann die Verschlechterung der Erlös-Kosten-Relation durch verstärktes Sparen sich hemmend auf die Investitionsneigung der Unternehmer auswirken. In diesem Fall sind zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit besondere kredit- und/oder fiskalpolitische Maßnahmen erforderlich, damit die Investitionsneigung nicht geschwächt wird. Sie muß sogar gestärkt werden, wenn die Kompensation des Sparens durch eine Vergrößerung der privatwirtschaftlichen Investitionsquote erfolgen soll.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Hierzu habe ich ja gesagt, daß Sie eine andere Investitionsfunktion haben als ich. Sie behaupten, daß die Unternehmer notwendigerweise diese Gewinne haben müssen, damit dieses Investitionsvolumen zustande kommt. Sie haben keinen Verteilungsspielraum. Da sind wir unterschiedlicher Ansicht. Mehr kann man dazu nicht sagen. Sie haben eben andere Voraussetzungen als ich.

Prof. Dr. *Bombach:*

Nach vielen Gegenstimmen möchte ich ein Plädoyer für die Ideen von Herrn Oberhauser ablegen. Seit rund 15 Jahren läuft die Investivlohndiskussion, und es wird nachzuweisen versucht, daß er nicht funktionieren kann. Bei allen neuen Ideen ist dies so gewesen; immer sah man den nahenden Weltuntergang, und passiert ist dann gar nichts. Nehmen Sie die Sozialversicherung. In ihren Kreislaufwirkungen ist

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sie essentiell nichts anderes als ein „Investivlohn". Es gibt sogar eine unmittelbare Parallele, weil ja auch dort die eine Hälfte der Arbeiter, die andere der Arbeitgeber zahlt. Würde man heute die Sozialversicherungsbeiträge erhöhen, so wäre die Wirkung eine ganz ähnliche wie die Einführung eines Investivlohnes. Die Leute würden eine Zeit lang schimpfen, aber es gäbe keine große Debatte, ob unsere Wirtschaftsordnung daran zugrunde gehen werde. Niemand würde über die Frage der Freiwilligkeit diskutieren. Die Sozialversicherung ist eben nicht freiwillig, und daran hat man sich gewöhnt. Der Investivlohn ist etwas Neues, und auf einmal gibt es die große Freiheitsdebatte. Steuern werden auch nicht freiwillig gezahlt, aber mit der Zeit hat man sich daran gewöhnt. Unfreiwilliges Sparen aber wäre offenbar das Allerschlimmste, was passieren könnte.

Die zweite Ungereimtheit: Man sagt, daß durch die Ersparnisbildung die Ertragsraten zurückgängen und damit die Investitionsbereitschaft nachließe. Die gleichen Gruppen aber bejahen das freiwillige Sparen. Mir scheint, daß beim freiwilligen Sparen die Ertragsrate genau so fallen würde wie beim Zwangssparen. Dies ist doch wohl nichts als ein Trick: Man plädiert für die Freiwilligkeit, weil man dann ganz sicher ist, daß bestimmt nicht gespart wird!

Nun aber eine andere Frage. Funktioniert der Investivlohn, wenn er schrittweise eingeführt wird, einzelne Bereiche also vorangehen? Vieles spricht für die sukzessive Einführung. Vom Standpunkt der Verteilungsgerechtigkeit aber geht es eigentlich nicht. Wenn nur Einzelne sich beteiligen und durch ihre Ersparnisbildung zur Preisstabilisierung beitragen, profitieren auch jene, die nicht sparen. Preisstabilität ist ein Kollektivgut. Verteilungsgerecht ist deshalb nur ein ganz umfassendes Programm.

Zurück zur These von der Reduktion der Ertragsrate, vom Sinken der Investitionsquote und der Beeinträchtigung des Wachstums. Mir scheint, daß sich die Ökonomen in ihrer Gleichgewichtstheorie verfangen haben. Man denkt im Schema von Keynes, nach dem die Grenzleistungsfähigkeit des Kapitals gleich dem Zinssatz (plus Risikoprämie) ist. Diesen Punkt nennt man Gleichgewicht. Dies ist eine Gedankenkonstruktion, aber keine Aussage über die Wirklichkeit. Plötzlich glaubt man, man lebe im Gleichgewicht, und wenn die Ertragsrate sinkt, müssen zwangsläufig die Investitionen abnehmen. Was aber, wenn kein Gleichgewicht herrscht?

Die Investivlohnidee stammt aus einer Zeit hoher Gewinnraten in der Mitte der 50er Jahre. Damals war, um mit *Gutowski* zu sprechen, „viel Dampf drin, der abgelassen werden konnte". Wir haben auch einen Beweis dafür: den Juliusturm. Damals machte die öffentliche Hand Überschüsse, die genau so wirkten wie eine private Ersparnis und die zu

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

keinem Nachlassen der Investitionstätigkeit führten. Wir können ex post sagen: wenn damals die Arbeiter in diesem Umfange gespart hätten, so wäre die gewünschte Vermögensumverteilung eingetreten, und passiert wäre nichts. Wir dürfen also nicht von einer Welt des Gleichgewichts ausgehen. Die Frage lautet vielmehr: wieviel Dampf ist noch drinnen? Natürlich gibt es auch in einer Zeit hoher durchschnittlicher Gewinnraten stets Grenzbetriebe. Diese mögen ausfallen. Dann werden eben die Produktionsfaktoren dorthin abwandern, wo noch ausreichende Gewinne erwirtschaftet werden. Dies sind Strukturveränderungen, die wir als Ökonomen bejahen müssen.

Bei einem umfassenden Investivlohnplan kommt es auf den richtigen Zeitpunkt an. Es wäre eine große Torheit, ein Sparprogramm in Zeiten der Rezession in Gang zu setzen. Für eine solche Zeit war der Investivlohn nicht konzipiert. Es sollten vielmehr jetzt Vorbereitungen getroffen werden für Zeiten, in denen wieder Hochkonjunktur herrschen wird. Die Vorbereitungen dauern ja sehr lange.

Wenn der Investivlohn anti- und nicht prozyklisch wirken soll, so sollten zwei extreme Denkmodelle als Leitbild dienen. Die Geburt des Investivlohngedankens fällt in die Zeit hoher Investitionsquoten, geringer Ersparnisbildung der Haushalte und damit hoher Selbstfinanzierungsraten. Es war eben „viel Dampf drin". Der Investivlohn wird dann nicht die negativen Auswirkungen haben, die hier die Diskussion beherrschen.

Der zweite Extremfall entspricht mehr der heutigen Situation, in der Sparförderung und Investitionspolitik synchronisiert sein müssen. Investitionen müssen parallel gehen. Herr *Rüstow* hat völlig recht, wenn er sagt, daß eine Politik der Förderung der Ersparnisbildung bei Arbeitnehmern bei gleichzeitiger öffentlicher Vermögensbildung die Verteilungssituation der Unselbständigen nicht verbessern würde. Wichtig ist hier, daß sie nicht verschlechtert wird. Bei den beiden Varianten haben wir also auf der einen Seite Verbesserung der Verteilungssituation für die Arbeiter durch Investivlohn bei konstanter Investitionsquote, auf der anderen Erhöhung der Investitionsquote ohne *Verschlechterung* der Verteilungssituation, dieses wiederum erreicht durch Sparförderung. Man muß wissen, wo man sich jeweils zwischen diesen Extremen gerade befindet. In meinem eigenen Referat werde ich aus eben diesen Gründen eine variable Gestaltung der Investivlohnquote im Sinne einer Bandbreite vorschlagen. Mir scheint, daß damit ein zusätzliches Instrument der Konjunkturpolitik gewonnen wäre.

Wenn Sie, Herr Rüstow, sagen: Öffentliche Vermögensbildung durch Ersparnisbildung beim Arbeitnehmer, was hat er eigentlich davon? Nun,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

er hat ein Vermögen und bezieht dafür Zinsen. (Prof. Dr. *Rüstow:* Ich trete ja für den Investivlohn ein, nicht dagegen! Ich sagte, daß es sich nicht um Einkommensbildung, sondern um Vermögensbildung handelt!) Vermögensbildung und Einkommensverteilung können Sie nicht trennen. Wer Vermögen hat, bezieht daraus ein Einkommen, den Zins.

Prof. Dr. *Gutowski:*

Herr Bombach hat, wie auch schon Herr Oberhauser, mit Recht auf eine Parallelität im Ergebnis zwischen Investivlohn und vermehrtem freiwilligem Sparen hingewiesen. Es sei jedoch daran erinnert, daß im Falle des Arbeitnehmersparens die Sorge, die Investitionsquote könne zurückgehen, zumindest zu einer Diskussion über die Formen dieses Sparens geführt hat. Man befürchtet nämlich, die Kapitalstruktur der Unternehmen könne sich zu Lasten des Eigenkapitals verändern; die Arbeitnehmer sollten deshalb ihre Ersparnisse stärker in Form von Risikokapital anlegen. Ähnliche Überlegungen dürften auch für den Investivlohn von Bedeutung sein.

Gewiß ist Herrn *Bombach* zuzustimmen, daß ein Rückgang der Investitionsquote recht unwahrscheinlich ist, wenn der Investivlohn in einer Konjunkturphase eingeführt wird, in der genug Luft in den Gewinnen ist, die abgelassen werden kann. Aber selbst wenn der Spielraum, den die Ertragsrate für den Investivlohn läßt, nicht sehr groß ist, halte ich es für möglich, einen Investivlohn ohne ungünstige Auswirkungen auf Investitionen und Wachstum einzuführen, aufrechtzuerhalten und sogar zu steigern. Man muß dann allerdings behutsam, also in kleinen Schritten vorgehen. Gerade das soeben zitierte Beispiel der Sozialversicherung läßt vermuten, daß die Investitionsfunktion kein unabänderliches Datum ist. Ihre Anpassungsfähigkeit an veränderte Gegebenheiten wird jedoch möglicherweise eine Funktion der Zeit sein, das heißt die Investitionsquote dürfte — von der Möglichkeit des Staates, kompensierend einzugreifen, einmal abgesehen — nur dann nicht fallen, wenn den Unternehmern genügend Zeit zur Gewöhnung an die veränderten Gegebenheiten gelassen wird. Es erscheint mir deshalb auch bei Einführung eines Investivlohnes durchaus denkbar, daß sich die Unternehmer an die damit verbundene Veränderung der Kapitalstruktur gewöhnen, ohne die Investitionen zu reduzieren, wenn sich diese Veränderung nur langsam genug vollzieht. Das würde bedeuten, daß man mit einem relativ niedrigen Investivlohn beginnen müßte, diesen aber im Laufe der Zeit durchaus langsam erhöhen könnte. Wieder dürfte es freilich nicht ohne Bedeutung sein, in welcher Form der Investivlohn langfristig angelegt wird.

Dr. *Hahn:*

Falls keine neuen Sparanreize, keine neuen Sparmotive entstehen, kann sich ja auch einmal eine Tendenz zur Verkleinerung der Spar-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

quote herausbilden, nachdem seit der Währungsreform wie bei der Investitionsquote ein aufwärts gerichteter Trend vorgelegen hatte. Meines Erachtens läßt sich nachweisen, daß zur Verstärkung der Sparneigung sehr wohl steuerpolitische und ähnliche Maßnahmen beigetragen haben. Wenn solche Begünstigungen ausliefen oder fortfielen, kam es in der Regel zu einer Minderung der Sparquote. Dieser Vorgang wurde nur nicht ohne weiteres erkennbar, nämlich dann nicht, wenn er mit einer *zyklisch* bedingten *Verstärkung* der Sparneigung zusammenfiel. Die — wenn ich richtig verstanden habe — eingangs erwähnte Ansicht des Herrn Referenten, die seine späteren Ausführungen wohl unnötig belastete, die Sparanreize hätten nur bestimmte Arten der Ersparnisbildung angeregt, nicht aber die Sparneigung an sich verstärkt, ist auch insofern schwer verständlich, als in der Bundesrepublik bekanntlich eine Sparquote entstand, die größer sein dürfte als in allen anderen entwickelten Volkswirtschaften.

Es ist meines Erachtens deshalb erwägenswert, ob die Sparquote in der Bundesrepublik in absehbarer Zeit nicht kleiner werden wird, dann nämlich, wenn die heute noch wirksamen Begünstigungen, wie z. B. das Sparen für Wohnzwecke, ohne Ersatz durch neue Sparanreize fortfallen. Angesichts der immer besser gewordenen Deckung des Wohnbedarfs kann der Rückgang des Wohnbaus ja nur noch eine Frage der Zeit sein. Das Bausparen aber hat einen großen Anteil an der Gesamtersparnis der privaten Haushalte. Wenn es nicht zu einer entsprechenden Beschleunigung in der Zunahme der sonstigen Ersparnisarten kommt, dürfte die vom Investivlohn erwartete zusätzliche Ersparnis also eher eine Abnahme des Anteils der Vermögensbildung durch die privaten Haushalte an der gesamten Vermögensbildung verhindern als eine Zunahme ermöglichen. So gesehen braucht man natürlich kaum besorgt zu sein, daß die derzeitige Investitionsquote durch Einführung von Investivlöhnen gefährdet würde.

Prof. Dr. *Woll:*

Es erscheint zweckdienlich, die Natur des Ansatzpunktes von Herrn Oberhauser durch eine einfache Zeichnung zu illustrieren. Ich gehe von einem gesamtwirtschaftlichen Diagramm aus, bei dem auf die Abszisse der output und auf die Ordinate das Preisniveau aufgetragen wird. Das Angebot — ich nehme den einfachsten Verlauf — steigt bis zum Vollbeschäftigungspunkt, wobei ich eine kurzfristige Betrachtungsweise unterstelle, so daß die Nachfrage in diesem Punkt parallel zur Angebotskurve verläuft. Die Nachfrage habe die gewöhnliche Form; es gibt also Grenzunternehmen. Die Zeichnung impliziert eine Aggregation sämtlicher Anbieter und Nachfrager in einer Wirtschaft. Ihre Ansicht, Herr Oberhauser, läuft wohl darauf hinaus, daß nicht die hier ent-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

stehenden Differentialgewinne die Quelle des Investivlohns sind, sondern die Marktlagengewinne. Die Nachfrage liegt dann in einem beliebigen Punkt höher als angenommen, so daß der Grenzunternehmer verschwindet; selbst der bisherige Grenzanbieter macht noch Gewinne. Dies würde bedeuten: Bei einem gesamtwirtschaftlichen Gleichgewicht machen alle Unternehmer Differential- und Marktlagengewinne; der frühere Grenzunternehmer erhält als einziger nur Marktlagengewinne.

Wenn Sie bereit sind zuzugeben, daß die Quelle des Investivlohns in dieser Marktlagen-Gewinnmarge liegt, hätte ich zwei Fragen. 1. Frage: Halten sie, Herr Oberhauser, das Diagramm, das ich gezeichnet habe, für ein sehr vereinfachtes Schema? Halten Sie die Marktlagengewinne in jeder Hinsicht für durchgängig, das heißt, gibt es nicht sektoral, branchenmäßig und temporär unterschiedliche Marktlagengewinne? Die Frage scheint mir wichtig, weil der Investivlohn — sieht man von den Anpassungsmaßnahmen ab — durchgängig gezahlt werden soll. 2. Frage: Wären Sie bereit zu akzeptieren, daß der Investivlohngedanke in einem bestimmten Sinn nicht ursachenadäquat ist, also auch die Maßnahmen nicht in dem Sinne rational sind, daß man mit ihnen eine entstandene Verteilung — die Entstehung von Marktlagengewinnen — im Nachhinein korrigieren will, also eine Verteilung vornehmen will, nachdem eine originäre Verteilung bereits stattgefunden hat. Wenn ich die Entstehung von Marktlagengewinnen prüfe, kann ich unter Umständen zu dem Ergebnis kommen, daß man möglicherweise Marktlagengewinne nicht in jedem Fall zur Entstehung kommen lassen muß, auch nicht in einer Marktwirtschaft. Eine der wichtigsten Entstehungsursachen für Marktlagengewinne scheint mir die ständige Erhöhung der Gesamtnachfrage zu sein, mit anderen Worten: Inflation. Würden Sie bereit sein zuzugeben, daß Ihre Maßnahmen insoweit substitutiv sind bzw. eine Verzichtslösung darstellen gegenüber dem Versuch, primär die Entstehung von Marktlagengewinnen überhaupt zu verhindern?

Prof. Dr. *Oberhauser:*

So wie Sie es darstellen, würde ich Ihnen zustimmen. Nur würde ich den Punkt nicht als Gleichgewicht bezeichnen; manche tun's. Ich habe ganz bewußt darauf verzichtet, von Gleichgewicht zu sprechen — und Herr Bombach hat mich dankenswerterweise darin sehr unterstützt —, weil wir eben nicht in einer Gleichgewichtswelt leben, wie das manchmal die Theorie unterstellt.

Die Marktlagengewinne entstehen nicht durch eine ständige Erhöhung der Nachfrage. Sie sind auch bei stabilem Preisniveau durchaus vorhanden, nämlich dann, wenn die Investitionsquote hoch ist und keine Faktoren darauf hinwirken, daß es zu Preissteigerungen kommt. Man kann sich durchaus auch ein stabiles Preisniveau mit diesen hohen Unter-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nehmergewinnen vorstellen. Infolgedessen geht es gar nicht darum, die Ursachen zu beseitigen, denn wir sind vielleicht sehr froh über die hohe Investitionsquote. Wir wollen sie aus wachstumspolitischen Gründen. Dann kann ich nur zu einer Änderung der Verteilung kommen, wenn ich am Sparen ansetze; das haben Sie in Ihrem Modell nicht drin; dann versagt Ihr kleines Schaubild.

Zu Ihrer ersten Frage: Es ist natürlich richtig, daß die einzelnen Branchen unterschiedliche Marktlagengewinne machen und es durchaus Branchen gibt, in denen echte Grenzbetriebe vorhanden sind und keine Marktlagengewinne. Hier müssen wir in einem gewissen Umfang — Herr Bombach hat dies schon angedeutet — auf die Anpassungseffekte in der Wirtschaft vertrauen. Die Wirtschaft wird sich anpassen; zum Teil werden in diesen Branchen, wenn ihr Angebot wirklich benötigt wird, die Preise steigen; das wird vielleicht durch verminderte Preissteigerungen, sogar Preisrückgänge, in anderen Branchen ausgeglichen werden. Aber das ändert nichts an den großen makroökonomischen Zusammenhängen.

Kalmbach:

Ich wundere mich ein wenig, daß die Auffassung von Prof. Oberhauser, wonach der Nominallohnpolitik keine Bedeutung zukommt, nicht auf Widerspruch stieß. Im Rahmen des verwendeten Modells ist eine solche Aussage nur konsequent: Die Verabsolutierung der Kreislaufbetrachtung muß zu solchen Ergebnissen führen. Nun scheint es mir aber neben den hemmungslosen Schlittenfahrten auf neoklassischen Isoquanten, von denen Prof. Streißler gestern sprach, auch ein hemmungsloses Schwimmen in Kreislaufströmen zu geben. So notwendig die Berücksichtigung des Kreislaufzusammenhanges ist, so problematisch ist es, allein daraus Folgerungen der Art zu ziehen, wie das Prof. Oberhauser tat. M. E. darf man sich nicht mit der Betrachtung von Kreislaufströmen zufriedengeben, man muß weiter gehen und fragen, wie sie zustande kommen, wodurch ihre Höhe determiniert ist. Tut man das nicht, so transponiert man sozialökonomische Fragen, bei denen eben auch Machtverhältnisse eine Rolle spielen, in den Bereich der reinen Ökonomie. Dieser Ansatz läßt sich aber wohl nur dann rechtfertigen, wenn man — ganz im Sinne *Böhm-Bawerks* — die Prädominanz „ökonomischer Gesetze" akzeptiert. Dann und nur dann ist die Nominallohnpolitik relativ bedeutungslos, die ökonomischen Gesetze sorgen dafür, daß nicht mehreres machbar ist, daß vielmehr alles durch die ökonomischen Gesetze festgelegt ist.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Ich habe ja die Angebotsseite nicht herausgelassen, sie steckt bei mir in der Untergrenze. Es ist nicht nur eine reine Kreislaufbetrachtung. Ich habe

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nur bestritten, daß die Angebotsseite für jeden Punkt, auch oberhalb dieser Untergrenze, relevant ist, wie es manche Modelle unterstellen, die beides miteinander einfach durch mathematische Formeln verknüpfen.

Dann habe ich auch nicht behauptet, daß die Nominallohnerhöhungen keinen Einfluß auf die Verteilung haben, sondern nur, daß das unter bestimmten Voraussetzungen der Fall ist, die ich versucht habe, einigermaßen exakt anzugeben. Selbstverständlich können beispielsweise Nominallohnerhöhungen zu Preissteigerungen führen und eine Verringerung des Außenbeitrags herbeiführen; dann erfolgt eine echte Umverteilung zugunsten der Arbeitnehmer. Ob man diese mit Preissteigerungen erkaufen möchte, ist eine andere Frage.

Diskussionsleiter:

Wir gehen nun zum zweiten Teil über, wo wir den Investivlohn als Instrument einer Verteilungspolitik diskutieren. Wir brauchen diesen Punkt nicht völlig auszuschöpfen, weil dazu heute nachmittag noch genug Zeit besteht. Ich bitte deshalb darum, die Diskussion auf die wesentlichsten theoretischen Implikationen des Investivlohnvorschlags zu beschränken.

Prof. Dr. *Runge:*

Die Frage, woher die Mittel rühren, die für den Investivlohn eingesetzt werden, sollte noch etwas vertieft werden. Ich sehe eine ganze Reihe von Möglichkeiten. Eine Möglichkeit liegt darin, daß man diese Mittel zu Lasten der Gewinne beschafft, wobei dann das Problem, das schon Herr Woll angeschnitten hat, eine wichtige Rolle spielt: Wenn diese Mittel aus Konjunkturgewinnen gebildet werden, haben sie eine unsichere Grundlage; denn wenn diese Konjunkturgewinne ausbleiben, können Schwierigkeiten entstehen.

Die zweite Möglichkeit, die wir nicht unbeachtet lassen sollten, weil sie immer wieder von den Gewerkschaften behauptet wird, ist die Finanzierung des Investivlohns aus vorenthaltenen Löhnen; das heißt, man zahlt dem Arbeitnehmer nicht den vollen Lohn aus. Es sind dann entsprechende Lohnreserven da, die dazu benutzt werden, um den Investivlohn zu finanzieren. Das Bestreben der Unternehmer wird zwangsläufig immer dahin gehen, den Investivlohn aus dem Bereich des eigentlichen Lohnes zu zahlen, wobei dann der Lohn geteilt wird.

Die dritte Möglichkeit ist die Überwälzung der Lohnkosten, die durch einen solchen Investivlohn auf den Unternehmer zukommen. Aus der Erfahrung meiner eigenen Tätigkeit als Unternehmer würde ich sagen, daß der Unternehmer alles tun wird, eine solche kostenmäßige Belastung,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

die auf ihn zukommt, im Preis weiterzugeben (Unruhe). Die Chance, eine solche Belastung weiterzugeben, ist natürlich in dem Moment groß, wo sämtliche Unternehmen von einer gesetzlichen Regelung getroffen werden, so daß alle Unternehmer gewissermaßen automatisch am gleichen Strang ziehen können und die Belastung durch Überwälzung weitergeben können, wobei dann natürlich ein solcher Investivlohn zu Lasten der Konsumenten ginge.

Die Frage, wie sich der Investivlohn à la longue entwickelt, hängt davon ab, aus welchen Bereichen der Investivlohn vornehmlich gespeist werden wird. Ich glaube, daß auf weite Sicht gesehen, sich die Gesetze der Verteilung, die wir in der Nationalökonomie, insbesondere in der Lehre von der Grenzproduktivität kennen, durchsetzen werden. Die Tendenz wird dahin gehen, den Investivlohn auf die Dauer zu Lasten des regulären Lohnes zu finanzieren. Der Effekt, der durch eine solche Investivlohnregelung erzielt wird, wird also dazu führen, eine gewisse Spartätigkeit der Arbeitnehmer herbeizuführen, wie das auch Herr Bombach sagte, analog der Rentenversicherung. Aber der Effekt einer Änderung der Verteilung der Einkommen, der Distribution also, wird auf die Dauer gesehen mit Hilfe des Investivlohns nicht aufrechterhalten werden können.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Herr Runge, Sie haben eben ein Beispiel für die Grenzproduktivitätsgläubigkeit, die ich in meinem Referat angesprochen habe, gegeben. Wenn Ihre Voraussetzungen zuträfen, müßte ich Ihnen recht geben. Ich bezweifle nur ihre Richtigkeit. Sie behaupten einfach, daß die Kosten für die Preise entscheidend sind. Ich möchte Sie fragen: Wie wollen Sie dann die Differenz zwischen Kosten und Preisen wirklich erklären? Wir brauchen über die Grenzproduktivitätstheorie nicht zu streiten; die Literatur ist voll davon. (Zuruf: Sie müssen kreislauftheoretisch argumentieren!) — Natürlich muß ich das! Ich behaupte nur, daß die Grenzproduktivitätstheorie nicht zutrifft.

Prof. Dr. *Runge:*

Aufgrund der Tendenz, die in der Wirtschaft besteht, behaupte ich, daß, auf die Dauer gesehen, der Investivlohn vom Lohn aufgefangen wird.

Prof. Dr. *Bombach:*

Wenn man behauptet, daß der Investivlohn überwälzt würde, so muß man auch zugeben, daß es eine Dämpfungspolitik durch Überschüsse öffentlicher Haushalte nicht geben kann. Sie wirken kreislaufmäßig entsprechend, warum sollten sie dann nicht überwälzt werden?

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Beim einen ist man seit drei Jahrzehnten davon überzeugt, daß es dämpfend wirkt, beim anderen glaubt man an Überwälzung. Ich sehe den Unterschied nicht. (Zuruf: Es ist eine Liquiditätsfrage!) Dies müßte es dann bei den öffentlichen Haushalten auch sein. Überdies steht die Überwälzungsthese diametral entgegengesetzt zu der vorhin vorgebrachten These der abnehmenden Investitionsneigung.

Prof. Dr. *Pohmer:*

Das Bestreben der Überwälzung ist natürlich zunächst vorhanden. Ein Erfolg dürfte aber nur eintreten, wenn der Bankenapparat die nötige Liquidität zur Verfügung stellt.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Herr Pohmer, meines Erachtens stimmt das nicht. Entscheidend ist, ob die Nachfrage steigt. Nur dann können die Unternehmer überwälzen. Es scheint sicher zu sein, daß die heutige Kreditelastizität des Bankenapparates sehr groß ist; wir haben sie, abgesehen von extremen Situationen, überhaupt nicht in der Hand. Infolgedessen haben die Unternehmer die Möglichkeit, die Überwälzung des Investivlohns zu erzwingen, wenn sie wirklich zusätzlich investieren. Das würde niemand bestreiten. Aber ich bestreite, daß die Unternehmer zusätzlich investieren, und das ist dann der Gegeneinwand von der Kreislauftheorie her gegen das, was Herr Runge vorgetragen hat. Es wird hier einfach kostenmäßig argumentiert, ohne die Nachfrage überhaupt zu berücksichtigen.

Diskussionsleiter:

Ich glaube, daß die beiden Argumente, die gegen einen Investivlohn von zwei verschiedenen Seiten vorgetragen werden, sich gegenseitig in einer bestimmten Weise aufheben. Es ist deutlich geworden, daß man sich über die Prämissen einigen muß. Es ist eine Frage der Investitionsfunktion, die die Unternehmer zugrundelegen. Dieser Aspekt ist jetzt eigentlich deutlich genug geworden, daß entweder die Investitionsquote drastisch absinkt oder eine Überwälzung einsetzt. Damit ergibt sich dann der Mittelweg, daß die eine These die andere aufhebt, und der Investivlohn erfolgreich durchgesetzt werden kann.

Prof. Dr. *Pohmer:*

Ich möchte nochmals die These von Herrn Oberhauser angreifen, daß die Nachfrage nicht steigen wird. Wenn die Unternehmer im Gleichschritt vorgehen — das hat sich ja sehr deutlich bei der Umstellung auf die Mehrwertsteuer gezeigt —, dann wird sich die Nach-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

frage einfach den höheren Preisanforderungen anpassen müssen. Die Frage, ob sie das kann, ist letztlich eine Frage der Liquidität. Die Mittel können entweder durch den zusätzlichen Abbau freiwilliger Ersparnisse oder durch Kreditfinanzierung in irgendeinem Bereich der Volkswirtschaft bereitgestellt werden. Voraussetzung ist dabei nur, wie bereits erwähnt, daß die Unternehmer sich gleichgerichtet verhalten und die Liquiditätsversorgung gesichert ist.

Prof. Dr. *Bombach:*

Wir diskutieren nicht mehr Verteilungspolitik, sondern Preiseffekte. (Zuruf: Das ist aber die entscheidende Frage!) Gut, dann müssen wir aber wissen, ob es sich bei der Einführung des Investivlohnes um eine einmalige Preiserhöhung im Sinne eines Treppeneffektes handelt oder um eine permanente Inflation. Man mag unter bestimmten Hypothesen das erstere nachweisen, niemals hingegen eine dauernde Beschleunigung des Preisanstieges. Das Risiko eines Treppeneffektes würde mich nicht aufregen; er erleichterte die außenwirtschaftliche Anpassung.

Dr. *Kisker:*

Bei der Frage der Überwälzungsmöglichkeit des Investivlohnes ist neben dem angesprochenen Liquiditätsproblem die Elastizität der Nachfrage zu beachten. Wenn die Unternehmer den Investivlohn als Kosten behandeln, die sie über Preiszuschläge abzudecken versuchen (markup-pricing), hängen Erfolg oder Mißerfolg der Überwälzung c. p. von der Reaktion der Nachfrager ab. Bei Konstanz der disponiblen Lohnsumme wird die Preiselastizität der Nachfrage durch die Variabilität der Konsum-Spar-Relation bestimmt, wobei hier unter Sparen der konventionelle, freiwillige Konsumverzicht verstanden wird. Nur wenn die Nachfrager trotz der Preiszuschläge, d. h. bei sinkendem Reallohn, die Sparquote aus dem Nominallohn konstant halten, gelingt der Überwälzungsversuch nicht. Das impliziert u. a., daß die Lohnempfänger den Investivlohn entweder nicht in ihre Sparentscheidungen einbeziehen oder — entgegen der üblichen Annahmen über die Konsumfunktion — bei sinkendem Reallohn zusätzlich sparen. Diese Fragen und die sich daraus ergebenden Probleme für das gesamtwirtschaftliche Gleichgewicht sind durch die Annahmen über Konstanz des Preisniveaus und Vollbeschäftigung eliminiert.

Prof. Dr. *Pfleiderer:*

Herr Bombach, Sie haben sicher recht mit Ihrer Bemerkung, daß wir durchaus einen Spielraum haben für Änderungen der Einkom-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

mensverteilung mit Wirkung einer Änderung der Vermögensverteilung, wie es dem Modell des Investivlohns zugrundeliegt. Ich habe nur große Zweifel, ob wir, wenn wir realistische Annahmen zugrundelegen, davon ausgehen können, daß das Modell, das Herr Oberhauser in so eindrucksvoller Weise entwickelt hat, geldwertneutral realisierbar ist. Er hat das zwar in seine Prämissen hineingenommen, aber genau das war ja eigentlich zu beweisen. Es gibt hier, wie mir scheint, zwei entgegengesetzte Tendenzen. Die eine ist die Prämisse, daß es sich beim Investivlohn um eine wirkliche zusätzliche Ersparnis handelt und die freiwillige Ersparnis nicht tangiert wird. Diese Prämisse ist, wie immer die Festlegungsfristen und Festlegungspflichten datieren, beim Investivlohn einfach nicht realistisch. Wir können niemals annehmen, wenn wir auf dem Boden der Realität bleiben wollen, daß eine zusätzliche Vermögensbildung, die wir im Wege des Investivlohns und der Festlegung einzelner Einkommensteile hier vollziehen, ohne Wirkung auf die Tendenz der sonstigen Vermögensbildung bleibt. Der Investivlohn wird vielmehr regelmäßig mit einer gewissen Verminderung der freiwilligen Ersparnis einhergehen.

Ich gebe durchaus zu, daß die bloße Kostenerhöhung nicht zu einer Überwälzung führt, nicht einmal in dem Fall, daß das Bankensystem Liquidität zur Verfügung stellt; auch das genügt nicht. Es handelt sich vielmehr um ein Marktproblem, insbesondere um eines der Nachfrage. Und hier kommt die umgekehrte Tendenz herein, daß nämlich die durch eine Lohnerhöhung in Form des Investivlohns bewirkte Minderung der Unternehmergewinne möglicherweise zu einer Minderung der unternehmerischen Investitionsnachfrage führt. Aber genau das will Herr Oberhauser kompensieren, indem er der Verminderung der unternehmerischen Investitionsnachfrage eine erhöhte Staatsverschuldung gegenüberstellt. Diese erhöhte Staatsverschuldung wirkt dann zusammen mit der Verminderung der freiwilligen Ersparnis selbstverständlich nach der inflatorischen Seite hin. Das scheint mir unvermeidlich zu sein. Das kann, wie Herr Bombach meinte, zur Behebung eines außenwirtschaftlichen Ungleichgewichts erwünscht sein, ebenso wie eine Anpassungsinflation natürlich der Behebung eines außenwirtschaftlichen Ungleichgewichts dienen kann. Mir ist jedoch eine Anpassungsinflation zur Behebung eines außenwirtschaftlichen Ungleichgewichts durchaus nicht erwünscht. Jedenfalls sollte man die kreislaufmäßigen Wirkungen sehen und insbesondere auch das Faktum, daß zusätzliche Lohnkosten in Form des Investivlohns stark auf die außenwirtschaftliche Position einwirken können. Es ist nicht damit getan, Herr Oberhauser, daß Sie im letzten Satz Ihres Referates sagen: Es besteht das Problem der außenwirtschaftlichen Absicherung. Es besteht in Wirklichkeit ein gravierendes Problem der internationalen Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Prof. Dr. *Pohmer:*

Ich habe schon am Rande darauf hingewiesen, daß ich den wunden Punkt in der Frage sehe: Wie weit werden freiwillige Ersparnisse eingeschränkt oder gar abgebaut. Jetzt ist festzustellen: Einerseits haben die Unternehmer ein Fortwälzungsbestreben, auf der anderen Seite ist mit einer Umschichtung der Ersparnisse zu rechnen. Damit ist auch bereits der Spielraum für Preissteigerungen angedeutet. Welche außenwirtschaftlichen Effekte zu erwarten sind, brauchen wir im Moment nicht zu diskutieren. Mit dem Treppeneffekt haben Sie meines Erachtens den Umverteilungseffekt konterkariert. Extrem werden diese Wirkungen wohl nicht eintreten, aber es wird Tendenzen in dieser Richtung geben. Der Investivlohngedanke wird nicht mehr völlig zu verdrängen sein; nur muß man sich darüber klar sein, daß eben die Wirkungen teilweise konterkariert werden.

Prof. Dr. *Woll:*

Es ist offenbar beabsichtigt, den Investivlohn als zusätzliche Ersparnis neben die freiwilligen Ersparnisse treten zu lassen. Die Frage ist nur, was eintritt, wenn gleichsam eine Substitution von freiwilligen und investiven Ersparnissen stattfindet. Der offenbar ungünstigste Grenzfall wäre, daß die Substitutionselastizität gleich eins ist, daß also in dem Umfang entspart wie der Investivlohn eingeführt wird. Nachdem Herr Bombach so en passant eine Bemerkung zur Freiheitsdebatte machte, muß ich sagen, daß es mir nicht gleichgültig wäre, ob ein bestimmter Betrag freiwillig oder erzwungen gespart wird.

Was Herr Pohmer andeutete, ist eine Vermutung, aber ohne Prognosen von Verhaltensweisen können wir a priori überhaupt nichts sagen. Wahrscheinlich werden wir — das ist auch Prognose — eine Situation erhalten, die zwischen dem eben erläuterten Grenzfall auf der einen Seite und einer gewissen Mehrersparnis auf der anderen Seite liegt, von der ich allerdings glaube, daß sie nicht erheblich über die bisherige freiwillige Ersparnis hinausgehen wird. Mit andern Worten: Ich glaube nicht, daß der Investivlohn insgesamt die freiwillige Ersparnis unberührt läßt. Insofern wird man einen gewissen Effekt in jedem Fall in Rechnung stellen müssen.

Ihre Ansicht war nun, man könnte gegebenenfalls, um einen Nettoeffekt zu erzielen, den Investivlohn — sagen wir um 5 % an der Lohnsumme gemessen — heraufsetzen. Ich vermute, daß mit der Heraufsetzung die Substitutionselastizität steigt, so daß der Spielraum für eine Aufstockung wahrscheinlich sehr gering ist.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Ich habe schon vorhin zweimal betont: Wenn der Investivlohn wirklich zu Lasten der freiwilligen Ersparnisse geht, können und sollten

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wir von vornherein auf ihn verzichten; denn dann haben wir nichts gewonnen. Dann haben wir das gleiche wie bei überhöhten Lohnsteigerungen, nur daß noch ein Zwangselement zusätzlich vorliegt. Infolgedessen müßte mehr oder weniger sichergestellt sein oder werden, daß der überwiegende Teil des Investivlohns zusätzliche Ersparnis ist. Ich glaube auch, daß das zutreffen würde, weil ja nun Arbeitnehmer Vermögensbestandteile bekommen, die bisher faktisch nicht gespart haben. 50 % der Arbeitnehmer sparen gegenwärtig überhaupt nicht. Die 300,— Mark auf dem Sparkonto für Notfälle können Sie doch nicht als Sparen bezeichnen.

Die Diskussion in den letzten 30 Minuten drehte sich um die Frage: Haben wir es mit einer kosteninduzierten oder mit einer nachfrageinduzierten Preissteigerung zu tun. Wäre sie rein kosteninduziert, hätte Herr *Pohmer* völlig recht. Dann muß es zu Preiserhöhungen kommen, und weil die Nachfrage nicht mitsteigt, haben wir Produktionswirkungen zu erwarten, d. h. eine Unterbeschäftigung. Haben wir es aber mit nachfrageinduzierten Preissteigerungstendenzen zu tun, dann ist es etwas ganz anderes; dann wird, abgesehen von diesem Treppeneffekt, der durch zusätzliche Barlohnerhöhungen aufgefangen werden kann — ich habe versucht, dies in meinem Referat kurz anzudeuten —, das Preisniveau insgesamt nicht berührt. Langfristig gesehen habe ich die Hoffnung — und das habe ich im Schlußteil meiner Ausführungen zum Ausdruck gebracht —, daß wir weniger Preissteigerungen haben werden. Um so mehr brauchen wir die außenwirtschaftliche Absicherung. Denn das ist ja wohl eindeutig gezeigt, daß ein stabiles Preisniveau in einem Lande bei Preissteigerungen im Ausland nicht ohne außenwirtschaftliche Absicherung aufrechterhalten werden kann.

Diskussionsleiter:

Ich glaube, wir sind in der Prognostik der Verhaltensweisen der Großgruppen und der Zentralbank durch These und Gegenthese befangen. Die Gültigkeit der Thesen hängt sehr stark von historischen Umständen ab. Wir sollten diesen Aspekt noch vertiefen, weil er für die Diskussion heute nachmittag implizite von ganz zentraler Bedeutung ist.

Dr. *Thiemeyer:*

Es ist schade, daß Herr Prof. Oberhauser sein Referat auf das Thema des Investivlohns beschränkt hat. Er selbst hat vor Jahren die so fruchtbare terminologische Unterscheidung zwischen „Investivlohn" und „investiver Gewinnbeteiligung" vorgeschlagen. Ich hoffe, daß dieses Problem heute nachmittag noch eingehend behandelt wird, denn es ist ein ganz zentraler Punkt. Das eigentliche Anliegen der vermögens-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

politischen Diskussion, wie sie seit etwa 10 oder 15 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland geführt wird, war eine andere Verteilung des neu zuwachsenden Kapitalvermögens. Wenn man das will, dann muß man mit den vermögenspolitischen Maßnahmen da anknüpfen, wo dieser Vermögenszuwachs in entscheidendem Umfang anfällt, nämlich in den gewinnintensiven, nicht aber in den lohnintensiven Betrieben.

Prof. Oberhauser hat an zwei Stellen gesagt, daß die lohnintensiven Betriebe durch den Investivlohn, der definitionsgemäß am Lohn als Bezugsgröße anknüpft, nicht mehr getroffen werden als andere Betriebe. Dieser Behauptung vermag ich nicht zu folgen. Ich akzeptiere auch nicht die These, daß der Investivlohn konjunkturpolitisch keine Nachteile habe. Die investive Gewinnbeteiligung paßt sich elastisch der jeweiligen konjunkturellen Situation, sei es der gesamten Wirtschaft, sei es der betreffenden Teilbereiche an. Einmal gewährte Investivlöhne lassen sich aber nur nach harten politischen Diskussionen reduzieren. Herr Prof. Bombach hat darum in seinem Diskussionsbeitrag auch auf dieses Problem des Investivlohns hingewiesen und die Anpassung der Investivlohnquote an die jeweilige konjunkturelle Lage gefordert. Aber dieses Verfahren erzwingt jeweils die erneute Diskussion des Gesetzgebers oder der Tarifparteien.

Prof. Oberhauser hat die Bedingungen des Modells, das er zur Demonstration seiner Thesen benutzte, so formuliert, daß ein Abwälzen des Investivlohns nicht möglich ist. Richtig ist, daß — folgt man den Bedingungen des Modells, über die man auch noch diskutieren müßte — eine Abwälzung *im Schnitt* nicht möglich ist. Das schließt aber nicht die Möglichkeit aus, daß bei konstanter Gesamtnachfrage entsprechend den verschiedenen Nachfrageelastizitäten in bestimmten Bereichen mit starrer Nachfrage abgewälzt wird, was dann aber in anderen weniger monopoloiden Bereichen zu Nachfrageausfällen führen muß. Das Vorhandensein monopoloider Strukturen würde also die Wirksamkeit des Investivlohns als vermögenspolitisches Mittel selbst unter den restriktiven Bedingungen des Oberhauserschen Modells in Frage stellen.

Herr Prof. Oberhauser hat, wenn ich mich recht erinnere, die Frage des Liquiditätsentzugs nur in Hinsicht auf die kleinen Betriebe erörtert. Die meisten Investivlohnpläne, die gegenwärtig diskutiert werden, legen — im Gegensatz etwa zum Gleitze-Plan — die Auszahlung der Investivlöhne und ihre Anlage außerhalb des Unternehmens, das den Investivlohn aufbringt, nahe. Es wäre zu erörtern, ob nicht die Unternehmensleitungen, wenn die vermögenspolitischen Maßnahmen *nicht* zu einem unmittelbaren, das Unternehmenswachstum hemmenden Kapitalentzug führen, politisch anders reagieren als beim Investivlohn, der in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle bar ausgeschüttet werden muß.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Ich habe nur behauptet, die lohnintensiven Betriebe werden nicht mehr betroffen als durch ein zusätzliches freiwilliges Sparen. Wenn man zusätzlich die Möglichkeit einräumt, daß die Investivlohnbeträge im Unternehmen verbleiben, um dort eingesetzt zu werden, ist der Investivlohn sogar allen anderen Sparformen überlegen. Ich gebe Ihnen völlig recht, daß auch die Großbetriebe ein Interesse daran haben.

Auf die Überwälzung brauche ich nicht mehr einzugehen. Wenn gesamtwirtschaftlich im Durchschnitt nicht überwälzt werden kann, ergibt sich der Verteilungseffekt. Monopolistische Unternehmen, die ihre Monopolmacht bisher nicht voll ausgenutzt haben, können unter Umständen überwälzen. Aber an die Monopolmacht einzelner Unternehmen kommen wir sowieso nicht mit Hilfe des Investivlohns heran.

Ich habe nicht behauptet, der Investivlohn sei konjunkturpolitisch nicht nachteilig. Ich habe nur gesagt, bei einer rationalen Stabilisierungspolitik des Staates können wir auch mögliche konjunkturell nachteilige Wirkungen des Investivlohns bei wirtschaftlichen Rückschlägen auffangen. Das ist möglich. Mehr wollte ich nicht zum Ausdruck bringen. Ich bin etwas anderer Ansicht als Herr Bombach. Ich glaube, daß man solche langfristigen verteilungspolitischen Maßnahmen nicht wegen kurzfristiger Stabilisierungserfordernisse variieren sollte. Man sollte bei der gegebenen Höhe des Investivlohns auch bei wirtschaftlichen Rückschlägen bleiben, aber dann ein stärkeres Defizitspending oder sonstige konjunkturpolitische Maßnahmen des Staates einsetzen. Hier gehen die Ansichten etwas auseinander; das hängt mit der Gewichtung der einzelnen Zielsetzungen zusammen.

Dr. *Cox:*

Ich möchte die Frage der Einführung des Investivlohns noch stärker, als es bisher geschehen ist, von zwei Aspekten aus betrachten, nämlich einmal von dem Problem der Belastbarkeit der einzelnen Betriebe aus, wie es auch *Weddingen* seinerzeit in seinem Gutachten getan hat, zum anderen unter dem Gesichtspunkt einer durchgreifenden Effizienz des Investivlohns sowie der Quelle der bisherigen Konzentration der Produktivvermögen, wobei ich hier vor allem an das Problem der nicht unbedingt leistungsbezogenen Übergewinne denke. Wegen der Kürze der Zeit muß ich zum Teil stark vereinfachen.

Gehen wir von diesen Prämissen aus, so dürfte die Feststellung berechtigt sein, daß ein *einheitlicher* Investivlohn, der für größere Tarifbereiche oder für die ganze Volkswirtschaft gilt, nicht rational ist, da er Unternehmen mit ungleichen Gewinnlagen gleich behandelt. Er wirkt im Grunde genommen uniformierend, weil er kleinere und mittlere

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Unternehmen in ihrem Wachstum wahrscheinlich stärker einengt, Grenzproduzenten zum Ausscheiden zwingt, sofern diese den Investivlohn nicht auf die Preise weitergeben können, und somit indirekt „von unten her" die Produktivvermögenskonzentration fördert. Auch die jeweils gewählte Höhe des einheitlichen Investivlohns kann daran nicht viel ändern. Orientiert sich diese am Grenzbetrieb, dann muß wegen der relativ niedrigen Höhe die Unwirksamkeit des Investivlohns in Kauf genommen werden. Wird der einheitliche Investivlohn von vornherein so hoch angesetzt, daß er auch die Unternehmen trifft, in denen die höheren Gewinne anfallen, so wird er zu den Wirkungen führen, wie ich sie oben kurz erörtert habe.

Gehen wir von den beiden oben genannten Gesichtspunkten aus, so bleibt meines Erachtens nur die Wahl, *Staffeltarife* einzuführen, die die Unternehmen entsprechend ihren *individuellen Gewinnlagen* belasten. Auf diese Weise könnte man die eigentliche Quelle der Vermögenskonzentration erfolgreicher anzapfen, wobei dann selbstverständlich die Bedingungen des magischen Dreiecks, vor allem die Wachstumsprämisse, und andere hier nicht weiter zu erörternde Voraussetzungen als Grenzen einer solchen Verteilungspolitik beachtet werden müssen.

Die Einführung eines ergebnisbezogenen Investivlohns, der ohne Zweifel Ähnlichkeiten mit der direkten Gewinnbeteiligung, aber auch viele Unterschiede zu ihr aufweist, würde die Hinkehr zu betriebsnahen Tarifen, wenn nicht gar zu Haus- und Firmentarifen bedeuten. Daß derartige Tarife zu Ungerechtigkeiten bei der Behandlung der Arbeitnehmer führen, liegt auf der Hand, denn es würde nur eine gewisse Arbeitnehmerschicht vermögenspolitisch gefördert, während Arbeitnehmer in Institutionen und Unternehmen, die nicht gewinnorientiert sind oder die mit niedrigeren Gewinnmargen arbeiten, unberücksichtigt blieben. Hier könnte die Verteilungspolitik, entscheidet sie sich für den Investivlohn als Mittel der Vermögenspolitik, Kompensationen schaffen, etwa im Wege einer staatlichen Vermögensförderung.

Berücksichtigen wir diese Zusammenhänge, so können wir berechtigterweise die Frage stellen, ob anstelle des ergebnisbezogenen Investivlohns nicht gleich der Weg der investiven Gewinnbeteiligung gewählt werden sollte, der unter bestimmten Bedingungen sogar die konjunkturpolitisch elegantere Lösung sein dürfte.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Wir können natürlich über den Investivlohn, ob wir ihn einsetzen wollen oder nicht, nur entscheiden, wenn wir auch seine Wirkungen mit denen der investiven Ertragsbeteiligung konfrontieren. Ihre Ausführungen, daß die Belastbarkeit der einzelnen Unternehmen zu

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

unterschiedlich sei, würde ich nicht als richtig ansehen. Die gleichen Wirkungen ergeben sich bei jeder Lohnerhöhung und bei jeder Einschränkung der Investitionsquote oder des Außenbeitrags; auch da werden die einzelnen Unternehmungen unterschiedlich betroffen, und es wird doch verkraftet.

Dr. *Kisker:*

Erfolg oder Mißerfolg der Verteilungspolitik mittels des Investivlohnes hängen weitgehend davon ab, wie die Großgruppen auf die Umverteilungsversuche reagieren. Wenn es das Ziel ist, eine gleichmäßigere Einkommens- und Vermögensverteilung zu bekommen oder — vorsichtiger ausgedrückt — zu verhindern, daß die Einkommens- und Vermögenskonzentration weiter zunimmt, müssen die umverteilenden Eingriffe stärker sein, als alle bisherigen verteilungspolitischen Maßnahmen. Diese konnten, wie insbesondere *Krelle* und seine Mitarbeiter sowie *Gleitze* in letzter Zeit nachgewiesen haben, den Konzentrationsprozeß der Einkommen und Vermögen in der BRD nicht aufhalten. Das Ziel bedingt, daß der Gewinn, der den Kapitaleigentümern via Ausschüttung oder Selbstfinanzierung zuwächst, zu Gunsten des Lohnes beschnitten wird. Das impliziert auch eine gewisse Änderung in der Form der Selbstfinanzierung. An die Stelle freier Verfügung über einbehaltene Gewinnteile tritt zumindestens teilweise die Finanzierung durch Beteiligungen oder langfristige Darlehen eines Fonds. Ein Investivlohn, der die Gewinne absolut nicht zurückgehen läßt, sondern nur deren Wachstum in einer Übergangszeit verzögert — wie Oberhauser annimmt —, kann bei einer jährlichen Wachstumsrate von höchstens 3 bis 4 % zu keiner wesentlichen Umverteilung führen. Muß bereits bei einem derart geringfügigen Eingriff in die Verteilung die Staatsverschuldung als Korrekturfaktor zur Erhaltung der Vollbeschäftigung eingesetzt werden, ist auf Grund der Verteilungswirkungen der Staatsverschuldung zu erwarten, daß der Prozeß der Einkommens- und Vermögenskonzentration nicht abgebremst wird.

Die Befürchtung, daß schon bei einer derartigen Umverteilung die Investitionen zurückgehen, beruht auf der Annahme, daß durch die Beteiligung der Arbeitnehmer (über den Investitionsfonds) an den Investitionen die Investitions*neigung* der Unternehmer zurückgeht, da die anderen, die Investition beeinflussenden Größen durch den Investivlohn nicht verändert werden. Daß diese Annahme über die Reaktion der Unternehmer auf den Investivlohn nicht auf einem gleichgewichtsmechanistischen Denken beruht, zeigen die Äußerungen von Arbeitgebern, die in dem Referat von *Coester* zitiert werden, sowie die Ausführungen von *Eichler*. In die ohnehin schon komplizierte Investitionsfunktion muß bei Einführung verteilungspolitischer Maßnahmen demnach noch ein „Ob-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

struktionsparameter" eingefügt werden, der die Berücksichtigung von Investitionskürzungen auf Grund von Einschränkungen der Verfügungsmacht der Unternehmer ermöglicht.

Wenn die Annahme zutrifft, daß die Unternehmer selbst bescheidene Umverteilungsversuche konterkarieren, stellt sich die Frage, ob die auf dem Privateigentum beruhenden Produktionsverhältnisse eine gleichmäßigere Einkommens- und Vermögensverteilung überhaupt zulassen oder ob eine Umverteilung nicht nur dadurch zu erreichen ist, daß zusammen mit verteilungspolitischen Maßnahmen an die Stelle der allgemeinen Verfügungsmacht der Unternehmer eine grundlegende Neuordnung der Entscheidungsbefugnisse durch weitgehende Mitbestimmung tritt.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Letzteres glaube ich nicht. Es gibt kein abgestimmtes Verhalten der Unternehmer; das müßten Sie unterstellen. Ich bin außerdem nicht Ihrer Ansicht, daß man den Investivlohn mit einer verstärkten Mitbestimmung verbinden müsse.

Des weiteren möchte ich zwei Punkte richtigstellen: Wenn ich in der Kurzfassung meines Referates gesagt habe, die Unternehmergewinne müssen nicht absolut zurückgehen, so habe ich doch ganz deutlich zum Ausdruck gebracht, daß sie relativ zurückgehen, daß die Gewinnquote sinkt. Ich verspreche mir dadurch, daß ein absoluter Rückgang bei sukzessiver Einführung des Investivlohns unterbleibt, daß die Reaktion der Unternehmer nicht so ist, daß negative Auswirkungen auf Beschäftigung und Investition eintreten. Das ist ein Effekt, der unter Umständen abmildernd wirkt. Zweitens habe ich nicht behauptet, daß der Investivlohn nicht zu Lasten der Selbstfinanzierung geht; sondern ich habe nur gesagt, daß er nicht nur zu Lasten der Selbstfinanzierung geht, wie das vielfach in der Literatur angenommen wird.

Wir dürfen nicht annehmen, daß wir mit dem Investivlohn alle Probleme lösen können. Im Gegenteil: Einige Probleme werden verstärkt. Je weiter z. B. das Eigenkapital der Wirtschaft — denken Sie an Großunternehmen — gestreut ist, um so mächtiger ist das Management. Das können Sie überall in der Wirtschaft beobachten. Ob wir nicht dafür eine besondere Machtkontrolle brauchen, möchte ich im Augenblick nicht diskutieren, immerhin aber als Problem in den Raum stellen.

Genauso wenig dürfen wir glauben, daß der Investivlohn ein Mittel der Mittelstandspolitik ist. Wenn wir Mittelstandspolitik betreiben wollen, haben wir dafür andere Ansätze. Wir sollten den Investivlohn nicht deswegen ablehnen, weil er unter Umständen auch kleine und mittlere

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Untnernehmen etwas stärker trifft als größere, was zudem noch in Frage zu stellen ist.

Diskussionsteilnehmer:

Herr Professor Oberhauser: Bisher wurde vornehmlich nur an den Modellprämissen Kritik geübt. Ich möchte einmal unterstellen, daß Ihr Modell funktioniert in der Wirtschaft. Es ist aber dann immer noch ein Problem zu beachten und ich möchte dies an dem von Ihnen selbst gebrachten Beispiel aufzeigen. 450 Mark Investivlohn ergeben, bezogen auf die ganze Lebenszeit, eine Ersparnis, die einem Einkommen von einem Jahr oder von 1½ Jahren entsprechen würde. Nun dürfen aber die Leute, die diese Ersparnis gebildet haben, diese Ersparnis nicht ausgeben; sie dürfen nicht darüber verfügen. Sie dürfen nur über die Zinsen verfügen. Wenn sie über die Ersparnis verfügen, kommt der Umverteilungseffekt nicht zustande. Ich meine, daß mit diesen Zinsen, die die Leute erhalten, im Grunde genommen verteilungspolitisch sehr wenig erreicht wird. Setzen wir den Zinssatz auf 5 oder 7 % an, dann werden die Leute mit ihrem Investivlohn kaum mehr als einen Monatslohn zusätzlich an Mitteln erhalten, die sie ausgeben können. Ich sehe in diesen Ansätzen zu einer breiteren Vermögensstreuung grundsätzlich gewisse Schwierigkeiten.

Das Gefühl, daß wir eine solch ungleiche Verteilung haben, resultiert viel stärker daraus, daß es einige Wenige gibt, die furchtbar aus der Rolle fallen. Man sollte hier ansetzen, obwohl es dafür auch kein Patentrezept gibt.

Prof. Dr. *Wallraff:*

Ein Großteil der vorgetragenen Einwendungen lebt davon, daß nicht gleichzeitig alle Alternativen mitdiskutiert werden. Würde man die einzelnen Alternativen jeweils mit heranziehen, ergäben sich im Prinzip dieselben Schwierigkeiten, ob man über die Förderung des individuellen Sparens vorgeht, über die investive Ertragsbeteiligung, über den Investivlohn, über Steuersatzänderungen oder eine Beteiligung am öffentlichen Vermögen. In jedem Falle resultieren daraus dieselben Grundprobleme. Die letzte Frage, vor der wir stehen, lautet: Können wir die Investitionsneigung der privaten Investoren belasten und in welchem Umfang? Das hängt von Determinanten der Investitionsneigung ab, die nicht zeitlos gültig sind. Es sind diese nach dem Zweiten Weltkrieg schichtenspezifisch geprägt; es ist nicht sicher, daß wir nicht morgen in einer freien Volkswirtschaft andere Investoren zur Verfügung haben, die geneigt sind, zu investieren, auch wenn die Gewinnsituation eine andere ist. Knüpft man an den gewinnbringenden Unternehmen an, dann müssen wir die Gewinne sehr viel schärfer belasten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Prof. Dr. *Rüstow:*

Erlauben Sie mir noch ein persönliches Wort zu dem von mir verschuldeten Mißverständnis. Herr Bombach sagte mit Recht, es sei inkonsequent, daß viele Menschen für eine freiwillige Ersparnisbildung eintreten, dagegen den Investivlohn ablehnen, obwohl er die gleichen Wirkungen habe. Ich gehöre nicht zu diesen Leuten. Ich trete für den Investivlohn (in mäßigem Umfang) ein genauso wie für höheres freiwilliges Sparen. Ich habe nur versucht klarzumachen, daß es sich beim Investivlohn weniger um eine Frage der Umverteilung des Einkommens als um eine Beteiligung der Arbeitnehmer an der Vermögensbildung handelt.

Prof. Dr. *Runge:*

Herr Oberhauser, Sie haben generell gesagt, der Investivlohn müsse zwangsweise dazu führen, daß eine zusätzliche Ersparnis bewirkt wird und damit eine Erhöhung der Gesamtersparnis herbeigeführt wird. Ich glaube nicht, daß das generell zutrifft, vor allem nicht für den Fall, der allgemein und in erster Linie vorausgesetzt wird, nämlich daß der Investivlohn aus dem Gewinn des Unternehmens gespeist wird. Denn der Unternehmer wird nicht den Teil seines Gewinnes abschneiden, den er für seinen Konsum braucht, wenn er den Investivlohn finanzieren will, sondern den Teil, den er sonst gespart hätte. Insofern ändert sich die Person, aber die Funktionen bleiben die gleichen.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Ich habe gerade versucht zu zeigen, daß der Investivlohn zu Lasten der Vermögensbildung der Unternehmer geht. Die volkswirtschaftliche Gesamtersparnisbildung steigt voraussichtlich dadurch nicht, sofern nicht wirklich zusätzliche Investitionen hervorgerufen werden.

Es ist gesagt worden, für den Arbeitnehmer bedeute es nichts, wenn er nicht darüber verfügen kann. Sie müssen berücksichtigen, was heute die Unternehmer tun. Die Unternehmer in der Bundesrepublik bilden Jahr für Jahr zusätzliche Vermögen in Höhe von 30 bis 40 Milliarden DM und geben in ihrer Gesamtheit nie auch nur einen Pfennig davon aus, sondern sie kumulieren ständig. Was ist das anderes? Wenn die Arbeitnehmer an der Realkapitalbildung unserer Volkswirtschaft vermögensmäßig beteiligt sein wollen, bleibt ihnen nur das gleiche übrig. Infolgedessen bleiben nur die individuellen Vorteile einer gleichmäßigeren Vermögensverteilung, daß nämlich in besonderen Fällen darauf zurückgegriffen werden kann, daß der einzelne durchaus auch einmal sein Vermögen auflösen kann und daß er eine größere Unabhängigkeit erhält, und all die Dinge, die mit einer gleichmäßigeren Vermögensverteilung als Vorteil wenigstens nach Ansicht vieler verbunden sind.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Da ich in der Diskussion sehr viel gesprochen habe, möchte ich nicht groß zusammenfassen und nicht auf einzelne Einwände erneut eingehen. Ich darf nur zwei Aspekte nochmals herausheben. Mir wurde die Aufgabe gestellt zu untersuchen, ob der Investivlohn ein verteilungspolitisches Instrument ist, das die gewünschten Wirkungen hat. Dies habe ich zu zeigen versucht. Ich habe die Voraussetzungen aufgezeigt, unter denen es zutrifft. Ich habe mich bemüht, ganz besonders stark auf die Grenzen hinzuweisen, um zu vermeiden, daß die Wirkungen des Investivlohns überschätzt werden. Insgesamt bin ich der Ansicht, daß das Positive beim Investivlohn trotz des Nachteils der zeitlich beschränkten Verwendungsbindung überwiegt. Wir werden heute nachmittag noch zu diskutieren haben, ob nicht auch die Vorteile gegenüber den anderen theoretisch möglichen Wegen überwiegen, nämlich gegenüber der investiven Gewinnbeteiligung oder einer Förderung der freiwilligen Ersparnis. Letztere hat bisher nicht im gewünschten Umfang zu zusätzlichen Ersparnissen geführt und wird dies wohl auch in Zukunft nicht tun. Gegenüber der investiven Gewinnbeteiligung ist das noch näher zu untersuchen. Aber wenn Sie einmal die Argumente, die *Krelle* sehr gut in seinem neuen Gutachten zusammengestellt hat, gegen den Investivlohn abwägen, kommen Sie vielleicht auch zu einem ähnlichen Ergebnis. Das ist bereits ein persönliches Bekenntnis. Es ist nicht mehr als eine Abwägung der Vorteile einer gleichmäßigeren Verteilung gegenüber den Nachteilen, die mit dem Investivlohn verbunden sind; hier gehen selbstverständlich Wertungen mit ein.

Ich möchte Ihnen letztlich für die vielen Anregungen danken, die ich in der Diskussion bekommen habe.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Konkrete Ansatzpunkte einer Politik zur gleichmäßigeren Verteilung des Vermögenszuwachses

Von Ministerialdirigent Dr. Franz *Coester* (Bonn)

Vorbemerkung

Die etwa 15jährige Diskussion über eine breite Vermögensbildung hat nach einer längeren Phase der Ermüdung bzw. der Überlagerung durch andere akute gesamtwirtschaftliche Probleme in den letzten Monaten ein besonderes Stadium an Intensität und praktisch-politischer Relevanz erreicht. Im Referat von Professor *Oberhauser* wurden die verteilungstheoretischen Grundlagen der Vermögenspolitik dargelegt. Ich möchte mich in meinen Ausführungen auf den Boden der gegenwärtigen politischen Diskussion stellen und die praktischen Ansätze herausarbeiten, die jetzt sichtbar werden. Dieser Überblick wird auch politische, ideologische und interessengebundene Motive und Beurteilungen enthalten, die die Wirtschaftstheorie nach Möglichkeit außer Betracht läßt. Es gibt keine autonom und isoliert zu betreibende Vermögenspolitik. Gerade die letzten Jahre zeigten, in welcher engen Verflechtung und Abhängigkeit sie sich einordnet in die gesellschafts- und wirtschaftspolitische Gesamtentwicklung.

A. Schlußfolgerungen aus einer 15jährigen Diskussion

Die Forderungen nach einer Verbesserung der gesamtwirtschaftlichen Vermögensverteilung ist viele Jahre mit einem ausgeprägten ethischen, sozialen und politischen Engagement verfochten worden. Und es mag unter ihren Verfechtern einige geben, die sich enttäuscht aus der Diskussion zurückgezogen haben, weil die tatsächlich entwickelten vermögenspolitischen Maßnahmen nicht ihren Erwartungen entsprachen. Demgegenüber möchte ich die bisherige langjährige Diskussion als einen Lernprozeß betrachten, der für alle Beteiligten eine Reihe von Einsichten gebracht hat, ohne jedoch den verteilungspolitischen Konflikt selbst aufgehoben zu haben.

In der langen Debatte über die breite Vermögensbildung sind Wandlungen hinsichtlich der Motivierung und der Zielsetzung eingetreten. Ich möchte auf drei wichtige Veränderungen in der Zielsetzung der Vermögensbildung aufmerksam machen:

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

— Anfang der 50er Jahre wurde das Eigentum an Haus und Boden, insbesondere das Eigenheim, als vorrangig förderungswürdig angesehen. Diese Eigentumsform erhielt ihren Rang von der damaligen Familienpolitik. Eigentums- und familienpolitisches Denken gingen Hand in Hand; der verteilungspolitische Aspekt der gesamtwirtschaftlichen Vermögensbildung war nicht sehr ausgeprägt.

  Heute sehen wir das Eigenheim und das Haus- und Grundeigentum als einige von vielen Vermögensformen an, die gesellschaftspolitisch durchaus gleichrangig sein können.

— Eine wichtige ideelle Grundlage der Eigentumsdiskussion der 50er Jahre war die naturrechtlich und sozialethisch entwickelte Auffassung von der Funktion des Eigentums für die Gesellschaftsordnung, das Gemeinwohl und das Zusammenleben der sozialen Gruppen. Hieraus ergaben sich die Ideen des betrieblichen Miteigentums und des Volkskapitalismus. Das Eigentumsrecht an Produktionsmitteln galt als wichtigster gesamtwirtschaftlicher Ordnungs- und Gestaltungsfaktor. Die wesentlichen Spannungen in der Gesellschaft ließen sich demgemäß durch die Hinführung der Arbeitnehmer zum Eigentum an den Produktionsmitteln beseitigen.

  Heute sehen wir die Ordnungsfunktion des Eigentums an Produktionsmitteln wesentlich begrenzter. Der Unternehmer-Eigentümer ist in den großen Unternehmen zurückgetreten; bei den Kapitalgesellschaften spricht man von einer „Entfunktionalisierung" des Eigentums. In der großen Reform des Aktienrechts von 1965 ist es kaum gelungen, die Mitbestimmungsrechte der Aktionäre wirksamer zu gestalten. Gerade von seiten der Wirtschaftsverbände wurde vor übersteigerten Vorstellungen von einer „Aktionärsdemokratie" gewarnt. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, daß die Bestimmungs- und Kontrollrechte der Aktionäre, insbesondere bei den großen Publikumsaktiengesellschaften nur sehr begrenzt zur Geltung kamen. Die Frage, wer die Geschäftspolitik der Großunternehmen bestimmt, läßt sich keineswegs mehr von der vorhandenen eigentumsrechtlichen Verfassung her beantworten. Im Innenverhältnis der Kapitalgesellschaft sind auch andere Kräfte wirksam.

  Herr *Meinhold* hat in seinem weitgespannten Referat über die Einkommensverteilung als wirtschaftliches und gesellschaftspolitisches Problem darauf hingewiesen, daß das zentrale Merkmal für die Unterscheidung der Einkommensverteilung in den heute praktizierten Wirtschaftssystemen nicht mehr die juristische Form des Eigentums an Produktionsgütern sein kann. Er stellte fest: „Der erste und für die Einkommensverteilung wahrhaft zentrale Faktor ist die Volumensbestimmung des nicht privat konsumierten Teiles des So-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zialprodukts." In der Volkswirtschaft setzt die gegebene Eigentumsstruktur nicht ohne weiteres den Rahmen für die wirtschafts- und gesellschaftspolitische Aktivität. Sonst wäre es undenkbar, daß zum Beispiel Großunternehmen, die in Schwierigkeiten geraten, mit staatlichen Bürgschaften lebensfähig gehalten werden. Gegenüber der ursprünglichen Vorstellung, daß die Struktur des Privateigentums in einer Gesellschaft der wichtigste oder vielleicht allein entscheidende Faktor für die Ordnung und den Ablauf des Wirtschaftslebens sei, wird man aufgrund unserer Erfahrungen erhebliche Vorbehalte machen müssen. Eine Eigentumspolitik, die auf Mitbestimmung der Arbeitnehmer durch Miteigentum zielt, erscheint daher zu vielversprechend, wenn nicht utopisch.

— Eine dritte Zielsetzung wurde in der vermögenspolitischen Diskussion oftmals sichtbar. Man glaubte, bei einer fortschreitenden Vermögensbildung der Arbeitnehmer eines Tages die vorhandenen kollektiven Sicherungssysteme für Alter, Invalidität und Krankheit durch persönliche und frei verfügbare Individualvermögen ersetzen zu können. Hier wurde die Sicherungsfunktion eines kleinen Arbeitnehmervermögens außerordentlich überschätzt. Demgegenüber hat sich die realistische Auffassung durchgesetzt, daß die Vermögenspolitik keine Alternative zu den gesetzlichen sozialen Sicherungssystemen bieten kann, die auf Solidarität und dem Umlageverfahren beruhen.

Mit diesen kurz skizzierten Wandlungen in der Zielsetzung ergibt sich zwar eine Begrenzung der Vermögenspolitik, gleichzeitig aber auch eine präzisere Bestimmung der Rolle, die der Vermögenspolitik im Gesamtkonzept der Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik zukommen soll. Gesamtwirtschaftlich geht es nicht mehr vage um Eigentumsstreuung und -umverteilung sondern um eine systematische Beeinflussung der Verteilung des jährlichen Vermögenszuwachses, die nach wie vor als einseitig und unbefriedigend empfunden wird. Diese Einflußnahme auf den Prozeß der Vermögensbildung ist nicht, wie man vielleicht früher meinte, durch autonome eigentumspolitische Aktionen möglich, sondern nur bei voller Integration der Vermögenspolitik in die Wirtschafts- und Wachstumspolitik sowie die Einkommenspolitik.

Die vermögenspolitischen Aspekte können nur noch innerhalb und nicht mehr neben der Wirtschafts- und Finanzpolitik zur Geltung gebracht werden. Das gilt um so mehr, wenn der Weg einer aktiven Konjunktur- und Wachstumspolitik sowie einer gezielten Strukturpolitik beschritten wird. Mit dieser Einordnung der Vermögenspolitik ist natürlich noch nichts über ihre gesellschaftspolitische Rolle und Wirksamkeit ausgesagt. Es bleibt die alte Frage: Inwiefern verbessert sich der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

soziale und gesellschaftliche Status des vermögensschwachen Einzelnen, insbesondere des Arbeitnehmers durch die Vermögenspolitik? Diese Frage ist nach wie vor die wichtigste, die an jede vermögenspolitische Aktion zu stellen ist. Die Antwort darauf ist heute nüchterner und pragmatischer als im Frühstadium der Diskussion. Ich kann im Rahmen meiner Ausführungen nur andeuten, wo sie im wesentlichen zu suchen ist: Die persönliche Vermögensbildung ist vor dem Hintergrund einer Gesellschaft zu sehen, die an den einzelnen hohe Anforderungen an Anpassungs-, Umstellungs- und Integrationsfähigkeit stellt. Ein globaler Leistungswettbewerb, schwer überschaubare technologische Wandlungen, Veränderungen der wirtschaftlichen Strukturen und der beruflichen Anforderungen sowie der expansive Bildungsbedarf in breiten Schichten verlangen eine aktive und risikobereite Haltung der Arbeitnehmer. Die persönliche Vermögensbildung kann den hierzu erforderlichen Handlungsspielraum sichern; sie steht oberhalb der gesetzlichen Grundsicherung und wird damit Bestandteil der Bedingungen des gesellschaftlichen Leistungswettbewerbs.

B. Veränderungen in der Struktur der gesamtwirtschaftlichen Vermögensbildung

Seit 1950 haben sich die Anteile der drei großen Gruppen (private Haushalte, Unternehmen und öffentliche Haushalte) an der laufenden Gesamtersparnis erheblich verschoben. Im Jahre 1950 fielen rd. 17 % auf die privaten Haushalte und 45 % auf die Unternehmen. Im Jahre 1965 betrug der Anteil der privaten Haushalte rd. 45 % gegenüber rd. 32 % der Unternehmen[1]. Der Staat hält in den letzten Jahren einen Anteil von 25 bis 30 %, offensichtlich mit steigender Tendenz, weil ein hoher Finanzierungsbedarf für öffentliche Investitionen und Gemeinschaftsaufgaben vorliegt, der sich zwangsläufig mit dem Wirtschaftswachstum ergibt.

Die gesamte laufende Ersparnis weist starke Sprünge auf: Von 1963 auf 1964 stieg sie von rd. 59 Mrd. DM auf rd. 72 Mrd. DM. Von 1966 auf 1967 fiel sie von 72 Mrd. DM auf 60 Mrd. DM[2].

Das Gesamtbild der Geldvermögensbildung in den beiden letzten Jahren zeigt, daß die stärksten Veränderungen in den Sektoren „öffentliche Haushalte" und „Ausland" eintraten. Der Staat hat im Jahre 1967 sein Finanzierungsdefizit um 8 Mrd. DM erhöht. Der Finanzierungssaldo des Auslandes stieg von 0 Mrd. in 1966 auf — 10 Mrd. DM in 1967. Diesen

---

[1] Vgl. Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, April 1966, S. 15.

[2] Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, April 1966, S. 14 und April 1968, S. 22.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Verschuldungsposten stehen entsprechende Positionen der Geldvermögensbildung im Inland gegenüber. Im Jahre 1968 kann man damit rechnen, daß zusätzlich rd. 8 Mrd. DM Erträge der Wirtschaft über den öffentlichen Haushalt finanziert werden.

Mit Recht stellt man heute bereits die Frage: Welche Vermögensexpansion und welche Verteilung des ruckartigen Zuwachses ist mit dem konjunkturellen Hochschwung des nächsten Jahres verbunden?

Es zeigt sich die Notwendigkeit,

a) vermögenspolitische Überlegungen nicht mehr auf das Zwei-Sektoren-Modell Unternehmen/private Haushalte zu beschränken, sondern auch die Sektoren „öffentliche Haushalte" und „Ausland" einzubeziehen;

b) die wirtschaftspolitische Zielprojektion der Bundesregierung durch eine Darstellung der vermögenspolitischen Wirkungen der angestrebten primären Ziele zu ergänzen. Der hier vertretenen Integration der Vermögenspolitik in die Wirtschafts- und Einkommenspolitik entspricht die Forderung nach Transparenz der gesamtwirtschaftlichen Verteilungs- und Vermögensströme. Auf diese Weise ist erst eine Rückkoppelung von vermögenspolitischen Feststellungen und wirtschafts- und einkommenspolitischen Entscheidungen möglich.

C. Ausreichende Vermögensstatistiken fehlen

Bisher war nur die Rede von der Vermögensverteilung auf die vier großen Sektoren. Entsprechend der gesellschaftspolitischen Ausrichtung der Vermögenspolitik muß aber die Struktur der Ersparnisbildung der privaten Haushalte dargestellt werden. Es genügt nicht, lediglich einen größeren Anteil der privaten Haushalte anzustreben, mit diesem wachsenden Anteil muß gleichzeitig eine Verschiebung zugunsten bestimmter Sozialgruppen und der unteren Einkommensklassen einhergehen. Die Statistik, die diese Veränderungen deutlich macht, ist bisher unterentwickelt. Es ist zu hoffen, daß die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe[3] für das Jahr 1969 erstmalig brauchbare Aussagen über die Anteile und spezifischen Quoten der Arbeitnehmer macht. Bisher gibt es nur eine Reihe von dankenswerten Schätzungen, wie zum Beispiel von Professor *Föhl*, von Professor *Krelle* und von Professor *Helmstädter*, neuerdings von der Deutschen Bundesbank. Nach der Rechnung der letzteren waren im Jahre 1963 und 1964 die Arbeitnehmer an der Nettovermögensbildung der privaten Haushalte

[3] Siehe Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die Statistik der Wirtschaftsrechnungen privater Haushalte v. 19. 1. 1968, BGBl. I, v. 26. 1. 1968, S. 97.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

(unter Einbeziehung der nicht entnommenen Gewinne) mit etwa 46 % und die Selbständigen mit rd. 48 % beteiligt. Der Rest von 6 % entfiel auf die Rentner.

Die Bemühungen der Bundesregierung, die Vermögensstatistik zu verbessern, sind bisher an dem Widerstand des Bundesrates gescheitert. Anscheinend veranschlagen die Bundesländer den gesellschaftspolitischen Orientierungswert derartiger statistischer Verbesserungen nicht besonders hoch. Wie groß die politischen Schwierigkeiten sind, zeigt, daß es nicht einmal möglich war, eine gesetzliche Grundlage für die statistische Erfassung der Inanspruchnahme des Vermögensbildungsgesetztes („312-DM-Gesetz") zu schaffen. Die Bundesregierung ist hier auf Unterlagen der Kreditwirtschaft angewiesen, die leider von den Verbänden in sehr unterschiedlichem Maß zur Verfügung gestellt werden.

D. Bei wem verschuldet sich der Staat?

Die Frage der Verschuldung des Staates zwecks Finanzierung von öffentlichen Investitionen wird heute anders als noch vor wenigen Jahren beantwortet. Die Diskussion anläßlich der beiden konjunkturpolitischen Programme der Bundesregierung im letzten Jahr kam zum Ergebnis, daß nicht nur in der Depression, sondern auch im normalen Wirtschaftswachstum die öffentlichen Haushalte bereit sein sollten, ihre investiven und sonstigen wachstumsfördernden Ausgaben zum erheblichen Teil nicht aus dem Steueraufkomen, sondern aus mittel- und längerfristigen Krediten zu finanzieren.

Diese Auffassung hat sich bereits in der mehrjährigen Finanzplanung des Bundes niedergeschlagen. In der Korrektur und Fortschreibung der Finanzplanung bis zum Jahre 1972 ist eine zusätzliche jährliche Nettoverschuldung von 3,5 Mrd. DM bis 4 Mrd. DM[4] enthalten. Es wird von keiner Seite bestritten, daß dieses Ausmaß haushaltpolitisch unbedenklich ist. Aber auch volkswirtschaftlich wird eine derartige, eher vorsichtige Verschuldungspolitik positiv bewertet, weil man sich von der lange vorherrschenden Doktrin gelöst hat, daß Inanspruchnahme des Kapitalmarktes zur Finanzierung der privaten Investitionstätigkeit grundsätzlichen Vorrang haben müsse. Somit ist die Möglichkeit einer elastischen Einpassung der öffentlichen Verschuldungspolitik in den Gesamtfinanzierungsrahmen der Volkswirtschaft gegeben. Die Instrumente hierzu sind mit dem Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wirtschaftswachstums geschaffen worden.

---

[4] Finanzplanung des Bundes 1968 bis 1972, Bundesrats-Drucksache 492/68, S. 32.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Eine jährlich zunehmende Nettoverschuldung der öffentlichen Haushalte wirft die Frage auf, welche Wirkungen hiervon auf die Geldvermögensbildung und ihre Verteilung ausgehen. Wenn der Staat seinen Mittelbedarf etwa durch Anleihen decken würde, die von einem kleinen Kreis traditioneller privater Anleger aufgenommen würden, so würde die staatliche Verschuldungspolitik kaum die vorhandene Vermögensverteilung auflockern. Anders sähen die Wirkungen schon aus, wenn die Kredite von Kapitalsammelstellen bereitgestellt werden, die ihrerseits auf eine breite Ersparnis aus Masseneinkommen zurückgreifen können. Eine eindeutig positive Beeinflussung der gesamtwirtschaftlichen Vermögenbildung ginge von den öffentlichen Haushalten dann aus, wenn es gelänge, die Anleihen unmittelbar bei den privaten Haushalten, und zwar als Daueranlage bei den Beziehern der Masseneinkommen (Arbeitnehmern und Rentnern) unterzubringen. Diese vermögenspolitischen Überlegungen stehen noch im Anfang; sie liegen aber bereits dem neu zu schaffenden Bundessparbrief zugrunde.

E. Das „vermögenspolitische Sofortprogramm" der Bundesregierung

Der Bundessparbrief ist eine der drei vermögenspolitischen Aktionen, die die Bundesregierung noch in dieser Legislaturperiode durchführen möchte. Daneben ist eine Novellierung des Vermögensbildungsgesetzes und eine Änderung der staatlichen Sparförderung geplant.

Der *Bundessparbrief* ist eine Anleihe mittelfristiger Laufzeit mit einer jährlich steigenden Verzinsung, wahrscheinlich zwischen 4,0 % im Anfang und 8,0 % im letzten Jahr; er kann nach dem Sparprämiengesetz angelegt werden. Der Bund verpflichtet sich nach Ablauf eines Jahres zu jederzeitiger Rücknahme zum Nennwert. Da der Erwerb und Verkauf sich außerhalb der Wertpapierbörse abspielt, steht er, was die Sicherheit der Anlage betrifft, dem Kontensparen sehr nahe. Der Schritt vom Sparkonto zu diesem Wertpapier kann dem kleinen Sparer zugemutet werden. Dieser Übergang wäre noch erheblich erleichtert worden, wenn sich die Bestrebungen durchgesetzt hätten, für die Bezieher niedriger Einkommen einen Sozialrabatt zu schaffen.

Der Bundessparbrief soll ab Anfang Januar 1969 angeboten werden. Der Bund erhofft sich einen Absatz von etwa 500 Mio DM für das Jahr 1969. Es sollten Vorkehrungen getroffen werden, den Käuferkreis nach Sozialgruppe und Einkomensstufe statistisch zu ermitteln.

Die *Novellierung des Vermögensbildungsgesetzes* soll an der bisherigen Konzeption des Gesetzes (unmittelbare Anlage des Einkommensbeziehers und vermögenswirksame Zuwendungen aufgrund von betrieb-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lichen und tariflichen Vereinbarungen) nichts ändern. Es hat sich gezeigt, daß die Anwendung des Gesetzes Leistungsminderungen in der Krankenversicherung und der Arbeitslosenversicherung sowie bei der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes zur Folge haben kann. Diese Auswirkungen sollen nunmehr beseitigt werden. Daneben soll das Verfahren der Festlegung und der Kontrolle so einfach und reibungslos wie möglich gestaltet werden. Die Vorbereitungen zu dieser „technischen" Novelle sind so weit gediehen, daß bei rascher Verabschiedung durch den Bundestag die Neuregelung zu Beginn des nächsten Jahres inkraft treten könnte.

Die dritte Komponente des „Sofortprogramms" ist eine Änderung der beiden Sparprämiengesetze. Es ist beabsichtigt, für die Bezieher niedriger Einkommen eine zusätzliche Sparprämie zu gewähren, deren Ausmaß noch nicht feststeht. Diese zusätzliche Begünstigung käme infrage für versteuerte Einkommen bis zu 6 000 DM (Ledige) bzw. 12 000 DM (Verheiratete). Mit einer solchen Regelung könnte ein erster Schritt in die Richtung einer gesellschaftspolitisch gezielten Sparförderung getan werden. Von vielen Seiten wird seit langem gefordert, die Sparprämien an der Einkommenshöhe zu orientieren und die Prämienbegünstigung bei höheren Einkommen ganz entfallen zu lassen. Zweifellos würde eine derartige Fortentwicklung der Sparförderung konsequent sein und den verteilungspolitischen Effekt der staatlichen Förderung verbessern.

Die weiteren Schritte zur Reform der Sparförderung sind im Zusammenhang mit der für die nächste Legislaturperiode geplanten großen Reform der direkten Besteuerung zu sehen. Der Bundesminister der Finanzen beabsichtigt, in Kürze eine unabhängige Sachverständigenkommission zu berufen, die hierzu Vorschläge entwickeln soll.

F. Neue Ansätze zur Intensivierung der Vermögenspolitik

Herr Professor *Oberhauser* hat in seinem Referat herausgestellt, daß sich für eine verteilungspolitisch motivierte Förderung des Arbeitnehmersparens drei Wege anbieten:

a) eine Begünstigung des freiwilligen Sparens,

b) der Investivlohn,

c) die investive Ertragsbeteiligung.

Die Begünstigung des freiwilligen Sparens reicht nach vorherrschender Meinung nicht aus, in einem wünschenwerten Maße zusätzliche Ersparnisse aus Masseneinkommen zu bilden. Ich möchte hinzufügen, auch die beabsichtigte oder mögliche Verbesserung der verteilungspolitischen Effizienz der Sparförderung darf nicht überschätzt werden. Diese Schätzurteile hängen natürlich davon ab, welche Priorität man dem Ziel einer

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

möglichst starken Beeinflussung der gesamtwirtschaftlichen Vermögensverteilung geben will. Daneben dürfte es aber sinnvoll sein, möglichst nicht zu viel an verteilungspolitischen Einflußnahmen auf *einem* Weg erreichen zu wollen, sondern die Ansätze und Mittel zur Beeinflussung zu erweitern. Das ist ein praktisch-pragmatischer Standpunkt; er geht davon aus, daß sich erst bei mehreren, nicht unmittelbar in Widerspruch stehenden Wegen die beste Einflußmethode herausschält. Wenn die theoretische Vorabklärung ihre Grenzen erreicht hat, müssen politische Erfahrungen auf einem möglichst breit angelegten Feld gesammelt werden.

Das heißt nicht, daß alle bisher entwickelten vermögenspolitischen Pläne für eine experimentelle Politik infrage kämen. Ohne näher auf den Großteil dieser Pläne einzugehen, kann man sagen, daß viele autonom entworfen wurden und nicht genügend gesellschafts- und wirtschaftspolitische Zusammenhänge berücksichtigen. Das entscheidende Kriterium für die Brauchbarkeit eines Planes ist aber seine verteilungspolitische Wirksamkeit im gesamtwirtschaftlichen Kreislauf.

Unter diesen Aspekten sind die praktisch-politischen Probleme

— des Investivlohnes
— der investiven Ertragsbeteiligung
— und einer Kombination von Investitionsförderung und Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer

zu untersuchen. Bei dem letzteren Weg mag der Theoretiker fragen, ob es sich hier um eine eigene verteilungspolitische Variante handelt. Gerade dieser Weg steht aber zur Zeit in Regierungskreisen zur Debatte. Der Bundeswirtschaftsminister sieht, wie er kürzlich sagte, hierin die „große Lösung" der Vermögenspolitik.

Einen vierten Weg, sehen viele in dem Vorschlag von Professor *Stützel*[5], der eine Änderung der Besteuerung der Unternehmen vorsieht. Nach diesem Vorschlag soll die Körperschaftssteuer in eine anrechnungsfähige Vorsteuer umgewandelt werden, so daß anstelle der jetzigen Doppelbesteuerung der Gesellschaftereinkünfte eine Besteuerung nach den persönlichen Verhältnissen erreicht wird.

Es mag sein, daß die Einführung dieser sogenannten Teilhabersteuer innerhalb der Aktionäre eine Verschiebung der Kapitaleinkünfte zugunsten der Einkommensschwächeren bringt. Die verteilungspolitische Korrektur, die mit der Teilhabersteuer angestrebt wird, beschränkt sich offensichtlich auf den schmalen Kreis der jetzigen Aktionäre und Ge-

[5] Siehe Wolfram *Engels* und Wolfgang *Stützel*, Teilhabersteuer — Ein Beitrag zur Vermögenspolitik, zur Verbesserung der Kapitalstruktur und zur Vereinfachung des Steuerrechts, Frankfurt/M. 1968.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sellschafter. Der Stützel-Plan mag damit langfristig das Beteiligungssparen attraktiv machen, aber seine Einführung würde kaum einen unmittelbaren Einfluß auf die gesamt-wirtschaftlichen Vermögensströme und den Anteil der Arbeitnehmer an dem jährlichen Vermögenszuwachs haben. Aus diesem Grunde fällt der Vorschlag einer „Teilhabersteuer" nicht unter die hier zu erörternden Ansatzpunkte einer dynamischen Vermögenspolitik. Das schließt nicht aus, daß die „Teilhabersteuer" die vermögenspolitisch geförderte Massenersparnis verstärkt auf das Beteiligungssparen lenken und somit eine Ergänzung zur Vermögenspolitik sein könnte. Aber diese Frage scheint mir noch nicht ausdiskutiert zu sein.

Bei der Erörterung der drei vermögenspolitischen Grundtypen können u. a. folgende Kriterien angewandt werden:

— Wirkungen im gesamtwirtschaftlichen Kreislauf,
— verteilungspolitische Wirksamkeit,
— Integration in die Einkommenspolitik,
— Beteiligung des Staates (auf der Finanzierungsseite wie auf der Verwendungsseite),
— politische Durchsetzbarkeit.

G. Der tarifliche Investivlohn

1. Die gegenwärtige Situation

Das Konzept des tariflichen Investivlohnes liegt bereits dem 2. Vermögensbildungsgesetz, das 1965 in Kraft trat, zugrunde[6]. In diesem Gesetz sind arbeitsrechtliche, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen für betriebliche und tarifliche Vereinbarungen über zusätzliche vermögenswirksame Leistungen getroffen. Ein zusätzlich gewährter Lohn bis zu 312,— DM pro Jahr ist hiernach von der Lohnsteuer und den Sozialabgaben befreit. Die Form der Anlage wird anhand eines gesetzlichen Anlagekataloges dem Arbeitnehmer freigestellt. Auch die Darlehensgewährung an den arbeitgebenden Betrieb ist möglich. Kleine Unternehmen können 30 % der Aufwendungen für vermögenswirksame Leistungen von ihrer Steuerschuld absetzen.

Schätzungsweise fallen zur Zeit 1,9 Mio Arbeitnehmer unter solche Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, die vermögenswirksame Leistungen vorsehen. Etwa 60 Tarifverträge dieser Art sind zur Zeit in Kraft. Tariflich vereinbarte vermögenswirksame Leistungen erhalten

[6] Zweites Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer vom 1. Juli 1965, BGBl. I, S. 585 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tatsächlich rd. 900 000 Arbeiter und Angestellte. Der weitaus bedeutendste Tarifvertrag ist zwischen der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden und den Arbeitgeberverbänden der Bauwirtschaft abgeschlossen. In diesem Fall wird der zusätzliche tarifliche Investivlohn mit einer Eigensparleistung des Arbeitnehmers gekoppelt.

Der Abschluß von investiven Tarifverträgen aufgrund des 2. Vermögensbildungsgesetzes hat bisher nicht den erwarteten Umfang angenommen. Der tarifliche Investivlohn war bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes hart umkämpft. Von der Arbeitgeberseite wurde er weithin als „kollektives Zwangssparen" abgelehnt, das mit unserer Wirtschaftsordnung nicht vereinbar sei. Die Verwendung des Arbeitseinkommens könne nicht Gegenstand von Tarifverhandlungen sein. Die Aktionsgemeinschaft „Soziale Marktwirtschaft", ein Zusammenschluß von Unternehmern auf gemeinsamer ordnungspolitischer Grundlage, bezeichnet den tariflichen Investivlohn als „eine von außen veranstaltete Vermögenszuteilung". Die grundsätzlich ablehnende Haltung der Bundesvereinigung der Arbeitgeber scheint sich bis zur Gegenwart nicht geändert zu haben.

Aber auch die Gewerkschaften haben sich bisher nicht nachdrücklich für den Abschluß von investiven Tarifverträgen eingesetzt, mit Ausnahme vor allem der IG Bau-Steine-Erden. Zwar hat der Deutsche Gewerkschaftsbund seinerzeit die Einbeziehung der tariflichen Vereinbarungen in das Vermögensbildungsgesetz gefordert, er hat aber immer wieder gesetzgeberische Maßnahmen zur Umverteilung der Vermögensbildung als bedeutsamer bezeichnet. In den Forderungskatalogen der Einzelgewerkschaften rangiert der Abschluß von vermögenswirksamen Leistungen keineswegs an vorderster Stelle. Sicherlich ist diese Frage vielfach zunächst in das Verhandlungspaket der Tarifgespräche aufgenommen worden, aber meistens hat der gewerkschaftliche Tarifpartner im Laufe der Verhandlungen die Investivlohnforderung wieder fallen gelassen, weil ihm andere Verbesserungen dringlicher erschienen.

Die Möglichkeit, dem tariflichen Investivlohn zu einer breiteren Anwendung zu verhelfen, ist vom Bund, dem größten Arbeitgeber im öffentlichen Dienst, bisher nicht wahrgenommen worden. Wenn sich Bund, Länder, Gemeinden, Bundesbahn und Bundespost mit Nachdruck hierfür einsetzen würden, könnte für rd. 2,8 Mio. Arbeiter, Angestellte und Beamte des öffentlichen Dienstes eine tarifliche Regelung eingeführt werden. Tatsächlich ist bis heute noch in keiner Verhandlung des öffentlichen Dienstes ein derartiges Angebot von Arbeitgeberseite gemacht worden.

In der jüngsten Zeit scheint sich diese ziemlich festgefahrene Situation ein wenig zu lockern. Die Bundesregierung hat in der „konzertierten

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Aktion" erklärt, sie würde den baldigen Abschluß von Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen begrüßen, weil diese Maßnahme in der nächsten Konjunkturphase einkommenspolitisch sinnvoll und konjunkturgerecht sei. Daneben ist in der mehrjährigen Finanzplanung des Bundes vorgesehen, daß ein Teil der für 1969 vorgesehenen Gehalts- und Lohnerhöhungen in Form von vermögenswirksamen Leistungen gewährt werden soll[7]. Sollten tatsächlich in den nächsten Verhandlungen im öffentlichen Dienst investive Vereinbarungen getroffen werden, so läge auch eine entsprechende Regelung für die Beamten im Bereich der Möglichkeit. Da die Verbesserung der Beamtenbesoldung nur durch Gesetz erfolgen kann, würde in diesem Fall erstmalig ein gesetzlicher Investivlohn eingeführt.

2. Zur Beurteilung des tariflichen Investivlohnes

a) Wirkungen im gesamtwirtschaftlichen Kreislauf

Die bisherige Diskussion über die gesamtwirtschaftlichen Wirkungen, insbesondere auch der wissenschaftliche Beitrag von Professor *Oberhauser,* erlaubt meines Erachtens das Fazit, daß ein dosierter tariflicher Investivlohn keine schwerwiegenden gesamtwirtschaftlichen Nachteile mit sich bringt. Nach dem Vermögensbildungsgesetz würde der Investivlohn zur Zeit etwa 3 % der jährlichen Lohnsumme erreichen. Diese Größenordnung liegt meines Erachtens im Schwankungsbereich der wichtigsten Kreislaufgrößen im Konjunkturablauf. Eine ernsthafte und nachhaltige Beeinträchtigung der privaten Investitionstätigkeit und damit des Wachstums und unter Umständen der Vollbeschäftigung ist kaum zu befürchten.

Nachdrücklich möchte ich den Hinweis von Professor Oberhauser unterstreichen, daß derartige Kreislaufprobleme überhaupt nur mit der *Einführung* des tariflichen Investivlohnes verbunden sein können. Sobald sich der Investivlohn gesamtwirtschaftlich eingespielt hat, gehen von ihm keinerlei negative Wirkungen aus, während seine verteilungspolitische Wirksamkeit unverändert weiterbesteht.

Aber auch die Probleme bei der Einführung können weitgehend entschärft werden, einmal dadurch, daß die Phase einer aufsteigenden Konjunktur mit hohem Produktivitätszuwachs und starker Investitionsbereitschaft der Unternehmen genutzt wird. Zum anderen dadurch, daß wahrscheinlich investive Vereinbarungen keineswegs zeitlich geballt abgeschlossen würden, sondern im Laufe einer sich über ein Jahr hinstrekkenden Tarifrunde. Schließlich ist noch zu beachten, daß ein hoher la-

[7] Finanzplanung des Bundes 1968 bis 1972, Bundesrats-Drucksache 492/68.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tenter Investitionsbedarf der öffentlichen Hand jederzeit eine Wachstumsabschwächung aufgrund investiver Regelungen bremsen könnte.

b) Verteilungspolitische Wirksamkeit

Die verteilungstheoretische Begründung des tariflichen Investivlohnes, wie sie Professor Oberhauser vorgetragen hat, erscheint logisch und überzeugend. Sie setzt voraus, daß auf diesem Wege zusätzliche Ersparnisse bei den Arbeitnehmern entstehen. Das heißt, die Arbeitnehmer dürfen ihre bisherige Ersparnisbildung nicht in dem Maße reduzieren, wie ein tariflicher Investivlohn gewährt wird. Bisherige Erfahrungen zeigen, daß das Sparverhalten der Arbeitnehmer relativ konstant ist. Es ist daher anzunehmen, daß sie, soweit sie bisher längerfristiges Sparen betreiben, im wesentlichen hieran festhalten werden. Das gilt um so mehr, wenn die Prämiengesetzgebung noch gezielter und attraktiver gestaltet wird.

Im ganzen wird man zu diesem Punkt feststellen können: Die allgemeine Einführung von tariflichen Investivlohnregelungen wäre ein wirksamer Weg zur Beeinflussung der gesamtwirtschaftlichen Vermögensverteilung.

c) Integration in die Einkommenspolitik

Kann eine Politik tariflicher Einzelvereinbarungen über den Investivlohn integraler Bestandteil einer anzustrebenden Einkommenspolitik sein?

In einem Gutachten der EWG-Kommission[8], das von einer Sachverständigengruppe bearbeitet wurde, wird festgestellt, daß eine auf die Verwendung des Lohneinkommens abzielende Politik, falls sie betrieben wird, von der Logik der Sache her Bestandteil der Einkommenspolitik sein sollte. „Sind die einkommens- und vermögenspolitischen Zielsetzungen ernst gemeint, so bietet sich der Investivlohn in erster Linie als wirksames Instrument an". „Falls man sich", so heißt es weiter, „für die Propagierung des Investivlohnes entschließt, so sollte globalen, die Gesamtwirtschaft umfassenden Programmen der Vorzug vor dem partiellen Vorgehen einzelner Branchen gegeben werden." Das Endziel dürfte nicht in einer Summe von einander abweichenden Plänen bestehen.

Zugunsten eines nationalen und globalen Programmes führen die Sachverständigen an:

---

[8] Grundkriterien für die Festsetzung der Löhne und damit zusammenhängende Probleme einer Lohn- und Einkommenspolitik; Juni 1967.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

— partielle Regelungen könnten zur Bevorzugung von Arbeitnehmern in bestimmten Wirtschaftszweigen führen, in denen die Gewerkschaften eine gute Verhandlungsposition hätten.
— Wenn nur ein Teil der Arbeitnehmer Konsumverzicht übe, könnte der Prozeß ungleichmäßig ablaufen. Partielle Preissteigerungen seien nicht ausgeschlossen. (Auch Oberhauser hat darauf hingewiesen, daß in diesem Fall die Lasten und Vorteile der Arbeitnehmer ungleichmäßig verteilt sein könnten.)

Das EWG-Gutachten kommt daher zu der Empfehlung, den Investivlohn nicht durch Tarifverträge, sondern durch ein „System auf nationaler Ebene" einheitlich und gleichzeitig für alle Arbeitnehmer einzuführen. Es wird ein staatliches Investivlohnprogramm vorgeschlagen, das parallel zur Sozialversicherung aufgezogen werden soll.

Auf die Frage eines gesetzlichen Investivlohnes wird noch zurückzukommen sein; hier ist zu fragen, ob die Argumente gegen partielle Investivlohnregelungen durchschlagend sind. Wenn man davon ausgehen könnte, daß im Zuge einer „Investivlohnwelle" vielleicht innerhalb eines Jahres Tarifvereinbarungen auf breiter Front zustande kämen, so würde es wahrscheinlich schon bald zu einer relativ einheitlichen Tariflohnpolitik kommen. Spitzengespräche zwischen den beiden Sozialpartnern und Aussprachen sowie Orientierungshinweise der „konzertierten Aktion" könnten dazu beitragen. Wenn sich auf diese Weise ein einigermaßen gleiches Niveau der Investivlöhne herausbilden würde, könnte damit die Integration in die Einkommenspolitik ermöglicht werden.

d) Beteiligung des Staates

Grundsätzlich wäre es nicht erforderlich, den tariflichen Investivlohn steuer- und abgabenfrei zu stellen; praktisch wird man ohne diesen Anreiz zur Änderung der Einkommensverwendung nicht auskommen, wenn man die Regelung dem freien Spiel der Tarifverhandlungen überläßt. Die hiermit verbundenen Ausfälle in den öffentlichen Haushalten berechtigen die öffentliche Hand zur Inanspruchnahme von Investitionslohnmitteln in entsprechender Höhe. Insofern trägt der Investivlohn zu der allgemeinen gewünschten Umstrukturierung der Einnahmen der öffentlichen Haushalte bei; anstelle von einem Mehr an Steuereinnahmen tritt eine Zunahme an Einnahmen auf dem Kreditwege.

Aber nicht nur in diesem Ausmaße sollte der Staat auf die zusätzlich gebildeten Ersparnisse zurückgreifen können. Grundsätzlich müßten die Investivlohnmittel auch darüber hinaus zur Finanzierung öffentlicher Gemeinschaftsausgaben zur Verfügung stehen. Es wäre denkbar und meines Erachtens sehr erwünscht, wenn etwa neue Fonds für bestimmt

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

umrissene öffentliche Investitionsaufgaben geschaffen würden, die ihrerseits dem Investivlohnsparer eine besondere Anlageform anbieten.

e) Politische Durchsetzbarkeit

Die Vermögensbildung der Arbeitnehmer ist Teil eines gesellschaftspolitischen Konfliktes, der bis zu den Fragen der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung reicht. Welches politische Gewicht Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften auf die Erreichung vermögenspolitischer Ziele legen werden, ist schwer vorauszusagen. Intensiver als bisher wird jedoch gegenwärtig innerhalb der Arbeitgeberschaft über alle bisher vorgeschlagenen Möglichkeiten diskutiert.

Mit dem 2. Vermögensbildungsgesetz hat der Gesetzgeber den Versuch gemacht, den Tarifpartnern eine politische Mitverantwortung für die Vermögensbildung der Arbeitnehmer aufzuerlegen. Die beabsichtigte Verknüpfung von Lohn- und Vermögenspolitik ist bisher nicht gelungen. Aus unterschiedlichen Motiven haben beide Seiten mit wenigen Ausnahmen bisher den Investivlohn beim Austragen des tariflichen Konflikts ausgeklammert.

Andererseits ist zu erwarten, daß die Bundesregierung versuchen wird, die Ansätze einer Einkommenspolitik, wie sie — zumindest klimatisch — in der „konzertierten Aktion" vorhanden sind, weiterzuentwickeln. Hierbei wird meines Erachtens auch die Frage zu klären sein, ob von den Sozialpartner ein vermögenspolitischer Beitrag erwartet werden kann. Der Staat hat ein legitimes Interesse daran, daß die Frage tariflicher Vereinbarungen über einen Investivlohn nicht in der Schwebe bleibt. Allerdings wird er selbst sich als Arbeitgeber hierzu äußern müssen.

H. Der gesetzliche Investivlohn

Unter diesem Eindruck, daß offenbar das System tarifvertraglicher Investivlöhne stagniert, treten wieder Pläne in den Vordergrund, die einen gesetzlichen und für die Gesamtwirtschaft geltenden Investivlohn vorsehen. Innerhalb der Christlich-Demokratischen Union wird zur Zeit ein Vorschlag diskutiert, den eine Sachverständigengruppe unter Vorsitz von Professor *Burgbacher* gemacht hat („Investiver Beteiligungslohn")[9].

Nach diesem Vorschlag sollen die Unternehmen gesetzlich verpflichtet werden, von einem bestimmten Zeitpunkt an, ihren Beschäftigten eine

[9] Siehe Fritz *Burgbacher*, Bekenntnis zum gesetzlichen Beteiligungslohn, in: Deutschland-Union-Dienst — Pressedienst der Christlich-Demokratischen und Christlich-Sozialen Union, Nr. 219, 22. Jg. (A), Bonn, 18. 11. 1968, S. 3 ff.; siehe auch: GK-Informationen, Nr. 59/68 C, Bonn, 17. 10. 1968.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Lohnerhöhung zu gewähren, die vom Arbeitnehmer entsprechend einem gesetzlichen Anlagekatalog mittelfristig (höchstens 7 Jahre) festzulegen ist. Die Lohnerhöhung bemißt sich in Prozenten vom effektiven Jahresverdienst. Die Einführung könnte in mehreren Stufen erfolgen (im 1. Jahr 1/2 %, im 2. Jahr 1 %, im 3. Jahr 1 1/2 %). Danach soll der „investive Beteiligungslohn" bei einem gleichbleibenden Prozentsatz gehalten werden; absolut würde er jedoch parallel mit jeder weiteren Erhöhung der Effektivverdienste (betrieblich oder tariflich bedingt) steigen. Entsprechend der Regelung im Vermögensbildungsgesetz soll der „investive Beteiligungslohn" steuer- und abgabenfrei sowie prämienbegünstigt sein.

Als Anlageformen sollten den Arbeitnehmern zur freien Wahl Formen des Beteiligungssparens (Aktien, Investmentzertifikate, Anteile an Kapitalbeteiligungsgesellschaften u. ä.) angeboten werden, um auf diesem Wege das gesamtwirtschaftliche Beteiligungskapital ständig zu erhöhen. Daneben käme auch eine besondere Anlageform infrage, die zur Finanzierung von öffentlichen Investitionen, insbesondere zur Verbesserung der sozialen Infrastruktur dient.

Das neue Investivlohngesetz soll gleichzeitig die Grundlage zur Errichtung und Förderung von Kapitalbeteiligungsgesellschaften schaffen, die einen Teil der aufkommenden Investivlohnmittel aufnehmen und als haftendes Eigenkapital an die Wirtschaft, insbesondere an mittlere und kleinere Unternehmen weiterleiten. Träger solcher regionalen oder zentralen Kapitalbeteiligungsgesellschaften sollen die Kreditinstitute oder deren Zusammenschlüsse sein. Diese Gesellschaften würden steuerlich wie die jetzigen Investmentgesellschaften zu behandeln sein. Der Staat sollte für die herausgelegten Mittel Bundesbürgschaften gewähren, sofern bei der Vergabe bestimmte Bedingungen erfüllt werden.

Neben dem gesetzlichen „investiven Beteiligungslohn" soll die Möglichkeit und Förderung tariflicher Abschlüsse bestehen bleiben. Auf dem Sockel des gesetzlichen Investivlohnes für alle Arbeitnehmer (im arbeitsrechtlichen Sinne, ohne Einkommensbegrenzung) können die Tarifparteien entsprechend der jeweiligen Lage ihres Wirtschaftszweiges einen tariflichen Investivlohn bis zu einem bestimmten Gesamtprozensatz der Lohnsumme (etwa 3 %) aufstocken.

Der „investive Beteiligungslohn" soll nicht nach konjunkturpolitischen Gesichtspunkten variiert werden.

Zur Beurteilung (anhand der obigen Kriterien)

Die Wirkung eines derartigen gesetzlichen Investivlohnes ist ähnlich wie bei einer tariflichen Regelung — eher noch positiver — zu beurteilen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Kombination mit der Beschaffung von Eigenkapital für Unternehmen, die keinen Zugang zum Kapitalmarkt haben, mildert mögliche Belastungen, die, wenn überhaupt, bei lohnintensiven mittleren und kleineren Betrieben auftreten könnten.

Der gesetzliche Investivlohn würde nachhaltig verteilungspolitisch wirksam sein. Eine volle Integration in die Einkommenspolitik dürfte einerseits leichter sein, weil es sich um ein „nationales Programm" (siehe EWG-Gutachten) handelt, andererseits Schwierigkeiten bereiten, wenn die Gewerkschaften die gesetzliche Lohnerhöhung unberücksichtigt lassen.

Die Beteiligung des Staates bei der Inanspruchnahme der Investivlohnmittel könnte leichter als bei partiellen tariflichen Regelungen ermöglicht werden.

Mindestens ebenso stark, wenn nicht noch stärker, wie bei der tariflichen Vermögenspolitik dürften die Schwierigkeiten der politischen Durchsetzung sein. Zwar wird die Tarifhoheit der Sozialpartner in keiner Weise berührt, jedoch wird kraft Gesetz über einen Teil des Lohnspielraumes verfügt. Von Arbeitgeberseite dürfte verstärkt auf den „Zwangscharakter" dieser Vermögensbildung hingewiesen werden. Die politischen Schwierigkeiten könnten vielleicht vermindert werden, wenn es Wege gäbe, die Sozialpartner bei der Dosierung und Terminierung und eventuellen weiteren Modalitäten des „investiven Beteiligungslohnes" einzuschalten.

I. Die investive Ertragsbeteiligung

Ebenso wie der Investivlohn hat der Vorschlag einer investiven Ertragsbeteiligung eine lange Vorgeschichte. Die Diskussion hat eindeutig ergeben, daß eine am Unternehmensertrag orientierte Vermögensbildung nicht auf der Ebene des Einzelunternehmens, sondern nur überbetrieblich, und zwar unter Einschaltung eines oder mehrerer Fonds, möglich ist. Hier soll die Ausgestaltung erörtert werden, die Professor *Krelle* in seinem sehr eingehenden Gutachten für das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zugrunde gelegt hat[10].

Nach diesen Überlegungen würde für Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten durch Gesetz eine obligatorische Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer eingeführt. Der Ertragsanteil müßte mit einem bestimmten Prozentsatz festgesetzt werden; er könnte etwa 10, höchstens bis zu 20 % des Jahresbruttogewinnes betragen. Die Unternehmen hätten die Ertragsbeteiligung an einen überbetrieblichen Fonds abzuführen, sei

[10] Wilhelm *Krelle*, Johann *Schunck*, Jürgen *Siebke*, Überbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer, Tübingen 1968.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

es in bar, in Schuldscheinen oder Kapitalanteilen. Der Fonds würde Gesellschafter oder Gläubiger der abführenden Unternehmen werden, bzw. über Barvermögen verfügen. Mit der Tilgung der Darlehen sowie mit dem Eingang von Barmitteln würde er über einen zunehmenden Spielraum für eigene Anlagen verfügen.

Sämtliche Arbeitnehmer oder auch sämtliche privaten Haushalte bis zu einer bestimmten Einkommenshöhe erhalten Vermögensansprüche an den Fonds in Form verzinslicher Anteilscheine ohne Rücknahmeverpflichtung des Fonds. Für einen Zeitraum von 5 bis 10 Jahren sollen die Zertifikate nicht veräußert werden können; danach besteht die Möglichkeit der Realisierung des Anspruchs, sei es durch Auszahlung durch den Fonds oder im Börsenhandel.

Die vom Unternehmen abzuführenden Ertragsanteile sind als Betriebsausgabe abzugsfähig. Zumindest für die Phase der Einführung der obligatorischen Ertragsbeteiligung sollen den betroffenen Unternehmen staatliche investitionsfördernde Maßnahmen angeboten werden, um negative Rückwirkungen auf die Investitionsbereitschaft zu vermeiden.

So einfach die Grundzüge eines derartigen Planes sind, so kompliziert sind die praktischen Probleme, wie etwa der Bemessungsgrundlage für die Ertragsbeteiligung, das Verhältnis zwischen dem Fonds und den Unternehmen oder die Arbeitsweise des Fonds. Alle diese Fragen hat das Gutachten im einzelnen untersucht in der Absicht, brauchbare Lösungsvorschläge zu entwickeln.

a) Wirkungen im gesamtwirtschaftlichen Kreislauf

Die Wirkungen im Kreislauf der Volkswirtschaft scheinen nicht so eindeutig und übersichtlich wie bei den Investivlohnsystemen zu sein. Die Ertragsbeteiligung hat ökonomisch gesehen, wie Krelle bemerkt, die Wirkung einer zusätzlichen Vermögenssteuer. Sie trifft vor allem die gewinnstarken Wachstumsindustrien, die weitgehend den wirtschaftlichen Fortschritt tragen. Professor Krelle weist auch auf die strukturellen Wirkungen der Ertragsbeteiligung hin: „Das ganze Tempo der Umstellungen und Strukturänderungen wird gebremst — eine Begleiterscheinung der geringeren durchschnittlichen Wachstumsrate."

Die Wachstumsabschwächung ist das bedeutendste gesamtwirtschaftliche Risiko, das mit der vorgeschlagenen Regelung eingegangen würde. Die Wirtschaftspolitik muß sich darüber klar werden, ob sie zugunsten der Beeinflussung der Vermögensverteilung über eine obligatorische überbetriebliche Ertragsbeteiligung eine Wachstumsminderung hinnehmen soll und kann. Aus dieser Erwägung heraus werden — nicht näher erläuterte — „investitionsfördernde Maßnahmen" zugunsten der dem System unterliegenden Betriebe empfohlen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Andererseits wird man nicht sagen können, daß angesichts der vorgeschlagenen Dosierung der Beteiligung unüberwindliche und von der Wirtschafts- und Finanzpolitik nicht zu korrigierende Schwierigkeiten eintreten werden. Erst recht nicht, wenn, wie Krelle zu erwägen gibt, die Beschäftigungsgrenze zunächst höher (etwa 500 oder 1 000 Beschäftigte) gesetzt wird.

b) Die verteilungspolitische Wirksamkeit

Nach den sehr gründlichen Durchrechnungen des Gutachtens ergibt sich bei einem Beteiligungssatz von 10 % und einer Untergrenze von 100 Beschäftigten ein Aufkommen von jährlich 2,6 Mrd. DM, bezogen auf das Jahr 1961. Nimmt man an, daß dieses Volumen heute bei 3,0 bis 3,5 Mrd. DM liegen würde, so wäre es erheblich geringer als die Manövriermasse, die nach der Schätzung von Professor *Oberhauser* durch den Investivlohn gewonnen werden kann (bis zu 5 % der gesamten Lohn- und Gehaltssumme = ca. 11 Mrd. DM). Schon ein auf 1½ % begrenzter „Beteiligungslohn", wie er von Professor *Burgbacher* vorgeschlagen wird, würde etwa ein Aufkommen wie bei der Einführung der Ertragsbeteiligung erreichen.

In dem Umfange, wie zur Abstützung der Investitionstätigkeit staatliche Hilfsmaßnahmen (etwa Steuerbegünstigungen, Abzug von der Steuerschuld, Investitionsprämien, Abschreibungserleichterungen) eingesetzt werden, würde sich der errechnete Verteilungseffekt wieder mindern.

c) Integration in die Einkommenspolitik

Da die Ertragsbeteiligung sich am einzelbetrieblichen Gewinn orientiert und nur einen Teil der Unternehmen erfaßt, erscheint eine Verknüpfung mit der Einkommenspolitik kaum möglich. Allerdings könnte, bei einer entsprechenden Gestaltung des Fonds und bei Einflußmöglichkeit des Staates, die Anlagepolitik des Fonds gesteuert werden, sei es unter konjunktur-, wachstums-, struktur- oder kapitalmarktpolitischen Gesichtspunkten. Eine solche wirtschaftspolitische Funktion des Fonds würde weit über die Zielsetzung der Vermögenspolitik hinausgehen. In dem Gutachten von Professor *Krelle* wird sie nicht empfohlen.

d) Beteiligung des Staates

Wenn die Ausschüttungen der Ertragsbeteiligung steuerabzugsfähig sein sollen, wie dies bei dem französischen System der Fall ist, so hat der Staat einen erheblichen Teil des Aufkommens mitzufinanzieren. Investitionsfördernde Maßnahmen würden die finanziellen Lasten noch mehr auf den Staat verlagern. Das vorgeschlagene System würde sich damit

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

stark der gesetzlichen Gewinnbeteiligung in Frankreich annähern, die offensichtlich kaum eine Gewinnminderung bei den betroffenen Unternehmen zur Folge hat.

Da der Fonds Bestandteil des Finanzierungssystems der privaten Wirtschaft sein und vor allem das Beteiligungskapital verstärken soll, würden sich kaum Anlagemöglichkeiten zugunsten der öffentlichen Haushalte ergeben.

e) Politische Durchsetzbarkeit

Die überbetriebliche Ertragsbeteiligung wäre zweifellos eine einschneidende Korrektur unseres ordnungspolitischen Systems. Sie würde aber auch einen erheblichen Umfang an gesetzlichen und institutionellen Regelungen erfordern. Schließlich wäre mit ihrer Einführung ein hohes Maß an zusätzlicher Verwaltungsarbeit, insbesondere in der organisierten Form der überbetrieblichen Fonds, verbunden.

Die Hauptbedenken der Wirtschaft richten sich gegen den gesetzlichen Zwang zur Ertragsbeteiligung, gegen die mit der Fondskonstruktion verbundene teilweise Gewinnpoolung und gegen den Fonds selbst, der gegenüber den einzelnen Unternehmen eine starke Machtposition erringen könnte. Diese Bedenken wird man nicht einfach als interessengebundene Gesichtspunkte abtun können. Man müßte ihnen schon im einzelnen nachgehen und sie, soweit wie möglich, berücksichtigen, wenn man an die gesetzgeberische Arbeit herangehen würde. Gesetzgeberische Vorbereitungen dieser Art sind aber bisher von der Bundesregierung nicht in Angriff genommen worden.

Die Wirtschaft lehnt zur Zeit die Einführung einer obligatorischen überbetrieblichen Ertragsbeteiligung ab. Auch die Gewerkschaften verhalten sich gegenüber einem solchen vermögenspolitischen Weg reserviert.

K. Kombination von Investitionsförderung und Vermögensbildung

Die jüngsten unter diesem Stichwort erörterten Überlegungen gehen von dem Vorschlag des Industriellen Otto A. *Friedrich* aus, der seit 1963 in der Arbeitgeberschaft mit einigen Sympathien diskutiert wird[11]. Dieser Vorschlag lehnt sich an die bestehenden Regelungen der betrieblichen Pensionsrückstellungen an. Alle Unternehmen können ähnliche steuerfreie Rückstellungen bis zu 10 % der Bruttogewinne machen, wenn

[11] Siehe Der Friedrich-Plan, GK-Informationen, Nr. 59/68 B, Bonn, 17. 10. 1968.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sie in der gleichen Höhe gegenüber neu zu schaffenden Vermögensfonds Schuldverpflichtungen eingehen. Die Darlehen sollen zinslos sein und eine Laufzeit von 15 Jahren (Tilgung ab 6. Jahr) haben. Der Fonds, der von Kreditinstituten gebildet wird, verkauft auf der Grundlage der Forderungen und eingehenden Tilgungsbeträge Anteilscheine an alle privaten Haushalte unterhalb einer Einkommensgrenze. Die Anteilscheine sollen 15 Jahre nicht handelbar sein.

Der Friedrich-Plan sucht durch starken steuerlichen Anreiz die Unternehmen zur Förderung der Vermögensbildung zu veranlassen. Die betriebliche Investitionstätigkeit würde nicht berührt. Allerdings dürfte das Interesse der Unternehmen, die steuerlichen Anreize in Anspruch zu nehmen und anstelle von Eigenkapital Fremdkapital zu bilden, sehr unterschiedlich sein. Offenbar würden die Unternehmen nur in Grenzfällen und auf einer sehr hohen Stufe der Steuerprogression davon Gebrauch machen.

Aus diesem Grunde wird nach einer funktionsfähigeren Lösung gesucht, die aber den Grundgedanken der Verbindung von Investitionsförderung und betrieblicher Förderung der Vermögensbildung beibehält. Das Bundeswirtschaftsministerium hat hierzu einen Vorschlag unterbreitet, der demnächst in Ressortgesprächen, aber auch in der „konzertierten Aktion" zur Erörterung steht[12].

Hiernach sollen die Unternehmen neben der bisherigen Abschreibung die Möglichkeit erhalten, staatliche Investitionsprämien in Anspruch zu nehmen. Sie müssen in Höhe der Prämien oder auch eines Teils zinsfreie Schuldscheine an eine sogenannte „zentrale Verrechnungsstelle" geben. Diese Schuldscheine sind nach einer längeren Frist in bar oder durch ein Beteiligungspapier einzulösen.

Die „zentrale Verrechnungsstelle" gibt Anteilscheine aus, die als Namenspapiere von allen privaten Haushalten erworben werden können. Je nach Einkommen des Erwerbers sollen gestaffelte Sozialrabatte gewährt werden. Die Anteilscheine, die mit einem Rabatt erworben wurden, sind längerfristig festzulegen oder werden nur mit einem Abschlag von der „zentralen Verrechnungsstelle" zurückgenommen.

Die eingehenden Tilgungsbeträge und der Gegenwert des Verkaufs der Zertifikate sollen von der „zentralen Verrechnungsstelle" zum Kauf langfristiger öffentlicher Schuldverpflichtungen verwendet werden.

a) Wirkungen im gesamtwirtschaftlichen Kreislauf

Unterstellt man, daß sich der Betrieb in voller Höhe der erhaltenen Investitionsprämie bei der „Verrechnungsstelle" verschulden müßte, so

[12] Vgl. Bonn plant „große Lösung" für Vermögensbildung, in: FAZ v. 12. 11. 1968, S. 15; Vorschläge zur Vermögenspolitik im Frühjahr, in: Südd. Ztg. v. 12. 11. 1968.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

würde die Investitionsbereitschaft insofern gefördert, als die Unternehmen bis zur Tilgung gegenüber der „Verrechnungsstelle" mit zinslosen staatlichen Mitteln arbeiten können. Dieser Anreiz kann sehr beträchtlich sein. Er würde sich weiter erhöhen, wenn der Betrieb sich nur zu einem Teil der erhaltenen Prämie verschulden müßte. Erst in der Variation, daß die Verschuldung höher sein muß als die staatliche Investitionsprämie, würde eine Minderung des Investitionsanreizes eintreten. Die Investitionstätigkeit und das gesamte wirtschaftliche Wachstum würden also in jedem Fall der Inanspruchnahme der Regelung durch die Unternehmen gefördert.

Diese Förderung ist aber nur aus zusätzlichen öffentlichen Mitteln möglich. Zumindest wird in den ersten Jahren eine erhebliche — ohne genauere Annahmen nicht zu quantifizierende fiskalische Belastung entstehen. Die Frage ist, wo für den zusätzlichen Bedarf des Bundeshaushalts Einnahmequellen im Kreislauf gefunden werden. Wenn Steuererhöhungen infrage kommen, so müßten deren Wirkungen auf Konsum und Investition untersucht werden. Wenn der Staat zur Finanzierung der Prämien eine zusätzliche Verschuldung auf sich nehmen soll, so müßte geprüft werden, ob sich diese kreislaufneutral einfügt. Ohne eine — bisher noch nicht erfolgte — quantitative Präzisierung des Vorschlags kann man nur derartige vage Aussagen machen.

b) Verteilungspolitische Wirksamkeit

Wenn das System hohe Investitionsanreize für alle Investitionen der privaten Wirtschaft bietet, ist die Beeinflussung der gesamtwirtschaftlichen Vermögensverteilung mit dem Ziel, einen höheren Anteil der Arbeitnehmer an der jährlichen Vermögensbildung zu erreichen, gering oder gleich Null. Sie könnte sogar unter Umständen negativ sein, so daß per Saldo sich der Staat stärker zugunsten der Unternehmen als zugunsten der privaten Haushalte bzw. der Arbeitnehmer verschuldet. Das System kann also vermögenspolitisch nur befriedigen, wenn im Dreiecksverhältnis Staat/Unternehmen/Arbeitnehmer die induzierte Vermögensbildung der Arbeitnehmer im Zeitverlauf stärker zunimmt als die der Unternehmen. Der jetzige Vorschlag visiert das Verteilungsproblem keineswegs ausreichend an. Zunächst scheint es mir erforderlich zu sein, die Anteilscheine der „Verrechnungsstelle" nur Arbeitnehmern und nicht allen privaten Haushalten zum Kauf anzubieten. Der jetzige Vorschlag gibt nicht viel mehr als die Richtung an, in der künftige Lösungen gesucht werden müssen. Die Zielsetzung müßte präzisiert werden. Bedingungen und Ausmaß der staatlichen und der betrieblichen Leistungen müssen geklärt werden; die Arbeitsweise der „Verrechnungsstelle", die tatsächlich ja ein überbetrieblicher Fonds mit eigener Rechtspersönlichkeit sein

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

müßte, sowie das Verhältnis zwischen Staat und Fonds müssen durchdacht werden. Sodann wird es notwendig sein, das vorgeschlagene Verfahren, in ähnlicher Weise wie es Professor *Krelle* für die überbetriebliche Ertragsbeteiligung getan hat, in seinen quantitativen Wirkungen hinsichtlich der wichtigsten Kreislaufgrößen und der Verteilung zu untersuchen.

c) Integration in die Einkommenspolitik

Das System dürfte leichter als die überbetriebliche Ertragsbeteiligung mit einkommenspolitischen Erfordernissen abzustimmen sein, wenn die Höhe der Investitionsprämie vom Staate variabel gehandhabt würde. Da nur die öffentliche Hand die aufkommenden Fondsmittel in Anspruch nehmen darf, ist auch hier eine wichtige Einflußnahme des Staates gegeben.

d) Beteiligung des Staates

Bei diesem System wäre der Staat nicht nur finanziell mitbeteiligt, sondern der Träger der Gesamtfinanzierung, es sei denn, man würde die Unternehmen verpflichten, sich gegenüber der „Verrechnungsstelle" stärker zu verschulden, als die empfangene Investitionsprämie mit Zins und Zinseszins ausmacht.

Auf der anderen Seite fließen alle vom Staat gewährten Mittel wieder an die öffentliche Hand zur Finanzierung des Haushalts zurück. Die Frage liegt nahe, warum überhaupt ein Kreislauf Staat — Unternehmen — Fonds — private Haushalte — Staat geschaffen werden soll. Könnte nicht der Staat ohne Umwege seinen Mittelbedarf bei den Beziehern von Masseneinkommen decken? Eine Rechtfertigung des Systems wäre dann möglich, wenn die Notwendigkeit einer zunehmenden staatlichen Investitionspolitik sowie besonderer Fonds zur Finanzierung von Gemeinschaftsausgaben außerhalb der klassischen Haushalte nachgewiesen würde.

e) Politische Durchsetzbarkeit

Der neue Vorschlag hat in der öffentlichen Diskussion, weniger wohl bisher in der Wissenschaft, Anklang gefunden. Hier und da scheint man zu glauben, es sei das Patentrezept für eine breite Vermögensbildung. Da das Prinzip der Freiwilligkeit eingehalten wird und die „Verrechnungsstelle" in die inneren Finanzierungsverhältnisse nicht eingreift, würde die Verwirklichung des Planes kaum auf unüberwindbare Schwierigkeiten in der Wirtschaft, unter Umständen aber bei der öffentlichen Hand, die ein erhebliches „Startkapital" zur Investitionsförderung bereitstellen müßte, stoßen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussion

Diskussionsleiter: Prof. Dr. Reimut *Jochimsen* (Kiel)

Diskussionsleiter:

Meine sehr verehrten Damen und Herren! Ich danke Herrn Ministerialdirigent Dr. *Coester* für sein Referat, das uns eine Fülle von Material brachte und das uns die institutionellen und politischen Implikationen vorführte.

Lassen Sie mich wie heute vormittag jetzt nur ganz kurz die Stichworte angeben, nach denen sich die Diskussion gliedern könnte. Ich schlage vor, die Diskussion in drei Schritten zu vollziehen. Erster Schritt: eine methodisch systematische Gegenüberstellung der drei von Dr. Coester und von Professor Oberhauser heute morgen genannten vermögenspolitischen Grundtypen, nämlich 1. der Begünstigung des freiwilligen Sparens, 2. des Investivlohns und 3. der investiven Ertragsbeteiligung. Dabei kommt es auf den Vergleich zwischen diesen Typen an, und zwar vor allem hinsichtlich ihrer Wirkungen auf Kreislauf, Verteilung, Integration in die Einkommenspolitik, Beteiligung des Staates und politische Durchsetzbarkeit.

Dann kommen wir zum zweiten Probelmkreis, bei dem nun Einzelaspekte der einzelnen Pläne zur Diskussion stehen sollen, sofern das gewünscht wird. Auch hier schlage ich vor, daß wir uns auf die drei genannten Grundtypen beschränken: Begünstigung des freiwilligen Sparens, Investivlohn und investive Ertragsbeteiligung, damit wir dann im dritten Schritt zu der delikaten Frage — unserem „Bonbon" — kommen können, inwiefern eine Vermögenspolitik mit einer Wachstums-, Konjunktur- und Strukturpolitik verknüpft werden kann, also zur Frage einer verteilungsorientierten Wachstums-, Konjunktur- und Strukturpolitik und somit zu dem Ansatz, den Herr Dr. Coester soeben dargestellt hat, nämlich der Kombination von Investitionsförderung und Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer. Es erscheint mir sinnvoll, daß wir diesen Aspekt — wenn es irgendwie geht — am Schluß im Zusammenhang diskutieren und ihn nicht vorwegnehmen.

Ich schlage also zunächst eine Gegenüberstellung der drei Grundtypen, dann eine Erörterung ihrer Einzelaspekte und drittens eine Erörterung von Kombinationsmöglichkeiten unter besonderer Berücksichtigung des „Friedrich-Schiller-Plans" vor.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Prof. Dr. *Wallraff:*

Ich möchte bei den verschiedenen Programmen auf eine Leerstelle hinweisen. In dem Modell, das Prof. *Oberhauser* zum Investivlohn entwickelt hat, ist implizite eine Antwort auf die Frage gegeben: Wie kommen die kleinen Leute zu den Mitteln, die sie sparen; es war von zusätzlichen Investivlöhnen die Rede. Dieselbe Antwort ist gegeben beim Programm der investiven Ertragsbeteiligung. Dagegen ist bei dem Programm, das individuelle Sparen zu fördern, z. B. durch Bausparverträge und Sparprämienförderung, auf diese Frage keine Antwort gegeben. Beim Sparen nach „Friedrich-Schiller" wird ebenfalls auf die Frage keine Antwort erteilt: Woher nehmen die breiten Schichten die Mittel, um die Zertifikate zu kaufen, die ihnen „Friedrich-Schiller" anbieten wollen. Zwei Programme geben eine Antwort, zwei Programme geben auf diese Frage keine Antwort. Die Programme, die keine Antwort geben, erschleichen sich damit einen Startvorsprung.

Dr. *Thiemeyer:*

Ich möchte an meine Bemerkung von heute morgen anknüpfen; ich brauche sie nicht zu wiederholen. Es ist so, daß der Plan der investiven Gewinnbeteiligung — also beispielsweise der Gleitze-Plan — kreislauftheoretisch geschlossener ist. Der wunde Punkt an diesem Plan ist die Kapitalfluchtmöglichkeit.

Wichtig scheint mir die Frage der konjunkturpolitischen Elastizität zu sein. Dabei geht es nicht darum, ob man zur Milderung konjunkturpolitischer Wirkungen des Investivlohns kompensatorische Möglichkeiten des Staates vorsehen kann oder nicht. Sondern es geht um die Tatsache, daß die investive Gewinnbeteiligung im Falle einer depressiven Entwicklung automatisch, ohne daß es dazu irgendeines Eingriffes bedarf, zurückgeht, und zwar sowohl in Hinsicht auf gesamtkonjunkturelle Entwicklungen als auch regional oder auch in Hinsicht auf bestimmte Branchen. Das scheint mir ein wichtiger Gesichtspunkt zu sein, den wir nicht vernachlässigen sollten.

Ich gebe von vornherein zu, daß die politische Durchsetzbarkeit des Investivlohns größer ist. Herr Professor *Bombach* hat ja heute morgen mit Recht gesagt: Die Wirkungen seien im Grunde genommen die gleichen wie bei einer Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge. Die Unternehmen passen sich sicher an. Wirtschaftsordnungspolitisch oder gesellschaftspolitisch ist das Anknüpfen am Gewinn zweifelsohne einschneidender. Es ist — selbst bei den im Verhältnis zum Gleitze-Plan geringen Anteilsquoten *Krelle's* — eine Maßnahme, die unser Wirtschaftssystem nicht nur peripher berührt. Sie greift langfristig grundsätzlich in unsere Gesellschaftsstruktur ein, und das ist ein entscheidender Unterschied. Der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Investivlohn ist nur eine Art Verbesserung unseres Sozialversicherungssystems. Eine solche Verbesserung ist wünschenswert. Aber die vermögenspolitische Diskussion wollte Tiefergreifendes.

Diskussionsleiter:

Ich habe an dieser Stelle zu diesem Punkt 1 keine weiteren Wortmeldungen mehr vorliegen; nur noch eine von Herrn Engels, die aber bereits zu Punkt 2 überleitet. Ich erteile Ihnen, Herr Engels, zur Erörterung der Einzelaspekte das Wort. Vielleicht können dann die beiden Referenten ein abschließendes Wort zu diesen beiden Punkten sagen. Ich habe Herrn Professor Oberhauser gebeten, wieder hier am Tisch Platz zu nehmen, weil die Diskussionen von heute vormittag und nachmittag sicherlich viele Probleme behandeln wird, die ineinander überfließen.

Dr. *Engels:*

Ich wollte zum Referat von Dr. Coester eine kleine Richtigstellung anbringen. Begünstigt beim Stützel-Plan sind selbstverständlich nicht nur die, die Aktien haben, sondern die, die bereit sind, Aktien zu erwerben, und zwar genau nach Maßgabe der Differenz des heutigen Körperschaftsteuersatzes zum persönlichen marginalen Einkommensteuersatz, ebenso wie beispielsweise in der heutigen Sparförderung nicht diejenigen begünstigt sind, die Bausparverträge haben, sondern jene, die bereit sind, Bausparverträge zu erwerben. Das ist verteilungspolitisch ein großer Unterschied. (Widerspruch, u. a.: Die anderen natürlich auch!) — Selbstverständlich sind die auch begünstigt, die Aktien haben (Heiterkeit). Aber es sind auch alle begünstigt, die bereit sind, Aktien zu erwerben. (Prof. Dr. *Wallraff:* Die die Mittel dazu haben!)

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Ich darf kurz auf das eingehen, was Herr Thiemeyer angeschnitten hat: Ich bin völlig Ihrer Ansicht, daß die Gewinnbeteiligung unter wirtschaftsordnungspolitischen Aspekten sehr viel einschneidender ist und daß dies einer ihrer gravierenden Nachteile ist. (Zuruf: Auch politisch!) — Ich würde glauben, daß man auch noch andere Nachteile verwaltungstechnischer Art usw. findet. Über das Kapitalflucht-Argument läßt sich diskutieren, ob es wirklich so bedeutsam ist. Es hängt davon ab, ob nicht bei uns die Gewinne höher sind als in anderen Ländern. Denn nur dann trifft das Kapitalflucht-Argument überhaupt zu, was zumeist übersehen wird. Das Kapitalflucht-Argument überschätzt meines Erachtens bei weitem die Wirkungen. Denn sonst müßten wir ja derzeit ganz enorme internationale Kapitalbewegungen haben, da beispielsweise in Japan relativ hohe Erträge erzielt werden können im Vergleich zu anderen Ländern.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wichtig ist aber noch Ihr erster Aspekt. Sie haben gesagt, es sei anerkannt, daß die Gewinnbeteiligung kreislauftheoretisch geschlossener sei. Das bestreite ich. Ich würde glauben, kreislauftheoretisch besteht zunächst einmal, wenn Sie in Makrogrößen denken, gar kein Unterschied. Denn es handelt sich um ein zusätzliches Sparen aus Einkommensteilen, die den Arbeitnehmern zufließen. Ob als Investivlohn oder investive Gewinnbeteiligung, ist dabei unwesentlich. Der Unterschied liegt hauptsächlich auf angebotstheoretischem Gebiet, weil nämlich — um auf das Diagramm von heute morgen zurückzukommen — am Differentialgewinn statt am Marktlagengewinn angesetzt wird. Man kann auch eine Gewinnbeteiligung einführen, wenn keine Marktlagengewinne in dem heute morgen diskutierten erweiterten Wortsinn vorliegen. Darin liegt ein wesentlicher Unterschied, der beispielsweise *Föhl* veranlaßt hat, dies als einzig möglichen Ansatz zu nennen. Föhl möchte allerdings mehr über eine Besteuerung als über eine Gewinnbeteiligung zu einer Änderung der Vermögensverteilung kommen.

Noch ein Wort zu dem, was Herr Engels gesagt hat: Ich glaube, Herr Engels, die Kritik von Herrn Dr. Coester war durchaus berechtigt. Der Vorschlag von Stützel und Ihnen hat durchaus vieles für sich, aber er ist kein Mittel der Vermögensverteilungspolitik. Sie erreichen mit Ihrem Vorschlag, abgesehen von den steuerlichen Wirkungen, daß eine ganz bestimmte Anlageform von Vermögen gegenüber den verschiedenen anderen Anlageformen einen Vorteil erhält, und man wird sich selbstverständlich dieser Anlageform verstärkt zuwenden. Gerade die kleinen Einkommensbezieher haben wegen des geringeren Grenzsteuersatzes die relativ größten Vorteile. Aber Ihr Plan führt nicht dazu, daß auch wirklich zusätzlich gespart wird. Auch heute schon kann man höhere Erträge erreichen, als die Arbeitnehmer im allgemeinen mit ihren Ersparnissen erzielen, z. B. bei der Anlage von Ersparnissen in Wertpapieren. Infolgedessen würde ich genauso, wie *Neumark* es getan hat, völlig abstreiten, daß Ihr Vorschlag ein Plan zur gleichmäßigeren Vermögensverteilung ist. Ich wäre gern bereit, mit Ihnen über die finanzpolitischen Aspekte zu diskutieren, und würde glauben, daß hier einige Vorzüge vorliegen, aber nicht auf verteilungspolitischem Gebiet.

Dr. *Engels:*

Weder Stützel noch ich haben in irgendeiner Form in unseren Publikationen das als Ersatz der Sparförderung empfohlen. Eigentlich ist die Teilhabersteuer eher aufzufassen als ein Schmiermittel der Vermögenspolitik denn als ein Sparförderungsplan.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Aber Sie haben formuliert „Teilhabersteuer — ein Beitrag zur Vermögenspolitik". Das steht am Anfang, und erst dann folgt „Verbesserung

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Kapitalstruktur und Vereinfachung des Steuerrechts". Die beiden letzten Punkte sind klar. Aber der erste Punkt wurde besonders hervorgehoben und mußte so zu diesem Mißverständnis führen.

Doehring:

Ich habe noch keine restlose Klarheit gewinnen können zur Kostensituation. Wie sieht das eigentlich mit den Kosten einer wirksamen Vermögenspolitik aus, insbesondere mit den Kosten, die sich aus dem Investivlohnplan ergeben könnten, falls die Überwälzbarkeit nicht gelingt. Ich habe von Plänen gehört, die jährlich etwa 0,3 Milliarden bis 3 Milliarden DM kosten könnten, falls sie durchgeführt werden.

Diskussionsleiter:

Ich glaube, zu den finanziellen Auswirkungen der einzelnen Pläne hat Herr Dr. Coester eine ganze Menge Material gebracht. Es waren Beträge von 11 Milliarden und 3,5 Milliarden. Vielleicht könnten Sie etwas präzisieren, was Sie mit „Kosten" meinen. Ich glaube, es war Einigung darüber erzielt, daß Investivlohnplan und eine breitere Vermögensbildung, sollen sie erfolgreich im Sinne der übrigen Wirtschaftspolitik verlaufen, voraussetzen, daß die Gewinnquote der Unternehmer relativ sinkt. Insofern ist zu der Frage, wer die Kosten zu tragen hat, eine Annahme gemacht. Oder zielt Ihre Frage auf etwas anderes? Ich glaube aber, dieser Problemkreis ist von beiden Referenten präzisiert worden. In den Referaten finden Sie die Zahlenangaben. (Zuruf *Doehring:* Die Kostenseite in der Praxis!) — Darüber haben wir den ganzen Vormittag diskutiert: Sind die Unternehmer bereit und unter welchen Bedingungen sind sie bereit, solche relative Gewinneinbuße hinzunehmen; und was fangen die Arbeitnehmer mit dem an, was sie an zusätzlichem Vermögen bekommen; sparen sie es oder nicht? Ich glaube, Ihre Frage stellt nur noch einmal denselben Sachzusammenhang sozusagen aus der Sicht der unternehmerischen Kostenrechnungen dar und ist insofern völlig richtig, aber praktisch schon beantwortet. (*Doehring:* Sie würden also sagen, daß bei einer wirksamen Vermögenspolitik die Kosten hinzunehmen sind und wollen damit sagen: Es bleibt den Unternehmern nichts anderes übrig.)

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Ich darf zwei Bemerkungen dazu machen. Einmal kann man fragen, was die Unternehmer (relativ) an Einkommensverlust haben. Immer dann, wenn es zu einem zusätzlichen Sparen der Arbeitnehmer kommt, ohne daß die Investitionen entsprechend steigen, werden die Unternehmer eine entsprechende Gewinnminderung hinnehmen müssen. Sie können darüber hinaus wegen des zusätzlichen Sparens der Arbeit-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nehmer nun auch selbst weniger konsumieren oder weniger investieren, weil sie einen geringeren Gewinn haben. Dann ist die Gewinnminderung größer als der Betrag, den die Arbeitnehmer an zusätzlichem Vermögen erhalten.

Davon ist etwas anderes zu unterscheiden — ich weiß nicht, ob das Ihrem Begriff der volkswirtschaftlichen Kosten entspricht, aber in dem nationalökonomischen Begriff der volkswirtschaftlichen Kosten ist es enthalten —, nämlich beispielsweise das, was an Kosten dadurch entsteht, daß ein erheblicher Verwaltungsaufwand mit einer überbetrieblichen Gewinnbeteiligung verbunden ist. Herr Coester sprach vorhin in privatem Gespräch von 3000 Beamten, um das Programm abwickeln zu können. Das hat übrigens Herr Krelle in seinem Gutachten ausgerechnet. Es handelt sich hier um echte volkswirtschaftliche Kosten.

Ich würde noch einen Schritt weitergehen und sagen: Kosten sind auch Wachstumsverluste, die unter Umständen eintreten können, oder vorübergehende Einschränkungen des Produktionsvolumens durch Unterbeschäftigung. Wenn wir hier zu erheblichen Kosten kommen würden, müßten wir im Hinblick auf die Verteilungspolitik vorsichtig sein. Ich habe das heute morgen bei den Grenzen des Investivlohns zu zeigen versucht. Quantifizieren kann man diese Kosten jedoch höchstens ex post, nicht ex ante.

Diskussionsleiter:

Sind zu dem Punkt: Gegenüberstellung der drei vermögenspolitischen Grundtypen noch Bemerkungen gewünscht? — Dann möchte ich überleiten zu den Einzelaspekten der Vermögenspolitik, und zwar zu den drei Plänen, und darf hier zunächst einmal den „Investivlohn" aufrufen.

Höhnen:

Ich möchte zur Frage der quantitativen Ausmaße des Investivlohnes Stellung nehmen, wenn man ihn vom einzelnen Arbeitnehmer her sieht. Sie stellt sich aufgrund von Bemerkungen beider Referenten, und eigentlich handelt es sich um eine Frage, die nicht nur den Investivlohn betrifft, sondern alle institutionellen Vermögensbildungspläne, wenn man ihre quantitative Seite betrachtet.

Es wurde gesagt, daß der Investivlohn pro Jahr und Arbeitnehmer nicht sehr hoch sein könne, wenn er im gesamtwirtschaftlich vertretbaren Rahmen bleibt. Dabei wurde eine Größenordnung von 450 Mark genannt. Das ist etwas mehr, als heute schon aufgrund des Vermögensbildungsgesetzes möglich wäre. Im Laufe eines gesamten Arbeitslebens könne der Investivlohn aber zu einem Mehrfachen des Jahreseinkommens anwachsen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Nun bin ich nicht sicher, ob hier nicht eine statische Betrachtungsweise angewandt wird oder ob nicht im Grunde inkommensurable Größen miteinander verglichen werden. Denn wenn man sagt, daß im Laufe des Arbeitslebens die gesamten Investivlohnbeträge zu einem Mehrfachen des Jahreseinkommens anlaufen könnten, so vergleicht man doch ein gegenwärtiges Jahreseinkommen mit einem zukünftigen Vermögen. Wenn wir bedenken, daß im Laufe des Arbeitslebens das Einkommen des Arbeitnehmers ja weiterhin ansteigt — wir könnten dazu Modellrechnungen anstellen —, so kommt man zu dem Ergebnis, daß es sich in bezug auf das künftige Einkommen am Ende des Arbeitslebens durchaus nicht um mehrere Jahreseinkommen, sondern vielleicht nur noch um einige Monatseinkommen handelt. Ich halte es für wichtig, sich darüber Klarheit zu verschaffen, um keine Illusionen zu wecken.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Wenn Sie nicht bei 450 Mark stehenbleiben, sondern jeweils 5 % nehmen, kommen Sie doch zum Doppelten eines Jahreseinkommens. (*Höhnen:* Dann müssen Sie aber dynamisieren!) — Ja. Das war mein Grundgedanke. Sie können das Wachstum durchaus mit berücksichtigen, wenn Sie mit Quoten arbeiten.

Tantzscher:

Herr Dr. Coester hat aus Zeitmangel nur die Grundzüge der praktizierten vermögenswirksamen Maßnahmen in seinem Referat erörtern können, nicht auch Details. Ich glaube aber, ein Gesichtspunkt sollte beim 312-DM-Gesetz nicht unberücksichtigt bleiben.

Bekanntlich ist im Zweiten Vermögensbildungsgesetz nach der Novellierung 1965 ein Paragraph hineingebracht worden, der eigentlich den Sinn des ganzen Gesetzes aushöhlt; denn der § 4 steht im Widerspruch zu dem, was § 1 auch in der jetzt gültigen Fassung besagt: Vermögenswirksame Leistungen im Sinne dieses Gesetzes — d. h. steuerbegünstigt, sozialversicherungsfrei — sind Aufwendungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer erbringt. Aufgrund des § 4 aber kann der Arbeitnehmer einkommensteuerbegünstigt sparen. Hier also haben wir bereits eine Überschneidung.

Wenn die Gewerkschaften beim Abschluß des 312-DM-Gesetzes nicht so sehr aktiv gewesen sein sollten, so ist zunächst einmal zu berücksichtigen, daß die Arbeitgeberseite ja auch da ist und daß man vielleicht durch das Vorhandensein des § 4 sich gesagt hat, die Leute werden ja auch aus dem eigenen Einkommen sparen und die 312 DM kann man ja nur einmal in Anspruch nehmen; es ist ausgeschlossen, daß man außerdem auch vom Arbeitgeber das bekommt. Wenn ich aus meinem Einkommen nach § 4 des Vermögensbildungsgesetzes in der jetzigen Fassung

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

spare, kann ich nicht außerdem noch von meinem Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen verlangen. Das ist auch ein Grund für die Zahl der verhältnismäßig geringen Abschlüsse. Sind in der Zahl von 1,9 Millionen überhaupt sämtliche vermögenswirksamen Verträge enthalten oder sind die Verträge nach § 4 des Vermögensbildungsgesetzes in der jetzt gültigen Fassung ausgeklammert?

Dr. *Coester:*

Sie haben recht, Herr Tantzscher. Der § 4 des jetzigen Vermögensbildungsgesetzes ist in der Tat ein vermögenspolitischer Kompromiß gewesen. Der Großteil der jetzigen Anwendungsfälle fällt auf den § 4. Man spricht sogar von einem ausgesprochenen Beamten-Paragraphen. Insofern entspricht er nicht dem Investivlohn-Konzept.

Nach unserer Schätzung stehen 1,9 Millionen Arbeitnehmern vermögenswirksame Leistungen aufgrund von Betriebs- oder Tarifvereinbarungen zu. Betriebsvereinbarungen, von denen wir zunächst viel erwartet haben, gibt es relativ wenig. Der Großteil fällt auf tarifliche Vereinbarungen. Es gibt sehr viele Arbeitnehmer, für die ein solcher Tarifvertrag gültig ist, die aber praktisch den Betrag gar nicht bekommen. Es wurde mir gesagt, in der Bauwirtschaft gebe es eine große Zahl von kleinen und kleinsten Betrieben, wo der Bauunternehmer gar nicht weiß, daß es so etwas gibt, und der Arbeitnehmer, wenn er es weiß, wagt nicht, zu ihm hinzugehen und zu sagen: Gib mir den mir zustehenden Investivlohn. Sie sehen, was für praktische Schwierigkeiten in der Wirtschaft auftauchen, wenn man den Investivlohn anwenden soll.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Noch eine Bemerkung zu Ihren Ausführungen, Herr *Tantzscher:* Warten die Gewerkschaften auch sonst, bis die Unternehmer Lohnerhöhungen geben, bevor sie aktiv werden? — Sie können doch nicht deswegen, weil die Unternehmer nichts getan haben und weil vielleicht einzelne Arbeitnehmer schon von der Möglichkeit des § 4 Gebrauch gemacht haben, sagen: Wir brauchen den Investivlohn als lohnpolitische tarifvertragliche Maßnahme nicht. Der Investivlohn wirkt auch unabhängig vom 312-DM-Gesetz und wirkt auch dann, wenn man dafür keine Steuervergünstigung oder Sozialabgabenvergünstigung bekommt. Er ist davon völlig losgelöst. Damit können sich die Gewerkschaften gegenüber ihren Arbeitnehmern nicht exkulpieren.

Prof. Dr. *Woll:*

Eine Frage, Herr Oberhauser, zur technischen Gestaltung des Investivlohns, die heute morgen ausgeklammert wurde, wie auch Herr *Höhnen* ausgeführt hat: Wenn eine Dynamisierung des Investivlohns

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

erfolgt, der eine Beteiligung am Wachstum garantieren soll, so ist eine Realeinkommensminderung des Investivlohnvermögens damit nicht schon ausgeschlossen. Welche Vorstellungen haben Sie in bezug auf diese Frage?

Wir wissen, daß auch in Fällen, in denen die Nominaleinkommen im Zuge des Wirtschaftswachstums gestiegen sind, unter Umständen eine beträchtliche Realvermögensminderung einsetzen kann, wenn wir einen Zustand haben, wir wir ihn seit 20 Jahren in der gesamten Welt kennen. Man muß zumindest die Möglichkeit, daß es in Zukunft so weitergeht, in Rechnung stellen.

Sie haben erwähnt, daß man an sich freie Wahl bei der Anlage des Geldes belassen könnte, jedoch seien die Unternehmer daran interessiert, über Liquidität zu verfügen. Da würde man wohl an Fonds in Form von Schuldverschreibungen oder an Anteilsrechte denken. Anteilsrechte hätten natürlich den Vorteil, daß in einem gewissen Umfang Realverluste vermieden werden können. Dafür sind sie aber ziemlich risikobehaftet. Schuldverschreibungen hätten den Vorteil, daß sie dieses Risiko nicht tragen, dafür taucht aber das Realverlustproblem auf. Wie wollen Sie diesem Dilemma in Zeiten steigender Inflation ausweichen?

Issen:

Meine Damen und Herren! Heute morgen, aber auch schon heute nachmittag ist mehrfach der Vorwurf gegen die Gewerkschaften erhoben worden, sie hätten in der Vergangenheit und bis zum heutigen Tage kaum oder nur wenig Neigung und Interesse verspürt, an die Realisierung dessen heranzugehen, was hier heute gefordert worden ist. Das Problem wird ein wenig zu einseitig gesehen. Arbeitgeber und Gewerkschaften sind sich immer dann einig, wenn es im allgemeinen darum geht, die Vermögensbildung der Arbeitnehmer zu fordern. Wenn man aber darangeht, einen Prozentsatz auszuhandeln, weichen die Meinungen sehr schnell voneinander ab.

Ich möchte speziell auf das Problem des additiven oder subtraktiven Investivlohns zu sprechen kommen, das in der heutigen Diskussion zu wenig berücksichtigt worden ist. Herr Prof. Dr. Oberhauser hat heute morgen sehr richtig gesagt, daß das verteilungspolitische Problem nur dann gelöst werden könne, wenn es sich bei diesem Investivlohn um einen additiven Investivlohn handelt. Und genau daran sind in der Vergangenheit die Verhandlungen zwischen Arbeitgeberseite und den Gewerkschaften immer wieder gescheitert.

Nun zu einem anderen Punkt im Referat von Dr. Coester: Es ist vorhin ein sog. vermögenspolitisches Sofortprogramm der Bundesregierung angekündigt worden. Ich bin der Meinung, daß dieser Titel etwas hoch-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

trabend ist. Es handelt sich einmal um eine mehr technische Novellierung des 312-DM-Gesetzes, insofern um keine echte vermögenspolitische Maßnahme, zum zweiten um eine nur sehr geringe Anhebung der Prämien bei den Bausparprämien, die gleichzeitig noch gekoppelt ist an eine Einkommensgrenze, die einen wesentlichen Teil der Arbeitnehmer von vornherein ausschließen wird. Als Drittes ist ein sog. Bundessparbrief angekündigt worden. Ich bin der Meinung, daß es sich bei diesem Bundessparbrief in erster Linie um ein zusätzliches Finanzierungsmittel der Bundesregierung handelt, um staatliche Investitionen finanzieren zu können und nicht, wie jetzt von der Regierung gesagt wird, um eine zusätzliche vermögenspolitische Maßnahme. Wir kennen diesen Sparbrief bereits bei den Sparkassen und Volksbanken. Es ist im Grunde genommen überhaupt nichts Neues, was da an die Öffentlichkeit herangetragen wird.

Höhnen:

Ich möchte eine Zusatzbemerkung zu dem machen, was Herr *Issen* sagte, und auch die Gewerkschaften vor dem Vorwurf in Schutz nehmen, sie hätten bisher zu wenig von den gesetzlichen Möglichkeiten Gebrauch gemacht. Wir müssen berücksichtigen, daß die Rezession einsetzte, kurz nachdem die Investivlohnpolitik — in der Bauwirtschaft — in die erste Runde gegangen war, und daß während der Rezession zu Recht andere tarifpolitische Ziele vorrangig waren, z. B. die Arbeitsplatz- und Lohnsicherung. In der gegenwärtigen konjunkturellen Phase kommt es darauf an, zunächst die Massenkaufkraft zu heben. Wenn wir von dem Konzept ausgehen, daß der Investivlohn — grob gesagt — über den Produktivitätsfortschritt hinausgehen muß, wenn er die Konjunktur nicht gefährden soll, so wäre es auch zur Zeit konjunkturpolitisch widersinnig, Investivlohnvereinbarungen zu treffen, weil die Lohnentwicklung unterhalb der Produktivitätsmarge verläuft.

Dr. *Coester:*

Das letztere von Herrn Höhnen ist sicherlich richtig. Daraus ersieht man, daß die Konjunkturlage ganz entscheidend mit im Spiel sein muß, um überhaupt solche Vereinbarungen durchsetzen zu können. In der ersten Phase — 1965/66 — hätten die Gewerkschaften wesentlich stärker antreten können. Das haben sie nicht getan. 1967 stand in der Tat die Arbeitsplatzsicherung im Vordergrund. Die Frage wird jetzt an die Gewerkschaften zu richten sein: Werden sie jetzt im Aufschwung der Konjunktur rechtzeitig antreten. Es könnte jetzt unter Umständen richtiger sein, die Barlöhne zu steigern. Man sieht, welche Gradwanderung überhaupt der Investivlohn tatsächlich machen muß. Wenn das nächste Jahr nicht das ideale Jahr für den Investivlohn ist, dann habe ich keine Hoffnung, daß überhaupt jemals die gewerkschaftliche Lohnpolitik auf diesem Gebiet ernsthaft tätig wird.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Noch ein Wort zu Herrn *Issen:* Ich habe ja gesagt, daß es sich um eine technische Novelle zum Vermögensbildungsgesetz handelt. Es ist keine dynamische Vermögenspolitik. Sie sagten, den Sparbrief gäbe es schon längst bei den Sparkassen. Ich glaube doch nicht, daß das vergleichbar ist. Der Sparbrief der Sparkasse hat etwas andere Gründe. Der Bundesschatzbrief und -sparbrief kann in der Tat vermögenspolitisch wirksam sein. Ich habe ja bedauert, daß wir nicht gleich beim ersten Anlauf noch den Rabatt mit einbezogen haben, denn der Rabatt wäre ja ein ideales Steuerungsinstrument zur richtigen Plazierung des Sparbriefes.

Noch ein Wort zu Herrn *Woll:* Ich glaube nicht, daß die Frage der Absicherung der Vermögensbildung auf dem Weg des Investivlohns eine immanente Frage des Investivlohnsystems ist. Diese Frage ist davon völlig unabhängig und stellt sich schon heute. Es ist noch die herrschende und auch offizielle Meinung, besonders der Bundesbank, daß derartige Indexklauseln und Absicherungen nicht sein dürften. Vielleicht wird sich das ändern. Es gibt ja auch schon Vorstellungen im Gutachten des Sachverständigenrates, die in diese Richtung gehen. Im Augenblick ist nicht daran gedacht, mit diesen Plänen eine Absicherung des Realvermögens zu verbinden.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Ich stimme mit Herrn Coester darin nicht überein, daß man auf Indexklauseln aus sein sollte. Ich würde dies vielmehr für sehr gefährlich halten. Übrigens sehe ich das Problem nicht für so gewichtig an wie Sie, Herr Woll. Ich habe zu zeigen versucht, daß es durchaus möglich ist, beispielsweise über eingeschaltete Fonds zu einem weitgehenden Risikoausgleich zu kommen. Überlegen Sie doch, daß das Risiko der unternehmerischen Tätigkeit bei einer Vollbeschäftigungspolitik gegenüber früheren Jahrzehnten auf ein Minimum zusammengeschrumpft ist und man kaum erwarten muß, daß, wenn dieser Investivlohnfonds — wie ich ihn einmal bezeichnen möchte — am Eigenkapital auch der Klein- und Mittelbetriebe beteiligt ist, im Verhältnis zum Gesamtvolumen wirklich ins Gewicht fallende Verluste eintreten würden. Das ist völlig unwahrscheinlich. Es wird sich lediglich um Bruchteile von Prozenten handeln, die sich leicht verkraften lassen, zumal dann ja auch die Sicherung gegenüber einem Geldwertschwund vorhanden ist. Wenn Sie das nicht wollen, müssen Sie wenigstens berücksichtigen, daß ja auch sonst keine Realwert-Sicherung bei dem größten Teil der Anlagen der Kleinstvermögenbesitzer besteht, die ja fast alle Geldvermögensanlagen sind. Andererseits darf ich nochmals darauf hinweisen, daß meines Erachtens nur nach einer Einkommensumschichtung oder parallel mit einer Einkommensumschichtung die Konzertierte Aktion eine Chance hat, langfristig zum Erfolg zu führen. Wenn dies der Fall ist, dann können

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wir auch die Geldwertstabilität viel besser erreichen als bisher. Wir müssen allerdings sehr wahrscheinlich entweder hin und wieder aufwerten oder sonstige Absicherungen gegenüber außen vornehmen.

Maier:

Ich habe noch eine Frage zu den quantitativen Auswirkungen der behandelten Ansätze zur Bildung von Arbeitnehmervermögen. Es ist gesagt worden, daß der Rahmen sowohl der Investivlohnpläne als auch der Gewinnbeteiligungspläne relativ eng zu ziehen sei. Es besteht auf der einen Seite die Gefahr einer Überwälzung dieser zusätzlichen Kosten der Unternehmen auf die Preise, was dazu führen würde, daß letztlich der Arbeitnehmer das bei ihm gebildete Vermögen aus der eigenen Tasche durch einen verminderten Realkonsum bezahlt; auf der anderen Seite besteht die Gefahr einer negativen Beeinflussung der Investitionsneigung, unter Umständen der Herbeiführung einer Kapitalflucht. Wenn man davon ausgeht, daß diese beiden Gefahren, die von zwei Seiten drohen, einen relativ engen Spielraum für die Gewinnbeteiligungspläne einerseits und für die Investivlohnpläne andererseits bedingen, muß man sich dann nicht fragen, ob der Unternehmergewinn nicht überhaupt als Quelle der Bildung von Arbeitnehmervermögen unzureichend ist, ob nicht alle Wirkungen, die man durch diese Beteiligung erreichen kann, letztlich doch zu keinem nennenswerten Vermögen in Arbeitnehmerhand führen?

Daran wäre weiter die Frage anzuknüpfen, ob man nicht zusätzlich eine andere Quelle für die Bildung von Arbeitnehmervermögen finden und anzapfen sollte. Als eine solche Quelle käme das Vermögen, das konstant beim Staat gebildet wird, in Betracht. Denn die öffentliche Vermögensbildung ist ja ganz erheblich und wird keiner individuellen Person zugeordnet. Wäre es nicht sinnvoll, mit langfristigen Plänen Wege zu suchen, die Arbeitnehmerschaft etwa am öffentlichen Infrastrukturvermögen zu beteiligen, das sicherlich eine reichhaltigere Basis für die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand böte als die Gewinne der Unternehmer?

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Es ist Ansichtssache, ob die 10 Milliarden, die ich heute morgen antaxiert habe, ausreichen. Man kann jederzeit auch staatliches negatives Vermögen, also staatliche Verschuldung, als Vermögensbildungsquelle für die Arbeitnehmer hinzunehmen, und hat dann die Möglichkeit, unter Umständen beim Investivlohn weiterzugehen. Man muß sich aber über eines im klaren sein: Dieses Vermögen der Gesellschaft gegenüber dem Staat ist fiktives Vermögen, weil sich ja die Gesellschaft bei sich selbst verschuldet, allerdings ohne daß man es weiß und es berücksichtigt. Die Zinsen aus diesem Vermögen zahlen wir durch Steu-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ern auch wieder selbst. Nur weil wir die späteren Tilgungsverpflichtungen nicht berücksichtigen, haben wir die Vorstellung, als hätten wir Vermögen dadurch, weil wir eine Gläubigerstellung gegenüber unserem eigenen Staat haben. Das gilt wenigstens für die Gesamtheit des privaten Bereichs, nicht für den einzelnen. Daraus ergeben sich gewisse Probleme, die wir hier nicht diskutieren können. Ich würde aber glauben, daß im Regelfall der Staat seine Investitionen nicht durch eine ständig steigende Verschuldungsmasse finanzieren sollte. Andererseits wäre aber eine Staatsverschuldung jederzeit in den Situationen zu befürworten, in denen sie aus konjunktur- oder machtpolitischen Gründen erforderlich ist, um die Gewinne zu stabilisieren.

Prof. Dr. *Wallraff:*

Wenn Sie es auf den Staat abwälzen, bleibt das Problem des produktiven Privateigentums ungelöst. Es bleibt dann in seiner dynamischen Entwicklung Sache einer sehr schmalen Schicht mit all den gesellschaftlichen Konsequenzen, die sich daraus ergeben können.

Dr. *Coester:*

Ich stimme dem zu, was Pater Wallraff soeben sagte. Trotzdem bleibt es dabei — daran kommen wir nicht vorbei —, daß der Staat als Großinvestor auftritt und daß diese Tätigkeit des Staates noch ganz erheblich zunehmen wird. Es bleibt auch die Tatsache — und da bin ich anderer Meinung als Herr Oberhauser —, daß sich der Staat wohl weiterhin permanent und steigend verschulden wird. Insofern ist eine Manövriermasse von gewaltigem Ausmaß neben der Manövriermasse im Bereich der privaten Unternehmen gegeben, und wir müssen auch diese Manövriermasse mit in unsere Pläne einbeziehen.

Diskussionsleiter:

Ich glaube, damit haben wir schon eine gewisse Überleitung zum dritten Punkt vollzogen, zu dem Plan, die Investitionsförderung mit der Vermögensbildung der Arbeitnehmer zu koppeln, insofern nämlich, als die Investitionsförderung auch öffentliche Investitionen einschließt sowie die Möglichkeit der Vermögensbildung bei den Arbeitnehmern. Ich halte diese Verknüpfung für ein sehr delikates und hochaktuelles Problem und ich denke mir, daß wir die uns noch verbleibende Zeit sehr gut auf diesen Fragenkreis verwenden können. — Zunächst zum Übergang zwischen den Punkten 2 und 3, Einzelaspekte und diesem neuen Problem, Herr. Dr. Ehrenberg!

Dr. *Ehrenberg:*

Ich hatte mich ursprünglich nur zu Punkt 3 gemeldet, weil mein größtes Anliegen den von Dr. Coester geäußerten Zweifeln an der verteilungspolitischen Wirksamkeit der neuen Kombination — die auch

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

schon als große Lösung bezeichnet wurde — galt. Aber gerade dieser Zweifel wegen habe ich gebeten, schon an dieser Nahtstelle sprechen zu können, weil ich glaube, daß die Zweifel an der verteilungspolitischen Wirksamkeit dieser Konzeption kleiner werden, wenn man dieses neue Konzept nicht isoliert betrachtet. Es war doch kein Zufall, sondern sehr gezielt, daß dieses neue Konzept erstmals in der letzten Konzertierten Aktion angesprochen wurde in Verbindung mit dem deutlich ausgesprochenen und von beiden Seiten am Tisch nicht widersprochenen Appell an die Tarifpartner, im kommenden Aufschwung von der Möglichkeit der Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen weitgehend Gebrauch zu machen. Wenn man das im Zusammenhang sieht, kann man Ihre Frage, Herr Pater *Wallraff,* besser beantworten: Woher bekommen die armen Leute das Geld, um von der Verrechnungsstelle die Zertifikate kaufen zu können? Sie erhalten es durch Tarifverträge. Erst dieser Zusammenhang macht die verteilungspolitische Wirksamkeit deutlich.

Dann seien mir noch einige Worte zu der Frage Investivlohn oder Berechnung am Gewinn gestattet. Sicherlich ist unter ordnungspolitischen Gesichtspunkten Herrn *Thiemeyer* vielleicht recht zu geben, wenn er sagt, daß ordnungspolitisch die Anlehnung an den Gewinn vorzuziehen wäre. Wachstumspolitisch ist das sicher nicht der Fall. Durch die Anlehnung würden an den Gewinn die fortschrittlichen gewinnträchtigen Unternehmen gewissermaßen dafür bestraft, daß sie Gewinne gemacht haben, während diejenigen, die sich an der Grenze der Rentabilität bewegen, von der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen auch noch befreit würden. Ich meine, das ist keine gute Konzeption. Wenn der Investivlohn dazu beiträgt, daß der Ausleseprozeß in den einzelnen Branchen etwas schneller vor sich geht, so kann mir dies unter strukturpolitischen Gesichtspunkten nur recht sein. Man sollte auch das sehen und in dieser Frage nicht nur von ordnungspolitischen Vorstellungen ausgehen.

Dann zu der Frage, warum bisher diese Vorstellung in den Tarifverträgen nicht mehr Raum gefunden hat. Herr Höhnen hat es schon gesagt. Es ergab sich leider so, daß unmittelbar nach der Verabschiedung des Zweiten Vermögensbildungsgesetzes — die Tarifverträge in der Bauwirtschaft gingen ja noch vorweg — der Marsch in die Talsohle begann. Es bedarf gewiß keiner Begründung, daß man bei dem Weg nach unten sowohl von der organisatorischen Stärke der Gewerkschaften nicht damit rechnen konnte, als auch von der Konjunkturlage her auf gewerkschaftlicher und unternehmerischer Seite nicht dazu neigte, Tarifverträge über Vermögensbildung abzuschließen. Es besteht aber gute Aussicht — und wir werden morgen in dem Referat von Herrn Eichler die Forderung nach fortschrittlicher Lohnpolitik und Vermögensbildung hören und dürfen hoffen, daß jetzt auch die Arbeitgeberverbände dieser Frage etwas

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

offener gegenüberstehen, so daß es in der Hochkonjunktur 1969 mehr werden wird; und wenn es das wird, dann ist diese Kombination der Investitionsförderung und der Förderung von Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand — mit der Einrichtung einer zentralen Verrechnungsstelle oder mit der Einrichtung mehrerer regionaler Verrechnungsstellen, die man als Gemeinschaftsfonds der Banken und Sparkassen oder sonstwie konstruieren kann — schon diskutabel.

Die Anteilscheine an diesen Fonds sollten mit einem sehr tief gestaffelten Sozialrabatt ausgegeben werden, wobei ich nicht Ihrer Meinung bin, Herr Coester, sie nur an Arbeitnehmer auszugeben. Zum Kurs von hundert soll sie jedermann kaufen können. Und ich würde sie auf keinen Fall mit besseren als marktgerechten Konditionen ausstatten, dafür aber mit einem tiefgestaffelten Sozialrabatt, so daß die Sache für die Bezieher kleiner Einkommen sehr lukrativ wird. (Allerdings ohne Unterschied zwischen Beziehern eines kleinen Einkommens aus selbständiger oder unselbständiger Arbeit.) Wenn man das tut, hat man, meine ich, mit dieser Kombination in Zusammenhang mit Tarifverträgen ein Instrument gefunden, das wachstumsfördernd wirkt, da mit dieser Investitionsprämie die investive Verwendung der Unternehmereinkommen vor der konsumtiven Verwendung begünstigt wird. Das Instrument ist aber auch verteilungswirksam, weil die nach dem Einkommen gestaffelte Ausgabe der Zertifikate die niedrigen Einkommensklassen begünstigt. Es trägt aber auch dem von Herrn Maier vorgebrachten Argument Rechnung, indem der Kreditfinanzierungsspielraum der öffentlichen Hand erheblich erweitert wird, weil die zentrale Verrechnungsstelle bevorzugt langfristige Titel der öffentlichen Hand auf ihrer Anlagenseite kaufen würde.

Dieses Konzept wäre auch dann sehr viel besser mit unserer freiheitlichen Wirtschaftsordnung vereinbar als ein gesetzlicher Investivlohn. Im Wege des Tarifvertrages lassen sich die gesetzlich notwendigerweise nur pauschalen Regelungen sehr viel marktgerechter, den einzelnen Wirtschaftszweigen angepaßter, durchführen. Die notwendige Ausdehnung des Kreditfinanzierungsspielraums der öffentlichen Hand würde erheblich erweitert werden, und es würde auch der Forderung von Herrn Coester entsprochen, alle Quellen für die Vermögensbildung von allen Seiten und Etagen her anzuzapfen. Ich meine also, daß man bei Vermeidung jedes gesetzlichen Zwangs durch Ausweitung und bevorzugte Förderung der Tarifverträge, durch die Schaffung neuer Anlageformen über die zentrale Verrechnungsstelle für die Beträge aus den Tarifverträgen gleichzeitig das Wachstum, die Investitionen und die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand fördern könnte.

Sicher ist auch diese große Lösung kein Patentrezept, aber in Zusammenhang mit Tarifverträgen ein unserer Wirtschaftsordnung und den künftigen Aufgaben einer Industrienation sehr entsprechendes Kon-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zept, weil es auch die Erhöhung der Investitionsquote und den überproportionalen Anstieg der öffentlichen Investitionen gewährleistet.

Kleinhenz:

Meine Frage wird wohl nicht ganz in das vorgesehenen Diskussionsschema passen. Dennoch, Herr Dr. *Coester:* Sie erwähnten zum Schluß Ihrer Ausführungen, daß wichtige Grundentscheidungen bevorständen und daß vor diesen Grundentscheidungen noch die Willensbildung der beteiligten sozioökonomischen Gruppen abzuwarten sei. Sie erwähnten nicht, welche Zielsetzung die Bundesregierung selbst in bezug auf die behandelten Maßnahmen vertritt. Man konnte sogar den Eindruck gewinnen, die Bundesregierung warte nur die Willensbildung bei den betroffenen Verbänden ab, habe aber selbst keine Zielvorstellung. Erlauben Sie mir, Herr Dr. Coester, daß Sie hier von seiten der Wissenschaft als Informant benutzt werden über die Zielsetzung, die im Bereich der Bundesregierung bezüglich dieser Pläne besteht. Denn nur dann läßt sich, glaube ich, überhaupt von seiten der Wissenschaft eine Empfehlung für eine der in Frage kommenden Regelungen aussprechen.

Mir selbst scheint, wenn ich Ihre Ausführungen richtig interpretiert habe, dabei im Bereich der Bundesregierung eine sozialpolitische Zielsetzung vorzuherrschen, sozialpolitisch in dem Sinne einer Besserstellung der wirtschaftlich Schwachen, weniger die Zielsetzung einer allgemeinen Dekonzentration und auch weniger die Zielsetzung einer vermögensmäßigen Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital.

Dr. *Thiemeyer:*

Gestatten Sie eine Erwiderung, da ich angesprochen bin: Es geht um die Gewinnbeteiligung. Ich bin mir darüber im klaren, daß die investive Gewinnbeteiligung politisch nicht durchsetzbar ist. Aber wir sind in einem theoretischen Diskussionsforum und da müssen wir die Probleme ausdiskutieren, unabhängig von ihrer jeweiligen politischen Durchsetzbarkeit. Es stimmt einfach nicht, daß die Gewinnbeteiligung die Investitionsfreudigkeit oder die Forschungsintensität der Großindustrie treffen muß. Die Pläne einer investiven Gewinnbeteiligung (Gleitze/Krelle) zielen primär nicht auf den Entzug liquider Mittel ab. Es geht auch nicht um die Einengung der Selbstfinanzierung, die für unser Wirtschaftssystem konstitutiv ist, sondern um eine andere Verteilung des mit dieser Selbstfinanzierung verbundenen Vermögenszuwachses. Sähe die investive Gewinnbeteiligung primär das Abführen liquider Mittel in einem besteuerungsähnlichen Verfahren vor, spräche die Vermutung für eine negative Wirkung auf das unternehmerische Disponieren. Das gilt aber nicht für den Gleitze-Plan.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Noch ein zweiter Punkt: Es ist eine — entschuldigen Sie den Ausdruck — etwas leichtfertige These, die auch heute morgen schon bei Herrn Professor Bombach auftauchte: Es sei kein Nachteil, wenn Grenzbetriebe infolge des Investivlohns ausscheiden. — Grenzbetriebe, meine Damen und Herren, decken gerade noch ihre Kosten, decken ihre volkswirtschaftlichen Kosten, und ich sehe nicht ein, warum man diese Betriebe, die gerade noch zur Deckung des Bedarfs herangezogen werden, mit einer Abgabe belasten will, die darauf abzielt, den Vermögenszuwachs abzuschöpfen, der doch bei diesen Grenzbetrieben gar nicht anfällt. Außerdem, um als Sozialpolitiker zu reden: irgendwie müssen wir uns doch um die Grenzbetriebe kümmern. Auch dort sind Arbeitnehmer beschäftigt. Es geht mir keineswegs um die nicht gerechtfertigte Erhaltung unwirtschaftlicher Unternehmen. Aber der leichtfertigen Rede vom Ausscheiden der Grenzbetriebe kann ich im Zusammenhang mit der Investivlohndiskussion nicht folgen.

Diskussionsleiter:

Ich freue mich nur, daß etwas Temperament in die Diskussion hineinkommt und somit danke ich Herrn Thiemeyer.

Dr. *Ehrenberg:*

Einen Satz zur Erwiderung, ob leichtfertig oder nicht! Wenn wir Marktwirtschaft wollen, müssen wir das Ausscheiden der Grenzbetriebe begrüßen. Die Arbeitnehmer dort arbeiten in volkswirtschaftlich unzureichenden Kombinationen, in der Regel zu schlechten Löhnen, und es wird höchste Zeit, daß wir sie dort wegbekommen. (Dr. *Thiemeyer:* Das stimmt nicht!)

Diskussionsleiter:

Das sind die Submarginalen! Wir stehen jetzt vor der Schwierigkeit, nochmals die Diskussion zu Punkt 2 zu eröffnen. Aber es ist ein so wichtiger Punkt, daß wir es tun sollten.

Prof. Dr. *Wallraff:*

Wir brauchen gar nicht die Submarginalen zu nehmen. Auch die Marginalen treffen Sie mit jeder Erhöhung des Konsumlohnes.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Herr Thiemeyer, Sie gehen von völlig falschen Voraussetzungen aus. Sie behaupten, die Grenzbetriebe decken ihre volkswirtschaftlichen Kosten. Wenn sie sie aber nur deswegen decken, weil die Unternehmergewinne derzeit wegen der hohen Investitionsquote und des geringen Sparens der Arbeitnehmer besonders hoch sind, dann sind die Grenzbetriebe volkswirtschaftlich nicht gerechtfertigt. Sie dürfen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dann nicht derartige sozialpolitische Argumente verwenden, um die Grenzbetriebe damit zu rechtfertigen. Denn die Voraussetzungen stimmen nicht. Die Verteilungswirkungen aus einem vermehrten Sparen aufgrund des Investivlohns sind, wie ich heute morgen zu zeigen versucht hatte, genau gleich den Verteilungswirkungen, die von einem vermehrten freiwilligen Sparen der Arbeitnehmer ausgehen würden. In diesem Fall würden Ihre Grenzbetriebe genauso aus dem Markt ausscheiden, wenn es sie überhaupt gibt.

Dr. *Thiemeyer:*

Daß ein vergleichbarer Konsumlohn erzielt werden muß, Herr Prof. Wallraff, ist sicher. Darüber gibt es keinen Zweifel. Ich meine nicht, Grenzbetriebe, Herr Dr. Ehrenberg, die nur noch aufgrund niedrigerer, schlechter Löhne dahinvegetieren. (Dr. *Ehrenberg:* Aber aus welchen Gründen sollen die vom Investivlohn verschont bleiben?!) — Der volkswirtschaftliche Vermögenszuwachs muß da erfaßt werden, wo er anfällt: in den gewinnintensiven Betrieben. (Dr. *Ehrenberg:* Also doch Bestrafung der tüchtigen Unternehmer!) Sie wissen selbst, daß nicht jeder Gewinn auf die Tüchtigkeit des Unternehmers zurückgeführt werden kann. Es geht um die Erfassung monopoloider Gewinne, wobei die Grenzen dieser Erfassung da liegen, wo der unternehmerische Dispositionswille tangiert wird.

Diskussionsleiter:

Herr Thiemeyer, ich glaube, der Punkt ist eigentlich schon klar geworden. Es ist der Gegensatz zwischen Marktlagen- und Differentialgewinn. Sie wollen vor allem die Differentialgewinne anpacken, während bei diesen Plänen hier die Hauptstoßrichtung auf die Marktlagengewinne geht. Ich glaube, wir müssen es bei diesem Stand der Diskussion belassen. Wir befinden uns in einem Raum, wo wir die Kontroverse so weit vorantreiben können und müssen, bis klar wird, wo die unterschiedlichen Annahmen liegen, die in die Diskussion eingehen. Ich glaube, diese Funktion ist von dieser kurzen Debatte erfüllt worden. Herr *Kleinhenz* hat eine Frage aufgeworfen, auf die Herr Coester noch zu antworten hat.

Dr. *Coester:*

Zu der Frage, was die Ziele der Bundesregierung anbelangt: Die Bundesregierung hat ja das zweite Vermögensbildungsgesetz selbst vorgelegt. Diese Bundesregierung steht ganz auf dem Boden von vermögenswirksamen Vereinbarungen aufgrund von Tarifverträgen. Ich habe auch gesagt: In der Konzertierten Aktion ist ausdrücklich eine solche Empfehlung seitens der Bundesregierung vor einigen Monaten ergangen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Weiter kann man sagen, daß die Bundesregierung nicht der Meinung ist, die jetzige Sparförderung und eine mögliche kleine Reform, die ich andeutete, seien ausreichend. Die Bundesregierung ist der Meinung, wenigstens die drei Minister Schiller, Katzer und Strauß, es müßten neue zusätzliche Initiativen ergriffen werden. Unter diesem Aspekt wurde zwischen den Ministern dieser Plan, den wir als Kombination von Investitionsförderung und Vermögensbildung bezeichnen, zur Debatte gestellt. Über diesen Plan wird auch in Ressortgesprächen weiter verhandelt werden. Es ist keineswegs so — vielleicht klang es so in meinen letzten Ausführungen —, daß die Bundesregierung auf eine Führungsrolle in der Vermögenspolitik hier völlig verzichten will.

Vöhringer:

Den Ausführungen von Herrn Ehrenberg kann man entnehmen, daß die Bundesregierung glaubt, mit dem sog. „Friedrich-Schiller-Plan" mehrere Ziele auf einmal verfolgen zu können. Wenn ich richtig sehe, wird bei der Durchführung dieses Plans die finanzielle Hauptlast nicht etwa die Industrie, sondern der Staat tragen müssen. Wir haben also etwas ähnliches wie in Frankreich den de-Gaulle-Plan. Wenn dem so ist, muß man sich doch fragen, ob man damit nicht etwas an dem ursprünglichen Ziel vorbeischießt. Das ursprüngliche Ziel war ja — Herr Prof. Wallraff hat vor kurzem hier darauf hingewiesen —, die private Vermögensbildung ausgeglichener zu machen. Dieses Ziel wird aber dieser Plan nicht oder nur am Rande erfassen können.

Wir wissen, daß der Staat immer mehr Förderungsziele verfolgen muß. Wir haben eine Ausdehnung der regionalen Strukturförderung, wir haben eine Ausdehnung auf dem sozialen Gebiet, und wir haben eine Ausdehnung der Förderungsaufgaben auf dem Gebiet der Forschung und der Wissenschaft. Glauben Sie, daß sich der Staat neben diesen dringenderen Aufgaben dazu auch noch diese neue Aufgabe aufladen kann? Schafft er das finanziell überhaupt noch?

Dr. *Kisker:*

Der „Friedrich-Schiller-Plan" stellt, soweit er bisher bekannt wurde, ein Mittel der Investitionsförderung dar. Zur Umgestaltung der Vermögensverteilung in Richtung einer breiteren Streuung vermag er keinen wesentlichen Beitrag zu leisten. Nach diesem Plan sollen aus Steuermitteln Unternehmen Investitionsprämien und zinsverbilligte Kredite erhalten. Die begünstigten Unternehmen werden verpflichtet, die Investitionshilfen in voller oder beschränkter Höhe als Schuldtitel an eine zentrale Verrechnungsstelle abzuführen. Die Schuldtitel werden nach 5 Jahren tilgungs- und zinspflichtig. Den Unternehmen verbleibt demnach ein Teil der Investitionshilfe als Subvention, ein anderer als

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zins- und tilgungsfreies Darlehen für 5 Jahre. Die zentrale Verrechnungsstelle gibt Anteilscheine aus, die von jedermann, unterhalb eines bestimmten Einkommens mit einem Sozialrabatt, erworben werden können.

Sehen wir von dem nicht zurückzuzahlenden Teil der Investitionshilfe ab, heißt das, daß die Steuerzahler, also im wesentlichen die Arbeitnehmer, gezwungen werden, den Unternehmern zusätzlich zu deren Finanzierungsmöglichkeiten für 5 Jahre zinslose Kredite zur Verfügung zu stellen, ohne damit am Gewinn oder am Vermögenszuwachs der begünstigten Unternehmen beteiligt zu werden. Den Anspruch auf Rückzahlung des Kredites, der normalerweise automatisch mit der Kreditvergabe entsteht, erwerben die Kreditgeber nur dadurch, daß sie den Kreditbetrag abzüglich eines Sozialrabattes noch einmal zum Erwerb der Anteilscheine aufbringen.

Durch diesen Plan wird die Vermögensbildung der Unternehmer in Höhe des nicht zurückzuzahlenden Teiles der Investitionshilfe, der Zinsen für 5 Jahre und der Inflationsquote im wesentlichen zu Lasten der Arbeitnehmereinkommen subventioniert. Für die Arbeitnehmer ergibt sich, daß sie über zusätzliche Steuern und durch den Kauf von Anteilspapieren zu Konsumverzicht gezwungen bzw. angeregt werden, der zu einer Erhöhung des Gesamtvermögens führt, das ihnen abzüglich der den Unternehmern gewährten Subventionen nach einer Sperrfrist zufließt. An dem Ertrag der mit ihren Mitteln gebildeten Produktivvermögen partizipieren sie nicht.

Der „Friedrich-Schiller-Plan" begünstigt die alten Vermögensbesitzer, ohne die Sparfähigkeit der Besitzlosen zu erhöhen. Eine gewisse Umverteilung zugunsten der Arbeitnehmer würde unter der Voraussetzung eintreten, daß die notwendigen Steuererhöhungen ausschließlich zu Lasten der Unternehmereinkommen oder -vermögen gingen. Dies kann jedoch aufgrund unserer Kenntnisse über die Steuerinzidenz nicht angenommen werden. Es widerspräche außerdem den investitionsfördernden Absichten dieses Planes. Werden die Anteilscheine generell mit einem nach der Einkommenshöhe gestaffelten Sozialrabatt abgegeben, kann mit diesem Plan innerhalb der Gruppe der Unselbständigen eine gewisse Umverteilung zugunsten der relativ einkommenschwächeren Schichten erreicht werden. Da aber der Sozialrabatt auch durch Steuern aufgebracht werden muß und da der Staffelung Grenzen gesetzt sind, die Kaufmöglichkeit und die Kaufneigung aber mit sinkendem Einkommen ständig fallen, müssen selbst diese Umverteilungschancen als sehr begrenzt angesehen werden.

Dr. *Krupp:*

Ich möchte darum bitten, die zur Diskussion stehenden Zielvorstellungen zu präzisieren. Bisher sind drei Zielkomplexe diskutiert worden:

1. die Einkommensverteilung,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

2. die Vermögensverteilung in bezug auf die Finanzierungsschwierigkeiten, die in einem bestimmten mittelständischen Bereich der Industrie vorhanden sind und durch den Investivlohn verstärkt würden,
3. die Vermögensverteilung hinsichtlich der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand.

Ich habe den Eindruck, daß gerade die letzten hier diskutierten Pläne vielerlei Ziele verfolgen können, in erster Linie wahrscheinlich solche des zweiten Zielkomplexes, nicht jedoch das Ziel der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand oder besser gesagt — der Ausdruck Arbeitnehmerhand trifft nicht immer das eigentliche Problem — bei den unteren Einkommensschichten.

Was steht nun eigentlich im Vordergrund? Welche Prioritäten werden gesetzt? Es läßt sich zeigen, daß man eine gleichmäßigere Vermögensverteilung erreichen kann, die mit einer ungleichmäßigeren Einkommensverteilung verbunden ist. Und es ist möglich — zumindest ergibt sich das immer wieder bei unseren Berechnungen —, daß man mit Investivlöhnen die Einkommensverteilung nicht wesentlich ändert, obwohl man eine Änderung der Vermögensverteilung erreicht. Dieses könnte übrigens auch das Verhalten der Gewerkschaften erklären. Vielleicht weisen sie der Einkommensverteilung eine höhere Priorität zu als der Vermögensverteilung. Bei der Beurteilung der hier diskutierten Pläne sollte man jedoch sehr deutlich fragen, welchen Zielen sie mit welcher Priorität tatsächlich dienen.

Dr. *Breuer:*

Der Friedrich-Schiller-Plan stellt nichts anderes dar als eine mehr oder weniger geschickte Koppelung von Vermögensbildung durch Umverteilung über den Staatshaushalt und einer neuen Variante staatlicher Subventionen an bestimmte Industriezweige. Die Vermögensbildung der bisherigen Eigentümer wird nicht nur nicht beeinträchtigt, sondern Schillers langfristige zinsfreie Kredite an die Industrie fördern die Vermögenskonzentration bei denjenigen, bei denen sich jetzt schon die Hauptmasse des Vermögens ballt.

Wollen die Arbeitnehmer Vermögen bilden, so sollen sie Anteile an einem Fonds erwerben, zu dessen Finanzierung sie durch ihre eigene Steuerleistung wesentlich beigetragen haben; auch die gestaffelten Sozialrabatte ändern nichts daran, daß sie ihre eigenen Zwangsersparnisse zurückkaufen. Was geschieht nun mit den Mitteln, die sie an den Fonds zahlen? Diese sollen nach Schillers Vorstellungen dem Staat als langfristiger Kredit zur Verfügung gestellt werden, die Staatsverschuldung soll also erhöht werden. Zusätzliche Staatsverschuldung bedeutet nun aber, daß sich die Einkommensverteilung zuungunsten des Lohnanteils verschieben wird.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Der Friedrich-Schiller-Plan wird den Prozeß der zunehmenden Vermögenskonzentration also nicht bremsen können, den Anteil der Löhne am Volkseinkommen aber tendenziell verringern.

Dr. *Ehrenberg:*

Ich kann auf alle Beiträge gleichzeitig eingehen, weil alle dasselbe angesprochen haben. Es begann mit der Frage: Kann der Staat das überhaupt alles gleichzeitig erreichen? Er wird es um so besser können, je mehr seine Wachstumsförderungspolitik Erfolg hat. Wenn sie keinen Erfolg hat, wird er auch das heute Angestrebte nicht leisten können. Ich vermisse bei dem, was hier gesagt wurde, die Erkenntnis der Notwendigkeit des unabdingbaren Zwangs, in einer Industriegesellschaft ein angemessenes, die Kapazitäten voll auslastendes Wachstum zu haben. Je mehr wir wachstumspolitisch Erfolg haben, desto mehr und besser werden wir hinterher verteilen können. Natürlich kann man sich rein theoretisch einen sehr viel kleineren Kuchen gerechter verteilt vorstellen. Ich wage nur zu bezweifeln, daß ein Arbeitnehmer ein kleineres als gerecht erklärtes Stück Kuchen lieber nimmt als ein garantiert größeres Stück, das aber in dem Verdacht steht, ungerecht zu sein. Er nimmt sicher das größere, auch wenn es ungerecht ist. Das entspricht einem weitverbreiteten Gefühl in unserer Gesellschaft. Insofern ist dieser unabweisbare Zwang zum Wachstum auch sozialpolitisch unabweisbar, weil ohne Wachstum und Vollbeschäftigung eine Industriegesellschaft gar nicht denkbar ist. Diesem unabweisbaren Zwang zum Wachstum folgend, kann man diese Kombination von Investitionsförderung und Vermögensbildung auch unter die Überschrift stellen: Investitionsförderung ohne Verteilungsungerechtigkeiten. Das ist genau der Sinn. Nicht eine neue Investitionsförderung mit der Folge neuer Verteilungsungerechtigkeiten, sondern der Versuch, die notwendige Investitionsförderung ohne neue Verteilungsungerechtigkeiten durchzuführen.

Mehr kann, glaube ich, in unserer Wirtschaftsordnung, wenn wir sie nicht erheblich umgestalten wollen, der Staat nicht tun. Er darf sich allerdings auch nicht einbilden, damit ein Patentrezept zu einer gleichmäßigeren Vermögensstruktur gefunden zu haben. Dazu muß er sich — und hierfür besteht ein guter Grund — auf die Kraft der autonomen Verbände verlassen. Man kann dieses neue vermögenspolitische Instrument nur in ganz enger Verbindung mit der gewerkschaftlichen Einkommenspolitik sehen. Wenn die Gewerkschaften endlich nicht nur Lohnpolitik im Stil von levantinischen Teppichhändlern betreiben, sondern zu einer kombinierten Lohn- und Vermögenspolitik übergehen und dabei Erfolg haben, dann haben sie damit nicht nur einen vermögenspolitischen, sondern auch einen einkommenspolitischen Erfolg erzielt. Eine erfolgreiche gewerkschaftliche Vermögenspolitik hat sicher keinen Einfluß auf die funktionale Verteilung. Die ominöse Lohnquote wird

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dadurch nicht erhöht. Sie hat aber sehr wohl Einfluß auf die personelle Verteilung, weil erfolgreiche Vermögenspolitik auf die Dauer auch bei den Arbeitnehmern zu einer Erweiterung ihres heute nur aus unselbständiger Beschäftigung kommenden Einkommens in Form von Zinsen und Dividenden führt, daß also das Einkommen des einzelnen Arbeitnehmers künftig aus zwei Quellen gespeist würde, wodurch sich letztlich eine Verbesserung der personellen Verteilung ergibt. Ich muß gestehen: Wenn das erreicht ist, ist mir völlig gleich, ob die Lohnquote konstant bleibt oder nicht.

Diskussionsleiter:

Ich darf Herrn Coester und Herrn Oberhauser Gelegenheit zu einem Schlußwort geben.

Dr. *Coester:*

Professor Wallraff wies auf die Leerstelle beim Friedrich-Schiller-Plan hin. Er fragte: Woher kriegen die Arbeitnehmer ihre Mittel? Die Leerstelle hat inzwischen Herr Ehrenberg ausgefüllt. (Prof. Dr. *Wallraff:* Aber mit dem Investivlohn!) — Ja, mit dem Investivlohn. Das heißt im System, das jetzt neu geplant wird, ist der Investivlohn das verteilungspolitische Instrument.

Es ist die große Frage, was die Kombination von Investitionsförderung und breiter Vermögensbildung ist. Ich muß ehrlich sagen — ich bin bei diesen Überlegungen mitbeteiligt —: Wir ringen noch um die Präzisierung. Es ist nach der Zielsetzung gefragt worden. Die muß in der Tat klar sein. Ich will es einmal generell so formulieren: Diese Wirtschaftsordnung, die Gesetzmäßigkeiten dieses marktwirtschaftlichen Systems führen einfach mit einer großen Dynamik zu einer permanenten ungleichmäßigen Vermögensverteilung. Wir müssen das Wachstum ständig in Gang halten. Wir kommen jetzt in eine neue Phase mit verstärktem Wachstum bei einer bewußten Wachstumsförderung. Wir sind schon mitten drin in dieser Phase. Um so mehr tritt die Frage auf: Was können wir tun, daß nicht die Förderung des Wachstums gleichzeitig identisch ist mit einer Mehrung des Vermögens an den Stellen, wo wir es nicht wünschen? Das ist eigentlich unsere Aufgabe, Verteilungspolitik im Wachstum zu betreiben. Im Grunde genommen haben wir uns mit diesem neuen Plan erstmals diese Aufgabe gestellt. Ich bin der Meinung, wir müssen in der Tat darangehen, die Voraussetzungen und Wirkungen des sog. Schiller-Planes sauber im Modell auch numerisch durchzuarbeiten.

Prof. Dr. *Oberhauser:*

Ich muß einige Gedanken aufgreifen, die schon geäußert worden sind, ich möchte sie aber noch ein wenig weiterführen. Wenn man sich als Außenstehender einmal anschaut, welche Zielsetzungen heute

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

das Wirtschaftsministerium hat, so kommen diese Zielsetzungen meines Erachtens völlig deutlich in dem zum Ausdruck, was Herr Ehrenberg — neuerdings Mitglied dieses Ministeriums — gesagt hat. Er hat wortwörtlich formuliert, daß wir vor einem unabdingbaren Zwang zum Wachstum stehen und daß es Aufgabe sei, eine Erhöhung der Investitionsquote herbeizuführen. Das Wirtschaftsministerium verfolgt, von der konjunkturpolitischen Zielsetzung einmal abgesehen, heute eindeutig und schwergewichtig, ich möchte fast sagen ausschließlich die wachstumspolitische Zielsetzung. Dafür kann man sich entscheiden. Man kann der Ansicht sein, daß die Wachstumsförderung das Allerwichtigste ist. Damit wird, mehr kaschierend, noch ein bißchen Verteilungspolitik verknüpft, indem man vorsieht, die Zertifikate der Fonds mit Sozialrabatt auszugeben usw. Aber die Verpflichtungen der Unternehmen gegenüber dem Fonds (oder was sonst geschaffen wird), sollen nicht entsprechend einer investiven Gewinnbeteiligung als Zertifikate an die Arbeitnehmer verteilt werden, sondern sie sollen verkauft werden — mit einem gewissen Rabatt. Die Folge davon ist, daß wir von dieser Seite her nur dann eine Erhöhung der Vermögensbildung bei den Arbeitnehmern haben, wenn wirklich zusätzlich gespart wird, und das ist nach unseren bisherigen Erfahrungen und bei den Rabattsätzen, die heute von Schiller und Strauß in Erwägung gezogen werden, äußerst unwahrscheinlich. Das heißt, für die Vermögensbildung der Arbeitnehmer wird kaum etwas erreicht.

Auf der anderen Seite: Wenn die Wachstumspolitik fruchtet und die Unternehmer zusätzlich investieren, dann müssen sie zusätzliche Gewinne aus dem Kreislauf erzielen, und diese werden dann sogar noch über die Begünstigungen hinausgehen, die man ihnen mit steuerlichen Mitteln geben möchte. Die Verteilungspolitik verweisen das Wirtschaftsministerium und Sie, Herr *Ehrenberg,* an die Tarifpartner. Diese sollen den Investivlohn mit dem Tariflohn koppeln. Aber der Investivlohn wird nicht zusammen mit den Wachstumsmaßnahmen geschaffen, sondern man regt ihn nur bei den Tarifpartnern an. Ich gebe zu, wenn man der Wachstumszielsetzung den absoluten Vorrang gibt, kann man unter Umständen so vorgehen. (Dr. *Ehrenberg:* Gestatten Sie eine Zwischenfrage?) — Ja. (Dr. *Ehrenberg:* Glauben Sie nicht, daß allein eine erfolgreiche Wachstumspolitik die Gewerkschaften in den tarifkontrahierenden Status versetzt, auch diese Tarifpolitik durchsetzen zu können? Nur dann, sonst können Sie es nicht!)

Gerade da möchte ich mit meiner zweiten Bemerkung ansetzen: Die Wachstumstheorie, die den Vorstellungen des Wirtschaftsministeriums zugrundeliegt, ist rein post-keynesianisch; das heißt, man ist der Auffassung, daß eine Erhöhung der Investitionsquote auch notwendigerweise eine Erhöhung des Wachstums herbeiführe, möglichst mit dem

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gleichen Kapitalkoeffizienten, d. h. also im gleichen Umfang. Auf der anderen Seite hat die neoklassische Wachstumstheorie gezeigt, daß wir unter Umständen im Extremfall überhaupt keine Nettoinvestition brauchen, um im goldenen Zeitalter genau die gleiche Wachstumsrate zu bekommen, weil der technische Fortschritt über die Ersatzinvestitionen realisiert wird. Wenn dies richtig wäre, brauchten wir überhaupt keine Erhöhung der Nettoinvestitionen. Soviel dürfte aber aus der wachstumstheoretischen Diskussion klar geworden sein, daß eine Erhöhung der Investitionsquote von 24 auf 28 % keineswegs das Wachstum um ein Sechstel erhöht, sondern unter Umständen überhaupt nicht. Es kann sein, daß man mit 24 Prozent an der Obergrenze ist und daß die zusätzliche Investition weitgehend verpufft und keine Wachstumseffekte mehr hat. Dieses Problem wird meines Erachtens im Wirtschaftsministerium überhaupt nicht gesehen. Ich würde Wachstumspolitik als Strukturpolitik in einem gewissen Umfang durchaus bejahen, würde aber vorsichtig sein, so erhebliche Einkommensumschichtungen zugunsten der Unternehmer vorzunehmen in der Hoffnung, daß dann das Wachstum erheblich über eine Höhe hinaus gesteigert werden kann, die sowieso erreicht wird. Sie wissen, daß ich nicht gegen Wachstum bin. Im Gegenteil: Ich habe heute morgen sehr dafür plädiert, daß wir unser Wachstum wahren müssen. Aber ob wir es um jeden Preis erhöhen müssen, wie dies vielleicht die Russen in den vergangenen Jahrzehnten getan haben, ist eine ganz andere Frage. Hier muß jedenfalls eine Abwägung der Zielsetzungen vorgenommen werden.

Zum Schluß ein sehr hartes Wort: Wir haben in der Bundesrepublik noch keinen Wirtschaftsminister gehabt, der so sehr für eine Stabilisierung der Gewinne und gegen ihre Beschneidung eingetreten ist, wie der derzeitige.

Diskussionsleiter:

Meine Damen und Herren! Wir stehen am Ende einer Diskussion, die freimütig geführt worden ist, und, wie ich glaube, ein bißchen dazu beigetragen hat, die Kernpunkte einer Kontroverse aufzuzeigen. Ich selber habe mir, namentlich in der letzten Phase der Diskussion, manche Bemerkung verkneifen müssen. Der Diskussionsleiter hat die Funktion, die Diskussion zu ordnen und zu führen, nicht aber seine eigene Meinung auszudrücken. Dadurch, daß ich hier Diskussionsleiter geworden bin, ist mir die Möglichkeit versagt worden, meine eigene Meinung zu sagen. Ich glaube, daß das, was gerade in der letzten dreiviertel Stunde hier diskutiert worden ist, von ganz zentraler Bedeutung für die zukünftigen wachstums-, konjunktur-, struktur- und vermögenspolitischen Entscheidungen ist, die ja nach einer zusammenfassenden Planung und Bewertung drängen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diese Auswirkung der Pläne für eine breitgestreute Vermögensbildung, die eben eine Wachstumspolitik, sogar eine Politik der gezielten Wachstumsvorsorge mit Strukturförderung sowie Förderung und Verbesserung der Einkommens- und Vermögensverteilung verbindet, ist eine Entwicklung, wenn Sie mir diese Bemerkung erlauben, Herr *Oberhauser*, zu der die Wirtschaftswissenschaft noch nicht genügend beigetragen hat. Die Beiträge waren bisher post-keynesianisch richtig. Neoklassische Theorie ist ja dagegen, wenn Sie so wollen, nur ein anderes Gemälde in einer anderen extremen Richtung. Was uns tatsächlich fehlt — und das wurde in dieser Debatte auch sehr deutlich —, ist eine Strukturtheorie von Kreislauf und Verteilung. In dieser Richtung haben wir heute mehr Fragen gestellt als wir Antworten gehört haben. Ich halte es für sehr wesentlich und wichtig, daß wir bis zu diesen Fragen vorgedrungen sind.

Ich darf im Namen aller Teilnehmer den beiden Referenten des heutigen Tages für ihren unermüdlichen Einsatz danken, für ihre präsente Bereitschaft, Antworten zu geben, und Ihnen allen ein Kompliment machen für die Aufmerksamkeit, mit der Sie bis zu diesem Punkt — ein halb sieben Uhr —, den ich einzuhalten versprochen habe, ausgeharrt haben. Ich danke Ihnen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitsgruppe II

Bestimmungsgründe und Lenkungsfunktion branchenmäßiger und regionaler Lohnunterschiede*

Von Prof. Dr. Heinz *Lampert* (Berlin)

I. Einführung

1. Definitionen und Messungsprobleme

Der Versuch, Bestimmungsgründe und Lenkungsfunktion branchenmäßiger und regionaler Lohnunterschiede zu ermitteln, setzt eine Beantwortung der Frage voraus, was unter Lohnunterschieden zwischen Branchen und zwischen Regionen verstanden werden soll. Denn in Wirtschaftszweigen sind ebenso wie in Regionen Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Merkmalen hinsichtlich Beruf, Qualifikation, Alter und Familienstand zu finden. Da auch diese Merkmalsunterschiede — ebenso wie Betriebsgrößen- und Lohnformenunterschiede — Lohnunterschiede bedingen, sind Lohnunterschiede nach Wirtschaftszweigen und Regionen nur Teil der mehrdimensionalen Lohnstruktur[1].

Wenn untersucht werden soll, ob, in welchem Umfang und warum die Entgelte für Arbeitsleistungen Unterschiede aufweisen, je nachdem, in welchem Wirtschaftszweig, d. h. für welches Produkt, oder an welchem Standort diese Leistungen erbracht werden, so ist das offensichtlich mit um so mehr Aussicht auf Erfolg möglich, je mehr es gelingt, die Vergleichbarkeit zu sichern. Daher bedingt die exakte Analyse der Bestimmungsgründe *branchenmäßiger* Lohnunterschiede einen theoretischen oder/und empirischen Vergleich der Arbeitseinkommen von Arbeitnehmern, die in verschiedenen Wirtschaftszweigen tätig sind, sonst aber gleiche oder ähnliche, die Höhe des Arbeitsentgelts beeinflussende Merk-

---

* Für die Lektüre des Manuskripts und wertvolle Hinweise habe ich Peter *Bernholz* und Karl *Scheidl*, für Assistenz meinen Mitarbeitern Gerhard *Kleinhenz*, Wolf-Rainer *Roloff* und Klaus *Zitterbart* zu danken.

[1] Vgl. dazu H. *Lampert*, Die Lohnstruktur der Industrie. Ein Beitrag zu einer Theorie der Lohnstruktur, Berlin 1963, S. 4 ff., sowie die von L. R. *Salkever*, in: „Toward a Wage Structure Theory", New York 1964, S. 2, formulierte Definition der Lohnstrukturtheorie, die eine der unseren im Prinzip gleiche Definition der Lohnstruktur impliziert.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

male aufweisen[2]. Bei der Analyse *regionaler* Lohnunterschiede sind die Arbeitseinkommen von Arbeitnehmern derselben Branche, derselben Qualifikationsgruppe sowie mit gleichen oder ähnlichen sonstigen, Lohnunterschiede bedingenden Merkmalen zu vergleichen[3].

Dementsprechend definieren wir *branchenmäßige* Lohnunterschiede als Unterschiede im gleichartigen Arbeitseinkommen von Arbeitnehmern gleichen Geschlechts und gleicher Qualifikation in verschiedenen Branchen[4] desselben Wirtschaftsgebietes[5, 6]. *Regionale* Lohnunterschiede definieren wir als Unterschiede im gleichartigen Arbeitseinkommen von Arbeitnehmern gleichen Geschlechts und gleicher Qualifikationsstufe in derselben Branche, aber an unterschiedlichen Produktionsstand- bzw. Wohnorten[7].

---

[2] Streng einhalten läßt sich diese Forderung nur in Modellanalysen. In empirischen Untersuchungen ist es wegen der Art des verfügbaren statistischen Materials nur sehr selten (z. B. für die Bundesrepublik Deutschland, in der besondere Lohnstrukturerhebungen durchgeführt werden) möglich, der schon von *Reynolds* und *Taft* (The Evolution of Wage Structure, New Haven 1956, S. 10), aber auch anderen (z. B. J. R. *Crossley,* Collective Bargaining, Wage Structure and the Labour in the United Kingdom, in: E. M. *Hugh-Jones* (Ed.), Wage Structure in Theory and Practice, Amsterdam 1966, S. 193) erhobenen Forderung zu genügen, bei einer Klassifizierung der Lohnstruktur auf die Unabhängigkeit der gewählten Klassifikationsgrundlage von anderen Klassifizierungsmerkmalen zu achten, also z. B. bei der Analyse interindustrieller Lohnunterschiede die Arbeitseinkommen von Arbeitnehmern gleichen Geschlechts, gleicher Qualifikationsstufe, gleicher tarifmäßiger Altersstufe, gleichen Familienstands und gleicher Kinderzahl, gleicher Lohnform und gleichen Produktionsstandorts zu vergleichen. Auf Grund der Tatsache, daß die Standorte der Unternehmungen und Betriebe eines Industriezweigs räumlich ungleichmäßig verteilt sind, sind branchenmäßige Lohnunterschiede nicht völlig von regionalen Lohnunterschieden trennbar. Regionale Lohnunterschiede fallen selbst in kleinen und verkehrsmäßig gut erschlossenen Räumen ins Gewicht. (Vgl. dazu die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in: H. *Lampert,* Die Lohnstruktur der Industrie. Ein Beitrag zu einer Theorie der Lohnstruktur, a.a.O., S. 9 bzw. Tabelle 26.) Dagegen spielen in leistungsorientierten Lohnsystemen Alter, Familienstand und Kinderzahl als lohnbeeinflussende Faktoren eine sehr geringe Rolle.

[3] Vgl. dazu L. E. *Gallaway,* The North-South Wage Differential, in: R. Econ. Stat., Vol. XLV, 1963, S. 264 f.

[4] Nur der Vollständigkeit halber sei vermerkt, daß sich auch eine Branche bzw. ein Wirtschaftszweig weiter oder enger definieren läßt. Bei empirischen Untersuchungen wird man die Klassifikationen der statistischen Ämter übernehmen müssen.

[5] Da in Wirtschaftssystemen mit einem auf dem Grundsatz der Leistungsgerechtigkeit beruhenden Entlohnungssystem Familienstand und Kinderzahl als Lohnunterschiede konstituierende Merkmale keine oder nur eine sehr geringe Rolle spielen, sehen wir von einer Homogenität in dieser Beziehung ab.

[6] Um die Vermengung mit regionalen Lohnunterschieden möglichst gering zu halten, ist es zweckmäßig, bei theoretischen Untersuchungen von einem Punktmarkt auszugehen, bei empirischen Analysen das Wirtschaftsgebiet eng zu begrenzen oder zu versuchen, den Einfluß der standortbedingten Lohnbestimmungsgründe auf branchenmäßige Lohnunterschiede auszuschalten, z. B. durch die geographische Unterteilung einer größeren Region.

[7] Manche Autoren definieren interindustrielle und regionale Lohnunterschiede anders. Z. B. versteht W. G. *Hoffmann* unter Lohnstruktur „das Ver-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Um Mißverständnisse auszuschließen, sei vermerkt, daß die Befolgung des Postulats, bei Lohnstrukturanalysen soweit möglich auf Arbeitnehmergruppen zurückzugehen, die — abgesehen natürlich von dem Merkmal, das einen zu untersuchenden Lohnunterschied konstituiert — homogen sind, nicht bedeutet, daß die Zusammensetzung der Arbeitnehmer eines Wirtschaftszweiges nach Berufen, Qualifikationsgruppen, Geschlecht und Lohnform als Faktoren, die die Höhe des Lohnes einer speziellen Arbeitnehmergruppe dieses Wirtschaftszweiges beeinflussen, vernachlässigt werden oder daß die Struktur der Arbeitskräfte einer Region nach der Verteilung auf Wirtschaftszweige, Qualifikationsgruppen, Geschlecht, Lohnform und Betriebsgrößen als Einflußgröße der Lohnhöhe einer bestimmten Arbeitnehmerkategorie dieser Region übersehen wird. Die Tatsache, daß zwischen allen für einen Wirtschaftszweig relevanten Elementarmärkten und zwischen den Arbeitsmärkten einer Region mehr oder minder enge marktmäßige oder institutionelle Interdependenzen bestehen[8], kann vielmehr um so leichter berücksichtigt werden, wenn man von vornherein auf einen Vergleich der auf Elementarmärkten erzielten Verdienste abstellt.

Ein noch nicht befriedigend gelöstes Problem stellt die Messung von Unterschieden im Arbeitseinkommen dar. Meistens stehen nur Verdienstangaben zur Verfügung, die nicht nach Normal- und Überstundenverdienst aufgeschlüsselt sind, oft keine Angaben über die bei der Verdienstermittlung zugrunde gelegten Arbeitszeiten enthalten und keine oder nur schwer in Geld zu bewertende Angaben über Naturalleistungen, Deputate sowie gesetzliche und freiwillige soziale Leistungen, die streng genommen berücksichtigt werden müssen, gleich, ob der Einkommens- oder der Arbeitskostenvergleich im Vordergrund steht. Für die Beurteilung der Allokationswirkungen von Einkommens- und Arbeitskostenunterschieden ist es darüber hinaus nicht nur erforderlich, meßbare Größen zu vergleichen, sondern auch den Einfluß nicht quantifizierbarer Determinanten der Standortwahl von Arbeit und Kapital, z. B. des

---

hältnis der Durchschnittseinkommen der verschiedenen Branchen zur Basis, d. h. zum Durchschnitt der Gesamtindustrie". (W. G. *Hoffmann,* Die Lohnstruktur der Industrie im zeitlichen und räumlichen Vergleich, in: Heft 36 der Arbeitsgemeinschaft für Rationalisierung des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 1958, S. 19. Ähnlich *ders.,* Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und internationaler Vergleich, Tübingen 1961, S. 1 bzw. S. 8 ff.) Dann tritt jedoch eine Vermengung mehrerer Arten von Lohnunterschieden auf, die weder das Ausmaß bestimmter Lohnstrukturdimensionen noch die Bestimmungsgründe dieser Lohnstrukturdimensionen exakt zu analysieren erlauben. Daher bedeutet die Erklärung von Lohnunterschieden, die zwei oder mehr Arten von Lohnunterschieden in sich schließen, solange nichts anderes als die Zerlegung statistischer Durchschnitte in ihre Elemente, bis die Lohnunterschiede relativ homogener Gruppen freigelegt sind.

[8] Vgl. dazu H. *Lampert,* Die Lohnstruktur der Industrie. Ein Beitrag zu einer Theorie der Lohnstruktur, a.a.O., S. 23 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wohn- und des Freizeitwertes eines Standorts sowie der sozialen Kosten und Erträge, zu berücksichtigen.

Vorerst bleibt keine andere Möglichkeit, als sich mit dem Vergleich der durch die amtliche Statistik zur Verfügung gestellten Verdienstangaben zu begnügen[9].

2. Der gegenwärtige Stand der Lohnstrukturtheorie

Der gegenwärtige Stand der Lohnstrukturtheorie ist immer noch unbefriedigend. Denn obwohl viele Nationalökonomen wie z. B. R. *Cantillon*[10], A. *Smith*[11], J. St. *Mill*[12], D. *Ricardo*[13], T. R. *Malthus*[14], J. E. *Cairnes*[15], A. C. *Pigou*[16], A. *Marshall*[17] und F. W. *Taussig*[18] sich — teilweise sehr ausführlich — mit den Bestimmungsgründen gewisser Lohnunterschiede beschäftigt haben und obwohl in den letzten 20 Jahren zahlreiche empirische Untersuchungen zu bestimmten Dimensionen der Lohnstruktur vorgelegt wurden[19], existieren nur Ansätze und Bausteine zu

---

[9] Bei den Lohnstrukturerhebungen in der Bundesrepublik Deutschland werden die Verdienstangaben erhoben, „die als effektive Gehalts- und Lohnansprüche der erfaßten Arbeitnehmer in der betrieblichen Lohnbuchhaltung errechnet worden waren, wobei eine Aufteilung der Verdienste nach den verschiedenen Bestandteilen verlangt wurde". Es erwies sich als praktisch unmöglich, die Zuschläge und Zulagen, insbesondere die Sozialabgaben, gesondert zu erfassen. Ein gesonderter Nachweis wird verlangt für Überstundenverdienste, Gratifikationen, Gewinnbeteiligung und dreizehntes Gehalt. Naturalleistungen werden nur im Bergbau erfaßt. Vgl. dazu Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Statistik der Bundesrepublik Deutschland, Bd. 90: Die Verdienste der Arbeiter in der gewerblichen Wirtschaft im November 1951, Stuttgart, Köln 1954, S. 4 ff.

[10] R. *Cantillon,* Abhandlung über die Natur des Handelns im allgemeinen, hrsg. v. H. *Waentig,* Jena 1931, S. 12—17.

[11] A. *Smith,* An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, Edited by E. *Cannan,* New York 1937, S. 99—143.

[12] J. St. *Mill,* Principles of Political Economy with some of their Applications to Social Philosophy, Edited by W. J. *Ashley,* Reprints of Economic Classics, New York 1965, S. 385—404.

[13] D. *Ricardo,* On the Principles of Political Economy and Taxation, Edited by Piero *Sraffa,* Cambridge 1951, S. 20—22.

[14] T. R. *Malthus,* Principles of Political Economy considered with a View to their Practical Application, 2. Aufl., New York 1951, S. 217—261.

[15] J. E. *Cairnes,* Some Leading Principles of Political Economy, Reprints of Economic Classics, Reprinted New York 1967, S. 149—213.

[16] A. C. *Pigou,* The Economics of Welfare, 4. Aufl., London 1962, S. 488—511, 549—571 und 586—592.

[17] A. *Marshall,* Principles of Economics, 9. Aufl., Bd. I, London, New York 1961, S. 546—579.

[18] F. W. *Taussig,* Principles of Economics, Vol. II, 4. Aufl., New York 1939, Kap. 52.

[19] Ohne Anspruch auf Vollständigkeit seien folgende empirische Untersuchungen zu verschiedenen Arten der Lohnstruktur angeführt:

I. Zur intraindustriellen Lohnstruktur: 1. Lohnunterschiede nach Beschäftigungsgruppen: Ph. W. *Bell,* Cyclical Variation and Trend in Occupational

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Noch Fußnote 19

Wage Differentials in American Industry since 1914, in: R. Econ. Stat., Vol. XXXIII, 1951, S. 329 ff.; K. M. *McCaffree,* The Earnings Differential between White Collar and Manual Occupations, in: R. Econ. Stat., Vol. XXXV, 1953, S. 20 ff.; J. R. *Crossley,* Collective Bargaining, Wage Structure and the Labour in the United Kingdom, a.a.O.; J. T. *Dunlop,* Cyclical Variations in Wage Structure, in: R. Econ. Stat., Vol. XXI, 1939, S. 30 ff.; W. *Goldner,* Labor Market Factors and Skill Differentials in Wage Rates, in: Ind. Rel. Res. Ass., 1958, S. 207 ff.; H. *Günter,* Changes in Occupational Wage Differentials, in: Int. Labour R., Vol. LXXXIX, 1964, S. 141 ff.; W. G. *Hoffmann,* Die industriellen Lohnrelationen, in: Schr. d. Ver. f. Soc. Pol., N. F., Bd. 26, Berlin 1962, S. 47 ff.; T. P. *Kanninen,* Occupational Wage Relationships in Manufacturing 1952—1953, in: Monthly Labor R., Vol. LXXVII, 1953, S. 1171 ff.; P. G. *Keat,* Long-run Changes in Occupational Wage Structure 1900—1956, in: J. Pol. Econ., Vol. LXVIII, 1960, S. 584 ff.; J. *Klaus,* Die Veränderung der Lohnstruktur, Volksw. Schr., Heft 46, Berlin 1959; K. G. J. C. *Knowles,* D. J. *Robertson,* Differences between the Wages of Skilled and Unskilled Workers 1880—1950, in: Bull. Oxford Univ. Inst. Stat., April 1951, Vol. XIII, S. 109 ff.; H. *Lampert,* Die Lohnstruktur der Industrie. Ein Beitrag zu einer Theorie der Lohnstruktur, a.a.O.; S. *Lebergott,* Wage Structures, in: R. Econ. Stat., Vol. XXIX, 1947, S. 274 ff.; J. *Lecaillon,* J. *Marchal,* Wage Structure and the Theory of Distribution of Income: The French Pattern, in: E. M. *Hugh-Jones* (Ed.), Wage Structure in Theory and Practice, a.a.O.; R. A. *Lester,* A Range Theory of Wage Differentials, in: Ind. Labor Rel. R., Vol. V, 1951/52, S. 483 ff.; H. *Markmann,* Wandlungen der industriellen Lohnstruktur in Westdeutschland zwischen 1949 und 1961, in: Schr. d. Ver. f. Soc. Pol., N. F., Bd. 30/I, Berlin 1964, S. 441 ff.; H. *Ober,* Occupational Wage Differentials, 1907—1947, in: Monthly Labor R., Vol. LXVII, 1948, S. 127 ff.; D. W. *Oxnam,* The Relation of Unskilled and Skilled Wage Rates in Australia, in: Econ. Record, Juni 1950; R. *Perlmann,* Forces Widening Occupational Differentials, in: R. Econ. Stat., Vol. XL, 1958, S. 107 ff.; L. G. *Reynolds,* C. H. *Taft,* The Evolution of Wage Structure, London, New Haven 1956; L. *Saville,* Earnings of Skilled and Unskilled Workers in New England and the South, in: J. Pol. Econ., Vol. LXII, 1954, S. 390 ff.; F. *Sellier,* The Effects of Inflation on the Wage Structure of France, in: J. T. *Dunlop* (Ed.), The Theory of Wage Determination, London 1957; *o. Verf.,* Changing Wage Structures: An International Review, in: Int. Labour R., März 1956, Vol. LXXII, S. 275 ff. — *2. Lohnunterschiede nach persönlichen Merkmalen:* J. R. *Crossley,* Collective Bargaining, Wage Structure and the Labour in the United Kingdom, a.a.O.; W. G. *Hoffmann,* Die industriellen Lohnrelationen, a.a.O.; H. *Lampert,* Die Lohnstruktur der Industrie. Ein Beitrag zu einer Theorie der Lohnstruktur, a.a.O.; J. *Lecaillon,* J. *Marchal,* Wage Structure and the Theory of Distribution of Income: The French Pattern, a.a.O.; H. *Markmann,* Wandlungen der industriellen Lohnstruktur in Westdeutschland zwischen 1949 und 1961, a.a.O.; L. G. *Reynolds,* C. H. *Taft,* The Evolution of Wage Structure, a.a.O.; F. *Sellier,* The Effects of Inflation on the Wage Structure of France, a.a.O. — 3. *Lohnunterschiede nach Betrieben:* T. *Ando,* Interrelations between Large and Small Industrial Enterprises in Japan, in: Industrialization and Productivity, United Nations Bulletin 2, New York 1959; J. R. *Crossley,* Collective Bargaining, Wage Structure and the Labour in the United Kingdom, a.a.O.; H. *Lampert,* Die Lohnstruktur der Industrie. Ein Beitrag zu einer Theorie der Lohnstruktur, a.a.O.; J. *Lecaillon,* J. *Marchal,* Wage Structure and the Theory of Distribution of Income: The French Pattern, a.a.O.; L. G. *Reynolds,* C. H. *Taft,* The Evolution of Wage Structure, a.a.O.; D. J. *Robertson,* Factory Wage Structures and National Agreements, Cambridge 1960, University Press; H. G. *Ross,* M. *Rothbaum,* Interplant Wage Inequities, in: Ind. Labor Rel. R., Vol. VII, 1953/54, S. 200 ff.; *o. Verf.,* Investigation of Concentration of Economic Power, Temporary National Economic Committee, Monograph No. 14, Hourly Earnings of Employees in Large and Small Enterprises, Washington 1941.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Noch Fußnote 19

II. Zur interindustriellen Lohnstruktur: A. *Bergson,* The Structure of Soviet Wages, Cambridge, Mass. 1954; D. G. *Brown,* Expected Ability to Pay and Interindustry Wage Structure in Manufacturing, in: Ind. Labor Rel. R., Vol. XVI, 1962/63, S. 45 ff.; J. R. *Crossley,* Collective Bargaining, Wage Structure and the Labour in the United Kingdom, a.a.O.; D. E. *Cullen,* The Interindustry Wage Structure 1899—1950, in: Am. Econ. R., Vol. XLVI, 1956, S. 353 ff.; J. T. *Dunlop,* Productivity and the Wage Structure, in: W. W. *Norton* (Ed.), Income, Employment and Public Policy, New York 1948, S. 341 ff.; D. M. *Eisemann,* Inter-Industry Wage Changes 1939—1947, in: R. Econ. Stat., Vol. XXXVIII, 1956, S. 445 ff.; J. W. *Garbarino,* A Theory of Interindustry Wage Structure Variation, in: Quart. J. Econ., Vol. LXIV, May 1950, S. 282 ff.; F. *Grumbach,* H. *König,* Beschäftigung und Löhne der deutschen Industriewirtschaft 1888—1954, in: Weltwirtsch. Arch., Bd. 79, 1957 (II), S. 125 ff.; P. *Haddy,* M. E. *Currell,* British Inter-Industrial Earnings Differentials 1924—53, in: Econ. J., Vol. LXVIII, 1958, S. 104 ff.; P. *Haddy,* N. A. *Tolles,* British and American Changes in Interindustry Wage Structure under Full Employment, in: R. Econ. Stat., Vol. XXXIX, 1957, S. 408 ff.; W. G. *Hoffmann,* Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und internationaler Vergleich, a.a.O.; W. G. *Hoffmann,* Die industriellen Lohnrelationen, a.a.O.; J. L. *Johnson,* The Effects of Industry-Mix and Wage Rates on per Capital Income in Kentucky, in: South. Econ. J., Vol. XX, 1953—54, S. 51 ff.; H. *Lampert,* Die Lohnstruktur der Industrie. Ein Beitrag zu einer Theorie der Lohnstruktur, a.a.O.; J. *Lecaillon,* J. *Marchal,* Wage Structure and the Theory of the Distribution of Income: The French Pattern, a.a.O.; M. W. *Leiserson,* Wage Decisions and Wage Structures in the United States, in: E. M. *Hugh-Jones* (Ed.), Wage Structure in Theory and Practice, a.a.O.; M. W. *Leiserson,* Wages and Economic Control in Norway 1945—1957, Cambridge, Mass. 1959; H. G. *Lewis,* Unionism and Relative Wages in the United States, Chicago - London 1963; J. E. *Maher,* The Wage Pattern in the United States, 1946—1957, in: Ind. Labor Rel. R., Vol. XV, 1961/62, S. 3 ff.; F. *Meyers,* R. L. *Bowlby,* The Interindustry Wage Structure and Productivity, in: Ind. Labor Rel. R., Vol. VII, 1953/54, S. 93 ff.; H. J. *Müller,* Nivellierung und Differenzierung der Arbeitseinkommen in Deutschland seit 1925, Volksw. Schr., H. 13, Berlin 1954; L. G. *Reynolds,* C. H. *Taft,* The Evolution of Wage Structure, a.a.O.; D. R. *Roberts,* The Meaning of Recent Wage Changes, in: R. A. *Lester,* J. *Shister* (Eds.), Insights into Labor Issues, New York 1948, S. 228—232; A. M. *Ross,* The Influence of Unionism upon Earnings, in: Quart. J. Econ., Vol. LXII, Febr. 1948; A. M. *Ross,* W. *Goldner,* Forces Affecting the Interindustry Wage Structure, in: Quart. J. Econ., Vol. LXIV, May 1950, S. 254 ff.; M. *Rothbaum,* H. G. *Ross,* Two Views on Wage Differences — Intraoccupational Wage Diversity, in: Ind. Labor Rel. R., Vol. VII, 1953/54, S. 367 ff.; F. *Sellier,* The Effects of Inflation on the Wage Structure of France, a.a.O.; D. *Serfort,* Die Bestimmungsgründe interindustrieller Lohnrelationen, Marburg a. d. Lahn 1964, Diss. Marburg/Lahn v. 28. 7. 1962; S. H. *Slichter,* Notes on the Structure of Wages, in: R. Econ. Stat., Vol. XXXII, 1950, S. 80 ff.; G. *Tullock,* The Sources of Union Gains, Charlottesville 1959; L. *Ulman,* Labor Mobility and the Industrial Wage Structure in the Postwar United States, in: Quart. J. Econ., Vol. LXXIX, 1965, S. 73 ff.

III. Zur regionalen Lohnstruktur: J. W. *Bloch,* Regional Wage Differentials 1907—46, in: Monthly Labor R., Vol. LXVI, 1948, S. 371 ff.; E. J. R. *Booth,* Interregional Income Differences, in: South. Econ. J., Vol. XXXI, 1964—65, S. 44 ff.; W. H. *Crook,* Recent Developments in the North-South Wage Differential, in: Ind. Labor Rel. R., Vol. VI, 1952/53, S. 67 ff.; J. R. *Crossley,* Collective Bargaining, Wage Structure and the Labour in the United Kingdom, a.a.O.; L. M. *David,* H. *Ober,* Intercity Wage Differences, 1945—46, in: Monthly Labor R., Vol. LXVII, 1948; Ph. *Deane,* Regional Variations in United Kingdom Incomes from Employment, 1948, in: J. Roy. Stat. Soc., 1953, Vol. LXVI, Part II; L. St. *McDonald,* On the South's Recent Economic Development, in: South. Econ. J., Vol. XXVIII, 1961—62, S. 30 ff.; J. T. *Dunlop,* M. *Rothbaum,* Inter-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

einer Theorie der Lohnstruktur[20]. Die Klassiker und die Neoklassiker entwickelten keine *Theorie* der Bestimmungsgründe von Lohnunterschieden und — abgesehen von *Marshall*[21] — keine Instrumente für empirische Analysen. Bei der überwiegenden Mehrzahl zeitgenössischer Lohnstrukturarbeiten handelt es sich um Fallstudien, die sehr spezielle Fragen untersuchen[22], eng begrenzte Partialanalysen darstellen und nicht selten ohne theoretisches Konzept Zahlenreihen auf Korrelationen hin überprüfen[23].

Nach wie vor ist umstritten, welches Konzept für Lohnstrukturanalysen am fruchtbarsten ist[24]. Zahlreiche Autoren sind der Auffassung,

---

national Comparisons of Wage Structures, in: Int. Labour R., Vol. LXXI, 1955, S. 347 ff.; V. R. *Fuchs*, Hourly Earnings Differences by Region and Size of City, in: Monthly Labor R., Vol. XC, 1967, S. 22 ff.; V. R. *Fuchs*, R. *Perlman*, Recent Trends in Southern Wage Differentials, in: R. Econ. Stat., Vol. XLII, 1960, S. 292 ff.; L. E. *Gallaway*, The North-South Wage Differential, a.a.O.; F. *Grumbach*, H. *König*, Beschäftigung und Löhne der deutschen Industriewirtschaft 1888—1954, a.a.O.; W. G. *Hoffmann*, Die industriellen Lohnrelationen, a.a.O.; D. E. *Kaun*, The North-South Wage Differential: A Comment, in: R. Econ. Stat., Vol. XLVII, 1965, S. 337 ff.; H. *Lampert*, Die Lohnstruktur der Industrie. Ein Beitrag zu einer Theorie der Lohnstruktur, a.a.O.; J. *Lecaillon*, J. *Marchal*, Wage Structure and the Theory of Distribution of Income: The French Pattern, a.a.O.; M. W. *Leiserson*, Wage Decisions and Wage Structures in the United States, a.a.O.; R. A. *Lester*, A Range Theory of Wage Differentials, a.a.O.; H. J. *Müller*, Nivellierung und Differenzierung der Arbeitseinkommen in Deutschland seit 1925, a.a.O.; L. G. *Reynolds*, C. H. *Taft*, The Evolution of Wage Structure, a.a.O.; M. *Segal*, Regional Wage Differences in Manufacturing in the Postwar Period, in: R. Econ. Stat., Vol. XLIII, 1961, S. 277 ff.; F. *Sellier*, The Effects of Inflation in the Wage Structure of France, a.a.O.; H. V. *van Sickle*, Regional Economic Adjustment: The Role of Geographical Wage Differentials, in: Am. Econ. R., Vol. XLIV, 1954, Papers and Proceedings, S. 381 ff. (keine statistischen Zahlenangaben); B. *Wronski*, Regionale Lohnunterschiede und Industriestandort, Mitt. Inst. Rf., H. 33, Bad Godesberg 1956.

[20] So auch L. R. *Salkever*, Toward a Wage Structure Theory, a.a.O., S. 2 f., und G. *Bombach*, Die Stabilität der industriellen Produktivitätsstruktur, in: Z. ges. Staatswiss., 116. Bd., 1960, S. 30 f.

[21] Marshall hat sich insbesondere mit der Frage beschäftigt, wie die Einkommen von Arbeitnehmern verglichen werden können und die Konzepte der „net attractiveness" einer Beschäftigung sowie der „efficiency" der Arbeit entwickelt. Vgl. dazu A. *Marshall*, Principles of Economics, a.a.O., Buch VI, Kapitel III.

[22] Die Mehrzahl empirischer Lohnstrukturstudien grenzt ihr Untersuchungsobjekt sachlich, regional und/oder zeitlich eng ein. Zur Unzulänglichkeit einer Reihe empirischer Arbeiten vgl. auch W. *Mieth*, Ein Beitrag zur Theorie der Lohnstruktur, Göttingen 1967, S. 40 ff.

[23] Vgl. dazu auch L. R. *Salkever*, Toward a Wage Structure Theory, a.a.O., S. 133: „Contemporary wage structure theory, aside from the still major portion that consists of minor modification of classical, neo-classical or marginal doctrine, reflects a struggle for liberation from the restrictiveness of over-generalized ‚principles' and ‚laws'. In so doing, a plethora of special case studies have been produced, but the reconstruction of ‚a generalized statement, bearing some resemblance to reality, of how money wage rates are determined, and of how changes in these rates' are effected is still lacking."

[24] Zu den möglichen Konzepten für eine Lohnstrukturtheorie vgl.: E. H. *Phelps Brown*, Wage Policy and Wage Differences, in: Economica N. S., Vol.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Lohnunterschiede am besten mit Hilfe einer Markttheorie erklären zu können[25]; eine nicht sehr viel kleinere Zahl ist überzeugt, daß institutionelle und soziale Faktoren eine größere Rolle spielen[26].

Da sich die Frage nach dem besten Konzept nicht unabhängig davon beantworten läßt, was man erklären will, soll zunächst ein Überblick über die Ergebnisse empirischer Untersuchungen gegeben werden.

3. Ergebnisse empirischer Studien

A. Die relative formale Stabilität der interindustriellen Lohnstruktur

Eines der erstaunlichsten Ergebnisse empirischer Untersuchungen ist die Feststellung, daß sich in mehreren Ländern (Australien, Belgien, Canada, Deutschland, Großbritannien, Neuseeland, Norwegen, Schweden, Schweiz, USA) über Jahrzehnte hinweg eine beachtliche relative formale Stabilität der branchenmäßigen Lohnstruktur nachweisen läßt[27].

XXII, 1955, S. 349 ff.; F. *Fürstenberg,* Probleme der Lohnstruktur. Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Lohnunterschiede, Tübingen 1958; J. R. *Hicks,* Economic Foundations of Wage Policy, in: J. R. *Hicks,* Essays in World Economics, Oxford 1959, S. 85 ff.; M. W. *Leiserson,* Wage Decisions and Wage Structure in the United States, a.a.O., S. 3 und S. 66; R. A. *Lester,* A Range Theory of Wage Differentials, a.a.O.; F. C. Pierson, An Evaluation of Wage Theory, in: F. W. *Taylor,* F. C. *Pierson,* New Concepts in Wage Determination, London, Toronto, New York 1957, S. 1 ff.; M. W. *Reder,* Wage Determination in Theory and Practice, in: N. W. *Chamberlain* (Ed.), A Decade of Industrial Relations Research, 1946—1956, New York 1958; L. G. *Reynolds,* The Structure of Labor Markets, New York 1951, insbes. Teil II; L. G. *Reynolds,* C. H. *Taft,* The Evolution of Wage Structure, a.a.O.; L. R. *Salkever,* Toward a Wage Structure Theory, a.a.O.; L. *Ulman,* Labor Mobility and the Industrial Wage Structure in the Postwar United States, a.a.O.; B. *Wootton,* The Social Foundations of Wage Policy, London 1956.

[25] Zu nennen sind insbes. die Neoklassiker, u. a. E. H. *Phelps Brown,* The Economics of Labor, New Haven, London 1962, insbes. S. 151; ferner: J. T. *Dunlop,* Productivity and the Wage Structure, a.a.O.; J. W. *Garbarino,* A Theory of Interindustry Wage Structure Variation, a.a.O.; J. R. *Hicks,* The Theory of Wages, New York 1948, und *ders.,* Economic Foundations of Wage Policy, a.a.O.; W. *Mieth,* Ein Beitrag zur Theorie der Lohnstruktur, a.a.O.; M. W. *Reder,* Wage Determination in Theory and Practice, a.a.O.; J. *Tinbergen,* The Significance of Wage Policy for Employment, in: Int. Econ. P., No. 1, London 1951, S. 195 ff.

[26] Zu dieser Gruppe gehören vor allem Labor Economists. Außerdem seien genannt: H. *Markmann,* Wandlungen der industriellen Lohnstruktur in Westdeutschland zwischen 1949 und 1961, a.a.O.; B. *Wootton,* The Social Foundations of Wage Policy, a.a.O.

[27] Vgl. zu *Australien* und *Neuseeland:* W. G. *Hoffmann,* Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und internationaler Vergleich, a.a.O., S. 46 und 47; zu *Belgien:* OECD (Ed.), Wages and Labour Mobility, Paris 1965, S. 26; zu *Canada:* ebenda, S. 26 f.; W. G. *Hoffmann,* Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und internationaler Vergleich, a.a.O., S. 41; H. D. *Woods,* S. *Ostry,* Labour Policy and Labour Eco-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Reihenfolge der nach Durchschnittsverdiensten geordneten Industriezweige hat sich nicht grundlegend verändert. Hochlohnindustrien blieben in aller Regel Hochlohnindustrien, Niedriglohnindustrien blieben Niedriglohnindustrien. Die feststellbaren Rangreihenkorrelationen werden grundsätzlich nicht dadurch beeinflußt, welche Art von Verdiensten zugrunde gelegt wird und nicht dadurch, ob alle Arbeitnehmer eines Industriezweiges oder nur bestimmte Kategorien in den Vergleich einbezogen werden. *Hoffmann* konnte anhand eines Vergleichs der Lohnhierarchien von neun Ländern feststellen, daß „die Lohnstruktur international besonders deutlich in einer Trennung der Branchen in zwei Hauptgruppen zum Ausdruck kommt, die sich grob als Konsum- und Investitionsgüterindustrien kennzeichnen lassen" und daß die Branchen der Investitionsgüterindustrien durchweg höhere Löhne aufweisen als die der Verbrauchsgüterindustrien[28]. Für die BRD läßt sich ein Lohngefälle von der Gruppe der Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie über die Investitionsgüterindustrie zur Verbrauchsgüterindustrie hin erkennen[29].

---

nomics in Canada, Toronto 1963; zu *Deutschland:* F. *Grumbach,* H. *König,* Beschäftigung und Löhne der deutschen Industriewirtschaft 1888—1954, a.a.O.; W. G. *Hoffmann,* Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und internationaler Vergleich, a.a.O., S. 38; J. *Kromphardt,* Strukturprobleme der makroökonomischen Einkommensverteilung, Erster Teil, Kapitel A, Abschnitt II 1, (noch unveröffentl.) Habilitationsschrift; H. *Lampert,* Die Entwicklung der interindustriellen Lohnstruktur in der Bundesrepublik von 1951 bis 1962, in: Z. ges. Staatswiss., 124. Bd., 1968, S. 109 ff.; Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 1965/66, Stuttgart, Mainz 1965, Ziffer 243; zu *Großbritannien:* E. H. *Phelps Brown,* and M. H. *Browne,* Earnings in Industries of the United Kingdom 1948—59, in: Econ. J., Vol. LXXII, 1962, S. 517 ff., insbes. S. 531; J. R. *Crossley,* Collective Bargaining, Wage Structure and the Labour in the United Kingdom, a.a.O.; P. *Haddy,* N. A. *Tolles,* British and American Changes in Interindustry Wage Structure under Full Employment, a.a.O.; W. G. *Hoffmann,* Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und internationaler Vergleich, a.a.O., S. 43; zu *Norwegen* und *Schweden: ders.,* ebenda, S. 41 f. und S. 44 f.; OECD (Ed.), Wages and Labour Mobility, a.a.O., S. 26 und S. 23; zur *Schweiz:* W. G. *Hoffmann,* Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und internationaler Vergleich, a.a.O., S. 42; zu den *USA:* D. E. *Cullen,* The Interindustry Wage Structure 1899—1950, a.a.O.; C. *Glasser,* Wage Differentials, New York 1940, S. 37 ff.; P. *Haddy,* N. A. *Tolles,* British and American Changes in Interindustry Wage Structure under Full Employment, a.a.O., S. 408 ff.; W. G. *Hoffmann,* Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und internationaler Vergleich, a.a.O., S. 39 ff.; S. *Lebergott,* Wage Structures, a.a.O., S. 283; M. W. *Leiserson,* Wage Decisions and Wage Structures in the United States, a.a.O., S. 39 ff.; OECD (Ed.), Wages and Labour Mobility, a.a.O., S. 26; S. H. *Slichter,* Notes on the Structure of Wages, a.a.O.

[28] W. G. *Hoffmann,* Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und internationaler Vergleich, a.a.O., S. 126.

[29] H. *Lampert,* Die Entwicklung der interindustriellen Lohnstruktur in der Bundesrepublik von 1951 bis 1962, a.a.O.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Eine vergleichbare, jahrzehntelang dauernde formale Stabilität wurde für die regionalen Lohnunterschiede in den USA ermittelt[30].

B. Die relative formale Übereinstimmung nationaler interindustrieller Lohnhierarchien

Ein ähnlich überraschendes Ergebnis wie Untersuchungen über die Änderungen der Lohnstrukturen im Zeitverlauf zeitigten Vergleiche zwischen den Lohnhierarchien verschiedener Länder. *Lebergott* ermittelte eine hohe Übereinstimmung der Reihenfolge der nach den Stundenverdiensten geordneten Industriezweige der USA mit der Lohnhierarchie Canadas, Großbritanniens, der Schweiz, Schwedens und selbst der UdSSR[31]. *Bombach* hat die eindeutige Übereinstimmung der Lohnstruktur in den USA mit der Großbritanniens bestätigt[32]. *Dunlop* und *Rothbaum* konstatierten sehr große Übereinstimmung der interindustriellen Lohnstrukturen Italiens, Frankreichs und der USA[33]. Gleiche Ergebnisse brachten Vergleiche der Lohnhierarchien Argentiniens, Japans, Schwedens und der USA[34] sowie der Lohnhierarchien der USA, Großbritanniens, Italiens und Ungarns[35]. Hoffmann kommt in einer für die Jahre 1949 bis 1955 für neun Länder (USA, Canada, Neuseeland, Schweden, Australien, Großbritannien, Mexiko, Argentinien, Brasilien) durchgeführten Querschnittsanalyse, in die für jedes Land 24 Branchen einbezogen wurden, zu dem Schluß, „daß sich nach Länder- oder Branchengruppen eindeutig systematisch begründbare Unterschiede in den Lohnstrukturen der verschiedenartigen Länder nicht ergeben und daß daher der Eindruck der internationalen Ähnlichkeit der Lohnstruktur überwiegt"[36]. Dieses Ergebnis wird durch eine für die Jahre 1951 bis 1954 für 16 Branchen der Länder USA, BRD, Japan und Indien durchgeführte Untersuchung bestätigt[37]. Einige Untersuchungen führen sogar zu dem Ergebnis, daß die Streuung der Verdienste international relativ gleichmäßig ist[38].

---

[30] M. W. *Leiserson,* Wage Decisions and Wage Structures in the United States, a.a.O., S. 42 f.

[31] S. *Lebergott,* Wage Structures, a.a.O., S. 274 ff.

[32] G. *Bombach,* Die Stabilität der industriellen Produktivitätsstruktur, a.a.O.

[33] J. T. *Dunlop,* M. *Rothbaum,* International Comparisons of Wage Structures, a.a.O.

[34] Int. Labour R., 1956, S. 280.

[35] K. *Forchheimer,* The Role of Relative Wage Differences in International Trade, in: Quart. J. Econ., 1947, S. 1 ff.

[36] W. G. *Hoffmann,* Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und internationaler Vergleich, a.a.O., S. 119 ff.

[37] Ebenda, S. 128 ff.

[38] Vgl. dazu K. *Forchheimer,* The Role of Relative Wage Differences in International Trade, a.a.O., und W. G. *Hoffmann,* Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und internationaler Vergleich, a.a.O., S. 128.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

C. Entwicklungstendenzen der interindustriellen und regionalen Verdienststreuung

Zur Frage, ob sich die branchenmäßigen und regionalen Lohnunterschiede langfristig vergrößert, verringert oder nicht verändert haben, liegen für eine Reihe von Ländern Untersuchungen vor. Ein Vorteil, gleichzeitig aber auch ein Nachteil, liegt in der Tatsache, daß die der Analyse zugrundeliegenden Industriezweige nach Art, Zahl und Tiefe der Gliederung verschieden sind und daß die verfügbaren Verdienstangaben, die einbezogenen Arbeitnehmerkategorien und die Untersuchungszeiträume divergieren. Einen Vorteil kann man darin sehen, daß dann, wenn die große Mehrzahl der Untersuchungen dieselbe Entwicklungstendenz aufzeigt, obwohl die Untersuchungsobjekte und -methoden differieren, eine hohe Wahrscheinlichkeit für die Existenz der aufgezeigten Tendenzen besteht. Ein Nachteil liegt darin, daß eine direkte gegenseitige Kontrolle der Untersuchungen und damit eine direkte Bestätigung oder Widerlegung nicht vorliegt. Der große Zeitaufwand solcher Untersuchungen, die Schwierigkeiten der Materialbeschaffung und die Vielzahl der vorgelegten Untersuchungen schließen nahezu jede Möglichkeit aus, alle oder auch nur die größere Zahl der Ergebnisse direkt zu überprüfen.

Jedoch kann man aufgrund der vorliegenden Analysen mit einer an Sicherheit grenzenden Wahrscheinlichkeit ausschließen, daß sich die interindustriellen und regionalen Lohnstrukturen der westlichen Industrieländer langfristig differenziert haben. Differenzierungsvorgänge sind allenfalls für kürzere und mittlere Perioden oder für Teilbereiche der Industrie feststellbar[39]. Eher schon ist eine langfristige Konstanz der interindustriellen Verdienststreuung zu finden[40].

Die Mehrzahl der vorgelegten Untersuchungen jedoch konstatiert eine ex-post säkulare Nivellierungstendenz für die untersuchten interindustriellen, insbesondere aber die regionalen Lohnstrukturen[41].

---

[39] Vgl. dazu die bei W. G. *Hoffmann,* Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und internationaler Vergleich, a.a.O., S. 37 bis 47, zu findenden Beispiele.

[40] So ermittelte W. G. *Hoffmann,* ebenda, eine langfristige Konstanz der branchenmäßigen Lohnstruktur für Deutschland, die USA und Canada. Mehrere andere Autoren kommen jedoch für Deutschland und die USA zu anderen Ergebnissen.

[41] *Vgl. zur interindustriellen Lohnstrukturnivellierung:* a) in *Deutschland:* G. *Bry,* Wages in Germany 1871—1945, Princeton 1960; F. *Grumbach,* H. *König,* Beschäftigung und Löhne der deutschen Industriewirtschaft 1888—1954, a.a.O.; H. J. *Müller,* Nivellierung und Differenzierung der Arbeitseinkommen in Deutschland seit 1925, a.a.O.; b) in *Frankreich:* L. G. *Reynolds,* C. H. *Taft,* The Evolution of Wage Structure, a.a.O., S. 283; c) in *Großbritannien:* A. *Flanders,* Wages Policy and Full Employment in Great Britain, in: Bull. Oxford Univ. Inst. Stat., 1950, S. 229; P. *Haddy,* E. H. *Curell,* British Interindustrial Earnings Differentials 1924—1955, a.a.O.; P. *Haddy,* N. A. *Tolles,* British and American

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

D. Korrelationen zwischen Lohnunterschieden und vermuteten Bestimmungsgründen

Es liegen einige Versuche vor, die Strenge des Zusammenhangs zwischen Lohnunterschieden und vermuteten Determinanten durch Korrelationsrechnung zu überprüfen. So haben *Reder*[42] und *Slichter*[43] die Hypothese getestet, daß die Löhne in einer Industrie um so höher sind, je höher der Anteil der Facharbeiter an den Beschäftigten ist. *Dunlop*[44] und *Garbarino*[45] testeten die Korrelation zwischen Lohnhöhe und Veränderungen der Produktivität pro Arbeitsstunde. Slichter prüfte den Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Lohnquote[46] und *Barna* u. a. den Zu-

---

Changes in Interindustry Wage Structure under Full Employment, a.a.O., S. 413 f.; L. G. *Reynolds*, C. H. *Taft*, The Evolution of Wage Structure, a.a.O., S. 225; B. C. *Roberts*, National Wages Policy in War and Peace, London 1958, S. 36 f.; G. *Rottier*, The Evolution of Wage Differentials, A Study of British Data, in: J. T. *Dunlop* (Ed.), The Theory of Wage Determination, a.a.O., S. 238 ff.; H. A. *Turner*, Trade Unions, Differentials and the Levelling of Wages, in: The Manchester School of Economic and Social Studies, 1952, S. 227; d) in den *USA:* J. T. *Dunlop*, M. *Rothbaum*, International Comparisons of Wage Structures, a.a.O., S. 358; P. *Haddy*, N. A. *Tolles*, British and American Changes in Interindustry Wage Structure under Full Employment, a.a.O., S. 413; W. S. *Woytinsky* and Associates, Employment and Wages in the United States, New York 1953, S. 507; e) in *Norwegen:* M. W. *Leiserson*, Wages and Economic Control in Norway, 1945—57, a.a.O., S. 135 f.; f) in *Australien:* R. E. *Walker*, Industrial Relations in Australia, Cambridge, Mass. 1956, S. 329. Vgl. außerdem W. G. *Hoffmann*, Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und internationaler Vergleich, a.a.O., sowie: Changes in the Structure of Wages in European Countries, in: Economic Commission for Europe (Ed.), Economic Bulletin for Europe, Genf, 2. Vierteljahr 1950, S. 12 ff.

Vgl. zur regionalen Lohnstrukturnivellierung: a) in *Deutschland:* G. *Bry*, Wages in Germany 1871—1945, a.a.O., S. 107 f.; b) in *Großbritannien, Frankreich* und *Italien:* J. T. *Dunlop*, M. *Rothbaum*, International Comparisons of Wage Structures, a.a.O., S. 359; L. G. *Reynolds*, C. H. *Taft*, The Evolution of Wage Structure, a.a.O.; c) in den *USA:* J. W. *Bloch*, Regional Wage Differentials 1907—1946, a.a.O.; J. T. *Dunlop*, M. *Rothbaum*, International Comparisons of Wage Structures, a.a.O., S. 359; A. L. *Gitlow*, Wages and the Allocation of Employment, in: South. Econ. J., 1954/55, S. 62 ff.; F. A. *Hanna*, State Income Differentials 1919—1954, Durham, N. C. 1959; R. A. *Lester*, Southern Wage Differentials: Developments, Analysis and Implications, in: South. Econ. J., 1947, S. 386 ff.; E. *Mansfield*, Wage Differentials in the Cotton Textile Industry 1933—52, in: R. Econ. Stat., 1955, S. 77 ff.; H. *Ober*, C. *Glasser*, Regional Wage Differentials, in: Monthly Labor R., 1946, S. 653 ff.; J. *Shister*, Economics of the Labor Market, 2. Aufl., New York 1956, S. 329; W. S. *Woytinsky* and Associates, Employment and Wages in the United States, a.a.O.

[42] M. W. *Reder*, Labor in a Growing Economy, New York 1957, S. 515.

[43] S. H. *Slichter*, Notes on the Structure of Wages, a.a.O., S. 84 f.

[44] J. T. *Dunlop*, Productivity and the Wage Structure, a.a.O.

[45] J. W. *Garbarino*, A Theory of Interindustry Wage Structure Variation, a.a.O., S. 282 f.; vgl. auch D. *Serfort*, Die Bestimmungsgründe interindustrieller Lohnrelationen, a.a.O., der für 22 Industriezweige der USA für den Zeitraum von 1923 bis 1940 positive Korrelationen zwischen Lohnentwicklung einerseits und Produktivitätsentwicklung, Beschäftigungsentwicklung, Grad der Konzentration auf dem Produktmarkt und Grad der gewerkschaftlichen Konzentration andererseits festgestellt hat.

[46] S. H. *Slichter*, Notes on the Structure of Wages, a.a.O., S. 87.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sammenhang zwischen Lohnhöhe und Kapitalintensität[47]. Eine Nachprüfung der gefundenen Korrelationen hat jedoch in den meisten Fällen zu widersprüchlichen Ergebnissen geführt. Untersuchungen von *Ross* und *Goldner*[48], von *Eisemann*[49], von *Meyers* und *Bowlby*[50], von *Phelps Brown* und *Browne*[51] sowie von G. *Friedrichs*[52] haben zu einer Ablehnung bzw. Widerlegung der Produktivitätsthese geführt. Ein Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Lohnquote bzw. Kapitalintensität konnte ebenfalls nicht einwandfrei belegt werden[53]. J. *Kromphardt* hat den Zusammenhang zwischen Verschiebungen in der Beschäftigtenstruktur und Lohnstruktur statistisch getestet — mit negativem Ergebnis[54].

Die Versuche, Bestimmungsgründe mit Hilfe von Korrelationen „freizulegen", müssen grundsätzliche Einwände gegen sich gelten lassen, da empirische Daten ein Hinweis auf Erklärungsmöglichkeiten sind und zur Überprüfung von Hypothesen verwendet werden, Erklärungen selbst aber nicht ersetzen können[55].

4. Zielsetzungen, theoretischer Ansatz und Aufbau der Untersuchung

Aufgrund des Standes der Lohntheorie und der Hauptergebnisse einschlägiger empirischer Studien sind folgende Aufgaben als ungelöst oder als noch nicht befriedigend gelöst zu betrachten:

---

[47] T. *Barna*, The Replacement Cost of Fixed Assets in British Manufacturing in 1955, in: J. Roy. Stat. Soc., Series A, 1957.

[48] A. M. *Ross*, W. *Goldner*, Forces Affecting the Interindustry Wage Structure, a.a.O., S. 277.

[49] D. M. *Eisemann*, Inter-Industry Wage Changes 1939—1947, in: R. Econ. Stat., 1956, S. 446.

[50] F. *Meyers*, R. C. *Bowlby*, The Interindustry Wage Structure and Productivity, a.a.O.

[51] E. H. *Phelps Brown*, M. H. *Browne*, Earnings in Industries of the United Kingdom 1948—59, a.a.O., S. 536—539.

[52] G. *Friedrichs*, Technischer Wandel und seine Auswirkungen auf Beschäftigung und Lohn, in diesem Band, S. 616 ff.

[53] Vgl. dazu und zu anderen Versuchen, Korrelationen zu testen, auch J. R. *Crossley*, Collective Bargaining, Wage Structure and the Labour in the United Kingdom, a.a.O., S. 223—226, und J. *Kromphardt*, Strukturprobleme der makroökonomischen Einkommensverteilung, a.a.O.

[54] J. *Kromphardt*, Strukturprobleme der makroökonomischen Einkommensverteilung, a.a.O., Erster Teil, Kapitel A, Abschnitt III 3. 2. *Kromphardt* ist jedoch hinsichtlich der Interpretation des Ergebnisses von Korrelationsanalysen im allgemeinen und seines eigenen Tests — m. E. zu recht — sehr vorsichtig.

[55] Vgl. zur Kritik: M. W. *Leiserson*, Wage Decision and Wage Structure in the United States, a.a.O., S. 46: „‚Explantations' of wage differences in terms of such factors as occupational composition, industrial structure, degree of urbanization, etc., although interesting and suggestive are all subject to the criticism that in the absence of explicitly formulated theories of wage variation little or nothing can be said about the nature and direction of causal influences determining wage relationships." Ferner W. *Mieth*, Ein Beitrag zur Theorie der Lohnstruktur, a.a.O., S. 39 ff.; R. L. *Salkever*, Toward a Theory of Wage Structure, in: Ind. Labor Rel. R., 1953, S. 301 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

In Bezug auf interindustrielle Lohnunterschiede

1. die Erklärung der Gestalt einer interindustriellen Lohnhierarchie;
2. die Erklärung der Veränderung der Gestalt einer interindustriellen Lohnhierarchie, die angesichts empirischer Befunde auf eine Erklärung der langfristigen formalen Stabilität interindustrieller Lohnstrukturen hinausläuft;
3. die Erklärung der Veränderungen des Umfangs interindustrieller Lohnunterschiede, die angesichts empirischer Befunde für die langfristige Analyse eher eine Erklärung von Nivellierungs- als Differenzierungserscheinungen oder einer Konstanz der Lohnunterschiede bedeutet, auf jeden Fall aber identisch ist mit der Erklärung, warum die Veränderungen der Lohnunterschiede nach Richtung und Umfang die formale Lohnstruktur langfristig nicht stark verändert haben;
4. die Erklärung der internationalen Übereinstimmung interindustrieller Lohnhierarchien.

Im Grunde genommen hängen alle diese Fragen zusammen und sind nur Modifikationen der Frage nach den Bestimmungsgründen branchenmäßiger Lohnunterschiede. Denn die Bestimmungsgründe der Lohnunterschiede erzeugen eine bestimmte Gestalt der Lohnhierarchie, die Veränderung der Bestimmungsgründe verändert das Ausmaß der Lohnunterschiede im Sinne einer Nivellierung, Differenzierung oder Konstanz der Lohnstruktur, die Veränderung der Bestimmungsgründe bestimmt auch je nach Richtung und Umfang der Veränderung die Entwicklung der Gestalt der Lohnstruktur und die Erklärung der internationalen Übereinstimmung branchenmäßiger Lohnstrukturen verlangt eine Beantwortung der Frage, ob die Bestimmungsgründe in den Ländern mit übereinstimmenden Lohnstrukturen — jedenfalls grundsätzlich — die gleichen waren.

In Bezug auf die regionalen Lohnunterschiede ist erforderlich:

1. die Erklärung der Existenz regionaler Lohngefälle;
2. die Erklärung der Veränderung regionaler Lohnunterschiede.

Auch hier handelt es sich im Prinzip um die eine Frage nach den Bestimmungsgründen regionaler Lohnunterschiede und ihrer Veränderung.

Diese Überlegungen sprechen dafür, ausgehend von einer Analyse der Determinanten von Angebot und Nachfrage auf den Arbeitsmärkten, zunächst eine Systematik der Bestimmungsgründe von Lohnunterschieden zu entwickeln, um die Grundlage für eine Theorie der Lohnunterschiede und ihrer Veränderungen zu schaffen. Angesichts der Unsicherheit über die Rolle ökonomischer und institutioneller Bestimmungsgründe ist es von entscheidender Bedeutung, ein Konzept zu wählen,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

das eine Berücksichtigung beider Arten von Determinanten zuläßt. Diese Forderung nach einer ökonomisch-institutionellen Theorie der Bestimmungsgründe von interindustriellen und regionalen Lohnunterschieden läßt sich durch Verwendung des in der Preis- und Lohntheorie bewährten Angebots-Nachfragekonzepts erfüllen, weil dieses Konzept primär ökonomisch ist, institutionelle Faktoren aber in Form von Änderungen der Arbeitsangebotsfunktionen, der Marktform und des Preisbildungsprozesses berücksichtigt werden können.

In Volkswirtschaften, in denen der marktwirtschaftlich gesteuerte Sektor der privaten Wirtschaft dominiert, bestehen trotz größerer institutioneller Unterschiede z. B. hinsichtlich Art und Umfang der gewerkschaftlichen Organisation, der gewerkschaftlichen und der staatlichen Lohnpolitik beachtliche Übereinstimmungen in der Gestalt und in der Entwicklung der Lohnstruktur. Das deutet darauf hin, daß die institutionellen Determinanten langfristig weniger wirksam waren als die ökonomischen. Auch das spricht für die Wahl eines modifizierbaren Marktmodells.

Für die Gewinnung einer Systematik der Bestimmungsgründe scheinen mir noch zwei Tatsachen von Bedeutung zu sein: erstens die Tatsache, daß die Versuche, Lohnunterschiede und ihre Entwicklung mit Hilfe einiger weniger vermuteter Bestimmungsgründe, wie z. B. der Arbeitskräftestruktur, dem Monopolgrad der Absatzmärkte oder der Arbeitsproduktivität, zu erklären, zu widersprüchlichen Ergebnissen geführt haben; zweitens die Tatsache, daß es an einer generell akzeptierten Lohnstrukturtheorie fehlt. Ich ziehe daraus den Schluß, daß es zweckmäßig ist, ein „offenes" Konzept zu entwickeln, d. h. ein Konzept, das

a) allgemein genug gehalten ist, um die festgestellten Übereinstimmungen der Lohnstrukturen und ihrer Entwicklung erklären zu können, ohne die Erklärung von Besonderheiten und abweichenden Entwicklungen auszuschließen;
b) sich auf die langfristigen Entwicklungstendenzen und Bestimmungsgründe konzentriert, ohne kurzfristig wirksame Determinanten zu vernachlässigen.

Wenn man davon ausgeht, daß in der Regel für verschiedene Arbeitsmärkte unterschiedliche Angebots- und Nachfragefunktionen unterstellt werden müssen, und die Hypothese einführt, daß auf staatlich nicht reglementierten Arbeitsmärkten eine Tendenz besteht, Lohnsatz und Nettogrenzwertprodukt der Arbeit in Übereinstimmung zu bringen, müssen sich auf verschiedenen Arbeitsmärkten verschiedene Lohnsätze ergeben[56].

[56] Von dem unwahrscheinlichen Fall, daß bei unterschiedlichen Angebots- und Nachfragefunktionen und unterschiedlicher Marktform der durch den

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Daher läßt sich eine *allgemeine Systematik* der Bestimmungsgründe von Lohnunterschieden gewinnen, wenn die Faktoren erfaßt werden, die Angebots- und Nachfrageunterschiede auf den Arbeitsmärkten verursachen können, eine *allgemeine Theorie* der Veränderung von Lohnunterschieden, wenn die mögliche Veränderung der Angebots- und Nachfrageunterschiede bedingenden Faktoren und ihr Effekt auf die Lohnunterschiede systematisch erfaßt werden. Eine *angewandte Theorie* der Determinanten der formalen interindustriellen Lohnstruktur bzw. regionaler Lohngefälle und der Veränderung von Lohnunterschieden kann abgeleitet werden, wenn gezeigt werden kann, wodurch Angebots- und Nachfrageunterschiede tatsächlich bedingt sind, wie sich die Determinanten der Lohnunterschiede verändert haben und welchen Nettoeffekt sie hatten.

Nach der Darstellung der Systematik der Bestimmungsgründe und der Grundzüge einer Theorie der interindustriellen[57] bzw. regionalen Lohnstruktur soll auf die Lenkungsfunktion der Lohnunterschiede eingegangen werden.

Bei der Behandlung regionaler Lohnunterschiede beschränke ich mich auf regionale Lohnunterschiede innerhalb einer Volkswirtschaft, denn abgesehen von den noch nicht befriedigend gelösten Problemen der Messung von nominalen und realen internationalen Einkommensunterschieden[58] lassen unterschiedliche politische, kulturelle, landschaftliche und klimatische Bedingungen sowie Unterschiede im wirtschaftlichen Entwicklungsstand und in der wirtschaftlichen Struktur direkte Einkommensvergleiche einzelner Arbeitnehmergruppen kaum sinnvoll erscheinen. Sinnvoll ist jedoch ein Vergleich der Lohnhierarchie und der Einkommensstreuung in einer Volkswirtschaft mit der Lohnhierarchie und der Einkommensstreuung in einer anderen Volkswirtschaft.

II. Systematik interindustrieller und regionaler Lohnunterschiede nach ihren Bestimmungsgründen

Die Gewinnung einer Systematik der Bestimmungsgründe von Lohnunterschieden verlangt eine Isolierung der Determinanten von Ange-

---

Marktlagenunterschied bedingte Lohnunterschied durch den infolge des Marktformenunterschiedes bedingten Lohnunterschied kompensiert wird, können wir absehen.

[57] Mit „interindustriellen" Lohnunterschieden sind hier und im folgenden nicht nur Lohnunterschiede innerhalb der „Industrie" im Sinne des deutschen, sondern im Sinne des angelsächsischen Gebrauch des Wortes „industry" gemeint, also Lohnunterschiede zwischen *allen* Wirtschaftszweigen mit Ausnahme der Landwirtschaft.

[58] Vgl. dazu F. W. *Meyer*, H. *Willgerodt*, J. H. *Müller*, Internationale Lohngefälle, wirtschaftspolitische Folgerungen und statistische Problematik, Bonn 1956, insbes. S. 83 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bots- und Nachfrageunterschieden, d. h. daß einmal gleiche Nachfrage-, aber unterschiedliche Angebotsfunktionen, zum anderen gleiche Angebots-, aber unterschiedliche Nachfragefunktionen unterstellt werden müssen und daß bei der Analyse der Unterschiede im Arbeitsangebot bzw. in der Arbeitsnachfrage ebenfalls mit der Ceteris-paribus-Bedingung gearbeitet wird.

Da aber Lohnunterschiede selbst bei gleichem Angebot und gleicher Nachfrage existieren können, wenn Marktformenunterschiede bestehen, müssen auch Unterschiede in der Marktform als Bestimmungsgrund von Lohnunterschieden untersucht werden. Wenn dagegen zwei Elementararbeitsmärkte nicht die Form vollständiger Konkurrenz haben und wenn außerdem Angebots- oder Nachfrageunterschiede bestehen, ist der Lohnunterschied marktlagen- und marktformenbedingt. Deswegen erscheint es mir unumgänglich, zunächst von der Marktform vollständiger Konkurrenz auszugehen. Daher wird zunächst versucht, unter der Annahme vollständiger Konkurrenz auf verschiedenen Elementarmärkten angebotsbedingte und dann nachfragebedingte Lohnunterschiede zu erfassen. Erst dann werden marktformbedingte Lohnunterschiede analysiert.

1. Unterschiede im Arbeitsangebot als Bestimmungsgründe von Lohnunterschieden

Unterschiedliche Arbeitsangebotsfunktionen für einzelne Industriezweige in einer bestimmten Region sind Ausdruck einer unterschiedlichen Verteilung des Arbeitsangebotes auf die Industriezweige. Bei gleicher Arbeitsnachfrage und vollständiger Konkurrenz auf den Arbeitsmärkten sind daher die angebotsbedingten Bestimmungsgründe interindustrieller Lohnunterschiede festzustellen, wenn die Bestimmungsgründe der Verteilung des Arbeitsangebotes erfaßt werden.

Da sich das Arbeitsangebot aus zwei Quellen speist, nämlich aus den in das Arbeitskräftepotential Eintretenden und aus den Berufs- oder Arbeitsplatzwechslern, werden zunächst die Determinanten der Berufswahl und dann die Determinanten des Berufs- und Arbeitsplatzwechsels behandelt.

A. Die Determinanten der Berufs- und Arbeitsplatzwahl

Determinanten der Berufs- bzw. Arbeitsplatzwahl sind:

1. Die entwickelten und erworbenen Fähigkeiten; ihre Zahl, Art, Ausprägung und Kombination determiniert die Möglichkeiten der Berufswahl. Die Fähigkeiten hängen ab:

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

a) vom angeborenen Begabungspotential und seiner Entwicklung durch Fremd- und Selbsterziehung;
b) von den finanziellen Möglichkeiten, Umwegproduktionen einzuschlagen (Verzicht auf Einkommenserwerb, Ausbildungskosten)[59].

2. Die Präferenzen in Bezug auf die im Bereich der Fähigkeiten und der finanziellen Möglichkeiten liegenden Kombinationen von Ertrag und Aufwand alternativer Berufe[60]. Der *Ertrag* eines Berufes wird bestimmt durch

a) das erzielbare Realeinkommen (einschl. gesetzlicher und freiwilliger sozialer Leistungen);
b) den Grad der Befriedigung beruflicher Neigungen;
c) das Sozialprestige eines Berufes;
d) die Entwicklungschancen.

Der *Berufsaufwand* wird bestimmt durch

a) den Einkommensentgang, der während der Ausbildungsperiode hingenommen werden muß;
b) die Ausbildungskosten;
c) den nicht monetären (z. B. intellektuellen) Ausbildungsaufwand;
d) die mit der Berufsausübung verbundene Leistungsabgabe;
e) die Belastungen durch die Arbeitsumweltbedingungen.

3. Die Präferenzen in Bezug auf die klimatischen, landschaftlichen, landsmannschaftlichen, sozialen und familiären Bedingungen des Wohn- bzw. Arbeitsortes[61].

B. Die Determinanten des Berufs- und Arbeitsplatzwechsels

Die Verteilung der Arbeitskräfte auf Wirtschaftszweige und Regionen wird auch durch Berufs- und Arbeitsplatzwechsel bestimmt. Dieser Wechsel wiederum hängt von der Bereitschaft und den Möglichkeiten zu einem Berufs- und Arbeitsplatzwechsel ab. Die *Bereitschaft zum Berufswechsel* wird determiniert durch:

1. die Höhe des durch einen Wechsel innerhalb des zeitlichen Planungshorizonts eines Wirtschaftssubjekts erzielbaren Überschusses des zusätzlichen Ertrages über die zusätzlichen Aufwendungen, die insbesondere durch die beruflichen Transformationsaufwendungen und eventuelle Kosten der Raumüberwindung mitbestimmt werden;

---

[59] Vgl. dazu A. *Marshall*, Principles of Economics, a.a.O., S. 561.
[60] Vgl. dazu u. a. A. *Marshall*, Principles of Economics, a.a.O., S. 561 f.; A. C. *Pigou*, The Economics of Welfare, a.a.O., Kapitel IX, §§ 5—8.
[61] Bei den sozialen Bedingungen ist insbes. an das Angebot an privaten und öffentlichen Leistungen (Bildungsmöglichkeiten, Freizeitwert) zu denken.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

2. die mit einem eventuellen Standortwechsel verbundenen Vor- und Nachteile aufgrund der Unterschiede in den klimatischen, landschaftlichen, landsmannschaftlichen, sozialen und familiären Standortbedingungen.

Die *Möglichkeiten* eines Berufs- bzw. Arbeitsplatzwechsels werden bestimmt durch:

1. die Verteilung des beruflichen Begabungspotentials, das die Berufsalternativen der Arbeitnehmer definiert;
2. den Grad der Markttransparenz;
3. die Möglichkeiten des Markteintritts;
4. die Marktlage auf einzelnen Arbeitsmärkten;
5. die Möglichkeiten, die Mittel für die berufliche Transformation aufzubringen.

Mit Hilfe dieser Determinanten der Berufswahl und des Berufs- bzw. Arbeitsplatzwechsels lassen sich die angebotsbedingten interindustriellen und regionalen Lohnunterschiede systematisieren.

C. Angebotsbedingte interindustrielle Lohnunterschiede

Um die Bestimmungsgründe von Lohnunterschieden herauszuarbeiten, die durch Unterschiede im bzw. durch Eigenschaften des Arbeitsangebots bedingt sind, gehen wir von einem Modell aus, das schrittweise der Wirklichkeit angenähert wird. Wir unterstellen zunächst: gleiches Begabungspotential der Arbeitskräfte, gleiche Ausbildungschancen, gleiche Präferenzen, d. h. gleiches Sozialprestige aller Berufe und gleiche Neigungen für alle Berufe, gleichen Ausbildungsaufwand, insbesondere gleiche Ausbildungskosten bzw. berufliche Transformationskosten von Null, gleiche Leistungsabgabe und gleiche Arbeitsumweltbelastungen, einen transparenten Punktmarkt und vollständige Konkurrenz sowie rationales Verhalten der Wirtschaftssubjekte. Da wir gleiche Arbeitsnachfragefunktionen für alle Branchen unterstellt haben, können unter diesen Bedingungen keine Lohnunterschiede existieren. Wenn man diese, die Verteilung des Arbeitsangebotes beeinflussenden Bedingungen nacheinander aufhebt, kann man alle denkbaren, durch Eigenschaften des Arbeitsangebots bedingten Lohnunterschiede systematisieren.

a) Heterogenitätsbedingte Lohnunterschiede

a_1) Prestige- und Neigungsunterschiede kompensierende Lohnunterschiede

Wenn Tätigkeiten in ihrem Sozialprestige unterschiedlich eingeschätzt werden, müssen zwischen Arbeitnehmern gleichen Berufes und gleicher

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Qualifikationsstufe in verschiedenen Wirtschaftszweigen Lohnunterschiede bestehen, weil und soweit eine Lohnsatzdifferenz durch das höhere Sozialprestige einer Tätigkeit in der Vorstellung der betroffenen Arbeitnehmer ausgeglichen wird. In gleicher Weise wird unter den gemachten Annahmen ein Lohnunterschied dann nicht durch Anpassungsprozesse verringert oder eliminiert, wenn und soweit die Berufsausübung in dem Wirtschaftszweig mit niedrigerem Lohn den Neigungen der Arbeitnehmer mehr entgegenkommt als in Wirtschaftszweigen mit höherem Lohn[62]. Daher können solange, als die subjektiven Wertvorstellungen über das Sozialprestige verschiedener Berufe divergieren und sich das Maß der Übereinstimmung zwischen Berufsneigung und Berufsausübung bei den Arbeitnehmern unterscheidet, selbst unter extremsten Modellbedingungen interindustrielle Reallohnunterschiede existieren, die man als Prestige- und Neigungsunterschiede kompensierende oder als prestige- und neigungskompensierte Lohnunterschiede bezeichnen kann[63].

a_2) Belastungs- und Arbeitsleistungsunterschiede kompensierende Lohnunterschiede

Wenn man die Annahme gleicher Arbeitsumweltbelastung, z. B. durch Lärm, Hitze, Staub, ungünstige Luft- und Lichtverhältnisse in verschiedenen Wirtschaftszweigen aufhebt, dann wird sich das Arbeitsangebot selbst bei voller Mobilität ebenfalls nicht so verteilen, daß die Lohnsätze gleich werden, sondern daß die Belastungsunterschiede durch Reallohnunterschiede kompensiert werden. Gleiches gilt, wenn die Leistungsabgabe unterschiedlich ist. Daher treten selbst unter extremen Modellbedingungen Lohnunterschiede auf, die man als Belastungs- und Leistungsunterschiede kompensierende Lohnunterschiede oder als belastungs- und leistungsbedingte Lohnunterschiede bezeichnen kann.

a_3) Unterschiede im Ausbildungsaufwand kompensierende Lohnunterschiede

Hebt man die Annahme gleichen Ausbildungsaufwands bzw. die Annahme beruflicher Transformationskosten von Null auf, dann werden

---

[62] Vgl. dazu auch F. W. *Taussig*, Principles of Economics, Vol. II, a.a.O., S. 226: „If choice were free, an agreeable occupation would command a lower rate of pay than one not agreeable. Something would need to be given in the way of premium to offset unattractiveness." *Taussig* verweist auf die höhere Entlohnung häuslicher Dienste gegenüber der Entlohnung der Leistungen von Verkäuferinnen, die darauf zurückzuführen sei, daß in einer demokratischen Gesellschaft häusliche Dienste weniger gewürdigt werden.

[63] Vgl. dazu und zu den folgenden Abschnitten (a_2, a_3) auch A. *Smith*, An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, a.a.O., S. 100 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bei maximaler zwischenberuflicher Mobilität Lohnsatzunterschiede auftreten, die — multipliziert mit der in der Planperiode erwarteten Arbeitszeit und auf den Zeitpunkt des Vergleichs diskontiert — den Unterschieden in den Ausbildungskosten bzw. den Transformationskosten entsprechen. Da die Ausbildungsaufwendungen bzw. Transformationskosten mit steigender Qualifikationsgruppe steigen, müssen die interindustriellen Lohnunterschiede mit steigendem Qualifikationsgrad zunehmen[64]. Die mit steigender Qualifikation steigenden Ausbildungskosten sind neben der mit steigender Qualifikation steigenden relativen Knappheit der Arbeitskräfte wohl auch eine der Ursachen dafür, daß die Lohndifferentiale zwischen zwei aufeinanderfolgenden Qualifikationsdifferentialen ceteris paribus um so größer sind, je weiter oben in der Qualifikationsskala die beiden Gruppen liegen[65].

Man kann die auf unterschiedliche Ausbildungs- bzw. Transformationskosten zurückführbaren Lohnunterschiede als Ausbildungskostenunterschiede, kompensierende Lohnunterschiede bzw. als ausbildungsaufwandsbedingte Lohnunterschiede bezeichnen[66].

a4) Durch „natürliche" Seltenheit bedingte Lohnunterschiede

Bisher wurde unterstellt, daß die Arbeitskräfte nur in bezug auf die Ausprägung ihres prinzipiell gleichen Leistungspotentials heterogen sind, so daß ein Berufswechsel innerhalb jeder Qualifikationsgruppe grundsätzlich möglich ist. Tatsächlich aber sind die Arbeitskräfte selbst innerhalb vergleichbarer Gruppen (z. B. Facharbeiter, mittlere und höhere Angestellte, Akademiker) mit berufsspezifischen Begabungen, Fähigkeiten und Erfahrungen ausgestattet, so daß das Angebot an Arbeitsleistungen für bestimmte Wirtschaftszweige eine unterschiedliche Elastizität aufweist. Eine Eliminierung interindustrieller Lohnunterschiede durch Angebotsunterschiede ist daher durch die nur begrenzt mögliche Vermehrbarkeit des Angebotes an branchenspezifischen Arbeitsleistungen beschränkt. Diese knappheitsbedingten Lohnunterschiede dürften jedoch langfristig wiederum nur innerhalb der Gruppen höher qualifi-

---

[64] Das ist tatsächlich der Fall. Vgl. z. B. H. *Lampert*, Die Entwicklung der interindustriellen Lohnstruktur in der Bundesrepublik von 1951 bis 1962, a.a.O., S. 115.

[65] Vgl. dazu H. *Lampert*, Die Lohnstruktur der Industrie. Ein Beitrag zu einer Theorie der Lohnstruktur, a.a.O., S. 51.

[66] Vgl. dazu auch F. W. *Taussig*, Principles of Economics, Vol. II, a.a.O., S. 228. *Taussig* weist a.a.O., S. 230, auch darauf hin, daß ausbildungsbedingte Einkommensunterschiede die Tendenz zeigen, „to perpetuate themselves. The very fact that a man has had an advanced education tends to secure it for his children. The very fact that a laborer has not had it is an almost insuperable barrier to his children's securing it." Die gleiche Auffassung vertrat vor Taussig A. *Marshall*, Principles of Economics, a.a.O., S. 562 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zierter Arbeitskräfte eine nennenswerte Rolle spielen. Erfahrungsgemäß ist das Angebot an Leistungen ungelernter und angelernter Arbeitnehmer ebenso wie das von Angestellten mit einfachen Aufgaben für einzelne Wirtschaftszweige sehr elastisch.

Die abgeleiteten prestige- und neigungsbedingten, belastungs- und leistungsbedingten, ausbildungsaufwands- und knappheitsbedingten Lohnunterschiede existieren unter den gemachten Annahmen in einem Umfang, der der Präferenzverteilung, den Belastungs-, Leistungs- und Ausbildungsunterschieden sowie dem Verhältnis der Knappheiten zwischen den Arbeitnehmerkategorien entspricht. Es würde sich unter den gemachten Annahmen eine Lohnstruktur herausbilden, bei der für alle Arbeitnehmer das Verhältnis aus Arbeitsertrag und Arbeitsaufwand trotz unterschiedlicher Reallohnsätze gleich ist. In diesem Fall können wir von einer heterogenitätsbedingten Gleichgewichtslohnstruktur sprechen.

b) Raumbedingte Lohnunterschiede

Da der Gesamtarbeitsmarkt kein Punktmarkt ist, müssen zusätzlich zu den heterogenitätsbedingten Reallohnunterschieden regionale interindustrielle Lohnunterschiede auftreten, weil eine Angebotsanpassung nur stattfindet, wenn das durch einen Berufswechsel oder das durch einen regionalen Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines bestimmten Zeitraumes erzielbare, auf den Vergleichszeitpunkt diskontierte Einkommen das in einem anderen Beruf oder an einem anderen Ort erzielbare diskontierte Einkommen um die Transformationskosten unter Einschluß der Kosten der Übersiedlung übersteigt, so daß neben den heterogenitätsbedingten Lohnunterschieden raumbedingte Lohnunterschiede existieren[67], die, da die Arbeitsmärkte der Realität keine Punktmärkte sind, Bestandteil der Gleichgewichtsstruktur sind.

Diese auf die räumliche Unvollkommenheit der Arbeitsmärkte zurückgehenden Reallohnunterschiede lassen sich als angebotsbedingte Lohnunterschiede interpretieren, weil sie durch eine unterschiedliche räumliche Verteilung des Arbeitsangebotes bedingt sind.

Besondere Beachtung verdient die Tatsache, daß jeder der unter a) und b) behandelten Unterschiede im Arbeitsangebot eine *hinreichende* Bedingung für die Existenz interindustrieller Lohnunterschiede ist.

---

[67] Vgl. dazu H. *Giersch*, Probleme der regionalen Einkommensverteilung, in: Probleme des räumlichen Gleichgewichts in der Wirtschaftswissenschaft, Schr. d. Ver. f. Soc. Pol., N. F., Bd. 14, Berlin 1959, S. 93, und A. *Lösch*, Die räumliche Ordnung der Wirtschaft, Jena 1940, S. 296 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

c) Marktverfassungsbedingte Lohnunterschiede[68]

c1) Restriktionsbedingte Lohnunterschiede

Bisher wurde unterstellt, daß das Arbeitsangebot auf Lohnunterschiede reagieren will und kann, soweit die Lohnunterschiede nicht heterogenitätsbedingt sind. Jedoch können Lohnunterschiede ihre Allokationsfunktion nicht erfüllen, wenn der Marktzugang nicht frei ist (Closed Shop, Union Shop, Zuzugsgenehmigung, Genehmigung des Arbeitsplatzwechsels, Berufslenkung usw.). Daher können Marktzugangsbeschränkungen sowohl künstliche Knappheits- bzw. Überschußsituationen erzeugen, die zu restriktionsbedingten Lohnunterschieden führen, als auch verhindern, daß nachfragebedingte Lohnunterschiede durch Angebotsanpassung eliminiert werden.

c2) Marktlagenbedingte Lohnunterschiede

Eine ähnliche Wirkung wie Restriktionen kann ein niedriger Beschäftigungsgrad haben, weil bei Arbeitslosigkeit in Wirtschaftszweigen, zwischen denen Lohnunterschiede bestehen, die größer sind als die heterogenitätsbedingten Lohnunterschiede, die Mobilität sehr gering wird[69].

c3) Informationslückenbedingte Lohnunterschiede

Wenn wir an Stelle der Annahme vollständiger Marktransparenz die Annahme einführen, daß die Arbeitsmärkte nur teilweise transparent sind, so folgt daraus, daß interindustrielle Lohnunterschiede, die größer sind als die Gleichgewichtslohnunterschiede, nur noch soweit durch eine Angebotsanpassung reduziert werden können, als die Arbeitnehmer über diese Lohnunterschiede informiert sind. Je unvollständiger die Informationen der Wirtschaftssubjekte sind in bezug auf

1. alle für die Arbeitsplatzwahl relevanten Fakten (Lohnsätze, gesetzliche und freiwillige soziale Leistungen, Betriebsklima, Aufstiegsmöglichkeiten, Lebenshaltungskosten, Lebens- und Freizeitwert eines anderen Standorts),
2. alle grundsätzlich in Betracht kommenden Berufe und Arbeitsplätze und
3. die künftige Entwicklung aller für die Arbeitsplatzwahl relevanten Fakten,

---

[68] Mit marktverfassungsbedingten Lohnunterschieden hat sich insbes. beschäftigt: A. *Smith*, An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, a.a.O., S. 118 ff.

[69] Vgl. dazu J. *Klaus*, Die Veränderungen der Lohnstruktur, a.a.O., S. 33 ff., und J. *Robinson*, Mobility of Labor, in: Essays in the Theory of Employment, 3. Aufl., Oxford 1953, S. 29.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

um so zahlreicher und größer können derartige informationslückenbedingte Lohnunterschiede sein. Wie noch zu zeigen sein wird, treten dann, wenn Informationslücken existieren, auch nachfragebedingte Lohnunterschiede auf, weil der Mangel an Information eine interindustrielle Angebotsanpassung verhindert, die die Lohnunterschiede auf die heterogenitätsbedingten Lohnunterschiede reduzieren könnte.

Während die heterogenitäts- und raumbedingten Lohnunterschiede nicht oder nur langfristig reduzierbar sind, können die marktverfassungsbedingten Lohnunterschiede kurzfristigen Charakter haben bzw. durch wirtschaftspolitische Maßnahmen innerhalb kürzerer Zeit reduziert oder eliminiert werden.

d) Verhaltensbedingte Lohnunterschiede

Verhaltensbedingte Lohnunterschiede treten auf, wenn keine objektiven, rational nicht verstehbare, subjektive Mobilitätsbarrieren wie z. B. Risikoscheu, Trägheit oder Widerwillen gegen Änderungen des Status quo bestehen. Eine weitere Folge der Anpassungsunwilligkeit ist, daß nachfragebedingte Lohnunterschiede nicht oder nicht völlig eliminiert werden.

Auch die bisher behandelten Eigenschaften der Marktverfassung und des Arbeitnehmerverhaltens sind hinreichende Bedingungen für die Existenz interindustrieller Lohnunterschiede, da sie selbst bei völliger Homogenität der Arbeitskräfte und gleichen Arbeitsnachfragefunktionen dann, wenn die Arbeitskräfte ungleich auf Wirtschaftszweige verteilt sind, Lohnunterschiede verursachen. Sie sind aber keine notwendige Bedingung.

D. Angebotsbedingte regionale Lohnunterschiede

Einige der aufgezeigten Bestimmungsgründe interindustrieller Lohnunterschiede sind gleichzeitig Bestimmungsgründe regionaler Lohnunterschiede.

a) Standortpräferenzbedingte Lohnunterschiede

Wenn man die Annahme des Punktmarktes aufhebt und davon ausgeht, daß die klimatischen, landschaftlichen, landsmannschaftlichen, sozialen und familiären Bedingungen der Standorte des Faktors Arbeit verschieden sind und daß die Arbeitskräfte in bezug auf Standortunterschiede nicht indifferent sind, wird sichtbar, daß diese Präferenzen selbst bei Raumüberwindungskosten von Null eine räumliche Verteilung der Arbeitskräfte verhindern, die die (Real-) Löhne auf vergleichbaren regionalen Märkten gleich macht. Daher bedingt die auf unterschiedlichen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Standortpräferenzen beruhende Heterogenität des Faktors Arbeit regionale Reallohnunterschiede[70].

b) Transportkostenbedingte Lohnunterschiede

Es wurde bereits gezeigt, daß selbst bei voller Markttransparenz und voller Mobilität regionale Reallohnunterschiede bestehen, die durch die Kosten der Raumüberwindung bedingt sind[71].

c) Marktverfassungs- und verhaltensbedingte Lohnunterschiede

Daß über die regionalen Gleichgewichtslohnunterschiede hinaus regionale Lohnunterschiede — analog zu den interindustriellen Lohnunterschieden — restriktions-, marktlagen-, informationslücken- und verhaltensbedingt sein können, bedarf nach den Ausführungen in Abschnitt II. 1. C. c) und d) keiner weiteren Begründung.

E. Time-lag-bedingte Lohnunterschiede

Für empirische Analysen besonders bedeutsam ist die Tatsache, daß Lohnunterschiede selbst dann auftreten könnten, wenn der Gesamtarbeitsmarkt ein vollkommener Markt und die Konkurrenz vollständig wäre: wenn Datenänderungen, die zu Lohnänderungen führen, gleichzeitig in allen Branchen bzw. Regionen erfolgen, aber der Zeitbedarf der Anpassung nach Branchen bzw. Regionen unterschiedlich ist, treten solange Lohnunterschiede auf, bis alle Anpassungsprozesse abgelaufen sind. Solche time-lag-bedingten Lohnunterschiede treten aber auch dann auf, wenn bei branchenmäßig und regional gleichem Zeitbedarf der Anpassung die Datenänderungen zu verschiedenen Zeitpunkten erfolgen. Als sicher kann gelten, daß Datenänderungen nach Branchen, aber auch nach Regionen nicht simultan eintreten. Sehr wahrscheinlich dauern aber auch die Anpassungsprozesse unterschiedlich lange. (Z. B. erfolgen Tarifvertragsverhandlungen nach Branchen und Regionen zu verschiedenen Zeitpunkten. Die Laufzeiten der Tarifverträge stimmen ebenfalls nicht überein. Schon dadurch können time-lag-bedingte Lohnunterschiede entstehen.) Die immer wieder erfolgenden Datenänderungen haben zur Folge, daß eine nur heterogenitätsbedingte Gleichgewichtslohnstruktur nie erreicht wird. Das bedeutet, daß aus der empirisch ermittelten Existenz langfristiger Lohnunterschiede nicht auf das Nicht-Existieren einer Tendenz zum Ausgleich von Lohnunterschieden geschlossen werden kann.

---

[70] Vgl. dazu auch B. *Ohlin*, Interregional and International Trade, Cambridge 1952, S. 217 ff.

[71] Vgl. dazu II, 1, C, b.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

2. Unterschiede in der Arbeitsnachfrage als Bestimmungsgründe von interindustriellen und regionalen Lohnunterschieden

A. Interindustrielle Nachfrageunterschiede

Um die Wirkung unterschiedlicher Arbeitsnachfrage auf die Lohnsätze untersuchen zu können, unterstellen wir vorübergehend gleiche Arbeitsangebotsfunktionen. Es ist klar, daß gleiche Angebots-, aber verschiedene Nachfragefunktionen zu unterschiedlichen Lohnsätzen führen. Daß interindustrielle und auch — für ein- und dieselbe Industrie — regionale Unterschiede in der Arbeitsnachfrage existieren, bedarf keines Beweises. Es ist aber zweckmäßig, sich die Determinanten der Arbeitsnachfrage zu vergegenwärtigen. Die Funktionen der Nachfrage nach Arbeit verschiedener Wirtschaftszweige bzw. Regionen unterscheiden sich

1. wenn die Bruttoarbeitsproduktivitäten verschieden sind, sei es aufgrund
   a) verschiedener Endnachfrage,
   b) verschiedener Form der Absatzmärkte,
   c) verschiedener Produktionstechnik,
   d) von Leistungsunterschieden des Faktors Arbeit;
2. wenn die Kapitalkosten pro Beschäftigten verschieden sind.

Die Unterschiede in der Nettodurchschnittsproduktivität der Arbeit zwischen Branchen dürften im wesentlichen durch unterschiedliche Endnachfragefunktionen, unterschiedliche Formen der Absatzmärkte und unterschiedliche Produktionsfunktionen verursacht sein. Regionale Unterschiede in der Nettodurchschnittsproduktivität innerhalb einer Branche dürften in einem integrierten Wirtschaftsgebiet wie in der BRD für die Erklärung regionaler Lohnunterschiede kaum eine Rolle spielen[72].

Derartige interindustrielle und regionale Unterschiede in der Nettodurchschnittsproduktivität der Arbeit haben nachfragebedingte Lohnunterschiede zur Folge, wenn nicht durch Mobilität der Arbeit eine Verschiebung der Angebotsfunktionen eintritt, die zu einem Ausgleich der Lohnunterschiede führt.

Man kann diese arbeitsnachfragebedingten interindustriellen Lohnunterschiede einteilen in:

1. endproduktbedingte Lohnunterschiede, und zwar
   a) produktnachfragebedingte und
   b) produktionstechnisch bedingte Lohnunterschiede;
2. absatzmarktformenbedingte Lohnunterschiede.

---

[72] In einem Wirtschaftsraum wie dem der USA dagegen existieren beachtliche regionale Unterschiede in der Nettodurchschnittsproduktivität, vor allem bedingt durch unterschiedliche regionale Kapitalintensität, durch die sich das Nord-Süd-Lohngefälle erklären läßt. Vgl. dazu L. E. *Gallaway*, The North-South Wage Differential, a.a.O., S. 269 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wenn jedoch die Arbeitskräfte auf Lohnunterschiede reagieren, die größer sind, als es den heterogenitätsbedingten und raumbedingten Reallohnunterschieden entspricht, treten Angebotsverschiebungen ein, die nachfragebedingte Lohnunterschiede eliminieren können.

Daraus folgt, daß Unterschiede in der Nachfrage nach Arbeit keine hinreichende Bedingung für interindustrielle und regionale Lohnunterschiede sind, da sie nur insoweit existieren können, als Unvollkommenheiten des Arbeitsmarktes oder/und Knappheiten des Arbeitsangebotes eine Angebotsanpassung an nachfragebedingte Lohnunterschiede und d. h. ihre Eliminierung verhindern.

Da interindustrielle und regionale Lohnunterschiede auch bei gleichen Nachfragefunktionen bestehen können (nämlich angebotsbedingte), sind Unterschiede in der Arbeitsnachfrage auch keine notwendige Bedingung für interindustrielle und regionale Lohnunterschiede.

Nachfrageunterschiede können aber heterogenitätsbedingte Lohnunterschiede verstärken, verringern oder ausgleichen. In Abbildung 1 a und 1 b seien A_1 und A_2 die Angebots-, N_1, N_2, N'_2 und N''_2 die Nachfragefunktionen, wobei $N_1 = N_2$. Wir unterstellen, daß die Heterogenität der Arbeitskräfte auf beiden Arbeitsmärkten eine Veränderung der Angebotsfunktionen nicht zuläßt. Das ausschließlich heterogenitätsbedingte Lohndifferential ist dann $l_2 - l_1$.

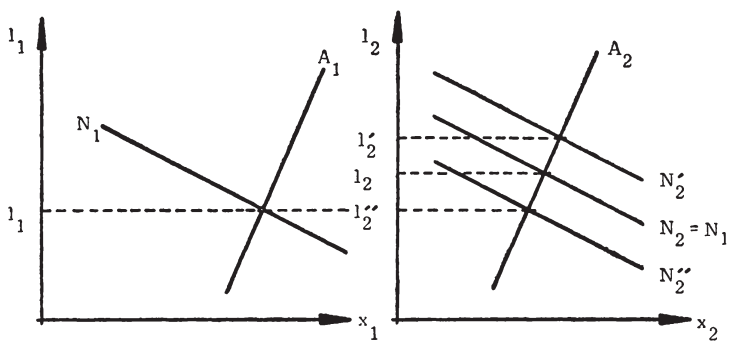


Abb. 1 a Abb. 1 b

Wenn der Wirtschaftszweig 2 die Nachfragefunktion N'_2 hat, vergrößert sich der Lohnunterschied auf $l'_2 - l_1$, wenn für ihn die Nachfragefunktion N''_2 gilt, wird der Lohnunterschied auf Null reduziert. M. a. W.: Unterschiede in der Nachfrage nach Arbeitskräften modifizieren angebotsbedingte Lohnunterschiede.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

B. Intraindustrielle Nachfrageunterschiede

Bisher wurde unterstellt, daß es für einen Industriezweig eine Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften gibt, der ein Gesamtangebot an Arbeit gegenübersteht, so daß sich für eine homogene Arbeitnehmergruppe eines Industriezweiges ein einheitlicher Lohnsatz herausbildet bzw. mit der Annahme, daß die Interdependenzen zwischen den Elementarmärkten einer homogenen Arbeitnehmergruppe in einer Industrie so eng sind, daß die Lohnsätze nur wenig um den Durchschnitt streuen. Ein Blick in Lohnstrukturstatistiken zeigt jedoch, daß innerhalb einer Industrie für relativ homogene Arbeitnehmergruppen die Verdienste sehr starke Unterschiede aufweisen, je nachdem, in welcher Betriebsgrößengruppe die Arbeitnehmer beschäftigt sind[73]. Da der Zugang für Arbeitnehmer in Großbetriebe durch das Ausmaß der Expansion der Großbetriebe bzw. durch die Zahl offener Stellen begrenzt ist, sind auch die Möglichkeiten des Ausgleichs intraindustrieller betrieblicher Lohnunterschiede begrenzt. Das ist auch für die interindustriellen Lohnunterschiede von Bedeutung. Denn wenn Großbetriebe höhere Löhne zahlen (sei es wegen höherer Arbeitsproduktivität, wegen der gleichzeitig gegenüber Kleinbetrieben auch auf den Absatzmärkten gegebenen Vorteile der Marktstellung oder aus anderen Gründen), dann ist das Lohnniveau einer Industrie gegenüber einer anderen ceteris paribus um so höher, je höher der Grad der betrieblichen Konzentration ist. Man kann also innerhalb der arbeitsnachfragebedingten Lohnunterschiede neben den endproduktbedingten und absatzmarktbedingten von arbeitsnachfragestruktur- oder betriebskonzentrationsbedingten Lohnunterschieden sprechen.

3. Marktformenunterschiede und Lohnunterschiede

Arbeitsmärkte, auf denen die Lohnbildung nach den Prinzipien der Konkurrenzpreisbildung erfolgt, sind in der Realität nicht zu finden. Daher soll jetzt geprüft werden, ob die Form der Arbeitsmärkte ein Bestimmungsgrund für Lohnunterschiede ist.

Zu diesem Zweck gehen wir von zwei Wirtschaftszweigen bzw. zwei regionalen Arbeitsmärkten aus, für die wir verschiedene Kombinationen von jeweils zwei der Marktformen vollständige Konkurrenz, Monopson und bilaterales Monopol unterstellen.

---

[73] Vgl. dazu H. *Lampert*, Die Lohnstruktur der Industrie. Ein Beitrag zu einer Theorie der Lohnstruktur, a.a.O., S. 61 ff.; *ders.*, Die Entwicklung der interindustriellen Lohnstruktur in der Bundesrepublik von 1951 bis 1962, a.a.O., S. 122 ff.; J. *Perlman*, Extent and Causes of Differences in Hourly Earnings, in: J. Am. Stat. Ass., Vol. 35, 1940, S. 1 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Zunächst ist einsichtig, daß unabhängig von den Marktformen immer dann, wenn die Arbeitskräfte voll beweglich sind und auf Lohnunterschiede reagieren, auch marktformenabhängige Lohnunterschiede durch Angebotsanpassung eliminiert werden.

Unterschiedliche Arbeitsmarktformen sind folglich keine hinreichende (und natürlich auch keine notwendige) Bedingung für Lohnunterschiede. Wenn jedoch zwischen zwei Arbeitsmärkten eine die Lohnunterschiede einebnende Angebotsanpassung nicht möglich ist — sei es aufgrund der Heterogenität der Arbeit oder aufgrund der Marktverfassung —, dann bedingen verschiedene Marktformen verschieden hohe Lohnunterschiede. Zur Begründung und Illustration dieser Aussage dient Abbildung 2. In ihr seien A_1 und A_2 bzw. N_1 und N_2 die Angebots- bzw. Nachfragefunktionen für zwei Märkte 1 und 2, A'_1 und A'_2 die Grenzausgabefunktionen der Monopsonisten. Eine Angebotsanpassung sei nicht möglich. Wenn beide Märkte Konkurrenzmärkte sind, ergibt sich ein Lohnunterschied in Höhe von $l_1 - l_2$, wenn Markt 1 ein Konkurrenz-, Markt 2 ein Monopsonmarkt ist, eine Differenz $l_1 - l'_2$, wenn Markt 1 ein Monopson-, Markt 2 ein Konkurrenzmarkt ist, eine Differenz von $l'_1 - l_2$, und wenn beide Märkte Monopsonmärkte sind, beträgt der Lohnunterschied $l'_1 - l'_2$.

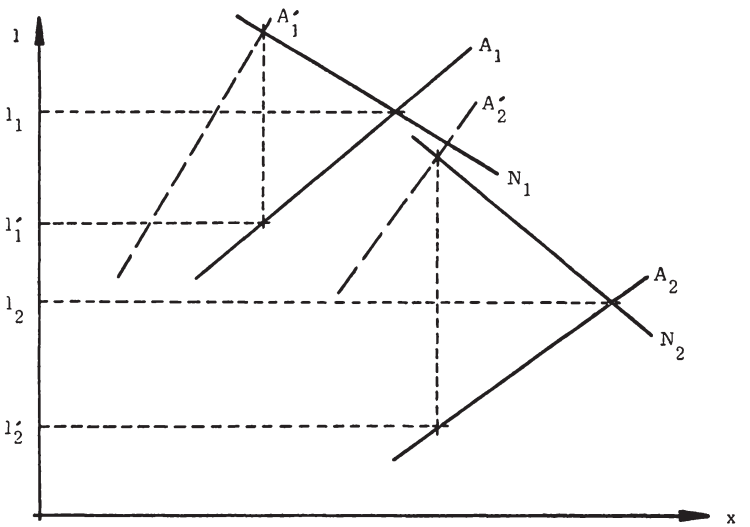


Abb. 2

Über den Unterschied des Ausmaßes der Lohnunterschiede bei alternativen Marktformen läßt sich nichts Allgemeingültiges aussagen, denn dieser Unterschied hängt ab

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

a) vom Verlauf der Angebots- und Nachfragefunktionen auf den einzelnen Märkten,

b) davon, welche Marktform auf welchem der Märkte realisiert ist.

Gleiches gilt, wenn einer der Arbeitsmärkte oder beide bilaterale Monopolmärkte sind. Nach Abbildung 3 ergibt sich für den Fall, daß beide Märkte Konkurrenzmärkte sind, ein Lohnunterschied in Höhe von $l_1 - l_2$ und für den Fall, daß beide Monopsonmärkte sind, ein Lohnunterschied in Höhe von $l'_1 - l'_2$. Wenn beide Märkte bilaterale Monopolmärkte sind und daher die Lohnbildung im Verhandlungsweg erfolgt, kann — je nach der Zielsetzung der Gewerkschaften, ihrer Verhandlungsmacht und all den Faktoren, die das Verhandlungsergebnis bestimmen — ein Lohnunterschied von maximal $l''_1 - l'_2$ zustande kommen. Durch die gewerkschaftliche Lohnpolitik können somit grundsätzlich Lohnunterschiede so modifiziert werden, daß sie sowohl im Vergleich zu den Lohnunterschieden bei Konkurrenzarbeitsmärkten größer ($l''_1 - l'_2 > l_1 - l_2$),

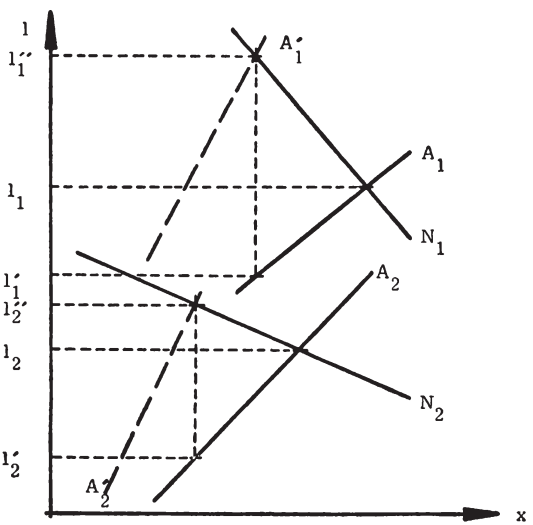


Abb. 3

kleiner ($l'_1 - l''_2 < l_1 - l_2$) oder gleich sein können als auch im Vergleich zu Monopsonmärkten größer ($l''_1 - l'_2 > l'_1 - l'_2$), kleiner ($l'_1 - l''_2 < l'_1 - l'_2$), oder gleich sein können. Die durch unterschiedliche Marktformen bedingten Lohnunterschiede dürften vor allem in Volkswirtschaften auftreten, deren Arbeitsmärkte nur zum Teil institutionalisiert sind. Die

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Frage, wie die gewerkschaftliche Organisation und die gewerkschaftliche Lohnpolitik interindustrielle und regionale Lohnunterschiede beeinflußt, soll später aufgegriffen werden.

4. Zusammenfassung

Die bisherige Analyse vermittelt folgende Ergebnisse: die Heterogenität des Produktionsfaktors Arbeit ist eine hinreichende Bedingungen für interindustrielle und regionale Lohnunterschiede. Wenn auf den Arbeitsmärkten vollständige Konkurrenz herrschte und die Arbeitskräfte frei wandern wollten und könnten, bis für sie die Relation zwischen Arbeitsertrag und Arbeitsaufwand optimal ist (oder wenn das Kapital an die Standorte des günstigsten Arbeitsangebotes wandert), würde eine Gleichgewichtslohnstruktur existieren, bei der für alle Arbeiter das Verhältnis zwischen Arbeitsertrag und Arbeitsaufwand gleich wäre, so daß nach der Art und der Höhe nur Lohnunterschiede bestünden, die die Prestige- und Neigungsunterschiede, die Belastungs- und Leistungsunterschiede, die Unterschiede im Ausbildungsaufwand und die Unterschiede in der Knappheit verschiedener Leistungen kompensieren. Wir können daher von einer heterogenitätsbedingten Gleichgewichtslohnstruktur sprechen[74].

Von einer heterogenitätsbedingten Gleichgewichtslohnstruktur kann man auch sprechen, wenn man *die* Lohnunterschiede in die Überlegungen einbezieht, die durch eine unterschiedliche räumliche Verteilung der Arbeitskräfte, aber bei freier Beweglichkeit der Arbeit und vollständiger Konkurrenz auf den Arbeitsmärkten entständen, weil man eine unterschiedliche räumliche Verteilung als Heterogenität der Arbeit interpretieren kann und weil bei freier Beweglichkeit der Arbeit und vollständiger Konkurrenz die regionalen Lohnunterschiede lediglich Lebenshaltungskostenunterschiede und unterschiedliche Attraktivität der Standorte widerspiegeln würden.

Dagegen kann man nicht mehr von einer Gleichgewichtslohnstruktur sprechen, wenn Lohnunterschiede dadurch bedingt sind, daß sich Teile des Arbeitsangebotes an nicht heterogenitätsbedingte Lohnunterschiede nicht anpassen wollen oder können, weil dann der Produktionsfaktor Arbeit nicht optimal verteilt ist und außerdem Ungleichheiten in der Einkommensverteilung bestehen, die nicht auf Leistungsunterschiede zurückgehen.

Grundsätzlich gleiches gilt für die marktverfassungsbedingten Lohnunterschiede.

---

[74] Vgl. dazu auch A. C. *Pigou*, The Economics of Welfare, a.a.O., Kapitel IX, §§ 1 und 2 sowie A. *Marshall*, Principles of Economics, a.a.O., Buch VI, Kapitel III.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mit Hilfe der Ursachen, die hinreichende Bedingungen für Lohnunterschiede sind, kann man die interindustriellen Lohnunterschiede einteilen in:

1. heterogenitätsbedingte Lohnunterschiede, und zwar
   a) prestige- und neigungsbedingte,
   b) belastungs- und leistungsbedingte,
   c) ausbildungsaufwandsbedingte,
   d) seltenheitsbedingte Lohnunterschiede;
2. raumbedingte Lohnunterschiede;
3. verhaltensbedingte Lohnunterschiede;
4. marktverfassungsbedingte Lohnunterschiede, und zwar
   a) restriktionsbedingte,
   b) marktlagenbedingte,
   c) informationsmangelbedingte Lohnunterschiede;
5. time-lag-bedingte Lohnunterschiede.

Jede dieser Ursachen ist eine hinreichende Bedingung für Lohnunterschiede, mindestens eine davon notwendig, damit überhaupt ein Lohnunterschied existiert; denn weder Unterschiede in der Nachfrage nach Arbeit, noch Marktformenunterschiede können für sich allein Lohnunterschiede verursachen, sondern nur ihrer Höhe nach modifizieren, wie die vorausgehende Analyse gezeigt hat. Man kann daher, je nachdem, ob Nachfrage- oder Marktformenunterschiede Lohnunterschiede modifizieren und je nachdem, welche hinreichende(n) Bedingung(en) für Lohnunterschiede im konkreten Fall gegeben sind, Lohnunterschiede einteilen in:

1. nachfragemodifizierte, und zwar endproduktnachfrage-, absatzmarktformen- oder/und betriebskonzentrationsmodifizierte,
2. marktformenmodifizierte,
3. nachfrage- und marktformenmodifizierte,
4. weder nachfrage- noch marktformenbeeinflußte

heterogenitäts- und/oder raum- und/oder verhaltens- und/oder marktverfassungsbedingte und time-lag-bedingte Lohnunterschiede.

Eine grundsätzlich gleiche Einteilung läßt sich für die regionalen Lohnunterschiede vornehmen in: standortpräferenzen- und/oder transportkosten- und/oder verhaltens- und/oder marktverfassungs- und time-lag-bedingte Lohnunterschiede.

Damit ist eine Systematik interindustrieller und regionaler Lohnunterschiede entwickelt, die — zunächst jedenfalls im Modell — eine Diagnose dieser Lohnunterschiede nach Ursachen, Aufbauelementen und Arten zuläßt. Bei empirischen Analysen tauchen jedoch Diagnoseprobleme auf,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

die im folgenden Abschnitt unter dem Stichwort „Zurechnungsprobleme" skizziert werden sollen.

III. Das Zurechnungsproblem bei der empirischen Analyse von Lohnstrukturen

Bei der empirischen Analyse von Lohnstrukturen ist es sehr schwierig, wenn nicht unmöglich, die Höhe von Lohnunterschieden exakt zu ermitteln und einen Lohnunterschied in seine Elemente zu zerlegen bzw. einzelnen Determinanten von Lohnunterschieden zuzurechnen.

Eine erste Schwierigkeit liegt — abgesehen von der Gewinnung einer Meßzahl für den einem Arbeitnehmer zufließenden gesamten Gegenwert für die Arbeitsleistung — in der Erfassung der Reallöhne, auf die man eigentlich zurückgreifen müßte, sobald der Gesamtarbeitsmarkt kein Punktmarkt ist.

Eine zweite Schwierigkeit liegt darin, daß die statistisch sichtbar gemachte Lohnstruktur keine Hinweise auf ihre Determinanten gibt. Das verdeutlicht die folgende (unvollständige) Darstellung (Abb. 4 bis 5 d), die zeigt, durch welch unterschiedliche Bedingungskonstellationen ein bestimmter Lohnunterschied verursacht sein kann. Vergleichen wir zunächst Markt 1 mit Markt 2 a. Der Lohnunterschied l_1—l_{2a} ist ausschließlich angebotsbedingt und weder nachfrage- noch marktlagenmodifiziert. Dennoch ist es nicht einfach zu ermitteln, ob er prestige- und neigungs-, belastungs- und leistungs-, ausbildungsaufwands-, seltenheits-, verhaltens-, restriktions-, marktlagen-, informationsmangel- oder raumbedingt ist und es ist unmöglich zu erfassen, inwieweit er durch einzelne dieser Faktoren bestimmt ist, weil die Ceteris-paribus-Bedingung nicht erfüllt ist.

Noch komplizierter wird das Problem, wenn ein Lohnunterschied nicht nur angebotsbedingt, sondern auch nachfragemodifiziert ist, wie etwa der Lohnunterschied zwischen Markt 1 und Markt 2 b, der dem zwischen Markt 1 und 2 a gleich ist (l_1—l_{2a}=l_1—l_{2b}). Dieser Unterschied l_1—l_{2b} ist im Umfang l_1—l'_{2b} angebotsbedingt, im Umfang l_{2b}—l'_{2b} jedoch nachfragemodifiziert, so daß l_1—l_{2b}=(l_1—l'_{2b})—(l_{2b}—l'_{2b}).

Der der Höhe nach zwischen Markt 1 und 2 a bzw. 2 b gleiche Lohnunterschied, der im Fall 2 a ein nur angebotsbedingter, im Falle 2 b ein nachfragemodifizierter angebotsbedingter Lohnunterschied ist, kann aber auch, wie die Abbildung für den Markt 2 c zeigt, ein nachfrage- und marktformenmodifizierter Lohnunterschied sein. In diesem Fall ist l_1—l_{2c}=l_1—l_{2a}=l_1—l_{2b} im Umfang l_1—l'_{2c} angebotsbedingt, im Umfang l''_{2c}—l'_{2c} nachfrage- und im Umfang l''_{2c}—l_{2c} marktformenmodifiziert, so daß

$$l_1 - l_{2c} = (l_1 - l'_{2c}) - (l''_{2c} - l'_{2c}) + (l''_{2c} - l_{2c}).$$

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

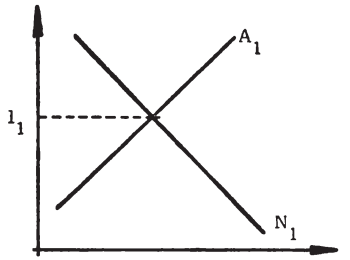


Abb. 4: Markt 1

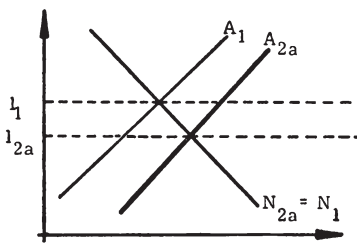


Abb. 5 a: Markt 2 a

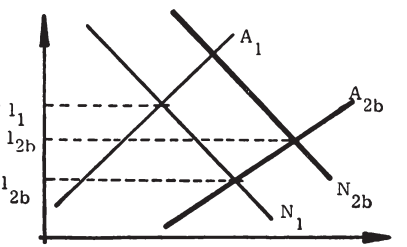


Abb. 5 b: Markt 2 b

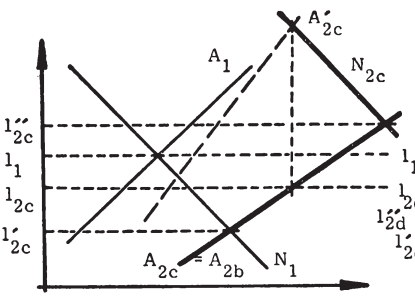


Abb. 5 c: Markt 2 c

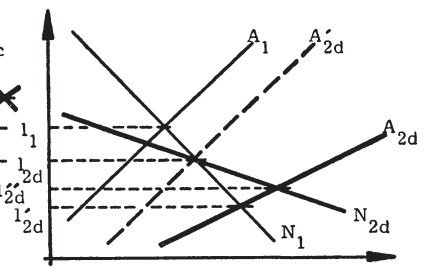


Abb. 5 d: Markt 2 d

Der Modifikation dieses Lohnunterschieds durch die Marktform kann sowohl ein Monopson als auch ein bilaterales Monopol zugrunde liegen, in dem die Gewerkschaft auf den Punkt maximaler monopsonistischer Ausbeutung zurückgedrängt werden konnte. Der gleiche Lohn wie auf dem Markt 2 c und damit der gleiche Lohnunterschied zum Markt 1 kann aber auch bei einem bilateralen Monopol zustande kommen, in dem die Gewerkschaften die gesamte monopsonistische Ausbeutung eliminieren konnten, wie es die Abbildung für den Markt 2 d zeigt. Der Lohnunterschied $l_1 - l_{2d}$ ist im Umfang $l_1 - l'_{2d}$ angebotsbedingt, im Umfang $l''_{2d} - l'_{2d}$ nachfrage-, und in Höhe von $l_{2d} - l''_{2d}$ marktformenmodifiziert, so daß

$$l_1 - l_{2d} = (l_1 - l'_{2d}) - (l''_{2d} - l'_{2d}) - (l_{2d} - l''_{2d}).$$

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diese Überlegungen zeigen, daß es selbst dann, wenn es möglich wäre, zu testen, ob und welche der Bestimmungsgründe von Lohnunterschieden im konkreten Fall ausgeschieden werden können (wie z. B. Marktformenunterschiede, Unterschiede in der Verhandlungsmacht der Sozialpartner, Marktverfassungsunterschiede, Unterschiede im Mobilitätsverhalten, Unterschiede in bezug auf den Produktionfaktor Arbeit) und welche als Erklärungsmöglichkeiten verbleiben, unmöglich ist, eine Gewichtung der einen gegebenen Lohnunterschied determinierenden Faktoren vorzunehmen.

Dennoch scheint die entwickelte Systematik eine brauchbare Grundlage für eine Theorie der Bestimmungsgründe interindustrieller und regionaler Lohnunterschiede zu sein. Die Entwicklung der Grundzüge einer solchen Theorie soll im folgenden versucht werden. Dabei soll im Vordergrund stehen die Erklärung der Gestalt interindustrieller Lohnstrukturen, ihre langfristig relative Stabilität und eine Behandlung der Veränderung der interindustriellen und regionalen Lohnunterschiede im Sinne einer Differenzierung oder Nivellierung.

IV. Grundzüge einer Theorie der Bestimmungsgründe der Gestalt interindustrieller Lohnstrukturen und ihrer relativen Stabilität

Bei der Erklärung der Gestalt interindustrieller Lohnhierarchien kann man entsprechend empirischen Befunden von den weitgehenden Ähnlichkeiten dieser Strukturen, also einer typischen interindustriellen Lohnhierarchie und deren langfristiger relativen Stabilität ausgehen[75]. Wenn man das einschlägige, für die Vergangenheit und die Gegenwart verfügbare statistische Material zugrunde legt[76], zunächst von den Industriezweigen abstrahiert, die sich frühestens in der Reifephase des Kapitalismus entwickelt haben, und die Zweige nach fallenden Durchschnittsverdiensten ordnet, dann kommt man zu folgenden idealtypischen „Grund"-Lohnstrukturen[77], von der die Lohnhierarchien einzelner industrialisierter Länder allenfalls geringfügige oder aus auffallenden Besonderheiten der Produktionsstruktur zu erklärende Abweichungen aufweisen[78]:

Bergbau
(Transportmittelindustrie)

---

[75] Vgl. dazu S. 384 ff.

[76] Vgl. dazu insbesondere das Material bei W. G. *Hoffmann*, Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und internationaler Vergleich, a.a.O., S. 120 f., 129, 132.

[77] Damit ist die Lohnhierarchie für die im Entwicklungsstadium des Industrialismus nach der Zahl der Beschäftigten dominierenden Industriezweige gemeint.

[78] In Klammern Industriezweige, die sich erst in der Reifephase entwickelt haben und ebenfalls einen hohen Anteil an den Beschäftigten haben.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Metallerzeugung
Druckerei
Maschinenindustrie
(Chemische Industrie)
(Elektrotechnische Industrie)
Papierindustrie
Metallverarbeitung
Steine und Erden
Möbelindustrie
Nahrungs- und Genußmittelindustrie
Lederindustrie
Textilindustrie
Bekleidungsindustrie.

Überprüft man, welche der in der Systematik der Bestimmungsgründe angeführten Determinanten für eine Erklärung der in einer Lohnhierarchie zum Ausdruck kommenden Lohnunterschiede als Möglichkeit in Frage kommen, dann scheiden die Unvollkommenheiten der Arbeitsmärkte, Marktlagenunterschiede, regionale Faktoren und Marktformenunterschiede auf den Arbeitsmärkten aus, da diese Bestimmungsgründe im Prinzip für alle Wirtschaftszweige wirksam waren. Damit verbleiben im Erklärungsbereich die Heterogenität des Faktors Arbeit, nämlich Prestige- und Neigungsunterschiede, Belastungs- und Arbeitsleistungsunterschiede, Unterschiede im Ausbildungsaufwand und „natürliche" Knappheitsunterschiede, sowie Unterschiede in der Nachfrage nach Arbeit.

Es bedarf keines Beweises, daß Prestige- und Neigungsunterschiede interindustrielle Lohnunterschiede für Arbeiter wenn überhaupt, dann nur zu einem ganz geringen Teil erklären können. Unterschiede im Ausbildungsaufwand jeweils zwischen Fach-, angelernten oder Hilfsarbeitern sind nicht vorhanden oder nicht nennenswert. „Natürliche" Knappheitsunterschiede innerhalb der Arbeiterschaft können allenfalls kurzfristig oder mittelfristig auftreten, weil die Leistungsanforderungen mit durchschnittlichem Begabungspotential erfüllbar sind.

Dagegen sind hinsichtlich der Belastung durch die Arbeitsumweltbedingungen, insbesondere zwischen der Schwer- und der Leichtindustrie, und hinsichtlich der physischen Leistungsabgabe gravierende Unterschiede vorhanden und über Jahrzehnte mindestens erhalten geblieben, insbesondere wohl auch deswegen, weil die Arbeitsumweltbedingungen in den Konsumgüterindustrien leichter gestaltbar sind als in der Grundstoffindustrie und Teilen der Investitionsgüterindustrie und weil die Mechanisierung in der Konsumgüterindustrie den Faktor Arbeit früher entlastete als in der Schwerindustrie.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ein weiterer plausibler Grund für die Lohnunterschiede liegt in Unterschieden der Nachfrage nach Arbeit, und zwar sowohl in zeitlichen als auch räumlichen Unterschieden. Es hat sich zwar gezeigt, daß zwischen der Zunahme der Verdienste und der Beschäftigungsexpansion in einer Industrie „normaler"weise nur ein lockerer Zusammenhang besteht[79]. Überdurchschnittliche Expansions- und Schrumpfungsprozesse jedoch führen zu entsprechenden Veränderungen der Verdienstzuwachsraten und schlagen sich in der Lohnhierarchie nieder. Tatsächlich stehen im unteren Teil der Lohnhierarchie die „alten" traditionellen Zweige der Verbrauchsgüterindustrie, die einen relativ immer geringer werdenden Teil der Arbeitskräfte beschäftigen, während die Hauptexpansionsphase der Investitionsgüterindustrie, vor allem der Metallerzeugung, der Maschinenindustrie und der Metallverarbeitung an der Entwicklung der Beschäftigen gemessen der Expansionsphase der Konsumgüterindustrie folgt[80]. Mit dem Zeitraum der Entstehung und Entwicklung der Industriezweige ist auch die Entwicklung der Lohnstruktur im Sinne einer Aufgliederung und Ergänzung der „Grund"-Lohnstruktur erklärbar: „Neue" Industrien wie die Spielwaren- und Musikinstrumenten-, die Möbel- und die Hausgeräteindustrie, die sich im Gefolge der mit steigendem Einkommen einsetzenden Expansion und Differenzierung des Verbrauchs entwickeln und „neue" Industrien wie die chemische, die kunststoffverarbeitende, die feinmechanische und optische Industrie, die elektrotechnische und die Kraftfahrzeugindustrie, die auf Grund technischer Neuerungen im entwickelten Stadium des Industrialismus entstehen, schieben sich an den Stellen in die bestehenden Lohnstrukturen ein, an denen die Verdiensthöhe die Deckung des Arbeitskräftebedarfs erlaubt. Diese Position dürfte bestimmt werden, erstens dadurch, aus welchem Industriezweig bzw. aus welchen Zweigen eine „neue" Industrie die benötigten, erfahrenen Arbeitskräfte rekrutiert und zweitens dadurch, wie stark die Beschäftigungsexpansion im Vergleich zu den konkurrierenden Branchen ist.

Räumliche Unterschiede in der Nachfrage dürften für die Ausgestaltung der industrietypischen Lohnstruktur deswegen eine Rolle gespielt haben, weil die Standorte der Investitionsgüterindustrie mehr in Gebieten mit hoher Industriedichte liegen als die Standorte der Konsumgüterindustrien, d. h. weil die Nachfrage nach Arbeitskräften für die

---

[79] Vgl. dazu E. H. *Phelps Brown,* M. H. *Browne,* Earnings in Industries of the United Kingdom 1948—1959, a.a.O., S. 534 ff. Sie stellten fest, daß sich ein Zusammenhang zwischen Verdienstzunahme und Beschäftigungsänderung zeigte, wenn die männlichen Arbeitskräfte um mehr als 5 % ab- oder um mehr als 30 % zunahmen.

[80] Vgl. dazu auch L. G. *Reynolds,* C. H. *Taft,* The Evolution of Wage Structure, a.a.O., S. 355 ff. und H. *Lampert,* Die Lohnstruktur der Industrie. Ein Beitrag zu einer Theorie der Lohnstruktur, a.a.O., S. 135 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Produktion produzierter Produktionsmittel relativ zum Angebot größer ist[81].

Es sind somit folgende Determinanten, die nach der hier skizzierten Theorie die Gestalt der Lohnstruktur bestimmen:

1. Unterschiede in den Arbeitsumweltbelastungen und in der Leistungsabgabe;
2. die Lage der Entstehungsperiode eines Industriezweigs im Gesamtzeitraum der Industrialisierung in Verbindung mit dem Ausmaß der Beschäftigungsexpansion und der Intensität der Konkurrenz um Arbeitskräfte mit bereits etablierten Industriezweigen.

Daß nicht nur die „Grund"-Lohnstruktur, sondern die gesamte interindustrielle Lohnstruktur langfristig relativ stabil ist, läßt sich einmal damit erklären, daß die Belastungs- und Leistungsunterschiede zwischen den Industriezweigen im Prinzip bestehen blieben, zum anderen mit der für etablierte Industriezweige bestehenden Notwendigkeit, zur Deckung ihres Arbeitskräftebedarfs bzw. zur Verhinderung übermäßiger Abwanderungsprozesse der leistungsfähigsten Arbeitskräfte ihre Position in der Lohnhierarchie möglichst zu halten. Als weiterer Faktor wirkte in diese Richtung in den letzten Jahrzehnten die wachsende gewerkschaftliche Organisation, weil die gewerkschaftliche Lohnpolitik aus hier nicht darstellbaren Gründen in Ländern, deren Gewerkschaften nach dem Industrieverbandsprinzip organisiert sind, das Ziel hat, eine gegebene Rangstelle in der Lohnhierarchie zu halten.

Auf weitere mögliche, in der Literatur umstrittene Determinanten, die aller Wahrscheinlichkeit nach eine untergeordnete Rolle spielen, stößt man durch die Frage, welche Charakteristika die Industriezweige der „Grundlohnstruktur" noch aufweisen. Es handelt sich erstens um den Monopolisierungsgrad. Vermutlich läßt sich nachweisen, daß der Monopolisierungsrad von den Grundstoff- und Produktionsgüterindustrien über die Investitionsgüterindustrien zu den Konsumgüterindustrien hin abnimmt, so daß es naheliegt, eine Korrelation zwischen Verdiensthöhe und Monopolisierungsgrad zu vermuten. Es wurden auch positive Korrelationen ermittelt[82]. Das sagt aber noch nichts über ursächliche Zu-

---

[81] Vgl. dazu H. *Lampert*, Die Lohnstruktur der Industrie. Ein Beitrag zu einer Theorie der Lohnstruktur, a.a.O., S. 139 f.

[82] Vgl. dazu: B. T. *Allen*, Market Concentration and Wage Increases, U.S. Manufacturing, 1947—1964, in: Ind. Labor Rel. R., 1968, S. 353 ff.; W. G. *Bowen*, Wage Behaviour in the Postwar Period: An Empirical Analysis, Princeton 1960; E. H. *Phelps Brown*, M. H. *Browne*, Earnings in Industries of the United Kingdom 1948—1959, a.a.O., S. 540 f.; J. W. *Garbarino*, A Theory of Interindustry Wage Structure Variation, a.a.O., S. 299 ff.; H. M. *Levinson*, Postwar Movement in Prices and Wages in Manufacturing Industries, in: Joint Economic Committee, Study of Income, Employment and Prices, Study Paper No. 21, Washington 1960; L. W. *Weiß*, Concentration and Labor Earnings, in: Am. Econ. R., 1966, S. 96 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sammenhänge aus[83]. Zweitens ist der Grad der Betriebskonzentration zu nennen. Es läßt sich zeigen, daß die Durchschnittsverdienste nach Branchen in der Mehrzahl aller Fälle in Branchen mit hohem Grad der betrieblichen Konzentration höher sind als in Branchen mit geringerem Konzentrationsgrad[84]. Dabei darf nicht übersehen werden, daß in Zweigen mit hohem Konzentrationsgrad der Anteil der Facharbeiter an den Beschäftigten größer ist und daß wahrscheinlich auch die Qualität der Arbeitskräfte im Durchschnitt höher liegt[85].

Zur Frage, warum sich in den Industriestaaten eine typische Lohnstruktur herausbildete, kann hier nur global darauf hingewiesen werden, daß für Industriewirtschaften typische Entwicklungstendenzen im Bereich des Konsums, der Investition, der zeitlichen Entwicklung einzelner Industriezweige, des technischen Fortschritts und der räumlichen Verteilung der Industriezweige ähnliche Produktions-, Beschäftigten- und Lohnstrukturen bedingten[86].

V. Bestimmungsgründe der Veränderung interindustrieller und regionaler Lohnunterschiede

1. Grundzüge einer Theorie der Veränderung interindustrieller und regionaler Lohnunterschiede

Veränderungen der Lohnunterschiede müssen durch Änderungen der Determinanten von Lohnunterschieden verursacht sein. Daher sind — wenn im zweiten Teil der Arbeit die (wesentlichen) Bestimmungsgründe interindustrieller und regionaler Lohnunterschiede erfaßt wurden — durch die entwickelte Systematik gleichzeitig die Elemente einer Theorie der Veränderung von Lohnunterschieden gewonnen worden.

---

[83] L. W. *Weiß,* Concentration and Labor Earnings, a.a.O., hat gezeigt, daß Industriezweige mit hohem Konzentrationsgrad zwar höhere Löhne zahlen, gleichzeitig aber, daß diese höheren Verdienste nicht höher sind, als es dem Qualitätsunterschied zwischen den in diesen und in anderen Zweigen tätigen Arbeitnehmern entspricht. B. T. *Allen,* Market Concentration and Wage Increases, a.a.O., hat gezeigt, daß die Korrelation zwischen Konzentrationsgrad und Wachstumsraten der Verdienste eine „unechte" Korrelation ist.

[84] Vgl. dazu H. *Lampert,* Die Entwicklung der interindustriellen Lohnstruktur in der Bundesrepublik von 1951 bis 1962, a.a.O., S. 122 ff. Dieselbe Feststellung findet sich bei J. *Kromphardt,* Strukturprobleme der makroökonomischen Einkommensverteilung, a.a.O., Kapitel B, Abschnitt I.

[85] Zu den möglichen Ursachen für die mit steigender Konzentration steigenden Verdienste siehe J. *Kromphardt,* Strukturprobleme der makroökonomischen Einkommensverteilung, a.a.O., Kap. B I.

[86] Vgl. dazu W. G. *Hoffmann,* Stadien und Typen der Industrialisierung, Jena 1931; *ders.,* Wachstum und Wachstumsformen der englischen Industriewirtschaft von 1700 bis zur Gegenwart, Jena 1940; *ders.,* The Growth of Industrial Economics, Manchester 1958; *ders.,* Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und internationaler Vergleich, a.a.O., S. 136 f.; S. *Kuznets,* Modern Economic Growth, Rate, Structure and Spread, New Haven and London 1966, insbes. Kap. 3.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Aufgaben dieser Theorie kann man wie folgt formulieren:

1. Erfassung aller bzw. der bedeutendsten Determinanten von Lohnunterschieden. Diese Aufgabe wurde in Teil II zu lösen versucht;
2. Prüfung der Frage, ob und wenn ja, welche Art von Abhängigkeiten zwischen den Determinanten bestehen;
3. Erfassung der möglichen Änderungen aller oder wenigstens der bedeutendsten der Determinanten und des quantitativen Einflusses dieser Änderungen auf die Lohnstruktur. Für die Erklärung historischer Lohnstrukturen besteht die Aufgabe darin, die Änderung der Determinanten empirisch zu ermitteln und abzuleiten, wie die Änderung jeder einzelnen Determinante die Lohnunterschiede beeinflussen mußte. Es müssen also untersucht werden die Wirkungen von Veränderungen:
   A. der Marktverfassung, und zwar
      a) hinsichtlich des Marktzugangs,
      b) hinsichtlich der Marktlage,
      c) hinsichtlich der Markttransparenz;
   B. des Mobilitätsverhaltens;
   C. der Kosten der räumlichen Mobilität und der Unterschiede im Lebens- und Freizeitwert verschiedener Standorte;
   D. der Heterogenität des Faktors Arbeit, und zwar
      a) hinsichtlich der Unterschiede im Berufsprestige und den beruflichen Neigungen,
      b) hinsichtlich der Arbeitsumweltbelastungen,
      c) hinsichtlich der Arbeitsleistung im Sinne des physischen und intellektuellen Aufwands,
      d) hinsichtlich des Ausbildungsaufwands- bzw. der beruflichen Transformationskosten,
      e) hinsichtlich der „natürlichen" Seltenheit;
   E. der Nachfrage nach Arbeit
      a) durch Änderungen der Endnachfragefunktionen,
      b) durch Änderungen der physischen Durchschnittsproduktivitäten,
      c) durch Änderungen in der Kapitalintensität,
      d) durch Änderungen in den Formen der Endproduktmärkte;
   F. der Form der Arbeitsmärkte.
4. Ermittlung des Nettoeffekts dieser möglichen oder tatsächlichen Änderungen.

Das Hauptproblem besteht dabei in der Erfassung des Nettoeffekts der Änderungen aller Lohnstrukturdeterminanten, da sich die (zahlreichen)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Bestimmungsgründe gleichzeitig verändert haben. Da wir — abgesehen davon, daß wir nicht wissen, mit welchem Gewicht die Determinanten der Löhne die Lohnhöhe beeinflussen — nur erfassen können, in welcher Richtung, nicht jedoch in welchem Umfang sich die Determinanten verändert haben, stellt sich die Frage, ob die Anwendung der Theorie der Veränderung von Lohnunterschieden eindeutige Ergebnisse liefern kann. Da man davon ausgehen muß, daß keiner der in der Systematik erfaßten Bestimmungsgründe unverändert geblieben ist und die unabhängigen Variablen nicht quantifizierbar sind, sind eindeutige Ergebnisse nur zu erwarten,

1. wenn sich alle Determinanten in einer Richtung geändert haben, die dieselbe Tendenz der Lohnstrukturentwicklung hervorrufen mußte oder
2. wenn sich bei (verschiedener) Änderung aller Determinanten die nachweislich oder wahrscheinlich dominierenden Determinanten der Lohnstruktur in einer Richtung verändert haben, die der Tendenz nach gleiche Lohnstruktureffekte hervorrufen mußte.

Diese zweite Möglichkeit soll im folgenden geprüft werden. Dabei werden die Änderungen der Determinanten für die Industriestaaten Westeuropas und für die USA untersucht, weil für diese Staaten von zahlreichen Autoren eine langfristige Nivellierung interindustrieller und regionaler Lohnunterschiede festgestellt wurde, die die Folge einer gleichsinnigen Veränderung der als dominierend vermuteten Lohnstrukturdeterminanten sein dürfte. Es wäre möglich, abstrakter vorzugehen und nur zu zeigen, wie denkbare Veränderungen der ermittelten Bestimmungsgründe die Lohnunterschiede beeinflussen. Wenn man jedoch auf die faktischen Veränderungen abstellt, hat man den Vorteil einer unmittelbar überprüfbaren, gleichzeitig aber modifizierbaren angewandten Theorie.

2. Die Änderungen der Lohnstrukturdeterminanten und ihr Einfluß auf interindustrielle und regionale Lohnunterschiede

A. Die Veränderung der Bestimmungsgründe marktverfassungsbedingter Lohnunterschiede

Die Verfassung der Arbeitsmärkte hat sich in den Industriestaaten des Westens im Zuge des Industrialisierungsprozesses in mehrfacher Weise stark verändert.

Marktzugangskontrollen, die nicht durch Sicherheitsbedürfnisse, Qualifikationsanforderungen und ähnliches als gerechtfertigt erscheinen,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wurden im Laufe der Zeit weitgehend abgebaut. Durch die Entwicklung der Kommunikationsmittel wurde die Markttransparenz wesentlich erhöht, Mobilitätshemmnisse, verursacht durch fehlende Informationen über die Lebensbedingungen andernorts, wurden abgebaut. Die Institutionalisierung der Arbeitsmärkte durch die staatliche Arbeitsmarktpolitik, durch Arbeitsvermittlung und Berufsberatung, durch die Arbeitsmarktstatistik, durch die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, ihre Einrichtungen und Organe, hat die Arbeitsmärkte ebenfalls tendenziell vervollkommnet[87].

Die Marktverfassung ist auch durch die Erhöhung der Zahl und der Intensität der Arbeitsmarktinterdependenzen zwischen gleichzeitig grösser gewordenen lokalen bzw. regionalen Arbeitsmärkten als Folge der Entwicklung des öffentlichen und privaten Nahverkehrs kompetitiver geworden. Da in der Regel die Produktionsstruktur eines Ortes oder einer Region um so verschiedenartiger ist, je größer das Gebiet ist, zieht die räumliche Integration eine Erhöhung der Zahl und der Stärke der Interdependenzen zwischen den Arbeitsmärkten verschiedener Industrien nach sich.

Die gleiche Wirkung hat ein steigender Beschäftigungsgrad in einer Region oder einer Volkswirtschaft, weil ein steigender Beschäftigungsgrad

a) die Konkurrenz der Arbeitgeber um die Arbeitskräfte verstärkt, aufgrund deren die Arbeitgeber Mobilitätskosten erstatten und die Markttransparenz durch Werbung und Stellenanzeigen der Arbeitgeber vergrößert wird;
b) die Risiken des Arbeitsplatzwechsels geringer werden;
c) nicht zuletzt auch das Kapital zum Arbeitsangebot wandert.

Diese Situation macht es für Niedriglohnindustrien notwendig, 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[88]. Da die meisten Industriestaaten in den letzten Jahrzehnten eine — zumindest unter rein arbeitsmarktpolitischem Aspekt — erfolgreiche Vollbeschäftigungspolitik betrieben haben und ein hoher Beschäftigungsgrad die Arbeitsmarktinterdependenzen verstärkt, dürfte diese Determinante einen guten Teil der empirisch ermittelten interindustriellen und regionalen Lohnstrukturnivellierung erklären.

---

[87] Vgl. dazu H. *Lampert*, Die Lohnstruktur der Industrie. Ein Beitrag zu einer Theorie der Lohnstruktur, a.a.O., S. 141 ff. und die dort zitierte Literatur.
[88] Vgl. ebenda, S. 155 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

B. Die Veränderung der Bestimmungsgründe verhaltens- und raumbedingter Lohnunterschiede

Die Änderung der Arbeitsmarktverfassung und die größere Bewegungsfreiheit, die die Verkehrsentwicklung mit sich gebracht hat, der verbesserte Informationsstand, die höheren Durchschnittseinkommen, die die finanzielle Bewegungsfreiheit vergrößert haben und schließlich staatliche Maßnahmen zur Erhöhung der Mobilität der Arbeit, wie z. B. Umzugskostenbeihilfen, Reisekostenerstattung, Umschulungsförderung, haben wahrscheinlich zu einer Erhöhung der Mobilitätsbereitschaft beigetragen.

Einiges spricht auch dafür, daß die Berufswahl rationaler erfolgt, zumindest jedoch dafür, daß die früher übliche „Vererbung" von Berufen vom Vater auf den Sohn innerhalb der Angestellten und der Arbeiter nicht mehr dominiert. Die „soziale Stratifikation" (Max *Weber, Taussig*), eine der Hauptursachen für die Perpetuierung von Lohnunterschieden, ist sicherlich schwächer geworden, weil anders ein Wirtschaftswachstum mit relativ hohen Wachtsumsraten gar nicht möglich gewesen wäre. Erwähnenswert als ein die Mobilitätsbereitschaft erhöhender Faktor ist auch die Lockerung der familiären Bindungen und der intrafamiliären ökonomischen Abhängigkeiten.

Eine Reihe der eben angeführten Maßnahmen zur Mobilitätsförderung beeinflussen nicht nur die Mobilitätsbereitschaft, sondern auch die Mobilitätsmöglichkeiten, weil sie die Mobilitätskosten für die Arbeitnehmer verringern. Die Kosten der räumlichen Mobilität sind erheblich gesunken[89].

Eine nicht unwesentliche Rolle für die größeren Mobilitätsmöglichkeiten dürfte auch die Tatsache spielen, daß sich die Unterschiede im Lebens- und Freizeitwert für sehr viele Produktionsstandorte verringert haben, weil die Zentralisierung der Sozialpolitik und von Teilen der Wirtschaftspolitik sowie die Durchsetzung von Minimumstandards des Angebots an öffentlichen Leistungen tendenziell zu einer solchen „Vereinheitlichung" führt. Die gleiche Wirkung hat die Konkurrenz der Kommunen um Unternehmungen, die nur erfolgreich sein kann, wenn eine bestimmte Standortattraktivität gesichert ist.

---

[89] So schon A. C. *Pigou,* The Economics of Welfare, a.a.O., S. 502, der drei Ursachen einer Fehlallokation des Faktors Arbeit unterscheidet: Ignoranz gegenüber erwerbswirtschaftlichen Gesichtspunkten, Mobilitätskosten und künstliche Mobilitätsbarrieren.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

C. Die Veränderung der Bestimmungsgründe heterogenitätsbedingter Lohnunterschiede

a) Die Änderung der relativen Knappheit verschiedener Arbeitskräftekategorien, insbesondere durch Verringerung der Ausbildungsaufwandsunterschiede

Es bedarf keines ausführlichen Beweises, daß sich die relativen Knappheiten bestimmter Arbeitskräftekategorien im Sinne einer Verringerung der Knappheitsunterschiede verändert haben, und zwar sowohl innerhalb der Arbeiter, der Angestellten, der Beamten und der freiberuflich Tätigen wie auch zwischen diesen Gruppen. Als Ursachen sind zu nennen:

1. Die weitgehende Beseitigung von künstlichen Zugangsbarrieren zu bestimmten Märkten;
2. die Vermittlung einer bis zu einem bestimmten Bildungsgrad im wesentlichen gleichen Grundschulausbildung, die nicht nur das Spektrum der Berufswahlmöglichkeiten verbreitert, sondern auch den Aufwand für eine berufliche Transformation verringert und damit die vertikale Mobilität erhöht;
3. die nicht unbedeutende Verringerung von Bildungsbarrieren
   a) durch die gestiegenen Einkommen,
   b) durch staatliche Ausbildungssubventionen,
   die zu einer Erhöhung des Anteils der Hochschulabsolventen und der Mittelschulabsolventen in der Erwerbsbevölkerung geführt und die relative Knappheit „gehobener" Berufe verringert, die der anderen Berufsgruppen vergrößert hat[90];
4. Hebung des Bildungsstandes durch den Ausbau von Bildungseinrichtungen verschiedenster Art, insbesondere die Einführung betrieblicher Berufsausbildungseinrichtungen;
5. der Abbau des Traditionalismus und der Übergang zu einer „offeneren" Gesellschaft.

b) Die Änderung der Leistungsunterschiede

Die bisher behandelten Veränderungen der Bestimungsgründe interindustrieller bzw. regionaler Lohnunterschiede mußten eine Verringe-

---

[90] Auf die Wirkung von Ausbildungssubventionen, das Einkommen von ausbildungsintensiven Berufsgruppen relativ zu verringern, hat schon A. *Smith*, An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, a.a.O., S. 131, hingewiesen: „In professions in which there are no benefices, such as law and physic, if an equal proportion of people were educated at the public expense, the competition would soon be so great, as to sink very much their pecuniary reward."

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

rung der Lohnunterschiede nach sich ziehen, weil durch diese Veränderungen ein Ausgleich der Arbeitsproduktivitätsunterschiede herbeigeführt wurde, wenn sich das Arbeitsangebot dem Trend nach in Industriezweigen bzw. Regionen mit niedrigen Arbeitseinkommen verringert und in Industriezweigen bzw. Regionen mit höheren Arbeitseinkommen vergrößert hat.

Es spricht auch einiges dafür, daß sich für manuelle Arbeit und für standardisierbare Verwaltungstätigkeiten die Unterschiede in der physischen Durchschnittproduktivität verringert haben, weil die Mechanisierung und Automatisierung von Tätigkeiten in der Produktion und in der Verwaltung Qualifikationsunterschiede bestimmter Teile des Arbeitskräftepotentials in ihrer Bedeutung zurückdrängen. Spezifische Handfertigkeiten, Begabungen, handwerkliche Talente und intellektuelle Qualitäten, die für bestimmte Berufe erforderlich sind, spielen in programmierten, standardisierten Arbeitsprozessen eine geringere Rolle. Das gilt selbst für Angestellte bis zum mittleren Management, für die immer weniger branchenspezifische Qualifikation erforderlich ist.

Die geänderten Leistungsanforderungen haben den Anteil der Arbeitskräfte erhöht, die keine branchenspezifischen Leistungen erbringen wie z. B. Kraftfahrer, Werkzeugmacher, Mechaniker, Betriebshandwerker. In gleicher Weise hat die mit dem Trend zur Eigenproduktion betriebsfremder Leistungen verbundene Betriebskonzentration in jeder Branche den Anteil der Arbeitnehmer vergrößert, die nichts Branchenspezifisches leisten. Dadurch ist die Bedeutung der allen Branchen gemeinsamen Arbeitsmärkte gestiegen, so daß die Interdependenz interindustrieller Arbeitsmärkte größer geworden ist. Und da zwischen den Löhnen der in einer Branche mit nicht branchenspezifischen Arbeiten Beschäftigten und den Löhnen der mit branchenspezifischen Tätigkeiten Beschäftigten ein enger Zusammenhang besteht, trägt der wachsende Anteil der beruflich nicht Branchengebundenen auch zu einem stärkeren Zusammenhang der Löhne der übrigen verschiedenartigen Arbeitskräfte bei.

c) Die Änderung der Belastungsunterschiede

Im Laufe des Industrialisierungsprozesses haben sich auch die arbeitsumweltbedingten Unterschiede in der Belastung durch die Lichtverhältnisse (Untertagearbeit, Arbeit bei künstlichem Licht), durch die räumliche Lage des Arbeitsplatzes (Untertage, im Freien, unter Dach), durch die Umwelteinflüsse (Lärm, Temperatur, Schmutz) und durch das Ausmaß der Verantwortung verändert. Diese Belastungsunterschiede haben sich m. E. durch die Arbeitsgesetzgebung, die Technisierung der Produktionsprozesse im Sinne einer Entlastung der Körperkraft und durch die Anwendung von Erkenntnissen der Arbeitsphysiologie und der Arbeits-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

psychologie verringert, weil diese Entwicklungen zwar allen Arbeitskräften eine Entlastung gebracht haben, sicher aber den unter den ungünstigsten Bedingungen Arbeitenden in größerem Maße[91].

Während sich jedoch aus der Verringerung der Unterschiede bei den vorher behandelten Bestimmungsgründen eindeutig eine Verringerung der Lohnunterschiede folgern ließ, sind die Folgen der Verringerung der Belastungsunterschiede nicht eindeutig. Wenn die Löhne einer vergleichsweise stärker belasteten Gruppe unter Ausschluß des belastungsbedingten Lohnbestandteils höher waren und sich der Belastungsunterschied verringert, ist eine Verringerung des Lohnunterschieds die Folge. Das könnte z. B. die Nivellierung zwischen den Bergarbeiterlöhnen und den Arbeitseinkommen vergleichbarer Facharbeiter erklären.

Wenn aber die Belastung der Arbeitergruppe im Ausgangszeitpunkt größer ist, die an sich niedrigere Löhne hat, und die Belastungsunterschiede verringern sich, dann ist eine Vergrößerung der Lohnunterschiede die Folge. Ob die Verringerung der Belastungsunterschiede zu einer Nivellierung, Konstanz oder Differenzierung führt, hängt also erstens davon ab, ob die Verringerung des Belastungsunterschieds die Arbeitnehmer mit dem höheren oder dem niedrigeren Lohnsatz stärker trifft und zweitens davon, in welchem Verhältnis die Löhne dieser Arbeitnehmer vor der Verringerung des Belastungsunterschieds zueinander standen. Ohne empirische Untersuchungen läßt sich über die Wirkung der Veränderung dieser Determinante nichts Eindeutiges aussagen.

d) Die Veränderung des Berufsprestiges und der Neigung

Wie sich die Unterschiede im Prestige verschiedener Berufe, das Gewicht des Berufsprestiges als Determinante der Berufswahl, die Unterschiede im Arbeitsleid und das Gewicht der Neigung als Determinante der Berufs- und Arbeitsplatzwahl im Laufe der Zeit verändert haben, ist eine Frage, die eher in die Kompetenz von Soziologen oder Psychologen als in die von Ökonomen fällt. Ich vermute jedoch, daß sich die Unterschiede im Berufsprestige verringert haben, und zwar auf Grund all der Ursachen, die die Klassengesellschaft in Richtung auf eine Leistungsgesellschaft umgeformt haben[92], auf Grund der neu gewonnenen oder stärker als früher verbreiteten Einsichten in die zwischen verschie-

[91] Als Beispiel seien genannt: gewerbepolizeiliche Vorschriften über die Licht-, Luft- und hygienischen Verhältnisse; die Unfallverhütungsvorschriften; die Mechanisierung des Tief- und Hochbaues und Maßnahmen zur Erleichterung des Winterbaues; die Mechanisierung im Bergbau, in der Müllabfuhr, in der Straßenreinigung; die Einführung von Klimaanlagen, Transporteinrichtungen usw.; generell die Schaffung leistungsfördernder Arbeitsumweltbedingungen.

[92] Vgl. dazu auch F. W. *Taussig*, Principles of Economics, Vol. II, a.a.O., Kapitel 52, § 7.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

denen sozialen Gruppen, Berufsgruppen und Leistungsgemeinschaften in einer arbeitsteiligen Industriegesellschaft bestehenden Abhängigkeiten, auf Grund der Einsicht, daß die Nichterfüllung leicht als inferior betrachteter Arbeit (Straßenreinigung, Müllabfuhr, Erdbewegungen, Gebäudereinigung usw.) eine Gesellschaft ebenso teuer zu stehen kommen kann wie ein Mangel an hochqualifizierter Arbeit und nicht zuletzt auf Grund der gestiegenen Knappheit gerade der Arbeitskräfte, die von einer im Überfluß vorhandenen zu einer knappen und d. h. höher bewerteten Kategorie geworden sind.

Wenn das Berufsprestige im Untersuchungszeitraum als Lohnstrukturdeterminante wirksam war — wenn also die Lohnsätze von Berufsgruppen mit vergleichsweise geringerem Prestige einen das geringere Prestige kompensierenden Lohnzuschlag enthielten — und die Unterschiede im Berufsprestige geringer werden, müßten sich die Lohnunterschiede dann relativ vergrößern, wenn die Angehörigen einer Berufsgruppe mit dem vergleichsweise geringeren Prestige den niedrigeren Lohnsatz bezogen haben.[93]

Jedoch scheint die Frage, wie sich das Prestige als Determinante der Berufswahl verändert und die Lohnunterschiede beeinflußt hat, von untergeordneter Bedeutung zu sein, da die Änderung der Marktverfassung, die veränderten Bildungschancen und die Übernahme von Ausbildungskosten durch die öffentliche Hand eine andere Determinante der Berufswahl, nämlich die Neigung, erst wirksam werden lassen.

Daß das Wirksamwerden der Neigung zu einer Vergrößerung des Angebots an Arbeit mit höherem Prestige, höherer Bezahlung, geringerem körperlichen Kraftaufwand, d. h. höherer Nettoattraktivität führt, scheint außer Frage zu stehen, so daß sich aus dem Wirksamwerden der Neigung als Determinante der Berufs- und Arbeitsplatzwahl eine Tendenz zu einer Nivellierung der interindustriellen Lohnstruktur ergibt.

D. Die Veränderung der Bestimmungsgründe nachfragemodifizierter Lohnunterschiede

Wie gezeigt, sind Lohnunterschiede durch die Heterogenität der Arbeit, das Verhalten der Arbeitskräfte, die Marktverfassung und bzw./oder die Marktlage bedingt. Ihr Ausmaß wird aber auch durch Unterschiede in der Arbeitsnachfrage beeinflußt. Daher ist jetzt zu fragen, wie die Veränderung der Bestimmungsgründe nachfragemodifizierter Lohnunterschiede auf interindustrielle und regionale Lohndifferentiale gewirkt hat.

---

[93] Vgl. dazu F. W. *Taussig,* Principles of Economics, Vol. II, a.a.O., S. 228 f. und A. *Marshall,* Principles of Economics, a.a.O., S. 558.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

a) Die Änderungen der Gesamtnachfrage nach Arbeit

Für alle wachsenden Volkswirtschaften ist eine absolute Vergrößerung der Nachfrage nach Arbeitsleistungen charakteristisch. Außerdem wird in den meisten hochindustrialisierten Volkswirtschaften eine erfolgreiche Beschäftigungspolitik getrieben. Gleichzeitig ist für diese Volkswirtschaften eine Verringerung des Bevölkerungswachstums ebenso kennzeichnend wie die Reduzierung des Arbeitsangebotes durch bestimmte Maßnahmen der Sozialpolitik[94], so daß die Gesamtnachfrage nach Arbeit auch relativ zum Gesamtangebot gestiegen ist. Dadurch konnten die potentiell aufgrund von Substitutionsbeziehungen vorhandenen Interdependenzen zwischen verschiedenen Arbeitsmärkten lohnstrukurwirksam werden, d. h. daß nachfragemodifiizerte marktlagenbedingte Lohnunterschiede durch Arbeitskräftewanderungen verringert wurden. Denn die Erhöhung der Nachfrage nach Arbeit führt zunächst in den am stärksten wachsenden Wirtschaftszweigen zu Lohnerhöhungen, weil anders die steigende Nachfrage bei einer Verknappung des Gesamtangebotes nicht gedeckt werden kann. Wenn auch die weniger stark wachsenden Zweige und die stagnierenden oder auch schrumpfenden Zweige ihre Nachfrage decken bzw. den Prozeß der Abwanderung von Arbeitskräften abstoppen oder verlangsamen wollen, sind sie gezwungen, den Abstand zu den Löhnen in den konkurrierenden Zweigen mindestens zu halten und die gestiegenen Kosten durch Rationalisierung aufzufangen. Das bedeutet, daß sie die Löhne überproportional zu den expandierenden Zweigen erhöhen müssen. In der Tat sind langfristig in allen Industriezweigen etwa gleich steigende Geldlöhne festzustellen — trotz unterschiedlicher Produktivitätsentwicklung[95].

b) Änderungen der interindustriellen Struktur der Nachfrage nach Arbeit

Die wachsende Gesamtnachfrage nach Arbeit war und ist bekanntlich mit einer durch die Änderung der Struktur der Endnachfrage nach Gütern und Leistungen bedingten Strukturänderung der Nachfrage nach Arbeitsleistungen verbunden[96]. Von diesen Strukturwandlungen wird im Zusammenhang mit unserer Fragestellung bedeutsam:

---

[94] Erinnert sei an die Reduzierung des Arbeitsangebotes durch Arbeitsschutzgesetze für Kinder, Jugendliche und werdende Mütter, durch die Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, durch die Einführung der Sonn- und Feiertagsruhe, die Verkürzung der Arbeitszeit und die Verlängerung des Urlaubs sowie durch den Ausbau des Bildungssystems, der ein höheres Berufseintrittsalter bedingt.

[95] G. *Bombach,* Monetäre und quantitative Aspekte stetigen Wirtschaftswachstums, S. 298. Vgl. auch H. *Lampert,* Die Entwicklung der interindustriellen Lohnstruktur in der Bundesrepublik von 1951 bis 1962, a.a.O., S. 126 ff.

[96] Vgl. dazu u. a. C. *Clark,* The Conditions of Economic Progress, 2. Aufl., London 1952; W. G. *Hoffmann,* Stadien und Typen der Industrialisierung,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

1. die sehr starke Ausweitung der Nachfrage nach Arbeitsleistungen im Dienstleistungssektor[97], die
   a) sowohl Nachfrage nach körperlichen (Verkehrswesen, Pflegedienste) und einfachen kaufmännischen und Verwaltungs-Leistungen (Einzelhandel, Großhandel, öffentlicher Dienst) ist, als auch
   b) insbesondere Nachfrage nach Arbeitsleistungen, zu deren Ausübung überdurchschnittliche Bildungsinvestitionen erforderlich sind (Lehrberufe, ärztliche Leistungen, Rechtspflege und Rechtsberatung, höherer Verwaltungsdienst)[98].
2. Die Ausweitung der Nachfrage nach körperlichen, kaufmännischen und technischen Arbeitsleistungen innerhalb der Industrie im engeren Sinn des Wortes durch das Aufkommen und das Wachstum neuer Industriezweige.

Diese Nachfrageänderungen mußten die interindustrielle Einkommens- und Lohnstruktur beeinflussen. Der vergrößerten Nachfrage nach

---

a.a.O.; S. *Kuznets,* Modern Economic Growth, Rate, Structure and Spread, a.a.O.; J. *Fourastié,* Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts, Köln 1954.

[97] Der Anteil der in den Bereichen Handel und Verkehr (unter Einschluß des Geld- und Versicherungswesens) und öffentliche Dienste Beschäftigten an den Beschäftigten insgesamt ist von rd. 7,0 % um 1855 über rd. 16 % um 1920 und 26,7 % im Jahre 1950 auf 31,3 % im Jahre 1959 gestiegen. Vgl. dazu F. *Grumbach,* G. *Greve,* Wandlungen in der Beschäftigtenstruktur, in: H. *König* (Hg.), Wandlungen in der Wirtschaftsstruktur in der Bundesrepublik Deutschland, Schr. d. Ver. f. Soc. Pol., N. F., Bd. 26, Berlin 1962, S. 33, Tab. 5, S. 35, Tab. 7 und S. 37, Tab. 8. Außerdem: F. *Grumbach,* H. *König,* Beschäftigung und Löhne der deutschen Industriewirtschaft 1888—1954, a.a.O.

[98] Beispielsweise ist der Anteil der Beamten und Angestellten des höheren Dienstes am Personal der Verwaltung in Bund, Ländern und Gemeinden mit 1000 und mehr Einwohnern von 7,5 % im Jahre 1950 (79 129) auf 9,5 % im Jahre 1960 (149 966) gestiegen, der Anteil der Beamten und Angestellten des einfachen Dienstes von 9,5 % im Jahre 1950 (100 446) auf 5,5 % im Jahre 1960 (87 302) gesunken. Vgl. dazu Statistisches Bundesamt (Hg.), Personal der öffentl. Verwaltung am 2. 9. 1950, Statistik der BRD, Bd. 55, 1952, S. 43 und dasselbe, Personal von Bund, Ländern und Gemeinden am 2. 10. 1960, Serie Finanzen und Steuern, Reihe 4, 1961, S. 12. Zwischen 1928 und 1963 hat sich die Zusammensetzung des Personals der Verwaltung in Bund (Reich), Ländern und Gemeinden wie folgt verändert:

	1928	1963
Höherer Dienst	1,4 %	10,1 %
Gehobener Dienst	11,3 %	24,7 %
Mittlerer Dienst	37,0 %	39,0 %
Einfacher Dienst	29,2 %	4,7 %
Arbeiter	21,1 %	21,5 %
zusammen	100 % =	100 % =
	1 175 352	1 758 812

Errechnet nach Statistisches Reichsamt (Hg.), Der Personalbestand der öffentl. Verwaltung im Deutschen Reich zum 31. März 1928 und am 31. März 1927, Einzelschriften zur Statistik des Deutschen Reichs, Nr. 18, Berlin 1931, S. 24, sowie Statistisches Bundesamt (Hg.), Personal von Bund, Ländern und Gemeinden am 2. 10. 1963, Serie Finanzen und Steuern, Reihe 4, 1964, S. 13.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nicht körperlichen, hochqualifizierten Arbeitsleistungen stand eine Vergrößerung des Angebots an solchen Leistungen gegenüber, ermöglicht durch die Verbesserung und Ausweitung der Bildungsmöglichkeiten, den Abbau rechtlicher und faktischer Marktzugangsbeschränkungen und die Anreizfunktion des Einkommensdifferentials. In dem Maße, wie sich dieses Arbeitsangebot überproportional zum Wachsen des Gesamtangebotes vergrößerte, mußte sich das Angebot sämtlicher Arbeitnehmerkategorien im produzierenden Gewerbe verringern und einerseits die interindustriellen Lohnunterschiede jeweils innerhalb der verschiedenen Qualifikationsgruppen verengen, andererseits aber auch die intraindustriellen Lohnunterschiede, insoweit nämlich, als die Angebotsverknappung an bestimmten Qualifikationsgruppen durch Rückgriff auf die jeweils niedrigere Qualifikationsgruppe gemildert wurde. Diese vertikale Moblilität kann die interindustrielle Lohnstrukturnivellierung verlangsamt, jedoch kaum verhindert haben.

Die Verringerung der interindustriellen Lohnunterschiede auf Grund der Änderung der Nachfragestruktur dürfte jedoch nicht nur für das produzierende Gewerbe, sondern für alle nicht landwirtschaftlichen Wirtschaftszweige gelten, soweit die Angehörigen einer bestimmten Qualifikationsgruppe, wie z. B. die Angestellten, horizontal zwischen Wirtschaftszweigen grundsätzlich austauschbar sind. Daß diese Austauschbarkeit im Zuge der Industrialisierung gestiegen ist, zeigt der nächste Abschnitt.

c) Änderungen der intraindustriellen Struktur der Nachfrage nach Arbeit

Der Industrialisierungsprozeß beruht wesentlich auf einer systematisch forcierten totalen oder partiellen Ersetzung menschlicher Arbeitskraft durch Maschinen, die die meisten Produktionsvorgänge teilweise oder ganz automatisieren.

Fließbandproduktion, Arbeitszerlegung, Typisierung, Normierung der Arbeit, halb- und vollautomatische Produktionsvorgänge bedeuten:

1. eine Vereinfachung vieler Arbeitsgänge im produzierenden Gewerbe und damit
   a) eine relative Verringerung der Nachfrage nach begabungs- und/oder ausbildungs- und erfahrungsabhängigen handwerklichen und branchen- bzw. produktspezifischen Arbeitsleistungen;
   b) eine relative Zunahme der Nachfrage nach angelernten Arbeitskräften[99].

[99] Die Verteilung der in den Lohnstrukturerhebungen von 1951 und 1962 erfaßten männlichen Arbeiter von 32 Industriezweigen auf Leistungsgruppen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

2. Eine Zunahme der Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften, die mit komplizierteren Maschinen arbeiten können und die mechanisierte Produktionsanlagen in Gang halten, kontrollieren und steuern (Maschinisten, Werkzeugmacher, Betriebshandwerker). Der Typ des technisch gebildeten Facharbeiters unterscheidet sich vom Typ des handwerklich gebildeten Facharbeiters durch seine größere horizontale interindustrielle Substituierbarkeit.
3. Eine Zunahme der Nachfrage nach Konstrukteuren, Ingenieuren und technischen Angestellten, die die Produktionstechniken erfinden, verbessern, anwenden und kontrollieren, die Produktionsvorgänge abstimmen und organisieren[100]. Da diese neue Nachfrage aus dem insgesamt vorhandenen Arbeitskräftepotential gedeckt werden muß, wird das Angebot an manuellen Arbeitsleistungen knapper.
4. Eine Erhöhung der Kapitalintensität, die ebenso wie die Entwicklung der Techniken der Massenproduktion den Trend zur Erhöhung der durchschnittlichen Betriebsgrößen gefördert hat. Die größeren Betriebe wiederum haben meist eigene Bauabteilungen, Werkzeugbauer, Instandhaltungs- und Reparaturkolonnen sowie Transportabteilungen, deren Arbeitskräfte keine branchengebundenen Tätigkeiten verrichten, also kurzfristig substituierbar sind.

Der Nettoeffekt dieser Strukturveränderung der Nachfrage — nämlich der Erhöhung des Anteils der Facharbeiter mit nicht branchengebundenen Tätigkeiten an den Facharbeitern, des höheren Grades der Substituierbarkeit vieler der Facharbeiter mit branchengebundenen Tä-

---

hat sich wie folgt geändert:

	1951	1962
Erfaßte Arbeiter insgesamt	573 640	595 633
Davon waren		
Zeitlöhner der Leistungsgruppe 1	42,5 %	39,7 %
der Leistungsgruppe 2	15,0 %	19,8 %
der Leistungsgruppe 3	14,7 %	9,6 %
Leistungslöhner		
der Leistungsgruppe 1	15,7 %	16,3 %
der Leistungsgruppe 2	9,5 %	12,4 %
der Leistungsgruppe 3	2,5 %	2,2 %

Der Anteil der Zeitlöhner der Leistungsgruppe 2 ist in 27 von 32 Wirtschaftszweigen gestiegen, der Anteil der Leistungslöhner der Leistungsgruppe 2 in 22 von 32 Wirtschaftszweigen.

Errechnet nach H. *Lampert*, Die Entwicklung der interindustriellen Lohnstruktur in der Bundesrepublik von 1951 bis 1962, a.a.O., Tabelle B.

[100] Der Anteil der technischen Angestellten an den Angestellten im privaten Sektor der Wirtschaft (unter Ausschluß des Handwerks und der Landwirtschaft) ist von 21,2 % im Jahr 1951 über 23,2 % im Jahre 1957 auf 27,0 % im Jahre 1962 gestiegen. Eine in der Regel überdurchschnittliche Zunahme des Anteils der technischen Angestellten weisen die Zweige der verarbeitenden Industrie auf.

Quellen: Statistik der BRD, Bd. 91, S. 15 ff.; Statistik der BRD, Bd. 246, Heft 2, S. 22 ff.; Statistik der BRD, Fachserie M, Reihe 17 I, 1962, S. 5.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tigkeiten, des steigenden Anteils der angelernten Arbeiter und der relativen Verknappung all dieser Arbeitskraftkategorien durch die verstärkte Nachfrage nach technischen Angestellten — besteht in einer Lohnstrukturnivellierung, die zustande kommt:

1. durch „Entindividualisierung" der Arbeitsleistungen und die vergrößerte interindustrielle Austauschbarkeit großer Gruppen von Arbeitnehmern;
2. durch die Verstärkung des indirekten Zusammenhangs, in dem die Löhne von Arbeitskräften mit branchengebundenen Tätigkeiten in verschiedenen Branchen dadurch stehen, daß zwischen den Löhnen anderer Arbeitnehmerkategorien dieser Branchen, z. B. der Facharbeiter mit nicht branchengebundenen Tätigkeiten oder der angelernten Arbeiter, die jeweils mit den Löhnen der anderen Arbeitnehmergruppen mit spezifischen Tätigkeiten in der Branche eng zusammenhängen, ein direkter Zusammenhang besteht. Wenn der Anteil der angelernten Arbeiter und der austauschbaren Facharbeiter in fast allen Wirtschaftszweigen steigt, verstärken sich diese indirekten Beziehungen.

Die eben behandelten, mit Mechanisierung und Automatisierung verbundenen Änderungen der intraindustriellen Nachfrage nach Arbeit waren in zahlreichen Fällen mit einem Prozeß betrieblicher Konzentration gekoppelt, weil eine rentable kapitalsintensivere Produktion größere Betriebe voraussetzt. Soweit für die Mehrzahl der Branchen mit relativ niedrigeren Durchschnittsverdiensten ein vergleichsweise stärkerer Prozeß betrieblicher Konzentration feststellbar ist als in Branchen mit höheren Durchschnittsverdiensten, läßt sich daraus auf eine interindustrielle Verdienstnivellierung schließen, da die Verdienste in größeren Betrieben nachweislich höher sind als in kleineren Betrieben. Für die Bundesrepublik ist zwischen 1951 und 1962 ein derartiger Prozeß betrieblicher Konzentration, insbesondere für die Verbrauchsgüterindustrien, feststellbar[101].

d) Änderungen der Standortgebundenheit der Arbeitsnachfrage

Neben der Änderung der interindustriellen und der intraindustriellen Struktur der Arbeitsnachfrage sind Einflüsse auf die interindustrielle Lohnstruktur von der Veränderung der Standortgebundenheit der Nachfrage zu erwarten. Denn die wirtschaftliche und technische Entwicklung hat die Standortbindung der Nachfrage nach Arbeit für bestimmte Produktionen verringert. Die Ersetzung natürlicher Rohstoffe durch synthe-

[101] H. *Lampert*, Die Entwicklung der interindustriellen Lohnstruktur in der Bundesrepublik von 1951 bis 1962, a.a.O., S. 123 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tische, die Verringerung des Rohstoffanteils am Input durch rationellere Produktionstechniken, die Verbesserung der Transporttechnik hinsichtlich Transportgut und Haltbarkeit des Transportgutes, die Verringerung der Transportkosten, die Ubiquität der Energie, die räumlich gleichmäßiger gewordene Verteilung des Angebotes an öffentlichen Gütern (Schulen, Bildung, öffentliche Sicherheit, Kultur) erleichterten Wanderungen des Kapitals zur Arbeit und der Arbeit zum Kapital. Diese Wanderung verringerte nicht nur regionale Lohnunterschiede, sondern auch branchenmäßige Lohnunterschiede, weil durch die Wanderungen des Kapitals die regionalen Produktionsstrukturen vielfältiger geworden sind, sich die Konkurrenz der Industriezweige um das Angebot auf einem lokalen oder regionalen Arbeitsmarkt erhöht hat und für die Arbeitskräfte die Möglichkeiten der horizontalen und vertikalen Mobilität — auch der räumlichen Mobilität — größer geworden sind.

E. Die Veränderung der Bestimmungsgründe marktformenmodifizierter Lohnunterschiede

a) Die Gewerkschaften als lohnstrukturbeeinflussender Faktor

An anderer Stelle wurde gezeigt, daß Lohnunterschiede in ihrer Höhe durch die Form des Arbeitsmarktes modifiziert werden. Daher stellt sich die Frage, wie die Änderung der Arbeitsmärkte die Lohnunterschiede beeinflußt. Dabei wollen wir uns wieder auf die langfristigen Änderungen der Lohnstruktur in den westlichen Staaten konzentrieren.

In allen diesen Industriewirtschaften wurden alle oder die meisten Arbeitsmärkte durch die Anerkennung der Tarifautonomie der Sozialpartner institutionalisiert.

Es dürfte die tatsächliche Entwicklung treffen, wenn wir untersuchen, wie die Transformation von zwei monopsonistischen Arbeitsmärkten in bilaterale Monopolmärkte die Lohnunterschiede beeinflußt haben kann, weil die meisten Arbeitsmärkte Monopsonmärkte waren und zu einer Art bilateraler Monopolmärkte wurden. Anschließend soll darauf eingegangen werden, ob und wie die Gewerkschaften interindustrielle und regionale Lohnunterschiede beeinflussen können.

Nach den Ergebnissen in Abschnitt II. 4. können Lohnunterschiede auf organisierten Arbeitsmärkten gleich, größer oder kleiner sein als die unter sonst gleichen Umständen bestehenden Lohnunterschiede auf monopsonistischen Arbeitsmärkten, weil die Lohnbildung auf organisierten Märkten innerhalb des zwischen den „Ausbeutungspunkten" liegenden Bereiches indeterminiert ist, solange keine Annahmen über das Verhalten und die Verhandlungsstärke der Marktkontrahenten gemacht werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Verhaltensannahmen sind dabei m. E. kein Problem, weil man — ohne die Realität zu verfehlen — davon ausgehen kann, daß Gewerkschaften das Ziel haben, die monopsonistische Ausbeutung soweit zu eliminieren, wie ihre Verhandlungsmacht das zuläßt. Wenn man diese Annahme akzeptiert, hängt der Einfluß der Gewerkschaften auf die Nominallohnunterschiede ab:

1. von den Lohnunterschieden vor der Transformation der Arbeitsmärkte,
2. vom Ausmaß der nach der Tranformation unter sonst gleichen Umständen erzielbaren Lohnerhöhung, d. h. vom Ausmaß der Verringerung des Ausbeutungsgewinns.

Wenn man die Veränderung des Lohnsatzes l_1 aufgrund der Transformation des Marktes 1 durch $y_1 m_1$ ausgedrückt, wobei y_1 der absolute Betrag der monopsonistischen Ausbeutung vor der Transformation oder die nach der Transformation vorhandene Kontraktzone ist und m_1 der Prozentsatz, um den Gewerkschaften die Ausbeutung aufgrund ihrer Verhandlungsstärke verringern können, und die Veränderung des Lohnsatzes l_2 analog als $y_2 m_2$ definiert, dann kann der relative Lohnunterschied auf zwei organisierten Arbeitsmärkten ausgedrückt werden durch

$$LU_t = \frac{l_2 + y_2 m_2}{l_1 + y_1 m_1} \,. \tag{1}$$

Je nachdem, ob

$$\frac{l_2}{l_1} \gtreqless \frac{l_2 + y_2 m_2}{l_1 + y_1 m_1} \,, \tag{2}$$

hat sich die Lohnstruktur nivelliert, differenziert[102] oder ist konstant geblieben.

Mit Hilfe dieser Formel läßt sich feststellen, welche der denkbaren Kombinationen von Ausgangslöhnen, Kontraktbereichen und Verhandlungsmacht zu welcher Änderung der Lohnstruktur führt. Da die Art der Lohnstrukturänderung bestimmt wird durch die Ausgangslöhne- wobei $l_1 \gtreqless l_2$ sein kann, den Kontraktbereich, wobei $y_1 \gtreqless y_2$ sein kann, und durch die Verhandlungsstärke, wobei $m_1 \gtreqless m_2$ sein kann, gibt es 27 mögliche Kombinationen. Die Ergebnisse aller denkbaren Kombinationen sind in der folgenden Tabelle eingetragen.

---

[102] Diese Aussage gilt für den Fall, daß $l_2 > l_1$. Wenn $l_2 < l_1$, gilt für die Nivellierung $\frac{l_2}{l_1} < \frac{l_2 + y_2 m_2}{l_1 + y_1 m_1}$ und für die Differenzierung $\frac{l_2}{l_1} > \frac{l_2 + y_2 m_2}{l_1 + y_1 m_1}$.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

	$l_1 = l_2$		
	$y_1 = y_2$	$y_1 > y_2$	$y_1 < y_2$
$m_1 = m_2$	Konstanz	Differenzierung	Differenzierung
$m_1 > m_2$	Differenzierung	Differenzierung $\left(\frac{y_1}{y_2} > \frac{m_2}{m_1}\right)$	Konstanz $\left(\frac{y_1}{y_2} = \frac{m_2}{m_1}\right)$ Differenzierung
$m_1 < m_2$	Differenzierung	Konstanz $\left(\frac{y_1}{y_2} = \frac{m_2}{m_1}\right)$ Differenzierung	Differenzierung $\left(\frac{y_1}{y_2} < \frac{m_2}{m_1}\right)$

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

	$l_2 > l_1$		
	$y_1 = y_2$	$y_1 > y_2$	$y_1 < y_2$
$m_1 = m_2$	Nivellierung	Nivellierung $\left(\frac{l_2}{l_1} > \frac{y_2}{y_1}\right)$	Konstanz $\left(\frac{l_2}{l_1} = \frac{y_2}{y_1}\right)$ Nivellierung $\left(\frac{l_2}{l_1} > \frac{y_2}{y_1}\right)$ Differenzierung $\left(\frac{l_2}{l_1} < \frac{y_2}{y_1}\right)$
$m_1 > m_2$	Nivellierung $\left(\frac{l_2}{l_1} > \frac{m_2}{m_1}\right)$	Nivellierung $\left(\frac{l_2}{l_1} > \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1}\right)$	Konstanz $\left(\frac{l_2}{l_1} = \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1}\right)$ Nivellierung $\left(\frac{l_2}{l_1} > \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1}\right)$ Differenzierung $\left(\frac{l_2}{l_1} < \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1}\right)$
$m_1 < m_2$	Konstanz $\left(\frac{l_2}{l_1} = \frac{m_2}{m_1}\right)$ Nivellierung $\left(\frac{l_2}{l_1} > \frac{m_2}{m_1}\right)$ Differenzierung $\left(\frac{2}{l_1} < \frac{m_2}{m_1}\right)$	Konstanz $\left(\frac{l_2}{l_1} = \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1}\right)$ Nivellierung $\left(\frac{l_2}{l_1} > \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1}\right)$ Differenzierung $\left(\frac{l_2}{l_1} < \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1}\right)$	Konstanz $\left(\frac{l_2}{l_1} = \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1}\right)$ Nivellierung $\left(\frac{l_2}{l_1} > \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1}\right)$ Differenzierung $\left(\frac{l_2}{l_1} < \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1}\right)$

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

	$l_2 < l_1$		
	$y_1 = y_2$	$y_1 > y_2$	$y_1 < y_2$
$m_1 = m_2$	Nivellierung	Konstanz $\left(\frac{l_2}{l_1} = \frac{y_2}{y_1}\right)$ Nivellierung $\left(\frac{l_2}{l_1} < \frac{y_2}{y_1}\right)$ Differenzierung $\left(\frac{l_2}{l_1} > \frac{y_2}{y_1} < 1\right)$	Nivellierung
$m_1 > m_2$	Konstanz $\left(\frac{l_2}{l_1} = \frac{m_2}{m_1}\right)$ Nivellierung $\left(\frac{l_2}{l_1} < \frac{m_2}{m_1}\right)$ Differenzierung $\left(\frac{l_2}{l_1} > \frac{m_2}{m_1} < 1\right)$	Konstanz $\left(\frac{l_2}{l_1} = \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1}\right)$ Nivellierung $\left(\frac{l_2}{l_1} < \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1}\right)$ Differenzierung $\left(\frac{l_2}{l_1} > \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1} < 1\right)$	Konstanz $\left(\frac{l_2}{l_1} = \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1}\right)$ Nivellierung $\left(\frac{l_2}{l_1} < \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1}\right)$ Differenzierung $\left(\frac{l_2}{l_1} > \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1} < 1\right)$
$m_1 < m_2$	Nivellierung	Konstanz $\left(\frac{l_2}{l_1} = \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1}\right)$ Nivellierung $\left(\frac{l_2}{l_1} < \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1}\right)$ Differenzierung $\left(\frac{l_2}{l_1} > \frac{y_2 m_2}{y_1 m_1} < 1\right)$	Nivellierung

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die wesentlichen Ergebnisse kann man wie folgt zusammenfassen:

1. Da sich in 13 Fällen eine Konstanz, in 18 Fällen eine Nivellierung und in ebenfalls 18 Fällen eine Differenzierung der Lohnstruktur ergibt, ist die Wahrscheinlichkeit einer Nivellierung grundsätzlich genauso groß wie die einer Differenzierung, wenn jeder einzelne Fall gleich wahrscheinlich ist.
2. Ohne weitere Annahme läßt sich theoretisch keine eindeutige Aussage über die Lohnstrukturwirkungen einer Transformation der Arbeitsmärkte machen.
3. Schalten wir die weniger wahrscheinlichen Fälle gleicher Ausgangslöhne in verschiedenen Industriezweigen bzw. auf verschiedenen regionalen Arbeitsmärkten aus, dann ergibt sich in 10 Fällen eine Konstanz, in 18 Fällen eine Nivellierung und in 10 Fällen eine Differenzierung, d. h. die Wahrscheinlichkeit einer Nivellierung ist grundsätzlich etwa doppelt so groß wie die einer Differenzierung, wenn jeder einzelne Fall gleich wahrscheinlich ist.
4. Schaltet man die Fälle gleicher Ausgangslöhne aus und unterstellt man gleiche Zielsetzung und gleiche Verhandlungsmacht der Gewerkschaften, dann ergibt sich in 6 Fällen eine Nivellierung, in 2 Fällen eine Differenzierung, in 2 Fällen eine Konstanz der Lohnstruktur, d. h. eine Nivellierung tritt mit dreifach größerer Wahrscheinlichkeit ein als eine Differenzierung.

Ein Nivellierungseinfluß der Gewerkschaften auf die interindustrielle und regionale Lohnstruktur würde — gleichgültig, ob allein durch die Verringerung der monopsonistischen Ausbeutung, durch die Verschiebung der Angebotskurve oder durch beides — nur vorliegen, wenn die prozentuale Erhöhung des niedrigen Lohnes größer ist als die prozentuale Erhöhung des höheren Lohnes. Nun sind in der Tat durch eine Reihe von Untersuchungen langfristig für Niedriglohnindustrien relativ größere Lohnerhöhungen nachgewiesen worden als für Hochlohnindustrien. Jedoch ist nicht geklärt, ob diese Entwicklung wesentlich durch die gewerkschaftliche Lohnpolitik bestimmt wurde. Denn

1. können die Gewerkschaften nur die Tariflohnstruktur beeinflussen, nicht aber die Effektivlohnstruktur, und da sich im Zeitverlauf Tarif- und Effektivlöhne nicht proportional entwickeln, läßt sich eine Nivellierung der interindustriellen oder regionalen Effektivlohnstruktur zumindest nicht allein auf gewerkschaftliche Aktivität zurückführen[103],

---

[103] Vgl. dazu H. *Gerfin,* Ausmaß und Wirkungen der Lohndrift, in diesem Band, S. 472 ff. *Gerfin* hat gezeigt, daß die Lohndrift in der BRD den Differenzierungstendenzen der interindustriellen Tariflohnentwicklung entgegen- und ordinal stabilisierend wirkte.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

2. ist sehr wahrscheinlich, daß die feststellbare Nivellierung vor allem zurückzuführen ist
   a) auf Marktlagenveränderungen, nämlich auf die vorher behandelten Änderungen der relativen Knappheit der Arbeitskräfte,
   b) auf die besprochenen Änderungen der Marktverfassung,
   c) auf die skizzierten Änderungen in der Heterogenität des Faktors Arbeit.

Die überwiegende Mehrzahl einschlägiger Studien kommt zu dem Ergebnis, daß der gewerkschaftliche Einfluß auf die interindustriellen Lohnunterschiede sehr gering oder gleich Null ist[104].

Der gewerkschaftliche Einfluß auf regionale Lohnunterschiede scheint dagegen größer zu sein[105]: Einmal dürften die für die Lohnhöhe entscheidenden Bedingungen interregional weniger voneinander abweichen als interindustriell. Außerdem sind regionale Lohnunterschiede, soweit sie nicht durch Lebenshaltungskostenunterschiede und die Kosten der Raumüberwindung bedingt sind, leichter als ungerechtfertigt zu begründen und daher in Lohnverhandlungen wohl auch leichter zu eliminieren und schließlich ist die potentielle regionale Mobilität größer als die potentielle berufliche Mobilität, weil keine beruflichen Transformationskosten entstehen. In den Ländern, in denen die Gewerkschaften nach dem Industrieverbandsprinzip organisiert sind, wird der Einfluß auf eine regionale Lonstrukturnivellierung größer sein als in anderen Ländern, und zwar um so größer, je größer der regionale Geltungsbereich der Tarifverträge ist.

Vom Einfluß der Gewerkschaften auf die Veränderung der interindustriellen Lohnunterschiede zu unterscheiden ist der Einfluß der

---

[104] Vgl. dazu H. W. *Davey,* Contemporary Collective Bargaining, 2. Aufl., Englewood Cliffs, N. J., 1959, S. 272 ff.; D. M. *Eisemann,* Inter-Industry Wage Changes 1939—1947, a.a.O.; J. W. *Gabarino,* A Theory of Interindustry Wage Structure Variation, a.a.O.; E. *Göttlicher,* Lohnpolitik in den Niederlanden, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 1958, S. 622; W. G. *Hoffmann,* Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie. Ein intertemporaler und internationaler Vergleich, a.a.O., S. 90 ff. und die dort zitierte Literatur; T. L. *Johnston,* Wage Policies Abroad, in: Scottish J. Pol. Econ., Vol. V, S. 126 ff.; D. E. *Kaun,* Union-Non-Union Wage Differentials Revisited, in: J. Pol. Econ., Vol. LXXII, 1964, S. 403 ff.; C. *Kerr,* Wage Relationships — the Comparative Impact of Market and Power Forces, in: J. T. *Dunlop* (Ed.), The Theory of Wage Determination, a.a.O., S. 181; J. E. *Maher,* Union, Non-Union Differentials, in: Am. Econ. R., Vol. XLVI, 1956, S. 336 ff.; A. *Rees,* The Economics of Trade Unions, Chicago 1962, insbes. die im 4. Kapitel zitierte Literatur; L. G. *Reynolds,* C. H. *Taft,* The Evolution of Wage Structure, a.a.O., S. 191; B. C. *Roberts,* Trade Union Behaviour and Wage Determination in Great Britain, in: J. T. *Dunlop* (Ed.), The Theory of Wage Determination, a.a.O., S. 207 ff.

[105] Vgl. dazu: *Van Sickle,* Regional Economic Adjustments, a.a.O., S. 389; L. G. *Reynolds,* C. H. *Taft,* The Evolution of Wage Structure, a.a.O., S. 184; G. H. *Hildebrand,* The Economic Effects of Unionism, in: N. W. *Chamberlain* (Ed.), A Decade of Industrial Relations Research 1946—1956, New York 1958, S. 124 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Gewerkschaften auf die Rangstelle der Wirtschaftszweige innerhalb der interindustriellen Lohnhierarchie. Während nicht viel dafür spricht, daß die Gewerkschaften die Höhe der Lohndifferentiale im Sinne einer Nivellierungstendenz wesentlich beeinflussen können, spricht einiges dafür, daß sie die formale interindustrielle Lohnstruktur direkt und indirekt relativ stabilisieren.

Direkt beeinflussen sie die formale Lohnstruktur durch den häufig erfolgreichen Versuch, die Position der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer in der Rangfolge der Verdienste zu erhalten. Dieser Versuch setzt, um erfolgreich zu sein, lediglich voraus, daß eine Gewerkschaft dann, wenn im Industriezweig der nächst unteren Rangstufe Lohnerhöhungen durchgesetzt wurden, durch die dieser Industriezweig einen anderen „überspringt", Lohnerhöhungen durchsetzt, die die alte Rangordnung wiederherstellen — unabhängig davon, ob das relative Lohndifferential konstant bleibt, kleiner oder größer wird. Da den Unternehmungen eines „übersprungenen" Industriezweiges daran liegen muß, ihren Arbeitskräftebedarf zu decken, stimmen in diesem Fall gewerkschaftliche Zielsetzung und Zielsetzung der Arbeitgeber häufig überein, wenn es sich nicht um einen schrumpfenden oder relativ langsam wachsenden Industriezweig handelt.

Indirekt stabilisieren die Gewerkschaften die formale Lohnstruktur dadurch, daß sie die Vorstellungen ihrer Mitglieder und der Öffentlichkeit über Verdiensthierarchien im Sinne einer Inflexibilität beeinflussen[106], wobei sie wohl angesichts einer verbreitet zu findenden Präferierung des Status quo nicht einmal viel Überzeugungskraft brauchen. So ist es z. B. fast schon ein Dogma, daß die Bergarbeiter die Lohnhierarchie der Industrie im engeren Sinne anzuführen haben, daß die Stahlarbeiter in der Spitzengruppe sein sollen, dagegen Dienstleistungen wie Straßenreinigung und Müllabfuhr weniger „wert" sind. Der Grund dafür ist darin zu suchen, daß auch interindustrielle Lohnunterschiede in eine soziale Differenzierung transformiert werden und den Charakter eines Statussymbols erhalten[107]. Da die Öffentlichkeit bzw. die Träger der Wirtschaftspolitik in nicht wenigen Fällen bereit sind, diese Hierarchievorstellungen zu akzeptieren und zur Erhaltung oder relativen Stabilisierung der Hierarchie Subventionen zu zahlen, wie etwa im Bergbau und der Landwirtschaft, so daß die Marktkräfte teilweise außer Kraft gesetzt werden, ist dieses Ziel der Stabilisierung der Lohnhierarchie in der Mehrzahl der Fälle über lange Zeiträume erreichbar.

---

[106] Vgl. dazu auch H. *Markmann*, Wirtschaftliche Bestimmungsgründe der Lohnbildung aus der Sicht der Gewerkschaften, in diesem Band, S. 756 ff.

[107] Vgl. dazu F. *Fürstenberg*, Probleme der Lohnstruktur. Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Lohnunterschiede, a.a.O., S. 48 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

b) Die Mindestlohngesetzgebung als lohnstrukturbeeinflussender Faktor

Da dieser Teil der Arbeit nicht auf die Bundesrepublik, sondern auf die führenden westlichen Industrieländer bezogen ist, von denen einige eine Mindestlohngesetzgebung haben, muß wenigstens kurz darauf eingegangen werden, ob und wie die Festsetzung von Mindestlöhnen marktformenmodifizierte Lohnunterschiede beeinflußt. Dabei wird es hier nicht möglich sein, die Überlegungen auf alle denkbaren oder tatsächlich angewandten Arten einer Mindestlohngesetzgebung auszudehnen[108].

Wir greifen den wahrscheinlichsten Fall heraus, in dem für die ungelernten Arbeiter ein Mindestlohn festgesetzt wird, der für alle Wirtschaftszweige einer Volkswirtschaft gilt. Es sind dann folgende Ausgangskonstellationen denkbar:

1. Der Mindestlohn ist in einer Höhe festgesetzt, die monopsonistische Ausbeutungsgewinne ganz oder zu einem Teil eliminiert, aber nicht über dem Grenzwertprodukt liegt;
2. der Mindestlohn ist so festgesetzt, daß er über dem Grenzwertprodukt liegt;
3. in einigen Wirtschaftszweigen werden nur Ausbeutungsgewinne eliminiert, in anderen liegt der Mindestlohn über dem Grenzwertprodukt.

Wenden wir uns dem ersten Fall zu. Wenn für ungelernte Arbeiter ein Mindestlohn festgesetzt wird, der nicht über dem Grenzwertprodukt liegt, dann steigen zunächst die Löhne der davon betroffenen Arbeitnehmer, so daß sich die interindustriellen Lohnunterschiede innerhalb der ungelernten Arbeiter verringern. Diese Verringerung ist wahrscheinlich von Dauer, wenn in den anderen Wirtschaftszweigen die Ausbeutungsgewinne bereits so weit wie möglich verringert wurden. Wenn jedoch die Gewerkschaften in den von der Mindestlohngesetzgebung betroffenen Zweigen sich erst nach Einführung des Mindestlohnes als Reaktion auf die Lohnerhöhung in anderen Zweigen um eine solche Verringerung der Ausbeutung bemühen, was jedoch unwahrscheinlich ist, oder eine weitere Verringerung erstreben, werden die im vorigen Abschnitt erarbeiteten Ergebnisse relevant, so daß die zunächst eingetretenen Nivellierungen zwar reduziert, aber im Prinzip erhalten bleiben, aber auch der alte relative Abstand wiederhergestellt oder sogar vergrößert werden kann. Da aber erstens die Einführung der Mindestlohn-

[108] Z. B. können Mindestlöhne festgesetzt werden: a) für nur eine Arbeitnehmerkategorie, z. B. die ungelernten Arbeiter in nur einem Wirtschaftszweig; b) für nur eine Arbeitnehmerkategorie in mehreren Wirtschaftszweigen; c) für mehrere Arbeitnehmerkategorien in nur einem Wirtschaftszweig; d) für mehrere Arbeitnehmerkategorien in mehreren Wirtschaftszweigen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gesetzgebung dafür spricht, daß in den betroffenen Wirtschaftszweigen entweder keine oder relativ schwache Gewerkschaften vorhanden sind und zweitens die in den anderen Wirtschaftszweigen vorhandenen Gewerkschaften vermutlich nicht erst auf das Signal der Mindestlohngesetzgebung warten, um eine monopsonistische Ausbeutung zu verringern, scheint eine Nivellierung der interindustriellen Lohnstruktur ungelernter Arbeiter durch die Mindestlohngesetzgebung wahrscheinlicher zu sein als eine Konstanz oder eine Differenzierung.

Aus naheliegenden Gründen werden Mindestlöhne so vorsichtig dosiert, daß nur ein relativ kleiner Teil der Beschäftigten davon betroffen wird. Der Nivellierungseinfluß dürfte also nicht sehr stark sein.

Nehmen wir den Fall, in dem die Mindestlöhne höher sind als das Grenzwertprodukt der betroffenen Arbeitnehmer. Es hängt von den Umständen im Einzelfall ab, ob Arbeiter entlassen werden, Maßnahmen zur Erhöhung ihrer Produktivität eingeleitet werden oder bzw. und die gestiegenen Lohnkosten überwälzt werden können. Soweit Arbeitskräfte entlassen werden, nivelliert sich wegen der dadurch eingetretenen „Verkürzung" der Lohnskala bzw. wegen der geringer werdenden Besetzung der Gruppen mit niedrigen Löhnen die Lohnstruktur. Die im Zusammenhang mit der Einführung oder Anhebung der Mindestlöhne bisher festgestellten Entlassungen waren jedoch sehr gering[109]. Soweit als Folge der Einführung oder Erhöhung des Mindestlohnes Preissteigerungen auftreten, die die übrigen Arbeitnehmer zu neuen Lohnforderungen und die Arbeitgeber zu Zugeständnissen veranlassen, kann die eingetretene Nivellierung teilweise oder ganz rückgängig gemacht werden.

Nach allem besteht eine gewisse Wahrscheinlichkeit, daß die Mindestlohngesetzgebung langfristig zu einer wenn auch quantitativ nicht sehr ins Gewicht fallenden Nivellierung der interindustriellen Lohnstruktur insbesondere der ungelernten Arbeiter führt, jedenfalls aber nicht zu einer Differenzierung.

3. Überblick über die Effekte der Änderung von Lohnstrukturdeterminanten

Nachdem die Änderungen der Lohnstrukturdeterminanten und ihr Einfluß auf die Lohnstruktur in Anlehnung an die tatsächliche bzw. sehr wahrscheinliche Entwicklung der letzten Jahrzehnte behandelt wurde, kann jetzt versucht werden, die erwähnte dritte Aufgabe einer Theorie der Lohnstruktur zu lösen, nämlich die Erfassung des Nettoeffektes

[109] F. H. *Blum*, The Economics of Minimum Wages, in: J. *Shister* (Ed.), Readings in Labor Economics and Industrial Relations, 2. Aufl., Chicago, Philadelphia, New York 1956, S. 639 f. und G. F. *Bloom*, H. R. *Northrup*, Economics of Labor Relations, 3. Aufl., Homewood, Ill., 1958, S. 493 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Änderung einzelner Determinanten. Das soll mit Hilfe der Übersicht auf S. 440 f. geschehen, in der die erfaßten Lohnstrukturdeterminanten, ihre Änderung und ihr Lohnstruktureffekt in Stichworten eingetragen sind.

Diese Übersicht macht deutlich, daß sich die meisten der erfaßten Determinanten im Sinne einer Nivellierung der Lohnunterschiede verändert haben. Überprüft man die Änderungen der Determinanten nach Gruppen, so kommt man zu folgenden Ergebnissen:

1. Alle Determinanten marktverfassungsbedingter und verhaltensbedingter Lohnunterschiede haben sich im Sinne einer Nivellierung verändert; das bedeutet, daß sich die Abweichungen der Löhne von einer Gleichgewichtslohnstruktur verringert haben.
2. Auch die Determinanten der raumbedingten Unterschiede haben sich im Sinne einer Nivellierung verändert.
3. Von den Bestimmunggründen heterogenitätsbedingter Lohnunterschiede haben sich die Leistungs-, die Belastungs- und die Unterschiede im Berufsprestige nicht eindeutig im Sinne einer Nivellierung verändert. Bei den Determinanten jedoch, die wie z. B. die Knappheitsunterschiede und die Unterschiede im Ausbildungsaufwand Lohnunterschiede nachhaltig beeinflussen, ist ebenfalls eine Änderung im Sinne einer Nivellierung konstatierbar. Selbst wenn also die Änderung der Leistungs- und der Belastungsunterschiede sowie der Unterschiede im Berufsprestige eine Differenzierung bewirkt haben sollte, dürften insgesamt die Nivellierungstendenzen stärker gewesen sein, so daß auch die Lohndifferentiale der Gleichgewichtslohnstruktur geringer geworden sind.
4. Im Sinne einer Nivellierung wirkte auch die Änderung der Bestimmungsgründe nachfragemodifizierter Lohnunterschiede.
5. Ohne empirische Untersuchung ist es nicht möglich, Eindeutiges über die Wirkung der Änderung der Bestimmungsgründe marktformenmodifizierter Lohnunterschiede auszusagen.
6. Der Nettoeffekt der Änderung der Lohnstrukturdeterminanten besteht langfristig höchstwahrscheinlich in einer Nivellierung.

VI. Zur Lenkungsfunktion branchenmäßiger und regionaler Lohnunterschiede

Lohndifferentialen, die über ein gewisses Maß hinausgehen, theoretisch gesprochen, Lohnunterschieden, die größer sind als die Gleichgewichtslohnunterschiede, wird für beide Marktseiten eine Lenkungsfunktion zugesprochen. Diese Funktion von Lohnunterschieden, die Arbeits-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Änderung der Lohnstrukturdeterminanten und ihre Lohnstruktureffekte

Art des Lohnunterschieds	Determinante	nachgewiesene oder vermutete Änderung	Lohnstruktureffekt	
			inter-industriell	regional
Marktverfassungsbedingte Lohnunterschiede	1. Institutionelle Markteintrittsbeschränkungen	verringert	Nivellierung	Nivellierung
	2. Marktintransparenz	verringert	Nivellierung	Nivellierung
	3. Räumliche und berufliche Mobilitätshindernisse	verringert	Nivellierung	Nivellierung
	4. Zahl der relativ isolierten Arbeitsmärkte	verringert	Nivellierung	Nivellierung
	5. Grad der Arbeitsmarktisolierung	verringert	Nivellierung	Nivellierung
	6. Grad der Arbeitslosigkeit	verringert	Nivellierung	Nivellierung
Verhaltensbedingte Lohnunterschiede	7. Grad der persönlichen Immobilität	verringert	Nivellierung	Nivellierung
	8. Grad der Irrationalität der Berufs- u. Arbeitsplatzwahl	verringert	Nivellierung	Nivellierung
Raumbedingte Lohnunterschiede	9. Kosten der räumlichen Mobilität	verringert	Nivellierung	Nivellierung
	10. Unterschiede in der Standortattraktivität	verringert	Nivellierung	Nivellierung
Heterogenitätsbedingte Lohnunterschiede	11. Unterschiede in der relativen Knappheit (s. auch 18)	im großen und ganzen verringert	Nivellierung	Nivellierung
	12. Unterschiede im Ausbildungsaufwand	verringert	Nivellierung	(irrelevant)
	13. Unterschiede in der persönlichen Leistungsabgabe	verringert	abhängig vom Gewicht der Leistungs- bzw. Belastungs- bzw. Prestigedifferentiale und der Struktur der Einzelverdienste	(irrelevant)
	14. Belastungsunterschiede	verringert		(irrelevant)
	15. Prestigeunterschiede	verringert		(irrelevant)
	16. Berufliche bzw. Standortneigungen	wirksamer geworden	Nivellierung	offen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Art des Lohnunterschieds	Determinante	nachgewiesene oder vermutete Änderung	Lohnstruktureffekt	
			inter-industriell	regional
Nachfragemodifizierte Lohnunterschiede	17. Gesamtnachfrage nach Arbeit	siehe 6.	siehe 6.	siehe 6.
	18. Interindustrielle Struktur der Nachfrage nach Arbeit	Überproportionales Steigen der Nachfrage im tertiären Sektor und in den Wachstumsindustrien (i. e. S.) und ihre Deckung verknappt Angebot in anderen Sektoren	Nivellierung	(irrelevant)
	19. Intraindustrielle Struktur der Nachfrage nach Arbeit	Relative Verringung der Nachfrage nach begabungs- und erfahrungsabhängigen branchenspezifischen Leistungen; Zunahme der Nachfrage nach angelernten Arbeitskräften und nicht branchengebundenen, qualifizierten Leistungen	Nivellierung	Nivellierung
	20. Standortgebundenheit des Kapitals	geringer	Nivellierung	Nivellierung
Marktformenmodifizierte Lohnunterschiede	21. Gewerkschaftliche Organisation und gewerkschaftliche Lohnpolitik	Transformation der Arbeitsmärkte und Institutionalisierung der Lohnpolitik	eher Nivellierung als Differenzierung	eher Nivellierung als Differenzierung
	22. Staatliche Lohnpolitik	Einführung bzw. Anhebung von Mindestlöhnen	Nivellierung wahrscheinlich	Nivellierung wahrscheinlich

kräfte an die Stellen des dringenderen Bedarfs und das Kapital an die Orte mit relativ billigem Arbeitsangebot zu lenken, folgt aus der Verhaltensannahme, daß die Arbeitskräfte c. p. das höhere Einkommen erstreben bzw. aus der Annahme, daß die Nachfrager nach Arbeitsleistungen zu minimalen Kosten produzieren wollen.

Daß Einkommensdifferentiale grundsätzlich diese Lenkungsfunktion haben, zeigt sich daran,

— daß sich das Angebot an bestimmten Arbeitsleistungen verknappt, wenn das Differential zwischen dieser und der nächstniedrigen Angebotskategorie über eine — allerdings schwer bestimmbare — Marge reduziert wird[110];

[110] Vgl. dazu E. *Göttlicher*, Lohnpolitik in den Niederlanden, a.a.O., S. 615 ff.; B. *Zoeteweij*, National Wage Policy, The Experience of the Netherlands, in: Int. Labor R., Vol. LXX, 1955, S. 148 ff.; T. L. *Johnson*, Wages Policy in Sweden, in: Economica, N. S., Vol. XXV, 1958, S. 225; A. *Bergson*, The Structure of Soviet Wages, a.a.O.; M. *Yanowitch*, Trends in Soviet Occupational Wage Differentials, in: Ind. Labor Rel. R., 1960, S. 166.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

— daß in der Zeit vor dem ersten und nach dem zweiten Weltkrieg Wanderungen von hunderttausenden von Arbeitskräften — selbst in internationalem Rahmen — stattfanden[111];

— daß zahlreiche Untersuchungen sowohl Wanderungen des Faktors Arbeit nachweisen, die dem Einkommensgefälle entgegengerichtet sind als auch Wanderungen des Kapitals an die Stellen relativ billiger Arbeitskräfte[112];

— daß wirtschaftliches Wachstum, das in der Regel auch Änderungen der Arbeitskräftestruktur und der Kapitalstruktur voraussetzt, ohne Mobilität von Arbeit und Kapital nicht möglich ist.

Die Zahl der Untersuchungen, die die Mobilitätshypothese falsifizierten oder nicht bestätigen konnten, ist gering. Es ist auch nicht auszuschließen, daß solche Ergebnisse auf methodische Mängel zurückzuführen sind, z. B. darauf, daß die Untersuchungsperiode eine Zeit größerer Arbeitslosigkeit war[113].

Tatsächlich ist es aus einer Reihe von Gründen schwierig, über den Zusammenhang zwischen Lohndifferentialen und Mobilität exakte Untersuchungen anzustellen:

1. Lohnunterschiede sind neben den übrigen Arbeitsplatzbedingungen, landschaftlichen, klimatischen, landsmannschaftlichen und anderen Determinanten der Mobilität, wie z. B. Informationsstand, Anpassungsfähigkeit, Risikobereitschaft, Zahl und Alter der Kinder, Besitz, Wohnmöglichkeiten und Stabilität der wirtschaftlichen Lage nur eine, wenn auch wahrscheinlich bedeutende Determinante[114]; daher wird sich ohne gezielte Erhebungen die Bedeutung der Mobilitätsmotive kaum exakt ermitteln lassen.

2. Beim gegenwärtigen Stand der Arbeitsmarktstatistik werden Wanderungen der Arbeitskräfte nicht sichtbar, weil die ausgewiesenen Beschäftigungsänderungen auch durch neu in das Arbeitskräftepo-

---

[111] Vgl. dazu L. *Neundörfer*, A. *Kruse*, Art. Wanderungen, in: HWB d. Sozwiss., 11. Bd., Stuttgart, Tübingen, Göttingen 1961, S. 497 ff. und die dort angegebene Literatur.

[112] Vgl. dazu u. a. A. L. *Gitlow*, Wages and the Allocation of Employment, a.a.O., S. 62 ff.; D. G. *Johnson*, Mobility as a Field of Economic Research, in: South. Econ. J., Vol. XV, 1948/49, S. 152 ff.; H. *Lampert*, Die Lohnstruktur der Industrie. Ein Beitrag zu einer Theorie der Lohnstruktur, a.a.O., S. 100 f.; Ch. A. *Myers*, Labor Market Theory and Empirical Research, in: J. T. *Dunlop* (Ed.), The Theory of Wage Determination, a.a.O., S. 325; OECD (Ed.), Wages and Labor Mobility, a.a.O., S. 142; R. L. *Raimon*, Interstate Migration and Wage Theory, in: R. Econ. Stat., 1962, S. 428 ff.; A. K. *Severn*, Upward Labor Mobility: Opportunity or Incentive?, in: Quart. J. Econ., Vol. LXXXII, 1968, S. 143 ff.

[113] Vgl. dazu Ch. A. *Myers*, Labor Market Theory and Empirical Research, a.a.O.

[114] Vgl. dazu auch K. W. *Rothschild*, Lohntheorie, Berlin, Frankfurt a. M. 1963, S. 93 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tential Eintretende, durch natürliches Ausscheiden, durch Entlassungen und Arbeitsplatzwechsel zustande kommen und weil ein Teil der Beschäftigungsänderungen durch die Statistik gar nicht sichtbar gemacht wird, wie z. B. innerbetriebliche Arbeitsplatz-, Qualifikationsgruppen- und Berufswechsel oder wie intraindustrielle Arbeitsplatzwechsel innerhalb lokaler Arbeitsmärkte. Fallstudien, die diese Lücken vorläufig schließen könnten, haben den Nachteil, als Partialanalysen von spezifischen Faktoren verzerrt zu werden.

Ähnliche Probleme treten bei der Ermittlung der Mobilität des Kapitals auf. Daher bleibt noch viel Forschungsarbeit zu tun, um unsere Kenntnisse über die Mobilität zu verbessern, wenngleich die vorliegenden Untersuchungen ebenso wie die Alltagserfahrung die Vermutung als gerechtfertigt erscheinen lassen, daß die Anbieter von Arbeitsleistungen und die diese Leistungen Nachfragenden auf Unterschiede in den Beschäftigungsbedingungen im Sinne einer Verbesserung der Faktorallokation reagieren. Die Verwendung detaillierterer Statistiken, die möglichst alle Arbeitsplatzwechsel erfassen, dürfte diese Hypothese eher bestätigen als nicht bestätigen oder widerlegen. Denn wenn schon anhand grober regionaler Wanderungsstatistiken und international eine hohe Mobilität feststellbar ist, dürfte sich das erst recht bei der Erfassung der totalen Mobilität zeigen, weil die lokale Mobilität größer ist als die regionale.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussion

Diskussionsleiter: Prof. Dr. Erwin *Scheele* (Göttingen)

Diskussionsleiter:

Ich würde zur Diskussion folgendes vorschlagen: Sie haben die Zusammenfassung in Händen; daraus scheint sich die Gliederung zu ergeben. Die statistischen Beobachtungen scheinen mir im Zusammenhang dieses Referats weniger wichtig zu sein. Wir könnten deshalb gliedern in einen ersten Abschnitt, in dem wir uns mit den Determinanten der einzelnen Lohndifferenzen und deren Systematik, wie sie uns Herr *Lampert* gebracht hat, beschäftigen; ferner mit den theoretischen Ansätzen, die dieser Systematik zugrunde liegen. Ein zweiter Abschnitt des Referates befaßte sich mit der Ableitung der empirisch vorgefundenen Lohnstrukturen aus diesen Lohndifferenzen und ihren Determinanten. Das wäre die zweite Gruppe von Punkten, die man diskutieren könnte. Zum Dritten würde ich vorschlagen, die Erklärung der beobachteten Änderungen der Lohndifferenzen aus Änderungen der Determinanten der Lohnunterschiede zu erörtern. Diese Überlegungen bezogen sich auf das, was Herr Lampert die „gleichgewichtige Lohnstruktur" genannt hat, das heißt also auf diejenigen Lohndifferenzen, die sich aus der Präferenzstruktur der Haushalte und dem Gewinnmaximierungsprinzip der Unternehmen ergeben bzw. die Nettolohnsatz-Relationen an die Relationen der Arbeitskosten angleichen. Dann wäre noch die Lenkungsfunktion zu diskutieren, die den Lohnunterschieden zukommt, die über diese Gleichgewichtsstruktur hinausgehen und die vorhandenen Lohnsätze wieder anpassen an die Präferenzstruktur der Haushalte und die Gewinnmaximierungsbedingungen der Unternehmen.

Wir sollten also die ersten drei Punkte zusammenfassen und unter dem Stichwort „gleichgewichtige Lohnstruktur" diskutieren; in einem vierten Abschnitt wären dann die Lenkungsfunktion oder die „ungleichgewichtigen Lohnunterschiede" zu erörtern.

Ich würde vorschlagen, daß Herr Lampert zunächst zu den einzelnen Wortmeldungen direkt spricht, und daß wir uns nicht auf einen einmaligen Diskussionsbeitrag beschränken, sondern daß durch Argumente und Gegenargumente, auch jeweils zu den einzelnen Punk-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ten, von Ihnen aus der Mitte des Auditoriums Stellung genommen werden kann. Das läßt sich in diesem Kreis auf diese etwas lockere Weise durchaus machen.

Zuerst hat Herr Dick das Wort zur Systematik der Lohnunterschiede.

Dr. *Dick:*

Ich möchte auf bestimmte weitere Lohndeterminanten hinweisen und fragen, wo sie eingeordnet werden sollen.

Da sind einmal die Fähigkeitsdifferentiale. Glauben Sie nicht, daß Fähigkeitsdifferentiale auch eine Rolle spielen, wenn man z. B. an die branchenmäßigen Lohnunterschiede denkt, da doch die Fähigkeiten in der Elektroindustrie im allgemeinen höher sein werden als bei den Beschäftigen in der Textilindustrie? Wo würden Sie diesen Faktor einordnen?

Zweitens scheint es mir doch so zu sein, daß die Löhne, die in einer Branche bezahlt werden, sehr stark von der Gewinnspanne in dieser Branche beeinflußt werden. Nun kann man die Gewinne der Branche wohl nicht nur aus dem Monopolgrad ableiten. Sie haben ja erwähnt, daß der Monopolgrad eine Determinante ist. Die Gewinne müssen wahrscheinlich auch dadurch erklärt werden, daß eine Branche leader ist, dadurch, daß es Marktlagengewinne gibt und ähnliches mehr. Glauben Sie, daß es ganz generell einen Zusammenhang gibt zwischen der Gewinnhöhe und den Löhnen dieser Branche? Glauben Sie weiterhin nicht auch, daß der Gewinn nicht nur vom Monopolgrad abhängig ist? Ich frage Sie, wo diese beiden Faktoren eingeordnet werden sollten.

Weiterhin — das sind mehr persönliche Vermutungen zur empirischen Bedeutung bestimmter Lohndeterminanten — sagt man oft, daß in Großbetrieben die Löhne für Arbeiter gleicher Qualität niedriger wären als in kleinen Betrieben, so daß aus diesem Effekt ein genau entgegengesetzter Einfluß der Lohndeterminante „betriebskonzentrationsbedingt" sich ergeben würde, der zum Teil wieder durch die von Ihnen genannten Effekte kompensiert würde. Sie sprachen davon, daß die Berufsqualifikation in Großbetrieben anders als in Kleinbetrieben ist.

Und zum letzten: Es ist ja eine ziemlich alte These, daß Industrien mit starker Expansion deshalb höhere Löhne zahlen müssen, weil sie die Arbeiter irgendwie anziehen müssen. In einer neueren Untersuchung der OECD mit dem Titel „Wages and Labour Mobility" kommen die Autoren zu dem Ergebnis, daß dieser Faktor im allgemeinen bei weitem nicht die Bedeutung hat, die ihm gewöhnlich in der Theorie zugemessen wird.

Prof. Dr. *Lampert:*

Zu ihrer ersten Frage Herr *Dick:* Selbstverständlich spielen die Fähigkeits- und Ausbildungsdifferentiale auch für die branchen-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

mäßige Lohnstruktur eine Rolle. Ich habe zum einen deshalb von Ausbildungs- und Fähigkeitsdifferentialen wenig gesprochen, weil sich auch Herr Streißler damit beschäftigt hat und es mir darum ging, Wiederholungen zu vermeiden. Ich halte das, was er zu diesen Bildungsdifferentialen sagte, für zutreffend. Auch dort ist eine Nivellierungstendenz festzustellen. Im Grunde läßt sich kein Aspekt der Lohnstruktur vom anderen trennen. Branchenmäßige Lohnunterschiede sind selbstverständlich auch durch Fähigkeitsunterschiede beeinflußt. Zum anderen ging es mir aber zunächst um eine möglichst saubere Erfassung der Determinanten von branchenmäßigen Lohnunterschieden im engeren Sinne. Wenn man deren Determinanten in einem Modell erfassen will, muß man zunächst zurückgehen auf möglichst homogene Arbeitnehmergruppen, weil sonst die Vermengung verschiedener Arten von Lohnunterschieden keine saubere Herausarbeitung der spezifischen Determinanten für eine bestimmte Lohnstrukturdimension ermöglicht. Es würde meines Erachtens keine Schwierigkeiten machen, die Ausbildungsdifferentiale und die Fähigkeitsdifferentiale mit in die heterogenitätsbedingten Lohnunterschiede hineinzunehmen. Man könnte sie auch unter den leistungsbedingten mit erfassen.

Dr. *Dick:*

Ich glaube, „ausbildungsbedingt" und „fähigkeitsbedingt" muß unterschieden werden. Sie haben die Annahme gemacht: gleiche Fähigkeiten. Ich meine, daß unterschiedliche natürliche Fähigkeiten sozusagen vor der Ausbildung bei den Arbeitnehmern der verschiedenen Branchen bestehen, daß also die cleveren Leute sich bei bestimmten Branchen melden und bei anderen nicht. Glauben Sie, daß das keine Rolle spielt?

Prof. Dr. *Lampert:*

Das würde ich nicht sagen. Meines Erachtens ist es ausschlaggebend, inwieweit sich ein bestimmtes Begabungspotential oder bestimmte Fähigkeiten in Leistungen transformieren. Insofern meine ich, kann man sie unter die leistungsbedingten Lohnunterschiede fassen.

Zu der Frage nach den Beziehungen zwischen der Höhe der Gewinne einer Branche und den Verdiensten: Natürlich könnten in Branchen mit hohen Gewinnen die Löhne höher sein. Ich würde aber zunächst fragen, ob diese höheren Gewinne auch dann zu höheren Verdiensten führen, wenn auf Grund der Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt der Arbeitskräftebedarf einer Branche gedeckt werden kann, ohne daß die Arbeitnehmer an den Gewinnen partizipieren. Allerdings wird diese Determinante wohl dann relevant, wenn das wirkt, was ich „nachfragestruktur-" oder „betriebskonzentrationsbedingte Lohnunterschiede"

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nannte. Ich meine, man kann sie dann unter die nachfragemodifizierten Lohnunterschiede subsumieren.

Noch eine Bemerkung zu dem gleichen Einwand: Ich vermute, daß man zu sehr vielen Determinanten auch Gegenbeispiele anführen kann. Diese Möglichkeit ergibt sich einfach deswegen, weil meine Untersuchung, so sehr sie sich bemüht, auf die Realität abzustellen, doch noch einen sehr hohen Abstraktionsgrad hat. Diese Systematik bietet jedoch in jedem Falle eine Möglichkeit, in bestimmten Einzelfällen, wenn man etwa regionale Teile der Lohnstruktur oder auch nur die Lohnstruktur innerhalb einer Branche untersucht, mit diesem Instrumentarium die wirksamen Determinanten aufzudecken. Diese Antwort gilt gleichzeitig für Ihren dritten Gesichtspunkt, daß man entgegengesetzte Effekte wird feststellen können.

Zu der Untersuchung der OECD über „Wages and Mobility" folgendes: Das Ergebnis dieser Untersuchung lautet, daß die Mobilität der Arbeit geringer ist, als in der Regel angenommen wird. Ich habe das natürlich zur Kenntnis genommen; nur meine ich, daß nahezu sämtliche Untersuchungen über den Zusammenhang zwischen Einkommenshöhe und Mobilität, über die wir verfügen, nicht *den* Ansprüchen genügen, die man methodologisch an sie stellen muß. Man könnte genau so gut eine Reihe von anderen Untersuchungen nennen, die im Fußnotenapparat zitiert sind und zu dem Ergebnis führen, daß die Mobilität sehr groß ist. Meine Arbeit über die Entwicklung der interindustriellen Lohnstruktur z. B. enthält Ergebnisse, die meines Erachtens wieder zeigen, daß die Wanderungen doch in Richtung der höheren Einkommen erfolgen. Wenn man nämlich die Änderung der Beschäftigtenstruktur untersucht, läßt sich feststellen, daß die Zahl der Beschäftigten vor allem in *den* Industriezweigen zugenommen hat, die das höhere Verdienstniveau haben.

Dr. *Dick:*

Noch eine Frage im Zusammenhang zwischen Höhe des Gewinns und Löhnen. Natürlich gibt es kein rationales Argument, daß Branchen, die hohe Gewinne haben, auch relativ hohe Löhne zahlen, wenn sie ihre Arbeiter auch so bekommen können. Aber ich glaube, „mikroökonomische Erfahrungen" zumindest, also Allerweltserfahrungen zeigen, daß die Betriebe, die gut verdienen, auch relativ hohe Löhne zahlen. Wie kann das in Ihre Theorie subsumiert werden?

Prof. Dr. *Lampert:*

Dieser Zusammenhang hat sich in den Untersuchungen, die mir zugänglich waren und bei meinen eigenen Überlegungen nicht als isoliert wirksame Determinante gezeigt. (Zuruf: Das könnten Sie in Ihre Verhaltensweisen hineinnehmen, wenn Sie das etwas

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

breiter nehmen, in die unternehmerischen Kalkulationsweisen usw.!) — Da könnte man es hereinnehmen, wenn sich zeigt, daß es sich um eine wirksame Determinante handelt.

Prof. Dr. *Meinhold:*

Wenn in manchen Branchen der Monopolisierungsgrad nicht sehr hoch ist, aber hohe Gewinne vorhanden sind, hängt das doch wohl mit der Nachfrageentwicklung und zum Teil mit der Expansion zusammen. Dann könnte man es doch hier einordnen.

Prof. Dr. B. *Röper:*

Hängt die Lohnhöhe nicht sehr stark von der Kapitalintensität einer Branche ab? Wenn die Lohnkosten im Verhältnis zu den Gesamtkosten unbedeutend sind, ist es für den Unternehmer relativ uninteressant, wie hoch die Löhne sind, die er im einzelnen bewilligt. Dann wird er großzügiger sein. Das steht in einem gewissen Zusammenhang mit den Gewinnerwartungen. Ich glaube, daß die Formulierung Monopolisierungsgrad nicht zweckmäßig ist. In einigen Branchen liegt eine Oligopolstruktur mit sehr kapitalintensiven Unternehmen vor, die relativ hohe Löhne zu zahlen pflegen.

Prof. Dr. *Lampert:*

Herr Röper, die Kapitalintensität als eine Determinante der Lohnstruktur ist in dieser Systematik berücksichtigt und zwar über die nachfragemodifizierten Lohnunterschiede. Ich habe dies nicht im einzelnen angeführt, aber Sie werden sich erinnern, daß ich darauf hingewiesen habe, daß die Produktionstechnik eine Determinante der Lohnstruktur ist. Insofern ist dieser Gesichtspunkt berücksichtigt. Nur — und das ist das Hauptproblem meiner Untersuchung überhaupt: Ich hatte keine Möglichkeit, diese ganzen Determinanten auch empirisch zu prüfen oder zu quantifizieren und Korrelationen zu errechnen. Es gibt im übrigen ja zahlreiche Aufsätze, die versuchen, derartige Korrelationen zu ermitteln. Diese Arbeiten scheinen mir deswegen unbefriedigend, weil sie nicht eingeordnet sind in eine Theorie, die die gesamten Determinanten berücksichtigt. Deshalb hält meines Erachtens kein Untersuchungsergebnis der Kritik stand, das nur auf *eine* Determinante der Lohnstruktur abstellt, wie etwa auf die Betriebsgrößenkonzentration, den Monopolgrad, die Kapitalintensität oder die Gewinnhöhe.

Prof. Dr. *Schmidt:*

Ich möchte eine Bemerkung zu dem machen, was vorhin Herr Dick angesprochen hat, als er von den Fähigkeitsdifferentialen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sprach. Es handelt sich dabei um einen Teilaspekt des allgemeineren Problems, auf welcher Ebene die Determinanten des zu untersuchenden Phänomens zu suchen sind, oder anders ausgedrückt: um die Distanz zwischen Determinanten und Phänomen. Ich meine, daß es sich hier in erster Linie um eine Zweckmäßigkeitsfrage handelt. Man kann versuchen, die Determinanten weiter entfernt vom Problem zu suchen, als das Herr Lampert getan hat — z. B. bei den Fähigkeitsdifferentialen. Aber ich zweifle, ob wir damit weiter kommen. Denn es hat ja wenig Sinn, wenn wir mit unserem I. Q. am Revers herumlaufen würden. Nehmen wir einen Mann, der promovieren will. Es kommt da ja nicht nur auf den I. Q. an, sondern es gibt einen Satz von Bedingungen, die erfüllt sein müssen, um diesen Plan zu einem erfolgreichen Abschluß zu bringen. Zwischen diesen Bedingungen gibt es zwar Substitutionsverhältnisse, sie sind aber nur partieller Natur. Ich würde daher dafür plädieren, daß man sich im Hinblick auf die Lohnunterschiede — so, wie es Herr Lampert vorgeschlagen hat — an die Leistungsunterschiede hält, wobei dann auch Ausbildungsunterschiede als „vorgelagert" anzusehen sind.

Ich habe dann eine Frage an Herrn Lampert betreffend das Verhältnis von angebots- und nachfragebedingten Determinanten. Sie sind von den angebotsbedingten Determinanten ausgegangen und geben ihnen Vorrang. Denn Sie haben gelegentlich davon gesprochen, daß sie ausreichend oder hinreichend seien, während das für die nachfragebedingten Determinanten nicht zuträfe. Kann das nicht auch anders sein? Ist es denkbar, daß die angebotsbedingten Determinanten nichts „bringen", und können es dann die nachfragebedingten Faktoren „schaffen"? Mit anderen Worten: Können letztere allein erklärungskonstitutiv sein?

Zum dritten möchte ich auf die verhaltensbedingten Determinanten bezugnehmen. Zunächst: Gibt es da nicht Überschneidungen mit den marktverfassungsbedingten (genauer: marktlagenbedingten) Determinanten? Sodann: Was ist darunter konkret zu verstehen? Nehmen wir an, ein Mensch ist faul oder reagiert nicht auf regionale Lohndifferenzen, weil er bei seiner Schwiegermutter leben möchte. Wo ist ein solches Verhalten zu subsumieren; ist es psychisch in ihm angelegt oder ist es aus bestimmten Zielfunktionen abzulesen? Mir kommt es manchmal so vor, als ob wir in die „Verhaltensweisen" das packen, was wir sonst nicht zu erklären vermögen (ähnlich wie wir beim Wachstum den technischen Fortschritt behandeln). Ich wäre dankbar dafür, wenn mir darüber eine kleine Erleuchtung zuteil werden könnte.

Prof. Dr. *Lampert:*

Das letztere, Herr Schmidt, halte ich für schwierig. Ihr Eindruck ist zutreffend, daß es sich um so etwas handelt wie eine

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Restgröße. Ich habe diese verhaltensbedingten Lohnunterschiede deswegen mit hineingenommen, weil sie sich nicht erklären lassen, wenn man die Annahme eines rationalen Verhaltens im Sinne der Theorie macht. Und um nun nicht nur auf das abzustellen, was wir Ökonomen unter Rationalität verstehen, und um den Begriff nicht umdefinieren zu müssen, habe ich noch eine Kategorie „verhaltensbedingte Lohnunterschiede" hineingenommen. In bezug auf die Möglichkeit einer Abschätzung der Bedeutung bin ich wie Sie sehr skeptisch. Ich wollte nur im System der Determinanten keine Lücke lassen.

Sie sprachen davon, daß möglicherweise meine Einteilung in notwendige und hinreichende Bedingungen nicht haltbar sei. Ich gehe aus von der Anpassungsfähigkeit des Angebotes. Ich sehe kein *theoretisches* Argument, das dagegen sprechen würde, anders vorzugehen. Ich ging bei meinen Überlegungen nur davon aus, daß sich ja primär die Nachfrage nach Arbeit verändert und zwar über die Änderungen der Nachfrage nach Gütern oder über Änderungen der Produktionstechnik, so daß de facto eine nennenswerte Anpassungsfähigkeit der Nachfrage nach Arbeit an nicht flexible Arbeitsangebote nicht gegeben ist, während aber umgekehrt grundsätzlich kaum in Zweifel gezogen werden kann, daß sich das Arbeitsangebot, jedenfalls in einem bestimmten Umfang, an Änderungen der Nachfrage nach Arbeit anpaßt. Ich glaube, beim Arbeitsangebot ist die größere Beweglichkeit festzustellen. Das hat mich dann zu dieser Einteilung geführt. Ich meine aber, daß es für die Gesamtkonzeption nicht wesentlich ist, ob man die durch Unterschiede in der Arbeitsnachfrage erklärbaren Lohnunterschiede als nachfragebedingt oder nachfragemodifiziert bezeichnet.

Dr. *Saß:*

Im Referat war die Rede vor allem von zwei Arten von Lohnunterschieden und zwar von den verhaltensbedingten Lohnunterschieden und den regional bedingten Lohnunterschieden. Es gibt aber noch andere Unterschiede, z. B. die geschlechtsspezifischen und altersstrukturbedingten Unterschiede. Allgemein formuliert würde ich fragen: Welche Beziehung haben Sie zwischen der ersten Gruppe der Lohnunterschiede, die Sie in Ihrem Referat angesprochen haben, und den von mir aufgeführten Lohnunterschieden in Ihrer Untersuchung feststellen können? Ich kann vielleicht zur Erläuterung hinzufügen: Per Gesetz ist festgelegt, daß die Frauen die gleichen Löhne zu erhalten haben wie die Männer; aber de facto ist es so, daß sie schlechterbezahlte Tätigkeiten ausführen müssen. Wenn wir uns die Liste der Determinanten anschauen, müssen wir uns fragen, worauf das zurückzuführen ist. Ohne Zweifel spielt dabei die Belastung der Frau durch häusliche Funktionen eine wichtige Rolle. Das wäre ein Tatbestand, der durch ihre gesellschaftliche Rollenfunk-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tion vorgegeben ist. Es wäre zu fragen, wie man diesen Faktor in den Katalog der Lohnunterschiede hineinbringen könnte.

Zur zweiten Gruppe, den altersbedingten Lohnunterschieden, möchte ich erläuternd sagen: Es gibt Betriebe, die nur Leute bis zu einem bestimmten Alter, bis zu 35 oder 40 Jahren, einstellen, weil ein Arbeitstempo vorherrscht, das ältere Arbeitskräfte nicht mehr aushalten können. Diese Arbeiten werden auch relativ hoch entlohnt. Es müßte festgestellt werden, auf welche Ursachen derartige Lohnunterschiede letzten Endes zurückzuführen sind. In diesem Fall wäre das Problem wohl vom Arbeitsmarkt, von der Nachfrageseite her zu sehen.

Prof. Dr. *Lampert:*

Herr Saß, ich kann sagen, daß ich keinen Einfluß der Zusammensetzung der Branchenbelegschaft nach Alter oder Geschlecht auf die branchenmäßige Lohnstruktur festgestellt habe, und zwar deswegen, weil ich ihn *zunächst* nicht feststellen wollte. Diese etwas seltsame Formulierung wird verständlich, wenn ich auf meine Auffassung hinweise, daß man zur Gewinnung einer Systematik der Determinanten ausgehen muß, von einem Vergleich homogener Arbeitnehmergruppen, von Gruppen also, die homogen sind bis auf das eine Merkmal, das als lohnstrukturkonstituierendes Element betrachtet wird und das untersucht werden soll. Ich sagte vorhin schon in der Antwort an Herrn Dick, daß eine solche Trennung natürlich problematisch ist, weil zwischen den Verdiensten oder den Lohnsätzen der verschiedenen Arbeitnehmergruppen einer Branche wiederum Interdependenzen bestehen, da z. B. der Lohnsatz der Facharbeiter je nach dem Anteil der Facharbeiter an der Belegschaft auch den Lohnsatz der anderen Arbeitnehmergruppen beeinflußt. Aber diesen Einfluß der unterschiedlichen Zusammensetzung der Arbeitnehmerstruktur auf die branchenmäßigen Lohnunterschiede kann man in zweiter Linie untersuchen. Der Einfluß der Belegschaftsstruktur mußte vorerst auch aus Zeitgründen ausgeklammert bleiben. Ich würde sagen: Die Zusammensetzung der Arbeitskräftestruktur z. B. nach der Qualifikation spielt eine Rolle und man wird diesen Einfluß noch weiter untersuchen müssen. Auf der anderen Seite ist nach meinem bisherigen Untersuchungsergebnis der Einfluß der Zusammensetzung der Geschlechter auf die Höhe der Löhne einer Branche nicht von *entscheidendem* Einfluß.

Frau Prof. Dr. *Esenwein-Rothe:*

Wenn Sie von Lohnsätzen sprechen, dann operieren Sie vermutlich mit Tariflohnstatistiken. Diese haben aber nichts zu tun mit den Arbeitskosten, von denen Sie ursprünglich ausgegangen waren, wenn Sie die Branchen nach ihrer Lohnintensität oder

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Höhe ihrer Lohnsummen ordneten. (Prof. *Lampert:* Durchschnittliche Effektivlöhne!) Mir will nicht ganz einleuchten, wie Sie sagen können, daß es unerheblich wäre, von welchen Größen aus argumentiert wird; denn der Anteil der Frau oder der jüngeren und älteren Arbeitskräfte, der Anteil von Teilbeschäftigten oder Akkordbeschäftigten ist doch ein ganz wesentlicher Faktor für die Höhe der Arbeitskosten einerseits, vielleicht auch für die Verdienste in den einzelnen Branchen. Ich meine, diese Unterschiede sollte man nicht verwischen.

Dr. *Saß:*

Zur Frage, ob der Einfluß des Geschlechtes auf die Lohnunterschiede untersucht werden soll oder nicht: Man könnte sich mit der Methode aus der Affäre ziehen, daß man nur die Struktur der männlichen Verdienstunterschiede untersucht, das wäre eine Möglichkeit, wenn Sie den Geschlechtsfaktor von vornherein ausscheiden wollen. Die Zusammensetzung nach Geschlechter spielt in einigen Industriezweigen meines Wissens eine erhebliche Rolle, z. B. in der Textil- und Bekleidungsindustrie, wo der Anteil der weiblichen Beschäftigten über 50 % liegt. Wenn man noch weiter geht, kann man feststellen, daß die männlichen Verdienste dieses Industriezweigs unter dem gesamtindustriellen Durchschnitt liegen, die weiblichen Verdienste wiederum unter dem Verdienstdurchschnitt der männlichen Arbeitnehmer in der Textil- und Bekleidungsindustrie. So ergibt sich auch die relativ niedrige Stellung der Textilindustrie in der Lohnhierarchie aus der geschlechtlichen Zusammensetzung.

Prof. Dr. *Scherhorn:*

Einen Satz nur zu dem, was Frau Esenwein-Rothe sagte, zur Bekräftigung. Sie sagten, Herr Lampert, daß Unterschiede in der Zusammensetzung der Arbeitskräfte nach Ihren Erfahrungen in keinem Fall von wesentlicher, d. h. durchschlagender oder dominierender Bedeutung seien. Sie hatten aber vorher, für mein Gefühl richtig, gesagt, daß von allen Faktoren, die Sie hier systematisiert haben, höchstwahrscheinlich kein einziger dominierend ist, so daß es eben erforderlich ist, eine Reihe von Faktoren gleichzeitig zu untersuchen. Dann entfällt eben dieses Gegenargument, das Sie brachten. Dann wären Sie doch verpflichtet, diesen Einwurf ernst zu nehmen und eben auch Unterschiede in der Zusammensetzung der Arbeitskräfte — selbst wenn sie nur in einigen Fällen von einer gewissen Bedeutung sind — mit hineinzunehmen.

Prof. Dr. *Lampert:*

Ich nehme jeden Einwand ernst, der hier vorgebracht wird. Darf ich zunächst anknüpfen an das, was Herr *Saß* sagte, weil es in enger Beziehung zur Antwort steht, die ich auch Frau Esenwein-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Rothe geben möchte. Das Verfahren, das Sie, Herr Saß, vorgeschlagen haben, habe ich angewendet. Soweit ich selbst überhaupt dazu kam, empirische Untersuchungen anzustellen, beschränkte ich mich auf die Untersuchung der Lohnrelationen zwischen den männlichen Arbeitnehmern bzw. zwischen den weiblichen Arbeitnehmern nach Branchen, und zwar aus folgenden Gründen: Nachdem ich festgestellt hatte, daß eine signifikante Korrelation zwischen der Verdiensthöhe nach Branchen und der Zusammensetzung der Branchen im Hinblick auf das Geschlecht und hinsichtlich der Qualifikation — also Facharbeiter, angelernte und Hilfsarbeiter — sich nicht gezeigt hat, bestärkte mich dieses Untersuchungsergebnis in der Auffassung, daß es zunächst wichtig sei, sich auf die Untersuchung der Unterschiede in den Verdiensten zwischen möglichst homogenen Arbeitnehmergruppen zu konzentrieren.

Nun zu Ihrer Frage, Frau *Esenwein-Rothe,* nach der Art der zugrunde gelegten Lohnsätze. Ich habe keine Tariflohnstatistiken zugrunde gelegt. Ich meine, zwei Gesichtspunkte spielen in bezug auf die Auswahl der zugrunde gelegten Verdienste oder Lohnsätze eine Rolle: erstens, welcher Untersuchungsaspekt im Vordergrund steht; man würde z. B. von Tariflohnstatistiken ausgehen und sie mit Effektivlohnstatistiken konfrontieren, wenn man den Einfluß der Gewerkschaften auf die Lohnstruktur prüfen will. Meiner Arbeit liegen aber Effektivverdienste zugrunde. Die verfügbaren Materialien divergieren außerordentlich. In manchen Untersuchungen werden die Bruttoverdienste verwendet, in anderen die Nettoverdienste, in anderen wieder die Lohnsätze. Es ist unmöglich, alle einschlägigen Untersuchungen nachzukontrollieren, weil meist die Ausgangsmaterialien in den Untersuchungen nicht enthalten sind. Meine Überlegungen stützen sich auf einen Vergleich der Effektivverdienste. (Zuruf: Als Durchschnitt aller Arbeitnehmer einer Branche?) — Nicht aller Arbeitnehmer einer Branche, sondern etwa der Facharbeiter in der Branche oder der angelernten oder der Hilfsarbeiter nach Branchen. (Frau *Esenwein-Rothe:* Einschließlich Familienausgleich?) — Ausschließlich Familienausgleich. Dieser Gesichtspunkt wäre natürlich nötig, wenn man den Einkommensaspekt besonders untersuchen will. Aber den konnte ich nicht mit hineinnehmen.

Dr. *Müller:*

Es wurde eingangs das Fehlen einer Lohnstrukturtheorie bedauert. Es ist sicherlich richtig, daß wir eine solche Theorie noch nicht haben. Aber vielleicht würde es genügen, wenn wir eine brauchbare Theorie der Lohnbildung hätten. Mit ihrer Hilfe könnten dann auch einigermaßen die Strukturunterschiede erklärt werden.

Aber zunächst die Frage: Kommen wir auf dem hier aufgezeichneten Weg zu einer Theorie der Lohnstruktur? Was im Referat von Prof. Lam-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

pert als Lohnstruktur bezeichnet wurde, ist die Hierarchie der Durchschnittsverdienste in den einzelnen Branchen. Man kann natürlich eine Reihe von Determinanten sammeln, die diese Durchschnitte beeinflussen. Im Grunde diskutieren wir dann aber nur noch über verschiedene Komponenten der Gewichtung, die ausgerechnet diesen Durchschnitt ergeben. Selbst bei einer weiteren Aufsplitterung dieser Durchschnitte — etwa nach den Angaben der Reihe 15 des Statistischen Bundesamts — nach Facharbeitern, angelernten und ungelernten Arbeitern bekommen wir wiederum nur Durchschnitte, hinter denen sich wiederum erhebliche Differenzierungen verbergen. Setzen wir etwa den Lohn des Facharbeiters für normale Arbeiten gleich Hundert, so werden die Lohnsätze der hochqualifizierten Facharbeiter 133 % und mehr betragen. Die der angelernten Arbeiter würden zwischen 80 und 100 % liegen, die der ungelernten noch darunter. Auch das sind wieder Durchschnitte. Ich vermag nun keinen großen Sinn darin zu sehen, Durchschnitte von Durchschnitten mit Durchschnitten von Durchschnitten zu vergleichen. Brauchen wir nicht bestimmte Maßstäbe, um eine Theorie der Lohnstruktur entwickeln zu können?

Vergleichen wir als Beispiel einen Bauarbeiter und eine Näherin. Sie haben sicherlich unterschiedliche Lohnsätze. Diese Lohnunterschiede beruhen aber im wesentlichen auf unterschiedlichen Arbeitsanforderungen. Geben wir dem Bauarbeiter 130 Punkte, der Näherin 80 — unterstellen wir also, wir hätten so etwas wie ein allgemeines Bewertungssystem — und multiplizieren wir diese Punkte mit einem bestimmten Pfennigsatz (4 Dpf.), dann ergäbe sich für den Bauarbeiter ein Lohnsatz von 5,20 DM, für die Näherin von 3,20 DM. Tatsächlich mag nun der Bauarbeiter 5,60 DM oder auch nur 4,80 DM verdienen, also 40 Dpf. mehr oder weniger als es der Abstufung nach Arbeitsanforderungen entspricht. Diese Abweichung von 40 Dpf. gilt es zu erklären, und dabei kommt der ganze Kranz der von Prof. Lampert aufgeführten Determinanten ins Spiel.

Im großen und ganzen sind also die Lohnunterschiede auf die technischen Gegebenheiten, die Unterschiede in den Arbeitsanforderungen zurückzuführen. Deshalb ist es nicht verwunderlich, wenn mit enormer statistischer Akribie festgestellt wird, daß die Lohnstruktur, d. h. die Hierarchie der Durchschnittsverdienste in den Branchen, in aller Welt annnähernd die gleiche ist. Stahl wird überall auf der Welt auf gleiche Weise hergestellt. Bei einem Gewebe sind immer Kett- und Schußfaden zusammenzubringen, und zwar mit den gleichen Maschinen. An diesen Maschinen stehen Arbeitskräfte, die den gleichen Arbeitsanforderungen unterworfen sind. Wenn es gelänge, die durch die Arbeitsanforderungen und die technischen Gegebenheiten bedingten Differenzierungen zu ermitteln, die im wesentlichen die Lohnunterschiede bestimmen, dann blie-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ben als Rest die Abweichungen, die durch überwiegend ökonomische Faktoren verursacht werden.

Zur Frage, was wollen wir vergleichen? Einmal können die effektiven Durchschnittsverdienste zugrunde gelegt werden. Aber was ist das? Ist es die Lohnsumme, die wöchentlich in die Lohntüte wandert? Müssen wir die sonstigen Sozialleistungen hinzurechnen, die die Betriebe aufbringen? Wie ist es mit der unterschiedlichen Bezahlung nach Betriebsgrößen? Es muß nicht unbedingt so sein, daß die Großbetriebe die höchsten Löhne zahlen. Aber sie haben anderes zu bieten. Wir brauchen nur die Bilanz etwa von Bayer/Leverkusen anzusehen. Da stehen auf der Passivseite 400 Mill. DM an Pensionsrückstellungen. Das ist faktisches Eigenkapital, das vor dem Steuerzugriff gerettet wurde. Müssen wir das mit einberechnen? Ein anderes Problem ist mehr immaterieller Natur. Bei Bayer und Höchst zu arbeiten, ist für den Arbeitnehmer faktisch eine Lebensversicherung, die er durchaus in sein Kalkül bei der Arbeitsplatzsuche mit einbezieht. Soll ein Arbeiter, der im Bayerischen Wald sitzt und in Düsseldorf einen Job bekommen könnte, den Brutto-, Netto- oder Reallohn zum Vergleich heranziehen? Für ihn könnte es durchaus interessant sein, die Reallöhne zu vergleichen. Aber damit wären wir schon bei der Lenkungsfunktion der Löhne.

Diskussionsleiter:

Vielleicht dürfen wir das zurückstellen; ich würde vorschlagen, daß wir in diese speziellen Probleme der Arbeitsplatzbewertung nicht weiter einsteigen, denn das würde zu weit führen.

Dr. *Müller:*

Noch einige Bemerkungen zu den Lohnunterschieden nach dem Geschlecht. Es ist tatsächlich so, daß die Frauen überwiegend in die unteren Lohngruppen eingestuft sind, und zwar aus verschiedenen Gründen. Einmal ist die durchschnittliche Beschäftigungsdauer ziemlich niedrig. Die Frauen sind weniger verwendungsfähig als die Männer. Das gilt etwa für die Nachtschichtarbeit, die mit dem technischen Fortschritt noch zunehmen wird. Sie sind auch weniger geneigt, sich einer Berufsausbildung auszusetzen.

Die Schwierigkeit, eine unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen zu ermitteln, besteht darin, daß Frauen überwiegend Tätigkeiten ausüben, mit denen nur Frauen beschäftigt sind. Hier fehlt die direkte Vergleichsmöglichkeit mit den Männerlöhnen. Hier benötigen wir ebenfalls Bewertungsmaßstäbe, um die Frage beantworten zu können, ob Frauen für gleichwertige Arbeiten wirklich niedriger bezahlt werden als Männer.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Zur Lohndifferenzierung nach dem Alter ist zu bemerken, daß es schon immer das Schicksal des Arbeiters — nicht so sehr des Angestellten und schon gar nicht des Beamten — war, daß seine Lohnkurve im Laufe seines Lebens abfiel. Mit 35 Jahren hat er etwa seinen höchsten Leistungsstand erreicht. Dann läßt seine körperliche Leistungsfähigkeit nach, er kann nicht mehr im Akkord arbeiten, sein Lohn sinkt zumindest relativ.

Frau Prof. Dr. *Liefmann-Keil:*

Ich habe leider nur die Kurzfassung des Referates vorliegen; ich bin deshalb glücklich über das, was Herr Müller gesagt hat. Er hat darauf aufmerksam gemacht, daß für den Arbeitnehmer, unter Umständen aber auch für den Arbeitgeber, der einzelne Lohnsatz gar nicht von so großer Wichtigkeit ist, sondern das, was wir gestern im Referat von Herrn Schneider sehr nahe gelegt bekommen haben, nämlich die Lebenseinkommenskurve. Insofern glaube ich, sollten wir bedenken und uns zumindest klar machen, was wir tun, wenn wir eine Lohnstrukturstatistik, wie wir sie vor uns haben, erklären und analysieren wollen. Wir dürfen sie zumindest nicht ohne Rücksicht auf die Möglichkeiten, wie Lebenseinkommenskurve, Ergänzungen durch Sozialleistungen und die nicht in Geld anfallenden Leistungen sehen. Entschuldigen Sie, wenn ich hier nachgegriffen habe, wenn ich aber das von Seiten eines Praktikers höre, der Erfahrungen im Tarifrecht und Tarifkommissionen hat, so wird doch ganz deutlich, daß die Frage der Lebenseinkommenskurve bei der Nachfrage nach Arbeitsplätzen eine beträchtliche Rolle spielt. Wir dürfen sie also bei der ganzen Problematik der Lohnstruktur nicht außer acht lassen. Wir sehen ja auch immer, wie sehr die Erwartungen eine Rolle spielen. Die Erwartungen sind durch die potentielle Lebenseinkommenskurve bedingt. Insofern wäre sie eine wichtige Ergänzung der Determinanten.

Prof. Dr. *Lampert:*

Zum letzten Punkt darf ich sagen: Ganz sicher spielt das eine große Rolle. Zunächst aber verfügen wir noch nicht über die erforderlichen Materialien. Ich brachte schon meine Bedenken gegen eine Reihe von verwendeten Statistiken zum Ausdruck. Ich darf noch einmal darauf hinweisen, welchen Lohnbegriff das Statistische Bundesamt den Lohnstrukturuntersuchungen zugrunde legt, nämlich die als effektive Gehalts- und Lohnansprüche in der betrieblichen Lohnbuchhaltung errechneten Verdienste der Arbeitnehmer. Es erwies sich als unmöglich, Zuschläge und Zulagen und insbesondere die Sozialabgaben gesondert zu erfassen. Es ist eine große Lücke, daß wir gar nicht alle die Arbeitsplatzwahl beeinflussenden Determinanten untersuchen können, weil die statistischen Ergebnisse nicht vorliegen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ihr Hinweis auf die Bedeutung der Lebenseinkommenskurve für die Arbeitsplatzwahl scheint mir eine wertvolle Ergänzung meiner Überlegungen zu sein. Allerdings würde ich sagen: Da sich zeigt, daß die branchenmäßige Lohnstruktur — wenn wir uns zunächst auf diese beschränken wollen — ordinal sehr stabil ist, so würde das bedeuten, daß im großen und ganzen höhere Effektivverdienste auch ein höheres Lebenseinkommen bedingen. Das gilt selbstverständlich cum grano salis, aber im Prinzip dürfte die Berücksichtigung dieser Überlegungen an der grundsätzlichen Erklärung der Lohnstruktur oder der Einkommensstruktur nichts ändern.

Prof. Dr. *Meinhold:*

Teilweise doch, Herr Lampert. Gehen Sie z. B. vom Bergbau aus, der lange Zeit an der Spitze der Lohnpyramide lag. Er tat es teilweise deswegen, weil die Zeit, in der das Lebenseinkommen verdient wurde, verhältnismäßig kurz ist. Da haben wir also das Argument von Frau Liefmann-Keil: aus diesem Grunde mußte das Einkommen der Bergleute bei einem kurzfristigen Vergleich höher erscheinen als bei einem Vergleich der Lebenseinkommen. (Zuruf: Die Bergleute wandern jetzt ab! — Prof. *Lampert:* Meine Fragestellung war eben konzentriert auf die branchenmäßige Abhängigkeit, aber diesen Hinweis werde ich natürlich entgegennehmen.)

Zuruf: Die Bergleute wandern doch jetzt ab, weil sie erwarten, daß sie in 10 Jahren nicht mehr arbeiten können. Das bestätigt die Aussage von Frau Liefmann-Keil auch noch. (Prof. *Lampert:* Ja!)

Prof. Dr. *Schmidt:*

Das Problem ist folgendes: Das Lebenseinkommen spielt eine Rolle, je nachdem wie die hochbezahlte Arbeitszeit über das Leben verteilt ist. Der Extremfall ist der Opernsänger, der nur fünf Jahre glänzend singt.

Dr. *Brösse:*

Wenn ich noch kurz auf das Verhalten zurückkommen darf: Ich meine, die meisten der hier genannten Determinanten setzen ja doch ein bestimmtes Verhalten voraus. Also könnte man die meisten schon einmal als verhaltensbedingte Determinanten auffassen. Es bleibt nur die Frage, wodurch dieses Verhalten bestimmt ist. So wie ich das hier beurteile, hat Herr Prof. Lampert sog. rationale Verhaltensweisen unterstellt. Ich würde sagen solche, bei denen der einzelne bei seinen Überlegungen ganz bestimmte Zielvorstellungen verwirklicht. Betrachtet man nun diejenigen Unterschiede, die Sie speziell verhaltensbedingte Lohnunterschiede genannt haben, so braucht man sie nicht als „Residualgröße" aufzufassen, sondern kann sie als solche Verhaltensweisen be-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

trachten, die durch bestimmte Ziele bewußt oder unbewußt eingenommen werden. Für irrationale Verhaltensweisen bietet uns die Sozialpsychologie durchaus schon sinnvolle Systematisierungen etwa traditionale, emotionale und impulsive Handlungen, so daß wir das der Vollständigkeit halber durchaus aufnehmen können, ohne in vielleicht etwas unbefriedigender Weise von einer Residualgröße sprechen zu müssen.

Prof. Dr. *Lampert:*

Ich glaube, wir würden nichts gewinnen, wenn wir alle Lohnunterschiede als verhaltensbedingt bezeichnen würden. Sicher sind heterogenitätsbedingte Lohnunterschiede ein Ergebnis auch von Entscheidungen, aber von Entscheidungen, die vorgeprägt sind, z. B. durch das Begabungspotential oder die Ausbildungsmöglichkeiten und anderes. Ich stimme Ihnen zu, daß ein ganz bestimmtes Verhalten, nämlich das der Rationalität unterstellt ist. Um aber nun, wie ich in der Antwort an Herrn Schmidt schon sagte, nicht ein anderes Verhalten auszuschließen, habe ich dann die persönliche Immobilität und „Nicht-Rationalität" bei der Arbeitsplatz- und Berufswahl gesondert angeführt und als verhaltensbedingt bezeichnet. Ich hielte es nicht für zweckmäßig, alle Determinanten, die auf der Angebotsseite liegen, als verhaltensbedingt zu betrachten.

Diskussionsleiter:

Wir können diesen Komplex der Determinanten der Lohnunterschiede und ihrer Systematisierung abschließen. Das zweite Problem, das ansteht, ist das Problem der Übersetzung der Lohndifferenzen in bestimmte Lohnhierarchien.

Dr. *Scheid:*

Ich möchte zur Frage des Anteils männlicher und weiblicher Arbeitskräfte einige Zahlenrelationen nachtragen. Es fällt eben doch sehr auf, daß die Lohnstruktur, wie sie bisher diskutiert wurde, spiegelbildlich die weiblichen Beschäftigungsanteile wiedergibt. In der Steinkohlen- und Grundstoffindustrie ist diese Quote nahezu null, in der Autoindustrie 10 bis 20 %, in der Elektroindustrie 20 bis 40 %, in der Textilindustrie über 50 % und in der Bekleidungsindustrie über 80 %. Dieses sehr deutliche Gefälle läßt den Eindruck entstehen, daß das, was Sie vernachlässigt haben, vielleicht doch signifikant für die Aussage ist. Es scheint mir auch, daß sich dies sehr deutlich aus Ihrer Tabelle erklären läßt, aus der zu ersehen ist, daß die Lohndifferenzen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten bestimmt werden aus der relativ starken Wirkung der Faktoren 3, 7, 8 und 12. Die Nivellierungstendenz, die Sie festgestellt haben, wird dann aufgehoben, wenn der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte sektoral verhältnismäßig hoch ist.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Prof. Dr. *Lampert:*

Ich habe vorhin schon einiges zu dieser Frage gesagt. Ich darf noch einmal darauf verweisen,, daß man beim ersten Hinsehen den Eindruck haben könnte, daß die Verdienste nach Branchen um so niedriger sind, je höher der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte ist. Die zwischen der Höhe der Verdienste der männlichen Facharbeiter nach Branchen und dem Anteil der weiblichen Arbeitnehmer ermittelten Korrelationen sind jedoch gering. Ich möchte nicht ausschließen, daß der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte in ganz bestimmten Branchen Einfluß auf die Höhe der Verdienste hat. Aber ich halte das nicht für eine Determinante, die die Gestalt der Lohnstruktur zu erklären vermag, allenfalls kann sie ergänzend die Position eines ganz bestimmten Industriezweiges in der Lohnhierarchie erklären. Ich möchte, um nicht mißverstanden zu werden, die Bedeutung dieses Zusammenhangs nicht herunterspielen und nicht sagen, man sollte ihn nicht berücksichtigen. Ich erwähnte vorhin schon, daß man in zweiter Linie dann auch untersuchen sollte, welchen Einfluß die unterschiedliche Zusammensetzung der Arbeitskräftestruktur auf bestimmte Branchenlohnsätze oder Verdienste hat. Aber das scheint mir eine Erklärung zu sein, die — wie empirische Arbeiten zeigen — nicht im Vordergrund stehen kann.

Dr. *Scheid:*

Vielleicht wird dabei übersehen, daß es sektoral unterschiedlich hohe Substituierbarkeit zwischen männlichen und weiblichen Arbeitskräften gibt, so daß die hier entstehenden Lohndifferenzen durch den Zusammenhang zwischen der Substituierbarkeit der weiblichen und männlichen Arbeitskräfte erklärt werden können. Ich würde sagen: Das Angebot von männlichen Arbeitskräften ist in diesen Sparten deswegen verhältnismäßig elastisch, weil auf weibliche zurückgegriffen werden kann.

Prof. Dr. *Lampert:*

Diese Substitutionsbeziehungen erklären z. T. gewisse Lohnabstände, etwa die Höhe von intraindustriellen Lohnunterschieden und die Zusammenhänge zwischen den Verdiensten von Facharbeitern, angelernten und Hilfsarbeitern. Das ist in meinem Referat in der Tat aus den schon angedeuteten Gründen nicht besonders zum Ausdruck gekommen. (Zuruf: Sie sagten, daß Sie die Höhe der Lohnunterschiede der männlichen Facharbeiter korrelliert haben mit dem Anteil der weiblichen Beschäftigten. Ich weiß nicht, ob man hier überhaupt zu einem sinnvollen Ergebnis kommen kann, sondern ich würde meinen, dann müßten Sie schon die Lohnunterschiede der gesamten Beschäftigten nehmen und diese korrelieren mit dem Anteil der weiblichen Arbeitskräfte.) —

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Problematik der Struktur der Arbeitskräfte als Lohnstrukturdeterminante zeigt sich auch in den Untersuchungen von Walter *Hoffmann*. Ich hatte mehrmals auf seine Untersuchungen verwiesen und stütze meine Überlegungen zum Teil auf seine Arbeiten. Aber ich bin der Überzeugung, daß man bei der Verwendung von Durchschnitten, wie etwa der Verdienste nach Branchen, nicht auf die Determinanten für spezifische Dimensionen der Lohnstruktur stößt; d. h. man kann keine theoretische Erklärung geben, weil man zunächst interpretieren muß, wie diese Durchschnittsverdienste zustande kommen. Mir scheint also für eine Lohnstrukturtheorie die Einhaltung der Forderung, möglichst homogene Arbeitnehmergruppen zugrunde zu legen, von großer Wichtigkeit zu sein. Ich würde Ihrem Vorschlag nicht folgen können.

Dr. *Müller:*

Ich weiß nicht, ob ich richtig verstanden habe. Es wurde behauptet, es gäbe eine Substituierbarkeit zwischen männlichen und weiblichen Arbeitskräften. Ich glaube nicht, daß dem so ist. Es gibt z. B. keine männliche Näherin. In der Textilindustrie haben von Anbeginn an die Frauen gesponnen, während in der Weberei überwiegend Männer tätig sind. Eine Ausnahme gibt es in der Baumwollindustrie des Münsterlandes, wo auch männliche Spinner beschäftigt sind. Aber die arbeiten auch in der Nachtschicht. Es kann durchaus sein, daß mit fortschreitender Kapitalintensität auch in den Spinnereien zunehmend die Nachtschicht eingeführt wird, und diese Arbeiten deshalb von Männern übernommen werden müssen.

Generell meine ich also, daß die Tätigkeiten für männliche und weibliche Arbeitskräfte relativ stark abgegrenzt sind, daß es also überwiegend typische Frauen- oder Männerarbeiten gibt. Und gerade hierin liegen die Schwierigkeiten für Lohnvergleiche. Die Durchschnittslöhne der Textil- und Bekleidungsindustrie, die überwiegend Frauen beschäftigt, liegen im unteren Bereich der Lohnskala. Liegt das nun daran, daß die Frauen geringer bezahlt werden, oder daran, daß die Textil- und Bekleidungsindustrie vorwiegend Arbeitsplätze mit niedrigeren Arbeitsanforderungen anbietet, an denen deshalb in erster Linie Frauen beschäftigt werden, die unter Arbeitswertgesichtspunkten dann aber durchaus „leistungsgerechte" Löhne erhalten können.

Tatsächlich dürften die Frauenarbeiten häufig unterbewertet sein. Aber dabei sind noch andere Komponenten zu berücksichtigen. Ein Mann kann vielfältiger — z. B. in der Nachtschicht, bei schwereren Arbeiten, usw. — eingesetzt werden. Es kommt immer häufiger vor, daß Arbeiter eine zusätzliche Ausbildung im Betrieb erhalten, ohne daß sie unmittelbar am konkreten Arbeitsplatz verwendet werden kann. Der Unternehmer wird ihm dann aber für das potentielle Leistungsangebot, das

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

er irgendwann einmal zu nutzen gedenkt, einen höheren Lohn zahlen. In weibliche Arbeitskräfte werden dagegen meist nur die unbedingt notwendigen Ausbildungskosten investiert. Der wesentliche Grund hierfür dürfte die relativ geringe Dauer der Betriebszugehörigkeit sein, die etwa in der Bekleidungsindustrie durchschnittlich nur knapp fünf Jahre beträgt.

Prof. Dr. *Röper:*

Anscheinend besteht Uneinigkeit zwischen dem Auditorium und dem Referenten. Die Mehrzahl der Anwesenden scheint wohl der Ansicht zu sein, daß das Zahlenverhältnis männlich/weiblich von außerordentlicher Bedeutung für das Lohnniveau einzelner Branchen ist. Ich meine auch, daß das Problem, daß manche weiblichen Berufe nur ein Zusatzeinkommen, nicht aber ein Volleinkommen für eine Familie bringen, außerordentlich wichtig ist. Ich frage ferner den Referenten: Haben Sie bei der Untersuchung nicht den tertiären Bereich weitgehend außer Acht gelassen?

Ich denke z. B. an Verkäuferinnen im Einzelhandel und dergleichen mehr. Die Mehrzahl unserer Beschäftigten ist ja nicht in der Industrie tätig; das wird häufig übersehen.

Prof. Dr. *Meinhold:*

Ich möchte dagegen protestieren, wenn Herr *Röper* sagt, es sei eine Uneinigkeit zwischen Auditorium und Referenten festzustellen. Ich finde die Determinanten, die Sie, Herr Lampert, aufgezählt haben, und die ganze Art, wie Sie das gemacht haben, ungewöhnlich brauchbar als einen Ansatz für eine Theorie. Die Diskussion ging mehr um die Frage der Dimensionen, in denen Sie diese Determinanten anwenden. Ich glaube, da können Sie tatsächlich noch weitermachen. Hier wurde viel auf der Dimension männlich/weiblich rumgehackt. Es wurde hingewiesen auf die Dimension Zeit. Es gibt noch eine Reihe von Dimensionen, auf die man Ihre Determinanten anwenden könnte; z. B. auf die Geschwindigkeit. Je schneller Strukturveränderungen vor sich gehen im Verhältnis zur Mobilität der vorhandenen Arbeitskräfte, um so unterschiedlicher werden wahrscheinlich Ihre Determinanten wirken. Sie haben zwischen branchenmäßigen und räumlichen Strukturen getrennt. Wahrscheinlich müssen Sie auch bei den branchenmäßigen Strukturen die Dimension Raum anwenden. Denn wenn Sie aufteilen nach der üblichen Art zwischen Primär-, Sekundär- und Tertiärindustrien, so ist vollkommen klar, daß in den tertiären Industrien die Lohnstrukturen sich weitgehend nach den Lohnstrukturen in den sekundären Industrien richten. Der Friseur verdient mehr oder weniger, je nachdem, ob die anderen mehr oder weniger verdienen. Hier setzt dann auch die Dimen-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sion Macht ein, wenn die Gewerkschaften in gewissen Räumen höhere Löhne für die Sekundärindustrien durchsetzen — es sind diejenigen, die interregional wirksam sind — werden davon auch die nur regional wirksamen Industrien betroffen. Warum sitzt die Textilindustrie a) in ziemlich abgelegenen Gebieten, b) ausgerechnet im Ruhrgebiet? Weil im Ruhrgebiet die interregionale Industriestruktur weitgehend auf männliche Arbeitskräfte eingestellt war. Infolgedessen waren Frauen übrig. Die konnte man billig kriegen. Solche Dimensionen können Sie doch anwenden. Das können Sie mit Ihrem System der Determinanten auch durchaus machen. Ich würde also nicht sagen, Herr Röper, daß wir mit dem Referenten nicht einig sind, sondern wir wollen nur Anregungen geben, daß er seine Determinanten, die ich ganz vorzüglich finde, in viel weiteren Dimensionen anwenden kann, als er es bisher getan hat.

Prof. Dr. *Lampert:*

Darf ich von mir aus abschließend auf den Zusammenhang zwischen den Verdiensten der männlichen und weiblichen Arbeitnehmer zurückkommen. Es wurde von Substituierbarkeit gesprochen. Sie brachten das Beispiel der Textilindustrie. Das zeigt nun ein Dilemma, wenn man versucht, Ansätze für eine Theorie zu entwickeln. Es ist z. B. von vornherein ausgeschlossen, ohne Kenntnis der spezifischen Bedingungen in den einzelnen Branchen eine Theorie zu entwickeln, die es schon im ersten Ansatz möglich macht, derart spezifische Dinge zu berücksichtigen. Ich würde zunächst aber darauf hinweisen, daß diese Substitutionsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern verschiedenen Geschlechts von Branche zu Branche verschieden sind. Denken Sie an Montageabteilungen; dort können Sie männliche Arbeitnehmer durch weibliche substituieren; oder denken Sie an die Änderung der Substitutionselastizität durch die Einführung neuer Produktionstechniken. Auf Argumente, die aus persönlichen Erfahrungen stammen und auf Sonderfälle abstellen, kann ich selbstverständlich mangels der Kenntnis branchenspezifischer Umstände keine Antwort geben. Deswegen finde ich, daß Herr Meinhold meinen Versuch zutreffend interpretiert hat. Dieser ganze Ansatz ist ja nur gedacht als Versuch, Elemente für eine allgemeine Theorie der Lohnstruktur vorzulegen, die man testet, weiter ausbaut und möglicherweise modifiziert.

Zum Einwand von Herrn *Röper,* daß der tertiäre Bereich vernachlässigt worden sei, muß ich sagen: Das ist zutreffend. Ich habe beispielsweise keine empirischen Untersuchungen über den tertiären Bereich durchgeführt. Selbst bei meinen theoretischen Überlegungen mußte ich diesen Bereich weitgehend ausschließen, weil sich bei den interindustriellen Lohnunterschieden im weiteren Sinne unter Einschluß des tertiären Sektors branchenmäßige Lohnunterschiede mit Bildungsdifferen-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tialen so vermischen, daß eine Trennung nicht möglich ist. Deswegen auch häufig der Rückzug auf die Analyse der interindustriellen Lohnstrukturen im engeren Sinne, für die man brauchbare statistische Materialien vorfindet. Wenn man den tertiären Bereich mit einbeziehen wollte, träte das schwer lösbare Problem der Vergleichbarkeit der erzielten Einkommen auf.

Zuruf: Ich wundere mich, warum Sie nicht zu folgender Überlegung gekommen sind: Warum haben Sie nicht in den einzelnen Branchen eine ganz bestimmte Facharbeitergruppe untersucht oder in einer bestimmten Region eine bestimmte Facharbeitergruppe? Davon ausgehend könnte man die ganzen Determinanten besser gewichten. Es ist für mich außerordentlich verwirrend, 22 Determinanten vorzufinden — man könnte sicher noch sehr viele ergänzen —, ohne daß ich sagen kann, welches Gewicht ich der einzelnen Determinante zumessen möchte. Ich könnte mir vorstellen, daß man z. B. entweder Regionalmärkte untersucht oder auch die Elektriker oder eine Beschäftigtengruppe in der chemischen Industrie oder in der Metallindustrie, so daß man den einzelnen Determinanten ein bestimmtes quantitatives Gewicht zumessen und dieses Gewicht auch messen könnte.

Prof. Dr. *Lampert:*

Ich weiß nicht, ob ich richtig verstehe, wenn Sie sagen, Sie wüßten nicht, warum ich mich nicht auf die Untersuchung von bestimmten Arbeitnehmergruppen konzentriert habe. Ich habe das ja getan, indem ich beispielsweise nur Verdienstunterschiede zwischen Facharbeitern oder Hilfsarbeitern usw. in den verschiedenen Branchen verglich. Vielleicht dachten Sie daran, noch einmal zu differenzieren innerhalb der Facharbeiter. Zu Ihrer Anregung in bezug auf weitere empirische Untersuchungen möchte ich darauf hinweisen, daß es mir nicht darum ging, eine räumliche oder sachlich relativ begrenzte empirische Untersuchung durchzuführen. Was ich wollte, war vielmehr, unter Berücksichtigung der in den vorliegenden Lohnstrukturarbeiten enthaltenen Ansätze Elemente für eine Lohnstrukturtheorie zu entwickeln, die es erlaubt, die entstehenden Fragen generell zu klären. Bei speziellen Untersuchungen würden spezifische Faktoren in den Vordergrund rücken.

Zuruf: Ich meine, es ist doch sinnvoll, etwa die Löhne der Buchhalter zu untersuchen, die überall, z. B. in Köln, an irgendeinem bestimmten Ort sich mit der Branche entwickeln. Man könnte dann einigermaßen eine Aussage machen, in welchem Maße die Expansion einer Branche auf die Löhne durchschlägt. Man könnte eine Menge von Determinanten ausschalten und sagen, die Branchenentwicklung hat einen ziemlich großen Einfluß. Auf diese Weise komme ich zu einer speziellen Theorie.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Prof. Dr. *Lampert:*

Ich sehe keinen Widerspruch zwischen dem vorhin und jetzt eben Gesagten, sondern eher eine Ergänzung. Natürlich kann man mit Hilfe der vorgelegten Systematik ganz spezielle empirische Analysen durchführen. Hier würde man eine Reihe von Determinanten ausschließen können, weil sie keine Rolle spielen. Man kann gleichsam den Erklärungsbereich einengen, um einen speziellen Lohnunterschied zu erklären. Zunächst braucht man aber einen breiten theoretischen Rahmen. Aus Einzelfallstudien kann keine Theorie erwachsen.

Dr. *Rohde:*

Will man die hier diskutierte, sehr plausible Lohnbestimmungstheorie für wirtschaftspolitische Zwecke nutzen, d. h. durch ihren Ansatz das Seinsollende planmäßig gestalten, so kommt man nicht umhin, den einzelnen Einflußfaktoren eine bestimmte Gewichtung zu geben. Haben wir beispielsweise die Zielvorstellung, die Mobilität der Arbeitskräfte im räumlichen Sinne zu steigern (dies wiederum im Interesse einer Strukturoptimierung und des Wachstums), so ist zu fragen, welche speziellen Mittel (und in welchem Umfange) einzusetzen sind, um den Mobilitätseffekt in der gewünschten Weise zu steigern. Als zweckdienliche Mittel kämen etwa die Verbesserung gewisser Wohlfahrtseinrichtungen oder der Verkehrspolitik in Frage. Wie wirkt, so muß man sich ex ante überlegen, ein Maßnahmenbündel in diesem und in jenem Bereich im Hinblick auf die Steigerung der Wanderfreudigkeit von Arbeitskräften? Um dieses abschätzen zu können, muß man versuchen, eine Transparenz der Präferenzen bei den anzusprechenden Gruppen zu erlangen. Stellen wir rückblickend fest, daß die Mobilität in räumlicher Hinsicht verhältnismäßig groß ist, so ist dies eben zum großen Teil darauf zurückzuführen, daß in diese Richtung zielende Maßnahmen der Wirtschafts- und Sozialpolitik im weiten Sinne sich als fruchtbar erwiesen haben. Aber auch dieser Mitteleinsatz muß einer gewissen Ökonomie unterliegen, und statt eines Spiels mit trial and error wäre es besser, eben mit Hilfe solch einer Lohnbestimmungstheorie plus Gewichtung der einzelnen Determinanten die gewünschten Effekte rationell herbeiführen zu können. Es wäre bereits ein Fortschritt, wenn man die einzelnen Faktoren bzw. ihre Veränderungen im ordinalen Sinne in ihrer Bedeutung für einen Mobilitätseffekt abschätzen könnte.

Prof. Dr. *Lampert:*

Ich kann nur zustimmen, Herr Rohde. Ich habe mich deswegen auch dafür ausgesprochen, daß man nach Möglichkeit gezielte Untersuchungen über den Umfang der Mobilität und die Mobilitätsmotive durchführt. Ich finde, daß der gegenwärtige Zustand deswegen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

unbefriedigend ist, weil wir Behauptung gegen Behauptung stehen haben und diese Behauptungen wenig abgestützt sind. Aber ich glaube, daß wir auf Grund der bisher vorliegenden Materialien nicht sagen können, welche Mobilitätsmotive vorherrschen, und daß wir deswegen auch nicht sagen können, welche Maßnahmen zu einer Verbesserung der Faktor-Allokation führen würden.

Keller:

Meine Frage bezieht sich auf den Lohnstruktureffekt. Da sich fast die gleichen Schwierigkeiten ergeben, schließt sie auch eng an die vorhergehende Frage an. In dem verteilten Tableau läßt der Referent bei den marktformenmodifizierten Lohnunterschieden offen, ob der Lohnstruktureffekt in Richtung auf eine stärkere Nivellierung oder eine stärkere Differenzierung verlaufe. Es fragt sich, ob es nicht gerade an der speziellen Art der dort genannten Determinanten liegt, daß ihre Wirkung so wenig klar ist. Meiner Meinung nach handelt es sich hierbei um Determinanten, die vorwiegend erst bei Veränderung anderer Determinanten reagieren — und zwar retardierend reagieren. Sie bremsen die Wirkung der Veränderung der anderen Determinanten ab. Das zeigt sich gerade bei den Auswirkungen durch eine Veränderung des Organisationsgrades mancher Gewerkschaften in der allgemeinen wirtschaftlichen Expansion. Je schlechter es einer Branche im wirtschaftlichen Strukturwandel ergeht, desto stärker ist meist der Organisationsgrad der Gewerkschaft. Gestützt auf ihre Machtposition möchte sie die alte intersektorale Lohnstruktur aufrecht erhalten, obwohl dies der wirtschaftlichen Lage ihrer Branche widerspricht. Wurden in dem entsprechenden Wirtschaftszweig bisher Spitzenlöhne bezahlt, so strebt die Gewerkschaft die gleichen Zuwachsraten im Lohn an, wie die Gewerkschaften der übrigen Wirtschaftszweige und widersetzt sich so den sich aus der wirtschaftlichen Lage der Branche ergebenden Nivellierungstendenzen. Sie versucht die Differenzierung aufrecht zu erhalten, indem sie in den Zuwachsraten gleichbleibt, obwohl die angebotsmäßigen Faktoren dagegensprechen, deren auf Nivellierung abzielende Tendenz bremst sie daher ab.

Prof. Dr. *Lampert:*

Ich erwähnte als eine der Aufgaben einer Lohnstrukturtheorie auch die Prüfung des Zusammenhangs zwischen den Determinanten. Ich habe in dieser Richtung noch nicht gearbeitet. Man wird prüfen müssen, inwieweit ganz bestimmte Determinanten verstärkend oder anderen Determinanten entgegen wirken können. Ich kann dazu noch nichts sagen. Vielleicht noch dies zum Problem der Gewerkschaften: Meine Aussagen über den Gewerkschaftseinfluß sind deswegen zurückhaltend, weil auch hinsichtlich des Einflusses der Gewerkschaften

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

auf die Effektivlohnstruktur recht unterschiedliche Ergebnisse vorliegen. Für die Bundesrepublik kann man sagen, daß die Tariflohnstrukturpolitik der Gewerkschaften — das wird Herr *Gerfin* in seinem Referat zeigen — nicht auf die Effektivlohnstruktur durchschlagen konnte. Wir haben eine Änderung der Tariflohnstruktur, aber eine relative Stabilität der Effektivlohnstruktur. Es gibt noch eine Reihe von anderen Anhaltspunkten dafür, daß der Einfluß der Gewerkschaften, vielleicht auch wegen des Fehlens eines lohnstrukturpolitischen Konzeptes, trotz der Existenz einzelner lohnstrukturpolitischer Zielsetzungen noch nicht zu einer Lohnstrukturpolitik geführt hat.

Keller:

Wie stark bremsend institutionelle Faktoren auf Veränderungen gen der Lohnstruktur einwirken, dürften auch die gegenwärtigen lohnpolitischen Konzepte der Lohnleitlinien und Orientierungshilfen zeigen. Sie sind lohnstrukturpolitischen Zielen gerade entgegengerichtet. Veränderungen der Lohnstruktur erfolgen heute kaum mehr durch echte Lohnsenkungen, sondern weitgehend über unterschiedliche Zuwachsraten im Lohn. Lohnleitlinien und Orientierungshilfen vereinheitlichen nun aber gerade diese Zuwachsraten. Will man aber Strukturveränderungen erzielen, so muß man zumindest verlangen, daß Lohnleitlinien und Orientierungshilfen weite Bandbreiten haben. Will man in der Expansion auf dem Wege über die Tarifpolitik wirtschaftliche Strukturpolitik betreiben, so wird eine Modifizierung der Leitlinien nach regionalen und strukturellen Erfordernissen notwendig sein.

Diskussionsleiter:

Vielleicht sollten wir dieses Problem ausklammern und auf heute nachmittag vertagen und beim Referat von Herrn Gerfin mit berücksichtigen.

Gäbler:

Sie haben in Ihrem Referat ausschließlich auf die westlichen industrialisierten Länder abgestellt und nur in einem einzigen Zitat auf die Sowjetunion hingewiesen. Nun besteht gerade auf dem Gebiet der Lohnstrukturpolitik, der Wirtschaftspolitik in sozialistischen Ländern ein für uns außerordentlich interessantes Experimentierfeld. Wir wissen ja, daß dort innerhalb von wenigen Jahren auf dem Gebiet der Lohnstrukturpolitik das Ruder radikal und sprunghaft herumgeworfen wird. Manchmal werden die Unterscheide zusammengedrückt, manchmal auseinandergezogen, und das oft in sehr radikalen Sprüngen für die einzelnen Wirtschaftszweige, z. B. für die Landwirtschaft, für die Agrareinkommen, die dort von ganz besonderer Bedeutung sind. Es würde mich interessieren, ob Sie darüber systematische Vergleiche zwi-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

schen östlichen sozialistischen und westlichen kapitalistischen Ländern angestellt haben. Ich glaube, daß das sehr wichtig ist gerade für uns, weil dort eben einige Freiheitsgrade mehr gegeben sind und Experimente gemacht werden können, die wir bei uns nicht anstellen können, so daß wir von den Erfahrungen, die dort gemacht worden sind, für unsere eigene Wirtschaftspolitik auf diesem Gebiet profitieren könnten.

Prof. Dr. *Lampert:*

Ich habe versucht, auch auf Lohnstrukturuntersuchungen aus östlichen Wirtschaftssystemen zurückzugreifen. Es gibt einige Untersuchungen. Ich erwähnte schon die von *Bergson* über die Löhne in der Sowjetunion. Ich habe davon abgesehen, diese Untersuchungen einzubeziehen, weil wir nur über relativ wenig Materialien verfügen und es außerordentlich schwer festzustellen ist, wie sich die Lohnstruktur in den östlichen Wirtschaftssystemen entwickelt. Vielleicht darf ich wenigstens einen Eindruck formulieren: Es scheint so zu sein, daß auch in den östlichen Ländern die Lohnhierarchien ordinal relativ stabil sind. Es hat sich auch dort gezeigt, daß die Arbeitskräfte dann, wenn die Lohndifferentiale zwischen den Branchen zu eng werden oder wenn die intraindustriellen Lohnunterschiede zu eng werden, die Löhne ihre Lenkungsfunktion nicht mehr erfüllen können. Aber wie gesagt, die Materialien schienen mir nicht ausreichend zu sein, um diese Aspekte in der Arbeit zu berücksichtigen.

Frau *von Lölhöffel:*

Meinen Sie, daß diese Tendenzen in den sozialistischen Ländern noch mit Ihrem Modell erklärt werden können, daß die dortigen Verhältnisse noch den Annahmen Ihres Modells entsprechen, oder müssen Sie nicht zumindest sehr viele zusätzliche Annahmen machen, andere herausnehmen und neue Variable einführen?

Prof. Dr. *Lampert:*

Ich kann Ihnen darauf momentan keine Antwort geben, die mich selbst zufriedenstellen würde, weil ich mich nicht intensiv mit diesen Fragestellungen auseinandergesetzt habe. Ich vermute, daß man beispielsweise, wenn man an die heterogenitätsbedingten oder die raumbedingten Lohnunterschiede und ihre Determinanten denkt, diese Determinanten durchaus heranziehen könnte. Ich halte es aber nicht für sinnvoll, mehr zu antworten, ohne darüber intensiver gearbeitet zu haben.

Prof. Dr. *Scherhorn:*

Sie haben in Ihrem mündlichen Vortrag — mit einigen Vorsichtsmaßnahmen, aber doch — die These aufgestellt, daß „die" Lenkungsfunktion der Lohnunterschiede im großen und ganzen „er-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

füllt" worden sei. Man möchte dazu gerne Stellung nehmen, aber in dieser sehr allgemeinen Form ist die These zunächst ganz unüberprüfbar und nach meiner persönlichen Meinung dann auch sinnlos. Ich möchte Sie fragen, ob es auf Grund des verfügbaren Materials nicht möglich wäre, sie prüfbar zu machen, d. h. zu qualifizieren und zu quantifizieren. Bei der Qualifikation müßte man mindestens versuchen, zu unterscheiden, ob Sie meinen, daß Arbeitskräfte in Wachstumsbranchen *hineingelenkt* werden sollen — das wäre *ein* Aspekt dieser Lenkungsfunktion —, oder ob Sie meinen, daß Arbeitskräfte aus stagnierenden oder rückläufigen Branchen *herausgeführt* werden sollen. Diese beiden Teile der Lenkungsfunktion muß man offensichtlich getrennt untersuchen. Der zweite wird vermutlich schlechter erfüllt als der erste. Wenn man diese beiden Aspekte getrennt untersuchen kann, müßte man — die Probleme kennen Sie selbstverständlich besser als ich — als zweites eine Möglichkeit finden, zu quantifizieren und eine Zeitperiode zu wählen und dann zu sagen: *Wie gut* ist denn die Lenkungsfunktion im konkreten Fall erfüllt worden, und woran messen wir das? Am Anteil der freigebliebenen Stellen, an den Knappheitsrenten oder an der Geschwindigkeit der Verringerung der Knappheitsrenten oder woran sonst. Meine Frage lautet: Wäre es auf Grund des Materials nicht möglich, Ihre zunächst unüberprüfbare These zu qualifizieren und zu quantifizieren, so daß man zu dieser These Stellung nehmen könnte?

Prof. Dr. *Lampert:*

Ich glaube, daß die vorhandenen Materialien nicht ausreichen, um zu einer exakten Aussage in der von Ihnen angedeuteten Richtung kommen zu können. Was mir nachweisbar erscheint und was nachgewiesen worden ist, sind zwei Dinge: Erstens, daß die Binnenwanderungen in der Bundesrepublik — das ist allerdings eine Zeitpunktuntersuchung in einem der fünfziger Jahre gewesen — in die Länder erfolgten, in denen das Einkommensniveau höher gewesen ist. Ich selbst habe noch eine zweite Untersuchung durchgeführt und den Zusammenhang geprüft zwischen der Änderung der Zahl der Beschäftigten nach Branchen und der Höhe der Verdienste. Auch hier zeigte sich ein positiver Zusammenhang. Zu den vorliegenden Mobilitätsuntersuchungen glaube ich sagen zu können, daß sie eben nicht die Kriterien in bezug auf die Exaktheit erfüllen, die man stellen muß. Mir scheint, daß nur durch ganz gezielte Fragen bezüglich Arbeitsplatzwechsel und Berufswechsel eine Aufhellung der Mobilität nach Motiven und nach ihrem Umfang möglich ist.

Dr. *Müller:*

Einige Bemerkungen zur Lenkungsfunktion des Lohnes. Der Sachverständigenrat hatte im Absatz 248 seines ersten Gutachtens dar-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gelegt, daß es Aufgabe der Tarifvertragsparteien sei, die Lohnhöhe nach den Knappheitsbedingungen in den einzelnen Branchen zu differenzieren, um auf diese Weise die Abwanderung der Arbeitskräfte aus schrumpfenden Branchen in solche zu begünstigen, die zusätzliche Arbeitskräfte benötigen. Aber wie soll man das machen? Können wir dabei zugrunde legen die Durchschnittsverdienste aus der Reihe 15 des Statistischen Bundesamtes, die aus den Untersuchungen von Prof. Lampert, Prof. Hoffmann oder von anderen, die sich mit diesem Problem beschäftigt haben? Wie sollen diese Löhne festgesetzt werden, in Tarifverträgen oder durch Differenzierung der betrieblichen Lohnsätze? Und wie hoch sollen die Differenzen sein?

Dazu ein Beispiel: Die Tätigkeit eines Webers werde mit 100 Punkten bewertet. In anderen Branchen wird er als Weber nicht gebraucht. Wenn er zu einer anderen Branche abwandert — etwa zur chemischen oder Metall-Industrie —, dann kann er dort nur als Ungelernter anfangen mit einer Tätigkeit, die höchstens mit 80 Punkten bewertet wird. Soll er durch Lohndifferenzierungen zur Abwanderung angeregt werden, dann müßten die anderen Branchen für 80 Punkte mehr bezahlen als die Textilindustrie für 100 Punkte. Es stellt sich also die Frage, ob Lohndifferenzierungen in diesem, doch relativ beträchtlichen Ausmaß überhaupt vereinbart werden können. Noch ein anderes Problem. Es gibt lokale Arbeitsmärkte, auf denen — analog den Modellannahmen der Preistheorie — Angebot und Nachfrage die Höhe der Lohnsätze bestimmen sollten. Tatsächlich aber gibt es nun auf derartigen Arbeitsmärkten Unternehmen, die mit konstanter Bosheit höhere Löhne zahlen, als sie eigentlich bezahlen müßten. Sie verfolgen damit natürlich ganz bestimmte Absichten. Dazu gehört einmal die qualitative Auslese, zum anderen die Verringerung der Fluktuation. Es kann nun durchaus so sein, daß in einem Betrieb für eine vergleichbare Tätigkeit ein Stundenlohn von 4,— DM, in einem anderen von etwa 3,— DM gezahlt wird. Berücksichtigt man jedoch die unterschiedlichen qualitativen und quantitativen Arbeitsanforderungen und die Leistungshergabe, dann kann trotzdem der Lohnsatz von 4,— DM relativ — pro Leistungseinheit berechnet — niedriger sein als der von 3,— DM. Müssen wir deshalb bei der Analyse der Lohndifferenzen nicht auch die Leistungsdifferenzierungen als Gegenposten mit berücksichtigen?

Prof. Dr. *Lampert:*

Ich kann nur für mich sprechen. Solange ich nicht weiß, wie reagibel das Arbeitsangebot tatsächlich ist, welche Lohndifferenzen ausreichen, um eine gewünschte Mobilität zu erzeugen, solange glaube ich nicht, eine Mobilitätspolitik formulieren zu können. Ich habe mich auch gefragt, wie man sich für eine Lohndifferenzierung ausspre-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

chen kann, ohne zu wissen, wie mobil die Arbeitskräfte sind und ob die Lohndifferenzen tatsächlich ausreichen, um die Faktor-Allokation zu verbessern.

Eine kurze Bemerkung zu Ihrem Hinweis zum Problem des Arbeitsplatzwechsels, z. B. für den Weber. Die Statistiken zeigen eindeutig, daß angelernte Arbeiter in Hochlohnindustrien mehr als Facharbeiter in Niedriglohnindustrien verdienen, insbesondere, wenn sie nicht nur in einem Industriezweig mit höherem Verdienst, sondern auch in einer größeren Betriebsgrößenklasse tätig sind.

Diskussionsleiter:

Wir sollten die Diskussion in dieser Richtung nicht allzuweit ausdehnen.

Zuruf: Zur Lohnhöhe und Mobilität möchte ich hinzufügen, wir haben eine Untersuchung an Hand von Lohnunterschieden in der österreichischen Industrie angestellt. Eine Mobilitätserhöhung konnte erst bei 30 % festgestellt werden. Wir haben auch eine starke Korrelation festgestellt. Eigenheimbesitzer reagieren bei 30 % noch nicht, während Werkswohnungsinhaber auf Lohnunterschiede von 20 % ansprechen.

Gäbler:

Welche Zeitdimensionen haben der Untersuchung zugrunde gelegen? Ich meine den Zeitraum, innerhalb dessen solche Sätze Mobilitätsdruck erzeugen oder nicht. Die Frage ist auch, ob die Lohnempfänger in nähergelegene Industrien bzw. in weiter entfernt gelegene — z. B. bei einer Entfernung von 100 km bei solchen Lohnsätzen — abwandern.

Prof. Dr. *Schmidt:*

Solange wir Wohnungsbewirtschaftung und andere wirtschaftspolitische Maßnahmen haben, darf man von den Lohndifferenzen keine ausgeprägte Lenkungsfunktion erwarten. (Dr. *Streit:* Es handelt sich um Eigenheimbesitzer!) — Ja, zum Beispiel. Denn auch die Förderung des Eigenheims gehört zu den Maßnahmen, durch die man die Leute regional bindet. Je mehr Hindernisse dieser Art bestehen, um so höher müssen aber die Lohndifferenzen sein, um ihre Lenkungsfunktion ausüben zu können.

Hier war im übrigen immer nur von Lohndifferenzierung und -nivellierung in bezug auf die private Wirtschaft die Rede. Solche Überlegungen sind aber auch für den öffentlichen Dienst interessant. So sagt man z. B., daß die Gemeindebediensteten im Verhältnis zu den Bundes- und Landesbediensteten relativ gut bezahlt werden — das hängt wohl damit zusammen, daß viele Gemeindebedienstete in Landesparlamenten sitzen. Häufig wird auch über das Zurückbleiben der Löhne im öffentlichen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Dienst im Verhältnis zu denen der Industrie geklagt — was ich — schon wegen der Pensionsansprüche — im Durchschnitt nicht ohne weiteres zu akzeptieren bereit bin. Im übrigen ist auch hier zu beachten, daß für die Bewerbung zum öffentlichen Dienst die relative Lohnhöhe nur eine unter mehreren Bestimmungsgründen ist. Ich will eine solche Erscheinung herausgreifen: die Ämterpatronage. Sie entmutigt die Karriere-Beamten, legt auch ihnen eine politische Orientierung nahe und vor allem trägt sie nicht dazu bei, den öffentlichen Dienst für fähige junge Leute attraktiv zu machen. Um bei Fortbestehen dieser Praxis die Qualität des öffentlichen Dienstes zu halten (oder gar zu heben), wird man auf die Dauer nicht daran vorbeikommen, finanziell mehr zu bieten, um nun über die Entlohnung einen Attraktionseffekt auszuüben. Der öffentliche Dienst könnte auf diese Weise sehr teuer werden.

Diskussionsleiter:

Ich glaube, es dürften in diesen beiden Bereichen verschiedene Gesetze gelten. Deswegen wollen wir dieses Problem nicht vertiefen.

Herr *Lampert* hat auf das übliche Schlußwort verzichtet. Ich darf von mir aus das ergänzen, was Herr Lampert vermutlich gesagt haben würde: daß er den Teilnehmern an dieser Diskussion recht herzlich dankt und daß er die meisten Beiträge als Anregung für seine weitere Arbeit betrachten will.

Ich schließe damit die Diskussion.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ausmaß und Wirkung der Lohndrift*

Von Prof. Dr. Harald *Gerfin* (Giessen)

I. Lohndrift in Lohntheorie und Lohnpolitik

1. Das Auseinanderklaffen in der Entwicklung von Tariflohnsätzen und tatsächlichen Stundenverdiensten (Effektivlohnsätzen), das mit Lohndrift bezeichnet wird, ist kein neuartiges Phänomen der jüngeren Nachkriegszeit. Dennoch findet es erst seit wenigen Jahren ernsthafte Beachtung. In Deutschland ist das Interesse an der Lohndrift besonders spät erwacht. Die empirische Erforschung des Driftprozesses steckt daher noch in den ersten Anfängen.

2. Die reine Lohn*theorie* hat die Driftproblematik bis vor kurzem so gut wie vollständig ignoriert. Die verschiedenen Zweige der neueren Theorie der Lohnbildung[1] stellen entweder auf eine Erklärung der Effektivlöhne ab (Markttheorien), so insbesondere die Grenzproduktivitätstheorie des Lohnes, in der gleichgewichtige Effektivlohnsätze durch ökonomische Relationen determiniert werden, oder sie richten sich allein auf die Tariflohnbildung (Macht- oder Bargaining-Theorien). Die Möglichkeit eines Auseinanderklaffens wird a priori entweder für gering oder für irrelevant gehalten[2]. Daher fehlt gewöhnlich die explizite Unterscheidung zwischen beiden Lohnsätzen. Auch die Drifttheorie ist folglich bislang unterenwickelt: Einige erfolgversprechende Ansätze dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, daß wir es im wesentlichen mit ungesicherten und einander z. T. widersprechenden Hypothesen zu tun haben. Eine befriedigende Lösung kann nur einer Lohntheorie entspringen, in der die ökonomischen Zusammenhänge mit den institutionellen, politischen und sozialpsychologischen Einflüssen zu einem geschlossenen System integriert sind. Davon sind wir jedoch noch weit entfernt.

3. Zum aktuellen Problem wurde die Lohndrift jeweils dann, wenn der Versuch unternommen werden sollte, gesamtwirtschaftliche Lohn-

---

* Ich danke Herrn cand. rer. oec. Volbert *Alexander* für seine Mitwirkung an den statistischen Berechnungen.

[1] Für einen systematischen Überblick siehe z. B.: K. W. *Rothschild,* Approaches to the Theory of Bargaining, in: J. T. *Dunlop* (ed.), The Theory of Wage Determination, London 1957, S. 281 ff.; ders., Verschiedene Dimensionen der Lohntheorie, in diesem Bande, S. 53 ff.; B. *Külp,* Lohnpolitik im Wechselspiel zwischen politischen und wirtschaftlichen Kräften, Berlin 1965.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

politik zu betreiben[3]. Ansatzpunkt direkter Lohnpolitik kann nur die Tariflohnentwicklung sein. Je stärker sich die tatsächliche Lohnbildung von den tariflichen Vereinbarungen entfernt oder befreien kann, um so geringer ist die Regulierungskraft der lohnpolitischen Instanzen. An Lohndrift kann Lohnpolitik u. U. komplett scheitern. Daraus erklärt sich die auffällige Tatsache, daß die Mehrzahl der Driftuntersuchungen auf eine Analyse der Möglichkeiten zur Eindämmung dieses „Störfaktors" hinausläuft.

4. Die Lohnpolitik hat jedoch nicht nur generell die Aufmerksamkeit auf das Driftphänomen gelenkt, sondern mit ihrer spezifischen Zielsetzung ganz deutlich die konkreten Fragestellungen und Akzente der Driftforschung geprägt. Lohn- (oder Einkommens-) politik wird vornehmlich zur Inflationsbekämpfung[4] betrieben, wobei in der Konzeption die kurzfristige, konjunkturelle Stabilisierung im Vordergrund steht, obwohl eigentlich die langfristige, schleichende Inflation der Nachkriegszeit die Ursache für das Bemühen um Ergänzung der traditionellen wirtschaftspolitischen Instrumentarien war. Das dominierende Thema der Driftdiskussion lautet dementsprechend: Lohndrift und Geldwertstabilität, insbesondere unter kurzfristigen Gesichtspunkten. Andere Aspekte des Driftphänomens, so vor allem mögliche Einflüsse auf die funktionale Einkommensverteilung, die Lohnhierarchie, die berufliche und sektorale Allokation des Faktors Arbeit, die räumliche Agglomeration, die Betriebsgrößenkonzentration, die Faktorsubstitution, den technischen Fortschritt etc. — alles längerfristige Prozesse — werden vergleichsweise spärlich, wenn überhaupt behandelt. Selbstverständlich kann hier nur ein kleiner Ausschnitt dieser Probleme angesprochen werden.

II. Definitionen und Messungsprobleme

5. Bei der Analyse der Divergenzen zwischen Tarif- und Effektivlöhnen ist zu unterscheiden zwischen der *Niveauspanne* (wage gap oder earnings gap) einerseits und der *Lohndrift* (wage drift oder earnings drift) andererseits.

Unter *Niveauspanne* wird die Abweichung des Niveaus der Effektivlöhne vom Niveau der Tariflöhne zu einem bestimmten Zeitpunkt ver-

---

[2] Ein Grund dafür mag in dem Vorherrschen von Modellen stationärer Wirtschaften liegen. Im stationären Zustand ist das Auftreten von Lohndrift höchst unwahrscheinlich (siehe Abschnitt V).

[3] So ist es kein Zufall, daß die Pionieruntersuchung der Lohndrift in Schweden entstand: B. *Hansen* und G. *Rehn*, On Wage Drift, a Problem in Money Wage Dynamics, in: Economisk Tidskift, 25 Economic Essays in Honour of Eric *Lindahl*, Stockholm 1956.

[4] In diesem Zusammenhang mit stärkerer oder schwächerer Betonung auch zum Ausgleich der Zahlungsbilanz.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

standen. Diese Spanne, die wegen des Mindestlohncharakters der Tariflöhne nicht negativ werden kann[5], läßt sich in absoluten Größen (Pfennigen pro Stunde) oder relativ (in Prozent des Tariflohnniveaus) ausdrücken. Bezeichnet man den effektiven (Durchschnitts-)Lohnsatz zum Zeitpunkt T mit l_T, den entsprechenden tariflichen Lohnsatz mit l^*_T, beides in Geldeinheiten pro Zeiteinheit, dann ist die absolute Niveauspanne ($\dot{s}_T$), ebenfalls in Geldeinheiten pro Zeiteinheit,

$$(1) \qquad {}_T = l_T - l^*_T$$

und die relative Niveauspanne (s'_T, in v. H.)

$$(1a) \qquad s'_T = \frac{l^*_T}{l_T - l^*_T} \cdot 100$$

Heute wird üblicherweise die relative Divergenz s' als Maßzahl verwendet[6].

Die statistische Ermittlung der Niveauspanne setzt umfangreiche und detaillierte Erhebungen voraus, die nur in größeren zeitlichen Abständen angestellt werden[7].

6. Demgegenüber bedeutet *Lohndrift* die Abweichungen der Veränderungen der Effektivlohnsätze von den Veränderungen der Tariflohnsätze (bzw. die Veränderungen der Niveauspanne[8]) während einer Periode, also einen Prozeß in der Zeit. Vom Wortsinn her kann mit Drift nichts anderes gemeint sein. In der skandinavisch-angelsächsischen Literatur wird der Terminus "wage drift" ausschließlich in diesem Sinne verwendet, während in Deutschland mit Lohndrift z. T. noch die Niveauspanne, also ein momentaner Zustand, angesprochen wird.

Die Lohndrift als Prozeßgröße, wie sie hier verstanden werden soll, ist positiv, wenn die Effektivlöhne schneller zunehmen als die Tariflöhne, im umgekehrten Fall negativ.

Gemessen wird die Drift einer Periode t (d_t) überwiegend als Differenz zwischen den Zuwachsraten der Effektiv- und Tariflohnsätze bzw. ihrer Indizes:

---

[5] „Schwarze" Unterschreitungen dürften auch in Krisenzeiten selten vorkommen.

[6] Denkbar wäre es auch, das Effektivlohnniveau als Bezugsgröße zu wählen:

$$s'_T = \frac{l_T - l^*_T}{l_T} \cdot 100$$

Dieses Maß gibt an, wieviel Prozent des herrschenden Effektivlohns nicht auf Tarifvereinbarungen beruhen.

[7] In der Bundesrepublik: Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen (auf Stichprobenbasis) von 1951, 1957, 1962 und 1966. Die Ergebnisse für 1966 liegen noch nicht vor.

[8] Siehe dazu Ziffer 7.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

$$d_t = \left(\frac{l_T - l_{T-1}}{l_{T-1}} - \frac{l^*_T - l^*_{T-1}}{l^*_{T-1}} \right) \cdot 100$$

oder, mit g_t für die Wachstumsraten in Prozentpunkten:

(2) $$_t = g_{l_t} - g_{l^*_t}$$

Diese Größe bezeichnet *Eckert*[9] als Ratenspanne.

Gelegentlich wird die Drift jedoch nicht als Ratendifferenz definiert, sondern aus dem Quotienten der beiden Lohnindizes errechnet[10]:

(2a) $$d'_t = 100 \cdot \frac{\frac{l_T}{l_{T-1}}}{\frac{l^*_T}{l^*_{T-1}}} - 100$$

Die Ergebnisse der beiden Meßmethoden decken sich nur in Ausnahmefällen. Bei den in praxi vorkommenden Konstellationen liefert Formel (2a) kleinere Driftwerte als Formel (2). Der Unterschied ist allerdings selten gravierend. Wir verwenden im empirischen Teil Formel (2).

Beiden Verfahren ist gemeinsam, daß eine Erhöhung der Tariflöhne bei unveränderter *absoluter* Niveauspanne *s*, also ein Aufstocken der Effektivlöhne genau um den Pfennigbetrag der Tariflohnanhebung, eine negative Lohndrift ergibt[11]. Erst bei proportionaler Aufstockung (konstantes *s'*) wird die Drift Null. Dies kann zu Interpretationsschwierigkeiten bei der Analyse des Zusammenhangs zwischen der Stärke des Tariflohnanstiegs und der Drifthöhe führen. Die in mehreren Studien gefundene negative Relation mag z. T. ein Reflex dieser formalen Eigenschaft sein. Jedenfalls kann aus (geringer) negativer Drift, gemessen nach (2) oder (2a), nicht unbedingt auf Absorbierung übertariflicher Bezahlung geschlossen werden. Ob es als Absorption *empfunden* wird, hängt jedoch davon ab, ob Arbeitnehmer und Arbeitgeber mehr in absoluten oder relativen Kategorien denken. Vieles spricht dafür, daß sich im Zuge des ständigen Wachstums die relativen Kategorien weit-

---

[9] H. *Eckert*, Tariflöhne und Effektivlöhne, Beiträge des Deutschen Industrieinstituts, 4. Jg. (1966), H. 8, S. 8.

[10] So z. B. in: W. *Fellner* et al., The Problem of Rising Prices, OEEC, Paris 1961, und F. W. *Gould*, The Dynamics of Wage Drift, in: Economic Record, Vol. 43 (1967), S. 375.

[11] Siehe dazu E. H. *Phelps Brown*, Wage Drift, in: Economica, N. S. Vol. XXIX (1962), S. 346; H. A. *Turner*, Wages, Productivity and the Level of Employment: More on the Wage Drift, Manchester School of Economics and Social Studies, Vol. XXVIII, Jan. 1960, S. 108; F. W. *Gould*, a.a.O., S. 375. — Der Effekt fällt bei dem zweiten Meßverfahren schwächer aus als bei dem ersten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gehend durchgesetzt haben[12]. Es sei nur darauf hingewiesen, daß bei trendmäßig steigenden Tariflöhnen und absoluter Aufstockung der Effektivlöhne das Gewicht der übertariflichen Zahlungen kontinuierlich bis zur völligen Bedeutungslosigkeit schrumpfen würde. Die formale Eigenschaft des Verfahrens dürfte daher keinen Nachteil darstellen, sondern die Beurteilung durch die Betroffenen richtig wiedergeben. Auch gesamtwirtschaftlich-lohnpolitischen Überlegungen erscheinen die Formeln mit ihren Implikationen adäquat.

7. Wie einige andere Autoren hält J. *Marquand*[13] die nach (2) oder (2a) gewonnenen Resultate allerdings für irreführend. Ihre Demonstrationsbeispiele und deren Interpretation lassen erkennen, daß sie die Veränderungen der absoluten Niveauspanne für entscheidend hält. Sie schlägt je nach Untersuchungsart verschiedene Meßverfahren vor.

Bei Zeitreihenanalysen der Lohndrift erscheint ihr die Veränderung der absoluten Niveauspanne, bezogen auf die absolute Niveauspanne am Periodenanfang, für am wenigsten verzerrend:

$$d''_t = \frac{S_T - S_{T-1}}{S_{T-1}} \cdot 100 \tag{3a}$$

Nach diesem Maß kann offenbar die Lohndrift theoretisch beliebig große Werte annehmen, während sie bei den „konventionellen" Verfahren (2) oder (2a) höchstens der Rate der Effektivlohnveränderung gleich sein kann[14]. In praxi weist die nach (3a) gemessene Drift höhere Durchschnittswerte und eine weit größere zeitliche Streuung auf. Den Vorzug ihrer Formel sieht Marquand darin, daß bei gegebener Niveauspannenänderung die Driftgröße unabhängig vom Tariflohnanstieg ist, was für die anderen Verfahren nicht zutrifft. Intertemporale Driftvergleiche würden ihr zufolge sinnlos, wenn Variationen im Tariflohnanstieg einen Niederschlag im numerischen Driftwert fänden.

Bei interindustriellen, zwischenbetrieblichen, zwischenberuflichen etc. Querschnittsvergleichen der Lohndrift möchte Marquand den Einfluß unterschiedlicher Niveauspannen in der Ausgangssituation auf die jeweilige Drifthöhe ausschließen. Sie plädiert für die Verwendung der absoluten Differenz der Niveauspannen

$$d'''_t = S_T - S_{T-1} \tag{3b}$$

---

[12] Daher wohl auch der prozentuale Ausweis der Niveauspanne in den meisten Publikationen.

[13] J. *Marquand*, Wage Drift: Origins, Measurement and Behaviour, Woolwich Economic Papers, No. 14, Woolwich London Dez. 1967, S. 8 ff.

[14] Sofern die Tariflöhne nach unten starr sind, was man als Faktum unterstellen kann, und Überstunden-, Struktur- und sonstige Effekte (s. u.) eliminiert sind.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

als Driftmaß, wenn es sich um kurze Perioden handelt. Über längere Fristen oder bei erheblicher Heterogenität der Gruppen empfiehlt sie, die Effektivlöhne des Periodenbeginns als Bezugsgröße zu benutzen:

$$d''' = \frac{S_T - S_{T-1}}{l_{T-1}} \cdot 100 \; . \tag{3c}$$

Den Formeln (3a) bis (3c) ist gemeinsam, daß ein exaktes Aufstocken der Effektivlöhne um den absoluten Betrag von Tariflohnerhöhungen eine Drift von Null ergibt. Ob dies der Einschätzung durch die Betroffenen entspricht, kann jedoch, wie erwähnt, nicht allgemeingültig beantwortet werden. Es erscheint heute eher zweifelhaft. Darüber hinaus scheitert die durchgängige Anwendung dieser Formel an dem Mangel an Daten über die Niveauspannen.

8. Wie auch immer die Größen im einzelnen gemessen werden: Niveauspanne und Lohndrift stellen verschiedenartige Konzepte dar, die auseinanderzuhalten sind. Analytisch sind sie gleichermaßen von Bedeutung. Es hängt von der Fragestellung ab, welche Größe relevant ist. Für alle Fragen im Zusammenhang mit konjunktureller Stabilität, schleichender Inflation[15] und Änderungen in der Einkommenshierarchie ist allein die Drift entscheidend. Geht es dagegen um die Allokationsfunktion des Lohnes, so sind primär die Niveauspannen ausschlaggebend, gleichgültig, wann sie sich gebildet haben. Auf die Position von Gewerkschaften und Arbeitgebern bei der Aushandlung neuer Tarife schließlich haben beide Größen Einfluß: sie können Feedback-Effekte auslösen.

9. Sowohl bei der Niveauspanne wie bei der Lohndrift ist zwischen dem *Bruttokonzept* und dem *Nettokonzept* sowie zahlreichen Zwischenformen zu unterscheiden. Hierbei offenbaren sich weitere, noch wesentlich diffizilere Probleme der adäquaten Definition und Messung. Wir beschränken uns auf eine Darstellung der Hauptkomponenten der *Lohndrift*. Für die Niveauspanne gilt Analoges.

Unter *Nettolohndrift* oder „echter" Lohndrift wird diejenige Veränderung der Effektivlöhne verstanden, die — jenseits der (gewöhnlich überbetrieblichen) Mindestnormen — auf Betriebsebene bzw. am einzelnen Arbeitsplatz vorgenommen wird, die also nicht tarifvertraglich fundiert ist. Dieses sinnvolle und anscheinend klare Konzept ist jedoch statistisch ungeheuer schwer zu fassen.

Verhältnismäßig unproblematisch ist die korrekte Ermittlung der *Effektiv*löhne und ihrer zeitlichen Entwicklung. Die crux liegt in der Messung der *Tarif*lohnänderungen. Tariflohnindizes erfassen in der

---

[15] Die Niveauspannen spielen nur insofern eine Rolle, als sie Struktur- oder Ratchet-Effekte bewirken (s. u. Ziffer 34).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Regel nur im *Zeit*lohn Tätige, und von diesen lediglich die tariflichen *Grundlöhne*, wiederum beschränkt auf wenige ausgewählte Lohngruppen, eine einzige Alterstufe, eine einzige Ortsklasse usw., ganz abgesehen davon, daß nur ein Teil der Tarifverträge einbezogen wird.

Nicht berücksichtigt werden alle tariflichen Nebenleistungen, so z. B. Zuschläge für Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit, Erschwerniszulagen, Hausstands- und Kindergelder, Weihnachts- und Urlaubsgelder etc. Änderungen dieser Lohnbestandteile schlagen sich jedoch in der Entwicklung der Effektivverdienste nieder. Das gleiche gilt für Änderungen in der Lohngruppeneinteilung, der Altersstaffelung, der Ortsklassenstaffel und der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, deren Wirkungen nicht in den Tariflohnindex, wohl aber (weitgehend) in den Effektivlohnindex eingehen.

Ganz ausgeklammert aus der Berechnung des Tariflohnindex sind die Löhne der im Leistungs- oder Mischlohn Tätigen. Folglich kann der Index keine tarifkonformen Änderungen von Leistungs- oder Akkordlöhnen pro Arbeitsstunde reflektieren, die jedoch die durchschnittlichen Effektivverdienste beeinflussen.

Schließlich wird beim Tariflohnindex ein starres Gewichtssystem angewandt[16]. Er weist also keine Änderungen des Tariflohnniveaus aus, die sich wegen der bestehenden inter- und intrasektoralen Lohnsatzdifferenzen aus Verschiebungen in der Arbeitskräfteverteilung ergeben.

Die Lohndrift, die durch Konfrontation des Index der Effektivlöhne mit dem Index der Tariflöhne gemäß Formel (2) oder (2a) ermittelt wird, schließt daher zahlreiche Komponenten ein, die tarifvertraglich fundiert sind und somit nicht zur Nettodrift gehören[17]. Die Formeln liefern zunächst ein unbereinigtes Driftmaß, die sogenannte *Bruttodrift*.

10. Unter analytischen Gesichtspunkten lassen sich vier Gruppen von Komponenten bilden, um die die Bruttodrift zu bereinigen wäre und die in ihrer Gesamtheit zuweilen als „measurement drift" oder „method drift" bezeichnet werden:

a) vom Faktorinput, insbesondere der Überstundenhäufigkeit abhängige Variationen der durchschnittlichen Stundenverdienste bei gegebenen tariflichen Regelungen;

b) produktivitätsbedingte Änderungen der tarifgemäßen Stundenverdienste in Leistungslohnsystemen;

c) über- oder unterproportionale Änderungen tariflicher Nebenleistungen, die den durchschnittlichen Effektivverdienst beeinflussen,

---

[16] Der Index der Deutschen Bundesbank berücksichtigt allerdings gewisse (sektorale) Strukturverschiebungen.

[17] Lohnerhöhungen aufgrund vertraglicher Inflationsgleitklauseln, wie sie z. B. in Belgien bestehen, sind ebenfalls nicht der Nettodrift zuzurechnen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

auch ohne daß während der Tariflaufzeit Arbeitszeit- oder Produktivitätsvariationen stattfinden;

d) auf Strukturverschiebungen innerhalb der Arbeitnehmer beruhende Änderungen des Durchschnittslohnsatzes.

Nur die über diese Komplexe hinausgehende Drift ist Nettodrift im Sinne gestiegener übertariflicher Bezahlung. Die Komplexe enthalten jedoch viele Komponenten, die aus statistisch-technischen Gründen einer Quantifizierung kaum zugänglich sind. Erschwerend kommt die Tatsache hinzu, daß in Boomzeiten manche übertarifliche Zahlung als tarifliche Leistung getarnt wird[18]. Das am häufigsten zitierte Beispiel ist die Höherklassifizierung von Arbeitskräften. In Fällen gestiegener Qualifikation oder des Einsatzes in angehobener Position handelt es sich um Elemente des Strukturwandels, die in der Nettodrift nicht enthalten sein sollten. Bleiben dagegen Qualifikation und Funktion unverändert, so ist es verdeckte Tarifüberschreitung (Verzerrung der Komponente d). Ähnliches geschieht in unbekanntem Ausmaß durch Manipulation der Leistungsvorgaben in Leistungslohnsystemen (Verzerrung der Komponente b), durch Bezahlung von Normalarbeitsstunden als Überstunden (Verzerrung der Komponente a) und dergleichen.

Umgekehrt kann in der Rezession ein Rückgang der Nettodrift oder das Ausmaß negativer Nettodrift statistisch dadurch zu klein ausfallen, daß derartige versteckte Aufbesserungen abgebaut werden. Die Reversibilität ist freilich beschränkt[19], weil gewohnheitsrechtliche Ansprüche z. T. mit Erfolg geltend gemacht werden können. Demnach ist — auch in Ländern ohne staatliche Lohnfixierung — zwischen *offener* und *versteckter* Nettolohndrift zu unterscheiden. Das Ausmaß der versteckten Drift läßt sich allenfalls grob schätzen.

11. Eine Komponentenzerlegung der Bruttolohndrift ist für die Erklärung des Driftmechanismus ebenso unerläßlich wie für die Entwicklung eines effizienten lohnpolitischen Instrumentariums. Von wirtschaftspolitischer Relevanz ist freilich nicht nur die Nettolohndrift, sondern vielfach die gesamte oder nur von einzelnen Komponenten bereinigte Bruttodrift, insbesondere im Hinblick auf konjunkturelle Stabilisierung.

III. Das Ausmaß der Bruttodrift

12. Nach den terminologischen und technischen Erläuterungen können wir uns nunmehr der Darstellung empirischer Tatbestände zuwenden. Die Bruttodriftraten werden gezeigt

[18] Hauptsächlich wohl, um einer Induzierung von Sekundärdrift vorzubeugen (siehe dazu Abschnitt V). In Systemen staatlicher Lohnkontrolle dient es der Gesetzesumgehung.

[19] Je nach Form der übertariflichen Vergütung unterschiedlich stark.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

— im internationalen Vergleich für zwölf europäische Länder und die USA in den Perioden 1952—1958 und 1958—1965 (Arbeiter in der verarbeitenden Industrie);
— in jährlicher Entwicklung für die westdeutsche Gesamtwirtschaft in der Zeit von 1958—1967 (alle unselbständig Beschäftigten);
— in jährlicher Entwicklung für die westdeutsche Industrie in der Zeit von 1952—1967 (Industriearbeiter).

Mit diesen Überblicken wird die statistische Überprüfung einiger Abhängigkeitsbeziehungen verbunden, die in der Driftdiskussion eine besondere Rolle spielen. Dies sind vor allem Zusammenhänge zwischen

— Effektivlohnanstieg und Tariflohnanstieg,
— Lohndrift und Tariflohnanstieg,
— Tariflohnanstieg und Arbeitsmarktanspannung,
— Effektivlohnanstieg und Arbeitsmarktanspannung,
— Lohndrift und Arbeitsmarktanspannung,
— Tariflohnanstieg und Produktivitätsfortschritt,
— Effektivlohnanstieg und Produktivitätsfortschritt,
— Lohndrift und Produktivitätsanstieg.

Daneben wird zuweilen ein Einfluß der Gewinnsituation sowie des Inflationsgrades auf die Drift behauptet.

Eine theoretische Begründung für die einzelnen Hypothesen erfolgt in Abschnitt V im Zusammenhang mit dem Versuch, Mechanismen des Driftprozesses aufzudecken. Eine stärker disaggregierte Analyse findet sich in Abschnitt VI, wo der Einfluß der Lohndrift auf die Lohnhierarchie untersucht wird.

13. Die für die *internationale Querschnittsanalyse* verwendeten Daten[20] sind in Tab. 1 ausgewiesen. Die Länder wurden nach der Höhe der Bruttodrift in der zweiten Periode geordnet. Es handelt sich um länger-

[20] Sie sind von der ECE nach möglichst einheitlichen Verfahren ermittelt worden. Dennoch bleiben gewisse Inkonsistenzen bestehen. So erstrecken sich die Lohnreihen im allgemeinen auf die Arbeiterlöhne in der verarbeitenden Industrie, teilweise jedoch einschließlich Handwerk, Bergbau und Baugewerbe. Eine an sich wünschenswerte Ausdehnung des internationalen Vergleichs auf die übrigen Sektoren der Gesamtwirtschaft und die Einbeziehung der Angestellten scheitert an Informationslücken. Demgegenüber beziehen sich die Arbeitslosenquoten auf die Gesamtwirtschaft. Die Arbeitsproduktivität schließlich ist definiert als Produktionsergebnis je Beschäftigtenstunde. Im Nenner des Produktivitätsmaßes sind also die Angestellten eingeschlossen. Der Vergleich mit den Lohnreihen ist demnach verzerrt, wenn sich der Anteil der Angestelltenstunden an den Beschäftigtenstunden geändert hat (meist ist er gestiegen). Ferner ist darauf hinzuweisen, daß der Produktivitätsfortschritt im allgemeinen außerhalb der verarbeitenden Industrie niedriger ist, der Lohnanstieg jedoch nicht oder nicht im gleichen Ausmaß. Daraus folgt, daß gesamtwirtschaftlich die unit labour costs auch dann steigen dürften, wenn der industrielle Lohnanstieg dem industriellen Produktivitätsfortschritt entspricht. Siehe im übrigen die Anmerkungen zu Tab. 1.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle 1

Lohnentwicklung, Produktivitätsfortschritt und Arbeitslosenquote in der verarbeitenden Industrie, 1952—58 und 1958—65 (Jahresdurchschnitte in v. H.)

	Tariflohnanstieg[a]		Effektivlohnanstieg[a]		Bruttodrift[a]		Anteil d. Bruttodrift am Effektivlohnanstieg		Zuwachs der Arbeitsproduktivität[b]		Arbeitslosenquote[c]
	52—58	58—65	52—58	58—65	52—58	58—65	52—58	58—65	52—58	58—65	58—65
*Schweden[d]	2,8	3,3	5,8	7,2	3,0	3,9	52	54	4,1	5,1	0,7
*Dänemark	2,9	5,2	4,9	8,7	2,0	3,5	41	40	2,8	4,6	1,5
*Norwegen[e]	2,4	3,6	5,5	7,0	3,1	3,4	56	49	4,0	5,5	1,1
*Finnland	5,8[f]	5,5[g]	7,7[f]	7,8[g]	1,9[f]	2,3[g]	25[f]	29[g]	3,3	4,6	1,7
*Österreich	4,0[h]	6,4	5,0	8,5	1,0	2,1	20	25	4,3	5,6	2,4
*Niederlande[e]	6,5	5,9	8,1	8,0	1,6	2,0	20	25	3,7	6,3	1,0
Deutschland	5,7	7,2	6,6	8,9	0,9	1,7	14	19	4,7	5,5	1,0
Großbritannien	5,5	4,6	6,2	6,3	0,7	1,7	11	27	2,5	3,9	1,8
Schweiz	2,1	4,5[g]	3,5	6,1[g]	1,4	1,6[g]	40	26[g]	·	4,0	0,0
Italien	4,1	8,3[g]	4,4	9,7[g]	0,3	1,4[g]	20	25[g]	6,3	6,9	4,0
Irland	3,6	6,1	4,5	6,9	0,9	0,8	20	12	2,6	4,5	4,7
Belgien	·	6,0	·	6,6	·	0,6	·	9	2,7[f]	6,2[g]	1,9
USA	4,4	3,2	4,3	2,9	—0,1	—0,3	·	·	3,0	3,9	5,5

* Länder mit zentraler Lohnkontrolle (Österreich nur in der zweiten Teilperiode).

a) Arbeiter, b) Produktionsergebnis je Beschäftigtenstunde (Arbeiter und Angestellte), c) Gesamtwirtschaft, d) Lohnsätze 1952—1962: November, e) nur Löhne männlicher Arbeiter, f) 1954—58, g) 1958—64, h) 1953—58.

Quelle: Zusammengestellt nach Ergebnissen einer unveröffentlichten Studie der ECE, entnommen aus C. T. *Saunders*, Macro-Economic Aspects of Incomes Policy, in: A. D. *Smith* (ed.), The Labour Market and Inflation, London etc. 1968, S. 15; für die USA ergänzt bzw. korrigiert nach: R. A. *Lester*, Negotiated Wage Increases, 1951—1967, in: Review of Economics and Statistics, Vol. L (1968), No. 2, S. 174 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

fristige (oder mittelfristige) Driftraten: durch die Bildung von Mehrjahresdurchschnitten sind die konjunkturellen Schwankungen weitgehend eliminiert.

Tab. 1 läßt zunächst die folgenden Haupttatbestände erkennen:

Während in den USA über beide Perioden hinweg eine leicht negative Bruttodrift bestand[21], trat in allen europäischen Ländern während der gesamten Nachkriegszeit eine substantielle, dauerhafte positive Drift auf. Die Driftraten waren — mit einer geringfügigen Ausnahme[22] — in der zweiten Teilperiode überall höher als in der ersten. Die (ungewogenen) Durchschnitte beliefen sich auf 1,5 bzw. 2,1 v. H. jährlich. Der durchschnittliche Anteil am Effektivlohnzuwachs betrug in beiden Perioden über ein Viertel — eine beachtenswerte Größenordnung. In einigen Ländern lag er sogar bei 50 v. H.

Es fällt auf, daß die sechs Länder, die in der einen oder anderen Form eine zentrale Lohnkontrolle praktiziert haben[23, 24], geschlossen an der Spitze der Driftskala rangieren. Die übrigen Länder folgen näherungsweise nach sinkendem Konzentrationsgrad der Lohnverhandlungen. Die Höhe der Lohndrift scheint demnach mit steigender Ebene der Tariflohnfixierung zuzunehmen.

In den Ländern mit zentraler Lohnkontrolle war der Tariflohnanstieg, bezogen auf den Produktivitätsfortschritt, insgesamt mäßiger als in den anderen europäischen Ländern (vgl. Tab. 2). Ohne Lohndrift hätten sich die Lohnkosten je Produkteinheit („unit labour costs") im Durchschnitt der oberen Ländergruppe über die Gesamtperiode hinweg praktisch nicht geändert, während sie in der unteren Gruppe jahresdurchschnittlich um 0,8 v. H. gestiegen wären. Betrachtet man jedoch die Effektivlohnentwicklung, dann ist das Bild in den Ländern ohne zentrale Lohnkontrolle „günstiger": die tatsächlichen unit labour costs haben hier langsamer zugenommen als in der oberen Gruppe. Die Drift hat also die „tarifpolitische Mäßigung" überkompensiert. Allerdings zeigen die Länder der oberen Gruppe im Gegensatz zu denen der unteren Gruppe keine Beschleunigung im Anstieg der unit labour costs. Zu berücksichtigen ist ferner, daß die Arbeitslosenquote in der oberen Gruppe durchschnittlich niedriger war als in der unteren (1,4 bzw. 2,2 v. H. in der zweiten Periode). Dies mag den Driftprozeß in der oberen Gruppe (relativ) forciert haben.

---

[21] Nur während des Koreakrieges (1950—1953) gab es positive Drift in Höhe von reichlich 1 v. H. jährlich.

[22] Irland.

[23] Oder vorsichtiger formuliert: in denen die Regierung auf die Lohnentwicklung Einfluß zu nehmen versucht hat.

[24] Dies gilt für Österreich nur in der zweiten Teilperiode. In der Periode ohne Lohnkontrolle liegt die Driftrate unter dem europäischen Durchschnitt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle 2

Entwicklung der unit labour costs in der europäischen Industrie, 1952—1958 und 1958—1965 (Jahresdurchschnitte in v. H.)

Durchschnitt der Länder	aufgrund der Tariflohn-entwicklung		aufgrund der Effektivlohn-entwicklung	
	1952—59	1958—65	1952—58	1958—65
mit zentraler Lohnkontrolle	+ 0,4	— 0,3	+ 2,4	+ 2,4
ohne zentrale Lohnkontrolle	+ 0,7	+ 0,9	+ 1,6	+ 2,2

Quelle: Berechnet nach Tab. 1. Vgl. auch C. T. *Saunders*, a.a.O., S. 18.

14. Die z. T. sehr deutlichen Unterschiede in den Gruppendurchschnitten dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, daß beträchtliche gruppeninterne Streuungen herrschten. Die Querschnittskorrelationskoeffizienten, zusammengestellt in Tab. 3, sind nicht sehr hoch, teilweise (vor allem in der ersten Periode) insignifikant.

Tabelle 3

Einfachkorrelationskoeffizienten im internationalen Querschnitt (ohne USA), 1952—1958 und 1958—1965

	1952—58	1958—65
Korrelation zwischen:		
Tariflohnanstieg und Effektivlohnanstieg	+ 0,76	+ 0,70
Tariflohnanstieg und Produktivitätsfortschritt ..	— 0,03	+ 0,56
Tariflohnanstieg und Arbeitslosenquote	·	+ 0,59
Effektivlohnanstieg und Produktivitätsfortschritt	— 0,16	+ 0,58
Bruttodrift und Produktivitätsfortschritt	— 0,20	— 0,15
Bruttodrift und Tariflohnanstieg	— 0,49	— 0,62
Bruttodrift und Arbeitslosenquote	·	— 0,49

Quelle: Berechnet nach Tab. 1.

Am strammsten ist der Zusammenhang zwischen Tarif- und Effektivlohnentwicklung. In beiden Perioden wird rd. die Hälfte der Streuung der einen Reihe durch die Streuung der anderen Reihe statistisch erklärt. Über die Kausalrichtung läßt sich hieraus natürlich nichts herleiten, aber es steht fest, daß die Effektivverdienste nur teilweise durch die Tarifpolitik determiniert worden sein können. Sofern eine Stoßwirkung bestand, müssen daneben gewichtige andere Faktoren eine Rolle gespielt haben.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Folgende lineare Regressionsfunktionen zwischen Effektivlohnanstieg (y_2) und Tariflohnanstieg (y_1) wurden ermittelt[25]:

$$1952—1958: \quad y_2^* = 3{,}0 + 0{,}67\, y_1 \quad (0{,}24)$$

$$1958—1965: \quad y_2^* = 4{,}6 + 0{,}55\, y_1 \quad (0{,}17)^{26}$$

Dementsprechend war die Beziehung zwischen Driftrate (y_3) und Tariflohnanstieg negativ:

$$1958—1965: \quad y_3^* = 4{,}6 - 0{,}45\, y_1, \quad (0{,}14)$$

d. h. um so schwächere Lohndrift, je höher der Tariflohnanstieg.

Aus diesem Resultat darf jedoch nicht ohne weiteres geschlossen werden, daß die Drift eine rein marktmäßige Korrektur der Tarifabsprachen darstellt. Es ist durchaus denkbar, daß dem System der Tariflohnbildung immanente Gründe hierfür verantwortlich sind. So wie der Tariflohnanstieg offenbar von der Ebene der Verhandlungen mitbestimmt wird[27], mag die „propensity to drift" ebenfalls unmittelbar vom Konzentrationsgrad abhängen, nämlich dann, wenn er Form und Inhalt der Abkommen beeinflußt (siehe dazu Abschnitt V).

15. In der zweiten Teilperiode korrelieren Tariflohnanstieg und Effektivlohnanstieg etwa gleichermaßen eng mit dem Produktivitätsfortschritt (x). Die Regressionsgeraden lauten:

$$y_1^* = 1{,}1 + 0{,}85\, x \quad (0{,}36)\ (0{,}27)$$

$$y_2^* = 4{,}0 + 0{,}70\, x \quad (0{,}28)\ (0{,}21)$$

Die produktivitätsunabhängige Komponente ist also erstaunlicherweise im Effektivlohnanstieg weit größer als in den tariflichen Lohnerhöhungen[28]. Dies stellt die gelegentlich geäußerte These infrage, Lohndrift sei eine Folge des Unvermögens der Gewerkschaften, in ihren Verhandlungsresultaten mit dem Produktivitätszuwachs schrittzuhalten. Der Zusammenhang zwischen Drift und Produktivitätsanstieg ist — im internationalen Querschnitt[29] — negativ, wenn auch nur schwach. Die Regressionsschätzung ergab:

---

[25] Unter den Regressionskoeffizienten in Klammern ihr einfacher Standardfehler.
[26] Die Differenz der Regressionskoeffizienten der beiden Teilperioden ist nicht signifikant.
[27] Vgl. Ziffer 12.
[28] Der Unterschied ist signifikant.
[29] Anders in den Zeitreihen für die deutsche Industrie (vgl. Ziffer 25).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

$$y_3^* = 3{,}0 - 0{,}17\,x. \quad (0{,}05)$$

16. Außer mit dem Tariflohnanstieg korreliert die Lohndrift noch nennenswert mit der Arbeitslosenquote, erwartungsgemäß ebenfalls negativ. Nimmt man jedoch zum Tariflohnanstieg die Arbeitslosenquote als weitere erklärende Variable hinzu, so wird die statistische Erklärung nicht verbessert. Der multiple Korrelationskoeffizient beträgt auch nur 0,63, verglichen mit einem Einfachkorrelationskoeffizienten von 0,62. Dies dürfte z. T. an der Interkorrelation der beiden erklärenden Variablen liegen[30].

17. Alles in allem ist die Ausbeute der — freilich unvollständigen — Querschnittsanalyse nicht sonderlich hoch. Immerhin ergaben sich einige Hinweise, denen im theoretischen Teil nachzugehen sein wird. Bei den wenigen, groben und z. T. inkonsistenten Daten, vor allem aber den erheblichen institutionellen, soziologischen, sozialpsychologischen und politischen Unterschieden zwischen den betrachteten Ländern war von vornherein nicht mit allzu eindeutigen Resultaten zu rechnen.

18. Für *Deutschland* existieren auch gesamtwirtschaftliche Effektiv- und Tarifverdienstreihen aller abhängig Beschäftigten, aus denen sich die *gesamtwirtschaftlichen Driftraten* ableiten lassen. Die Effektivverdienste sind zunächst Jahreswerte, errechnet als Bruttolohn- und Gehaltssumme je Arbeitnehmer. Die Entwicklung der Tarifverdienste (Löhne und Gehälter) schätzt die Deutsche Bundesbank auf Wochenbasis. Die jährlichen Wachstumsraten dieser beiden Reihen zeigt Tab. 4.

Tabelle 4

Gesamtwirtschaftliche Zuwachsraten der tatsächlichen und tariflichen Verdienste der abhängig Beschäftigten in Deutschland, 1958—1967 (in v. H. gegenüber dem Vorjahr)

Jahr	tatsächliche Verdienste pro Jahr[a)]	tarifliche Verdienste pro Woche[b)]	Ratenspanne
1958	6,7	5,2	+1,5
1959	5,4	3,0	+2,4
1960	9,3	6,8	+2,5
1961	10,6	8,5	+2,1
1962	9,0	7,6	+1,4
1963	6,1	5,1	+1,0
1964	8,9	4,9	+4,0
1965	9,0	7,0	+2,0
1966	7,2	6,3	+0,9
1967	3,3	2,9	+0,4

a) Ohne Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung
b) Mit variablen Gewichten der Wirtschaftszweige
Quellen: Sachverständigenrat, Jahresgutachten 1967/68; Statistisches Jahrbuch 1968; Wirtschaft und Statistik 1968, H. 2

[30] Möglicherweise würde ein nicht-linearer Ansatz bessere Resultate liefern.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die dort in Spalte 3 ausgewiesene Ratenspanne ist noch nicht die Bruttodrift des durchschnittlichen Stundenverdienstsatzes, denn Arbeitszeitveränderungen sind nicht berücksichtigt. Spalte 1 muß mit den Änderungsraten der jährlich geleisteten Arbeitszeit je Arbeitnehmer, Spalte 2 mit den Änderungsraten der tariflichen Wochenarbeitszeit bereinigt werden. Tab. 5 gibt das Ergebnis eines solchen Bereinigungsversuchs

Tabelle 5

Gesamtwirtschaftliche Zuwachsraten der tatsächlichen und tariflichen Stundenverdienste der abhängig Beschäftigten in Deutschland, 1958—1967 (in v. H. gegenüber dem Vorjahr)

Jahr	tatsächliche Verdienste pro Stunde	tarifliche Verdienste pro Stunde	Bruttodrift
1958	8,2	7,1	+1,1
1959	6,6	4,7	+1,9
1960	8,8	7,5	+1,3
1961	12,1	8,7	+3,4
1962	11,0	8,8	+2,2
1963	8,0	5,8	+2,2
1964	8,8	6,4	+2,4
1965	9,5	7,8	+1,7
1966	8,2	7,1	+1,1
1967	4,8	4,0	+0,8

Quellen: Sachverständigenrat, Jahresgutachten 1967/68; BDA (a.a.O.), nach Mitteilungen der Deutschen Bundesbank; Statistisches Jahrbuch 1968; Mitteilungen des DIW

wieder[31]. Der längerfristige Driftdurchschnitt wird, wie man leicht nachrechnet, dadurch wenig beeinflußt, die jährlichen Fluktuationen jedoch erheblich.

19. Es zeigt sich, daß die gesamtwirtschaftliche Bruttodrift Jahr für Jahr ausnahmslos positiv war. Selbst in der starken Rezession von 1966/67 wuchsen die Effektivstundensätze nicht nur weiter, sie stiegen sogar nennenswert schneller als die Tarifstundensätze.

20. Im Durchschnitt der Periode 1958—1965 lag die gesamtwirtschaftliche Drift um rd. ein Fünftel (reichlich 0,3 Prozentpunkte jährlich) über der Drift der Industriearbeiter. Dies ist nicht darauf zurückzuführen, daß in den Sektoren außerhalb der Industrie oder bei den industriellen Angestellten höhere Driftraten aufgetreten wären. Das Gegenteil ist

[31] In der so bereinigten Ratenspanne (Bruttodrift) bleibt dann immer noch eine arbeitszeitbedingte Verzerrung aufgrund der Variationen der bezahlten Urlaubszeit und sonstiger bezahlter, aber nicht geleisteter Arbeitsstunden. Daneben enthält die bereinigte Ratenspanne natürlich die Effekte, die Änderungen in der Quote der zuschlagspflichtigen Mehrarbeitsstunden hervorrufen. Siehe dazu Abschnitt IV.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle 6: **Industrielle Lohnentwicklung, industrieller Produktivitätsfortschritt und gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktindikatoren in Deutschland, 1951—1967 (in v. H.)**

Jahr	Zuwachs der Effektivverdienste[a]	Zuwachs der Tariflöhne[a]	Bruttodrift	Produktivitätsfortschritt[b]	Arbeitslosenquote[c]	Quote der offenen Stellen[c]	Arbeitslosenquote minus Quote der offenen Stellen	
							Arbeitsmarktanspannung	Änderung gegenüber Vorjahr
1951	·	·	·	6,8	6,52	0,53	+ 5,99	·
1952	6,2	6,1	+ 0,1	3,1	6,19	0,52	+ 5,67	— 0,32
1953	4,8	4,0	+ 0,8	4,3	5,55	0,54	+ 5,01	— 0,66
1954	2,5	2,6	— 0,1	5,5	5,26	0,59	+ 4,67	— 0,34
1955	6,6	5,8	+ 0,8	6,5	3,91	0,84	+ 3,07	— 1,60
1956	9,2	8,6	+ 0,6	3,3	3,15	0,91	+ 2,24	— 0,83
1957	8,9	7,7	+ 1,2	6,7	2,69	0,88	+ 1,81	— 0,43
1958	6,8	6,2	+ 0,6	4,2	2,75	0,87	+ 1,88	+ 0,07
1959	5,4	3,9	+ 1,5	7,9	1,91	1,12	+ 0,79	— 1,09
1960	9,3	6,8	+ 2,5	8,1	0,94	1,79	— 0,85	— 1,64
1961	10,3	8,0	+ 2,3	4,6	0,68	2,06	— 1,38	— 0,53
1962	11,5	10,4	+ 1,1	6,0	0,58	2,13	— 1,55	— 0,17
1963	7,5	6,5	+ 1,0	5,6	0,69	2,05	— 1,36	+ 0,19
1964	8,4	6,9	+ 1,5	8,3	0,62	2,24	— 1,62	— 0,26
1965	9,8	7,6	+ 2,2	4,9	0,54	2,38	— 1,84	— 0,22
1966	6,6	7,4	— 0,8	3,6	0,59	1,98	— 1,39	+ 0,45
1967	3,2	4,4	— 1,2	6,1	1,72	1,13	+ 0,59	+ 1,98

a) Männliche und weibliche Arbeiter in Bergbau, Energieversorgung, verarbeitender Industrie und Baugewerbe.
b) Produktionsergebnis je Beschäftigtenstunde (ohne Baugewerbe). c) Anteil an den Erwerbspersonen.
Quellen: Statistisches Jahrbuch 1968; Sachverständigenrat, Jahresgutachten 1965/66 und 1967/68; Wirtschaft und Statistik, 1958 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Fall[32]. Da im gesamtwirtschaftlichen Tarifindex mit laufenden Sektorenanteilen gewogen wird, scheidet auch ein Sektorenstruktureffekt (vor allem aufgrund des Rückgangs im Anteil der Landwirtschaft) als Ursache aus. Die wesentlichen Gründe dürften vielmehr sein: die viel vollständigere Erfassung der Nebenleistungen in der Bruttolohn- und Gehaltssumme der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, verglichen mit der Lohnsummenerhebung in der laufenden Verdienststatistik; der Effekt der Urlaubsverlängerung, der in der Industriearbeiterdrift nicht enthalten ist, wohl aber in der gesamtwirtschaftlichen Drift[33]; das allgemeine Vordringen der Angestellten; der rückläufige Anteil der Lehrlinge sowie eventuell stärkere Leistungsgruppenstruktureffekte, Regionalstruktureffekte etc. in der Gesamtwirschaft, verglichen mit der Industrie[34].

Die Bruttodrift der Industriearbeiter ist nicht nur im längerfristigen Durchschnitt niedriger als diejenige aller Arbeitnehmer, sie ist auch viel unsteter. In der Periode 1958 bis 1967 lautet der Variationskoeffizient der gesamtwirtschaftlichen Drift 40 v. H., der der Industriearbeiter-Drift dagegen 110 v. H. Die Zeitreihenkorrelation ergibt lediglich einen Koeffizienten von + 0,61, woraus zu schließen ist, daß die zusätzlichen Bewegungskomponenten der gesamtwirtschaftlichen Drift einen z. T. erheblich anderen zeitlichen Verlauf genommen haben. Ein Beispiel hierfür ist die Häufung von Urlaubszeitverlängerungen in Rezessionsjahren, wodurch die gesamtwirtschaftliche Drift im Verhältnis zur industriellen Drift hochgehalten wird.

21. Im folgenden beschäftigen wir uns mit der Drift der Industriearbeiterlöhne in Deutschland, für die weit detailliertere statistische Informationen vorliegen als für die Stundenverdienste aller Arbeitnehmer. Die jährlichen Zuwachsraten der effektiven Stundenverdienste und der tariflichen Stundenlöhne[35] der Industriearbeiter sowie die jährlichen Driftraten seit 1952 sind zusammen mit der Produktivitätsentwicklung und einigen Arbeitsmarktindikatoren in Tab. 6 aufgeführt. Tab. 7 gibt einen Überblick über die Enge ausgewählter Zusammenhänge, gemessen im Korrelationskoeffizienten.

Schon in den ersten 50er Jahren trat, wie man sieht, eine positive Bruttodrift auf, obwohl die (gesamtwirtschaftliche) Arbeitslosenquote über 5 v. H. lag. Mit dem Hineinwachsen in die Vollbeschäftigung nahm

---

[32] Die Bruttodrift der Industrieangestellten betrug z. B. nur 0,9 v. H. jährlich gegenüber 1,7 v. H. bei den Arbeitern. Im öffentlichen Dienst gibt es — außer „upgrading" — so gut wie gar keine Drift.

[33] Er wird von der BDA auf +0,25 v. H. im Jahresdurchschnitt geschätzt. Siehe Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Entwicklung der Tarif- und Effektivverdienste (hektogr.), 1966, S. 7.

[34] Zu den interindustriellen Struktureffekten siehe Abschnitt IV.

[35] Die Zahlen differieren geringfügig von denen der ECE (Tab. 1).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle 7

Korrelationskoeffizienten aus der Zeitreihenanalyse der westdeutschen Industrie

	1952—1967	1958—1967
Korrelation zwischen:		
Tariflohnanstieg und Effektivlohnanstieg	+ 0,92	·
Tariflohnanstieg und Produktivitätsfortschritt des gleichen Jahres	— 0,14	·
Tariflohnanstieg und Produktivitätsfortschritt des Vorjahres	+ 0,41	·
Effektivlohnanstieg und Produktivitätsfortschritt des Vorjahres	+ 0,53	·
Bruttodrift und Tariflohnanstieg	·	+ 0,29
Bruttodrift und Arbeitslosenquote	— 0,78[a]	·
Bruttodrift und Änderung der Arbeitsmarktanspannung (v)[b]	·	— 0,85
Bruttodrift und Produktivitätsfortschritt des gleichen Jahres	+ 0,41	+ 0,36
Bruttodrift und Produktivitätsfortschritt des Vorjahres	+ 0,55	+ 0,74
Bruttodrift, Produktivitätsfortschritt des Vorjahres und Änderung der Arbeitsmarktanspannung (v)[b]	·	0,92

a) 1952—1965, b) Zur Definition von (v) siehe Text.
Quelle: Berechnet nach Tab. 6.

die „mittelfristige" Driftrate jedoch kräftig zu. Im Durchschnitt ganzer Konjunkturzyklen ist ein Anstieg von + 0,4 v. H. (1951—1955) über 1,3 v. H. (1955—1960) auf 1,6 v. H. (1960—1965) zu beobachten. Das Niveau der Ratenspannen hat sich also in einem Jahrzehnt vervierfacht, während der Grad der Unterbeschäftigung auf ein Siebtel der Ausgangswerte zurückging. In dieser Epoche bestand also ein trendmäßiger (negativer) Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und Lohndrift. Der Korrelationskoeffizient beträgt auf Jahresbasis — 0,78.

22. Kurzfristig schwankte die Driftrate beträchtlich im Konjunkturablauf, blieb aber bis Mitte der 60er Jahre auch in Rezessionen positiv[36]. Die jährlichen Fluktuationen hängen ebenfalls mit der Arbeitsmarktsituation zusammen, werden aber — wie in anderen Ländern, vor allem in Großbritannien[37] — besser durch die zeitliche Veränderung der Anspannung auf dem Arbeitsmarkt als durch die jeweilige Höhe der Arbeitslosenquote erklärt.

---

[36] Die geringfügige Ausnahme im Jahre 1954 ist vermutlich auf statistische Ungenauigkeiten zurückzuführen. Andere Quellen weisen auch für dieses Jahr eine (niedrige) positive Drift aus.

[37] Siehe J. *Marquand,* Wage Drift: Origins, Measurement and Behaviour, a.a.O., S. 14.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

So fand die OEEC-Sachverständigengruppe zur Untersuchung der steigenden Preise[38] für Deutschland in der Zeit von 1953 bis 1960 eine signifikante negative Beziehung zwischen der prozentualen Veränderung der Arbeitslosenzahl (u) und der jährlichen Industrielohndrift (y_3), und zwar mit einer Reaktionsverzögerung der Drift um 9 bis 12 Monate[39]. Die beste Funktion lautete:

$$y_3^* = 0{,}6 - 0{,}04\, u \qquad -\ 9\ \text{Mon.}$$

Es ergab sich also eine von Schwankungen der Beschäftigungslage unabhängige, mittelfristige Driftrate von + 0,6 v. H. jährlich, um die die Quartalswerte konjunkturell schwankten.

Diese Beziehung hat jedoch mit Erreichen der Vollbeschäftigung ihre Gültigkeit verloren. Die minimalen Variationen der Arbeitslosenzahlen zwischen 1960 und 1966 lassen den von der OEEC-Sachverständigengruppe gewählten Indikator für die Anspannung des Arbeitsmarktes ungeeignet erscheinen. Vor allem aber ist die Funktion nicht in der Lage, die Entwicklung der letzten beiden Jahre zu erklären:

Nachdem 1965 noch einmal ein Spitzenwert in der Ratenspanne eingetreten war, schlug die Drift im Jahre 1966 deutlich ins Negative um (— 0,8 v. H.) und sackte 1967 weiter auf — 1,2 v. H. ab. In einigen Branchen waren erstmals sogar die Effektivlohnsätze absolut rückläufig. Die Arbeitslosigkeit ist jedoch erst Ende 1966 in die Höhe geschnellt. Sie hätte sich der OEEC-Funktion entsprechend frühestens in der zweiten Hälfte 1967 in der Lohndrift niederschlagen dürfen. Es kann kein Zweifel bestehen, daß die Driftentwicklung dennoch eng mit dem Nachlassen der Arbeitsmarktanspannung zusammenhing. Es muß also nach einem angemessenen Indikator gesucht werden.

23. In einigen skandinavischen, englischen und australischen Driftuntersuchungen[40] hat sich die Variation in der Zahl der offenen Stellen als eine der Arbeitslosenveränderung überlegene Erklärungsgröße herausgestellt — vermutlich deswegen, weil sie auch die Erwartungen der Arbeitgeber über die nächste Zukunft und nicht nur die augenblicklichen Beschäftigungsmöglichkeiten widerspiegelt.

Eigene Berechnungen für die Zeit von 1958 bis 1967 ergaben einen guten „fit" mit der Industriedriftreihe in Deutschland, wenn sowohl die

---

[38] W. *Fellner* et al., a.a.O., S. 356.

[39] Die Analysen beruhen auf saisonbereinigten Quartalsdaten. Der Korrelationskoeffizient betrug —0,64 bzw. —0,60.

[40] Siehe z. B.: B. *Hansen* und G. *Rehn,* a.a.O.; L. A. *Dicks-Mireaux,* Wage Earnings and Wage Rates 1954—57, London and Cambridge Economic Bulletin No. 27, Sept. 1958; J. *Marquand,* Earnings Drift in the United Kingdom, 1948—1957, in: Oxford Economic Papers, N. S. Vol. 12 (1960), und F. W. *Gould,* a.a.O.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitslosen als auch die offenen Stellen berücksichtigt werden. Als Indikator der Arbeitsmarktentwicklung wurde die jährliche Veränderung der Differenz zwischen Arbeitslosenquote und dem Anteil der offenen Stellen an den Erwerbspersonen verwendet (letzte Spalte in Tab. 6). Auf Jahresbasis ist keine Wirkungsverzögerung festzustellen. Der Korrelationskoeffizient beträgt — 0,85. Bezeichnen wir die gewählte Maßzahl für die Änderung der Arbeitsmarktsituation mit v, dann lautet die lineare Regressionsgleichung

$$y_3^* = \underset{(0,22)}{+0,9} \underset{(0,39)}{-1,10}\, v.$$

Die Drift reagiert also erheblich auf Schwankungen in v. Die autonome Komponente ist aber mit jährlich + 0,9 v. H. beachtlich hoch. v muß um mehr als 0,8 Prozentpunkte steigen, damit der theoretische Driftwert negativ wird. Dies ist erst 1967 eingetreten. Für 1966 liefert die Funktion zwar eine stark rückläufige, aber immer noch leicht positive Drift[41].

Als vorläufiges Ergebnis läßt sich festhalten, daß das Durchschnittsniveau der Driftraten mit sinkendem Trend der Arbeitslosigkeit gestiegen ist[42] und daß Driftschwankungen offenbar zum guten Teil mit Änderungen in der Anspannung des Arbeitsmarktes zusammenhängen.

24. In der internationalen Querschnittsanalyse war ein ziemlich strammer Zusammenhang zwischen Tarif- und Effektivlohnanstieg ermittelt worden. Die Zeitreihenanalyse für die deutsche Industrie liefert einen noch erheblich engeren Gleichlauf der Zuwachsraten beider Lohnsätze. Es gibt — zumindest auf Jahresbasis — kein zeitliches Nachhinken der tariflichen Lohnerhöhungen. Für die Gesamtperiode von 1952 bis 1967 errechnet sich ein Korrelationskoeffizient von + 0,92. Die Anstiegsraten der Tariflöhne nehmen zwar im Aufschwung schwächer zu und fallen im Abschwung weniger stark ab als diejenigen der Effektivverdienste, aber die Bewegungen verlaufen absolut synchron. Ein Nachhinken besteht also, wenn man so will, im Ausmaß der Änderung, nicht jedoch in der Bewegungsrichtung. Als Regressionsgerade zwischen Effektivlohnanstieg (y_2) und Tariflohnanstieg (y_1) ergibt sich:

$$y_2^* = \underset{(0,32)}{-0,3} + 1,18\, y_1.$$

---

[41] Durch Überstundenbereinigung der Bruttodriftschwankungen werden die durch v unerklärten Restwerte nicht reduziert (vgl. Abschnitt IV), jedoch durch Einbeziehung der Produktivitätsfortschrittsraten als zusätzlicher Variablen (siehe Ziffer 26).

[42] Dies zeigt sich auch in dem um die Hälfte höheren absoluten Glied in unserer Funktion für 1958—1967 gegenüber der OEEC-Funktion für 1953—1960.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Daraus resultiert — im Gegensatz zu den Ergebnissen der internationalen Querschnittsanalyse — ein (auf Jahresbasis[43]) positiver Zusammenhang zwischen Tariflohnanstieg und Drift[44]. Wenn dort als möglicher Erklärungsansatz für die negative Beziehung ein umso höheres betriebliches Korrekturbedürfnis der Tarifabsprachen genannt wurde, je höher der Konzentrationsgrad der Verhandlungen ist (aus im einzelnen noch zu untersuchenden Gründen), so könnte hier argumentiert werden, daß bei *gegebenem* Konzentrationsgrad das Korrekturbedürfnis auf der Betriebsebene umso höher ist, je stärker die Tariflöhne angehoben werden. In diesem Falle wäre die Drift wiederum produziert durch das System der Tariflohnbildung. Aufgrund der statistischen Daten kann jedoch auch die Gegenthese nicht ausgeschlossen werden, daß die Driftschwankungen nur einen Marktreflex auf die konjunkturell weniger flexiblen Tarifvereinbarungen darstellen[45].

25. Im allgemeinen Konjunkturrhythmus zeigt sich ein weiteres beachtenswertes Phänomen: Maxima und Minima der Steigerungsraten beider Lohnsätze folgen jeweils mit einer Verzögerung um ein, wenn nicht gar zwei Jahre auf die Extremwerte in den Wachstumsraten von Produktion und Arbeitsproduktivität. Es besteht also ein ausgeprägter „Lohnlag"[46]. So findet sich in der Periode von 1952 bis 1967 zwischen Tariflohnanstieg und dem Forschritt der Arbeitsproduktivität des gleichen Jahres keine Korrelation (— 0,14), jedoch ein Koeffizient von immerhin + 0,41 mit dem Produktivitätsanstieg des Vorjahres. Die Lohndrift dagegen korreliert zwar während dieser Periode auch mit dem Produktivitätsfortschritt des gleichen Jahres (+ 0,41), aber ebenfalls stärker mit dem des Vorjahres (+ 0,55).

In der jüngeren Nachkriegszeit ist der Driftlag gegenüber der Produktivitätsentwicklung jedoch viel ausgeprägter. Zwischen 1958 und 1967 beträgt der Korrelationskoeffizient ohne lag + 0,36 und mit Einjahreslag +0,74.

---

[43] Analysen aufgrund von Quartalsdaten ergeben jedoch einen negativen Zusammenhang. Dies spiegelt das Auftreten von interbargain-drift wider, die durch neue Tarifabschlüsse z. T. aufgesogen wird. Insoweit kann man davon sprechen, daß tariflich konsolidiert wird, was der Markt bereits realisiert hat. Vgl. G. *Bombach*, Wage drift und Lohnrunden in der Bundesrepublik Deutschland seit 1950 (unveröff. Manuskript, 1967) sowie W. *Fellner* et al., a.a.O., S. 356.

[44] Die Funktionen lauten: 1952—67 $y_3^* = -0{,}3 + 0{,}19\, y_1$
1958—67 $y_3^* = -0{,}2 + 0{,}20\, y_1$
Es muß darauf hingewiesen werden, daß diese Regressionsparameter nicht gegen Null gesichert sind.

[45] Vgl. auch die Ergebnisse der sektoralen Querschnittsanalyse (Ziffer 55).

[46] Daraus resultieren große Aufwärtssprünge in den unit labour costs im Anschluß an Boomjahre und rückläufige unit labour costs an den Endphasen von Rezessionen. Dies erklärt sicher z. T. die Verzögerungen in den Preisanstiegsraten gegenüber dem Realzyklus.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

26. Da offenbar die Drifthöhe sowohl von der Änderung der Arbeitsmarktanspannung, gemessen in v, als auch von der vorangegangenen Produktivitätssteigerung (x_{-1}) abhängt, wurde der mutiple Zusammenhang geschätzt. Der multiple Korrelationskoeffizient beläuft sich für die Periode 1958—1967 auf 0,92. Es werden also fast sieben Achtel der Driftschwankungen aus den Streuungen dieser beiden Variablen „erklärt". Die Regressionsbeziehung lautet:

$$y_3^* = \underset{}{-2{,}1} \underset{(0{,}64)}{-0{,}63\, v} \underset{(0{,}15)}{+0{,}52\, x_{-1}} \quad (0{,}08)$$

Dies ist die beste Funktion, die zur Erklärung der zeitlichen Driftschwankungen seit Erreichen der Vollbeschäftigung[47] gefunden wurde[48]. Ihre Eignung kann in Kürze daran geprüft werden, wie gut sie die Entwicklung des laufenden Aufschwungjahres prognostiziert. Da der Produktivitätsfortschritt im Jahre 1967 6,1 v. H. betrug und für 1968 mit einem v von etwa — 1,8 zu rechnen ist, wäre eine Drift der Industriearbeiterlöhne von etwa + 2,2 v. H. zu erwarten.

27. Aus der Funktion folgt, daß bei Fortbestehen genereller Arbeitskräfteknappheit, bei wirtschaftspolitischer Unterbindung von Schwankungen in der Anspannung des Arbeitsmarktes ($v = 0$) und bei Stabilisierung des Anstiegs im Produktionsergebnis je Beschäftigtenstunde bei 6 v. H.[49] eine jährliche Bruttodrift der Industriearbeiterlöhne von + 0,9 v. H. auftreten würde — vorausgesetzt, daß sich unter diesen Bedingungen die Verhaltensweisen der Tarifpartner nicht ändern. Die Quellen dieser dauerhaften Drift aufzudecken, ist die wichtigste und zugleich schwierigste Aufgabe der Theorie der Lohndrift.

IV. Einzelne Komponenten der industriellen Bruttolohndrift

28. Alle vorstehenden Analysen wurden mit unbereinigten Bruttodriftzahlen durchgeführt. Einer Bereinigung stehen, wie erwähnt[50], grundsätzliche und statistisch-technische Schwierigkeiten entgegen. Dennoch sind zuweilen Versuche unternommen worden, zumindest die Größenordnungen einzelner Driftkomponenten abzuschätzen.

---

[47] Die Anpassung an die Driftwerte während der Zeit hoher Arbeitslosigkeit ist nicht sehr eng.

[48] Das Vorliegen von Autokorrelation in den Residuen kann ausgeschlossen werden. Die *von Neumann*-Ratio beträgt 2,66. Bei zehn Beobachtungswerten lauten die kritischen Punkte 1,18 und 3,26 für eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 v. H. (nach: M. *Ezekiel* und K. A. *Fox*, Methodes of Correlation and Regression Analysis, Linear and Curvilinear, 3rd ed., New York, London 1959, S. 341).

[49] Dies entspricht dem Durchschnitt der Jahre 1958—1967.

[50] Vgl. Ziffer 10.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Sehr wenig ist über das Ausmaß der *tariflichen Nebenleistungssteigerungen* (Komponentengruppe c) bekannt. Die Deutsche Bundesbank hat für zwei Jahre (1964 und 1965) eine näherungsweise Quantifizierung in einigen Wirtschaftszweigen versucht[51]. Sie gibt einen nebenleistungsbedingten Lohnanstieg von 0,3 v. H. im Jahre 1964 und 0,7 v. H im Jahre 1965 an. Die BDA schätzt für die vorhergehenden Jahre Raten von etwa 0,2 v. H.[52]. Es ist jedoch zu beachten, daß nicht kontinuierlich gezahlte Lohnbestandteile in der Berechnung des Statistischen Bundesamtes über Effektivverdienste in der Industrie ebensowenig enthalten sind wie in der industriellen Tariflohnstatistik. Änderungen derartiger Zahlungen schlagen sich daher nicht in den Driftreihen der Industriearbeiterlöhne nieder[53]. Eine volle Bereinigung um die genannten Raten würde die industrielle Nettodrift nach unten verzerren. Welcher Teil anzurechnen ist, läßt sich nicht genau eruieren.

29. Die Komponenten der Gruppe (b), also vor allem die *Leistungslohn*effekte, die bei gegebenen Leistungsvorgaben und Leistungszuschlagssätzen als Folge von Produktivitätssteigerungen auftreten, entziehen sich bisher überhaupt jeder Messung in aggregativer Form[54]. Uns ist keine in- oder ausländische Studie bekannt, in der numerische Schätzungen vorgetragen werden, obwohl häufig auf die Bedeutung dieses Faktors hingewiesen wird. Wir müssen daher auf eine diesbezügliche Bereinigung verzichten.

Eigene Berechnungen wurden für die beiden anderen Komponenten — die *Überstundeneffekte* und die *Struktureffekte* — vorgenommen. Sie beschränken sich auf den industriellen Sektor in der Bundesrepublik Deutschland.

30. Bei Einflüssen von Änderungen in den *Mehrarbeitsstunden* auf die durchschnittlichen Stundenverdienste denkt man in erster Linie an die Folgen konjunktureller Aktivitätsschwankungen. Da jedoch die tariflichen Arbeitszeiten einen stark fallenden Trend aufweisen, besteht Anlaß zu der Vermutung, daß die Verkürzungen wenigstens teilweise durch

---

[51] Siehe: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, Febr. 1966, S. 11. Es wird nicht angeführt, welche Zweige und welche Nebenleistungen einbezogen wurden. Hauptsächlich handelt es sich um vermehrtes Urlaubsgeld, daneben aber auch um Erhöhungen des Weihnachts- und Wohnungsgeldes, möglicherweise auch anderer Lohnbestandteile.

[52] Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Entwicklung der Tarif- und Effektivverdienste, a.a.O., S. 7.

[53] Anders ist es bei den Lohn- und Gehaltsreihen, die aus Jahresdaten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung gewonnen werden und die die Deutsche Bundesbank verwendet. Dort sind auch einmalige Jahresleistungen enthalten. Ihr Anstieg beeinflußt also die Höhe der gesamtwirtschaftlichen Bruttodrift.

[54] Ergebnisse von Fallstudien individueller Arbeitsplätze lassen sich nicht generalisieren.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

vermehrte Überstunden kompensiert werden, wodurch auch ein längerfristiger, nicht-konjunktureller Überstundeneffekt auftreten würde.

In der westdeutschen Industrie ist die durchschnittlich bezahlte Arbeitszeit der Arbeiter[55] von 1957 bis 1965, also bis vor Ausbruch der Krise, um 2,2 Stunden und die geleistete Zeit um 2,8 Stunden pro Woche zurückgegangen. Eine vollständige Kompensation der tariflichen Arbeitszeitverkürzung ist also nicht eingetreten. Die Mehrarbeitsstunden haben aber immerhin von 2 auf fast 3 Stunden pro Woche zugenommen und damit einen Teilausgleich bewirkt. Ihr Anteil an den bezahlten Wochenstunden stieg von 4,3 v. H. (1957) auf 6,7 v. H. (1965).

Der durchschnittliche Mehrarbeitszuschlag dürfte mit mindestens 30 v. H. anzusetzen sein[56]. Möglicherweise liegt er wegen Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen noch höher. Als Obergrenze sei 50 v. H. angenommen.

Aus diesen Daten resultiert ein mehrarbeitsbedingter Lohnanstieg von jahresdurchschnittlich 0,09 resp. 0,14 v. H. zwischen 1957 und 1965, das sind etwa 5 resp. 8 v. H. der Bruttolohndrift der Industriearbeiter — ein bescheidener, fast zu vernachlässigender Beitrag.

Die OEEC-Sachverständigengruppe, deren Untersuchung sich auf die Zeitspanne von 1953 bis 1960 bezieht, verzichtet zwar auf eine Quantifizierung des Überstundeneffektes, erklärt jedoch, daß er in Deutschland über die ganze Periode hinweg von geringer Bedeutung war und nicht mehr als einen kleinen Teil der long-run drift erklären kann[57]. Diese Aussage[58] wird von unseren Ergebnissen bestätigt.

31. Die OEEC-Studie räumt dagegen — ebenfalls ohne empirischen Nachweis — ein, daß im Konjunkturablauf ein substantieller Teil der Bruttodriftschwankungen den Änderungen in der Überstundenhäufigkeit zugerechnet werden kann[59]. Auch diese These wird von unseren Berechnungen gestützt. Erwartungsgemäß entstehen die Überstundeneffekte in konjunkturellen Aufschwungphasen. Sie werden bei milden Rezessionen nur geringfügig abgebaut, schlagen jedoch bei schärferer Depression erheblich ins Negative um und lösen einen namhaften Rückgang der Bruttodrift aus. Durch Überstundenbereinigung wird die zeitliche Streubreite der Lohndriftreihe deutlich verringert, wie ein Vergleich der beiden letzten Spalten von Tabelle 8 erkennen läßt[60].

---

[55] Männlich und weiblich.

[56] So auch von der BDA geschätzt. Siehe: Entwicklung der Tarif- und Effektivverdienste, a.a.O., S. 7.

[57] W. *Fellner* et al., a.a.O., S. 331.

[58] Sie wird in ähnlicher Form z. B. auch für Schweden getroffen: ebenda, S. 399. Dagegen wird für Großbritannien ein starker Überstundeneffekt behauptet.

[59] Ebenda, S. 331.

[60] Der Sachverständigenrat hat in seinem Jahresgutachten 1965/66 (Schau-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle 8

Überstundenkomponente der industriellen Bruttodrift in Deutschland (Jahresdurchschnittsraten in v. H.)

Periode	Mehrarbeitszuschlag 30 %	Mehrarbeitszuschlag 50 %	Lohndrift brutto	Lohndrift überstundenbereinigt[a]
1958—1960	+0,15	+0,24	+2,0	+1,8
1960—1962	—0,02	—0,03	+1,7	+1,7
1962—1965	+0,14	+0,22	+1,6	+1,4
1965—1967	—0,23	—0,39	—1,0	—0,7

a) Mit einem „mittleren" Mehrarbeitszuschlag von 40 v. H.

Quelle: Eigene Berechnungen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes, Wirtschaft und Statistik (fortlaufend), und des Sachverständigenrates, Jahresgutachten 1967/68, S. 342.

Es wurde überprüft, wie sich die Bereinigung auf die Beziehungen zwischen Lohndrift und den ausgewählten erklärenden Variablen auswirkt. Tabelle 9 gibt einen Überblick über die Korrelationskoeffizienten

Tabelle 9

Die Enge des Zusammenhangs zwischen industrieller Drift und anderen Variablen in Deutschland, 1958—1967 (Korrelationskoeffizienten)

erklärende Variable	Lohndrift unbereinigt (y_3)	Lohndrift überstundenbereinigt[a] (y_{3b})
Tariflohnanstieg (y_1)	+0,29	+0,31
Produktivitätsfortschritt der gleichen Periode (x)	+0,36	+0,33
Produktivitätsfortschritt der Vorperiode (x_{-1})	+0,74	+0,76
Änderung der Arbeitsmarktsituation (v)	—0,85	—0,82
v und x_{-1}	0,92	0,91

a) Mit Mehrarbeitszuschlag von 40 v. H. — Weitere Anmerkungen: siehe Tab. 6.

Quelle: Eigene Berechnungen.

mit und ohne Überstundeneffekt. Es zeigt sich, daß die Bereinigung nicht zu einer Verbesserung der Ergebnisse beiträgt. Es werden lediglich die Regressionskoeffizienten etwas kleiner, weil die bereinigte Lohndrift weniger stark fluktuiert.

---

bild 23 auf S. 61) eine Schätzung der Überstundenkomponente publiziert, die zwar den gleichen zeitlichen Verlauf nimmt, in Boomperioden jedoch erheblich stärker ausfällt. Dies mag allein an der Beschränkung auf die männlichen Arbeiter liegen, die eine viel größere Häufigkeit und Fluktuation der Überstunden aufweisen als die weiblichen Arbeiter. Da methodische Anmerkungen fehlen, läßt sich nicht ermitteln, ob darüber hinaus Divergenzen in den Schätzverfahren eine Rolle spielen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

32. Wir kommen nunmehr zu der *strukturellen Komponente* in der Bruttodrift, die in der theoretischen Literatur gewöhnlich besonders ausführlich behandelt wird. Quantifizierungsversuche[61] sind vergleichsweise spärlich zu finden.

Die Schwierigkeiten liegen vor allem darin, daß Lohnsatzdifferenzen auf den verschiedensten Ebenen bestehen:

— innerhalb des einzelnen Betriebes nach Geschlecht, Alter, Tätigkeiten, Leistungsgruppen, Lohnformen, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Schichteinteilung etc.,
— zwischenbetrieblich innerhalb der gleichen Branche in der gleichen Region, vor allem nach der Betriebsgröße, welche Faktoren auch dahinterstecken mögen,
— zwischen den Branchen der gleichen Region sowie
— zwischen den verschiedenen Regionen.

Umverteilungen der Arbeitskräfte nach allen diesen Merkmalen können den durchschnittlichen Lohnsatz beeinflussen, ohne daß sich ein einziger spezifischer Lohnsatz ändert. Bei Änderung der spezifischen Lohnsätze können sie folglich die Wirkung auf den Durchschnittslohnsatz verstärken oder abschwächen.

Das methodische Hauptproblem der Quantifizierung von derartigen Struktureffekten besteht darin, daß die gesamtwirtschaftlichen Anteilsverschiebungen zwischen Sektoren, Leistungsklassen, Regionen etc. nicht unabhängig voneinander sind. So unterscheiden sich etwa die Branchen nach dem Anteil der einzelnen Leistungsgruppen, Lohnformen usw. Daher bedeutet das Vordringen einer Branche zumeist gleichzeitig eine Änderung der gesamtwirtschaftlichen Leistungsgruppen- und Lohnformenstruktur. Ebenso kann das Vordringen einer Region nichts weiter sein als der Reflex des Vordringens eines Sektors, der in dieser Region überproportional vertreten ist. Ähnliche Überlagerungen bestehen auch bei den meisten anderen Merkmalen. Eine stufenweise Bereinigung unter Berücksichtigung von jeweils nur einem Merkmal kann daher zu falschen Größenordnungen des totalen Struktureffektes führen (kumulative Doppelzählungen). Eine korrekte Bestimmung der *einzelnen* Struktureffekte verlangt die simultane Berücksichtigung aller einbezogenen Merkmale[62] und damit die Anwendung von Indexformeln mit recht komplizierten Gewichtssystemen. Bekanntlich stehen dafür zahlreiche in sich konsistente und formal gleichwertige Wägungsschemata zur Wahl. Wir haben

---

[61] Voraussetzung ist das Vorliegen hinreichend tief gegliederter, konsistenter Lohn- und Beschäftigtendaten für mindestens zwei Perioden.
[62] In Analogie zur Wahrscheinlichkeitstheorie kann man von „bedingten" Struktureffekten sprechen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

uns für diejenigen Varianten entschieden, die der ökonomischen Interpretation am leichtesten zugänglich erscheinen. Die verwendeten Formeln sind im Anhang wiedergegeben.

33. Unsere Berechnungen erstrecken sich — im Gegensatz zu den bisherigen Analysen — nur auf die *männlichen* Industriearbeiter. Sie stützen sich auf die Ergebnisse der Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen von 1957 und 1962[63]. Gemessen werden also nur die Struktureinflüsse während dieser Fünfjahresperiode[64]. Außerdem konnte jeweils nur ein begrenztes Bündel von Merkmalen einbezogen werden, weil tiefere Kreuzgliederungen der Daten nicht vorlagen.

In einem ersten Schritt werden die Einflüsse des Sektorenstrukturwandels, des Leistungsgruppenstrukturwandels und des Lohnformenstrukturwandels isoliert[65]. Die Ergebnisse zeigt Tabelle 10. Wie man sieht, sind die Einflüsse des Sektoren- und Leistungsgruppenstrukturwandels quantitativ nicht erwähnenswert. Dagegen ist der Lohnformenstruktureffekt, der durch das Vordringen der Leistungs- und Mischlöhner auf

Tabelle 10

Einige Strukturkomponenten des Effektivlohnanstiegs der männlichen Industriearbeiter in Deutschland, 1957—1962 (in v. H.)

	Gesamtperiode	jahresdurchschnittlich
tatsächlicher Anstieg des durchschnittlichen Effektivlohnsatzes	+50,42	+8,5
reiner Sektorenstruktureffekt	+ 0,07	+0,0
reiner Leistungsgruppenstruktureffekt	+ 0,13	+0,0
reiner Lohnformenstruktureffekt	+ 0,93	+0,2
strukturbereinigter Effektivlohnanstieg	+48,67	+8,2

Quelle: Berechnet nach den Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen 1957 und 1962.

Kosten der Zeitlöhner[66] zustande kam, nicht ganz zu vernachlässigen. Er schlägt zwar im Gesamtlohnanstieg kaum zu Buch, beträgt aber immerhin rd. ein Achtel der Bruttolohndrift dieser Periode.

34. Die genannten Struktureffekte wurden auf Basis der Effektivlohndifferentiale errechnet. Diese setzen sich aus tariflichen Unterschieden und divergierenden Niveauspannen zusammen. Um festzustellen, ob die

[63] Die Aufbereitung der 66er Erhebung ist, wie erwähnt, noch nicht abgeschlossen.
[64] Die Lohnanstiege und damit die rechnerischen Driftwerte aus den Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen stimmen nicht ganz mit den in Tab. 6 angeführten Zahlen überein.
[65] 32 Industriezweige, 3 Leistungsgruppen, 3 Lohnformen.
[66] Bei Konstanthaltung der Sektoren- und Leistungsgruppenanteile.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Niveauspannen einen Einfluß auf die Wirkung der Strukturwandlungen hatten, ob sich also allein aufgrund der Tariflohndifferentiale andere Struktureffekte ergeben hätten, wurden diese auch auf Tariflohnbasis berechnet. Dazu mußte wegen Datenlücken auf einige Industriezweige[67] sowie die Einbeziehung des Lohnformenstruktureffektes verzichtet werden. Die Ergebnisse finden sich in Tabelle 11.

Tabelle 11

Tarifliche und tarifunabhängige Strukturkomponenten des Effektivlohnanstiegs der männlichen Industriearbeiter in Deutschland, 1957—1962 (Gesamtperiode in v. H.)

	tariflich	tarifunabhängig	effektiv
tatsächlicher Anstieg des Durchschnittslohnsatzes	+49,77	+4,57	+56,62
reiner Sektorenstruktureffekt	— 0,12	+0,85	+ 0,73
reiner Leistungsgruppenstruktureffekt	+ 0,52	—0,03	+ 0,49
strukturbereinigter Lohnanstieg ..	+49,18	+3,72	+54,73

Quelle: Berechnet nach den Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen 1957 und 1962.

Bei dieser Industriezweig- und Arbeitnehmerauswahl resultieren deutlich höhere Sektoren- und Leistungsgruppenstruktureffekte (je etwa + 0,1 v. H. jährlich). Während der Leistungsgruppenstruktureffekt auf tariflichen Lohndifferentialen beruht, ergibt sich der Sektorenstruktureffekt ausschließlich aufgrund von tarifunabhängigen Lohnunterschieden, also von Differenzen in den Niveauspannen.

35. Schließlich wurde versucht, den Regionalstruktureffekt zu quantifizieren. Dies war nur auf der Ebene der Bundesländer und lediglich in Verbindung mit dem Sektorenstruktureffekt möglich. Die Auswahl der Industriezweige ist wiederum etwas anders als in den beiden übrigen Berechnungen[68]. Tabelle 12 gibt die Resultate wieder.

Es zeigt sich, daß trotz nicht unbeträchtlicher Unterschiede der spezifischen Lohnsätze in den einzelnen Bundesländern die räumliche Umverteilung der Arbeitskräfte insgesamt keine Erhöhung des Durchschnittslohnsatzes brachte. Der Regionalstruktureffekt ist sogar leicht negativ. Außerdem ist hier der Sektorenstruktureffekt wieder nahe Null.

[67] Insgesamt nur 27 (statt 32) Zweige. Außerdem sind nur die unter eine Tarifregelung fallenden Arbeiter im Zeitlohn berücksichtigt. Die Berechnungen auf Effektivlohnbasis mußten entsprechend korrigiert werden.

[68] Einbezogen sind 26 Industriezweige, untergliedert nach 9 Ländern (ohne Saarland und Berlin). Die Berechnung basiert auf Effektivlohnsätzen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Tabelle 12

Regionaler und sektoraler Struktureffekt des Effektivlohnanstiegs der männlichen Industriearbeiter in Deutschland, 1957—1962 (Gesamtperiode in v. H.)

tatsächlicher Anstieg des Effektivlohnsatzes	+50,67
Regionalstruktureffekt	— 0,09
Sektorenstruktureffekt	+ 0,07
strukturbereinigter Lohnanstieg	+50,69

Quelle: Berechnet nach den Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen 1957 und 1962.

Auf die Ermittlung weiterer Struktureffekte mußte verzichtet werden. Es ist nicht zu erwarten, daß sich nennenswerte Größenordnungen ergeben hätten. Allenfalls die Wandlungen der Geschlechteranteile dürften noch ins Gewicht gefallen sein[69].

36. Alles in allem kann man sagen, daß die längerfristige Bruttodrift eine gewisse Strukturkomponente enthielt — speziell im Hinblick auf die Lohnformen sowie möglicherweise die Geschlechterrelationen —, aber der größte Teil der Ratenspanne wird nicht durch Strukturwandlungen erklärt. Es muß jedoch betont werden, daß die Ergebnisse nicht vorschnell generalisiert werden dürfen. In anderen Perioden oder anderen Ländern könnte der Strukturwandlungseinfluß eventuell bedeutend höher sein. Die Tendenz zur Nivellierung der Lohnsätze[70] impliziert allerdings auf lange Sicht eine sinkende Wirkung von Umverteilungen der Arbeitskräfte auf den Durchschnittslohnsatz und die Bruttodrift.

Für die Zeit von 1953 bis 1960 kam die OEEC-Sachverständigengruppe[71] zu insgesamt ähnlichen Resultaten wie wir. Sie ermittelte einen Gesamteffekt[72] der Änderungen in den Beschäftigtenanteilen der Industriezweige, der Regionen[73] und der Leistungsgruppen in Deutschland von rund +1 v. H., also jahresdurchschnittlich etwa + 0,15 v. H. „Strukturwandlungen", so resumiert sie, „... hatten praktisch keinen Einfluß auf die Entwicklung der Durchschnittsverdienste über die ganze Periode hinweg." Kurzfristig, auf Quartalsbasis, wurde ein größerer Einfluß festgestellt, der jedoch überwiegend regulären Saisonschwankungen zuzuschreiben sei[74].

---

[69] Eine grobe Schätzung (ohne Berücksichtigung der übrigen Merkmale) ergibt einen diesbezüglichen Struktureffekt von knapp +0,2 v. H. jährlich zwischen 1957 und 1962. Ein solcher Effekt wäre, sollte er sich bestätigen, natürlich nicht zu vernachlässigen.

[70] Siehe dazu Abschnitt VI.

[71] W. *Fellner* et al., a.a.O., S. 331.

[72] Eine Trennung nach Einzeleffekten wurde nicht vorgenommen.

[73] Vermutlich Bundesländer.

[74] W. *Fellner* et al., a.a.O., S. 331.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Ergebnisse für andere Länder, so für Dänemark, Schweden und Großbritannien[75], stimmen mit den deutschen Resultaten weitgehend überein. In Großbritannien z. B. wurden vor allem Alters-, Geschlechts- und Branchenstrukturwandlungen untersucht. Der langfristige Effekt war vollständig zu vernachlässigen, und auch die jährlichen Schwankungen trugen nur geringfügig zur Drifthöhe bei. Berechnungen über den Einfluß von zwischenbetrieblichen Wanderungen in der gleichen Branche sowie von Änderungen im „skill-mix" fehlen, aber es wird für unwahrscheinlich gehalten, daß sie bedeutende Faktoren darstellen. Das gleiche gilt für Änderungen in den Lohnformenrelationen[76].

37. Als Zusammenfassung dieses Abschnitts können wir festhalten, daß die Überstundeneffekte und die Struktureffekte auf mittlere Sicht allgemein kein allzu beträchtliches Gewicht besessen haben. Saisonal und konjunkturell dagegen mögen diese Komponenten der Bruttodrift nennenswerte Ausmaße angenommen haben.

V. Vorbedingungen, Bestimmungsfaktoren und Mechanismen des Driftprozesses

38. Die statistische Analyse ergab einige recht klare Zusammenhänge zwischen Lohndrift und anderen ökonomischen Variablen. Die Frage, *warum* und *auf welche Weise* Driftprozesse entstehen, blieb jedoch zwangsläufig offen. Sie bedarf der theoretischen Erörterung. Dabei sollten die empirischen Ergebnisse helfen, die z. T. kontroversen Hypothesen über Bestimmungsgründe und Mechanismen der Lohndrift zu überprüfen.

Dem stehen allerdings zwei Schwierigkeiten entgegen. Zum einen sind die statistischen Untersuchungen insofern unbefriedigend, als sie sich auf die Schätzung von Einzelgleichungen beschränken. Lohndrift ist ohne Frage ein Prozeß innerhalb eines interdependenten Wirkungszusammenhangs, der nur im Rahmen eines umfassenden ökonometrischen Modells dargestellt werden könnte, das alle Querverbindungen und feedbacks explizit enthält. Die separaten Schätzungen dürfen daher nur als provisorische Vortests gelten, die erste Hinweise auf eine adäquate Modellformulierung liefern mögen, die heute — jedenfalls im Rahmen dieses Referates — noch nicht erreichbar ist[77].

---

[75] Zusammenfassungen finden sich bei W. *Fellner* et al., a.a.O., S. 298, 398 ff. und 432.

[76] W. *Fellner* et al., a.a.O., S. 432. Dort wird die ausgewertete Literatur zitiert.

[77] Es sei verwiesen auf den ersten (unbefriedigenden) Versuch von L. R. *Klein* und R. J. *Ball,* Some Econometrics of the Determination of Absolute Prices and Wages, in: Economic Journal, Vol. LXIX (1959), S. 465 ff. Ferner L. R. *Klein,* R. J. *Ball,* A. *Hazlewood* and P. *Vandome,* An Econometric Model of the United Kingdom, Oxford 1961; L. A. *Dicks-Mireaux,* The Interrelation-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Einer der wichtigsten Gründe hierfür — und damit kommen wir zu der zweiten Schwierigkeit — liegt darin, daß Korrekturen der Tariflohnentwicklung auf individuell-betrieblicher Ebene erfolgen und daher nicht notwendigerweise in engem Zusammenhang mit Variationen aggregativer Variablen wie dem allgemeinen Beschäftigungsgrad oder der industriellen Produktivität stehen. Dem empirischen Test differenzierter theoretischer Hypothesen sind deshalb — auch bei stärkerer Disaggregation — relativ enge Grenzen gesetzt.

39. Theoretische Erklärungsversuche haben, wie es auch im empirischen Teil geschehen ist, zu unterscheiden zwischen

— kurzfristiger Drift,

— konjunktureller Drift und

— dauerhafter Drift.

Kurzfristige Drift liegt vor, wenn jenseits der gültigen Vertragsregelungen Effektivverdiensterhöhungen vorgenommen werden, die im darauffolgenden Vertrag voll konsolidiert werden („interbargain drift").

Konjunkturelle Drift dagegen ist derjenige Driftteil, der den nächsten Vertragsabschluß bzw. eine „Lohnrunde" überlebt, jedoch über einen gesamten Konjunkturzyklus hinweg verschwindet.

Dauerhafte Lohndrift schließlich bleibt über einen ganzen Zyklus bzw. mehrere Konjunkturzyklen hinweg langfristig bestehen. Diese langfristige Drift, die, wie wir gesehen haben, in z. T. beachtlichem Ausmaß auftritt, stellt für die Lohntheorie das schwierigste und wichtigste Problem dar. Wenn die Ursachen der dauerhaften Drift und die Bestimmungsfaktoren ihrer Intensität geklärt sind, dann sollte es relativ leicht fallen, die Determinanten konjunktureller Driftfluktuationen aufzudecken.

40. Die Existenz dauerhafter Lohndrift läßt darauf schließen, daß Driftmechanismen dem System der Lohnbildung immanent sind. Einen bedeutsamen Ansatzpunkt zum Verständnis des systemimmanenten Mechanismus bietet die von *Phelps Brown*[78] eingeführte Unterscheidung zwischen

— *primärer* Lohndrift einerseits und

— *sekundärer* Lohndrift andererseits.

---

ship Between Costs and Price Changes, 1946—59, in: Oxford Economic Papers, Vol. XIII (1961); R. J. *Ball*, Inflation and the Theory of Money, London 1964; P. *Richter*, Ökonometrische Untersuchung zum Inflationsproblem, Stuttgart 1967.

[78] E. H. *Phelps Brown*, Wage Drift, a.a.O., S. 339 ff., unter Berufung auf eine nicht publizierte Arbeit von L. *Aarvig*.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Unter *primärer* Lohndrift werden außervertragliche Effektivverdienstveränderungen verstanden, die die von den Arbeitnehmern als angemessen betrachteten Verdienstrelationen verschieben. *Sekundäre* Drift dagegen bedeutet Effektivverdienstveränderungen, die die Lohnrelationen wieder herstellen, die durch die primäre Drift gestört worden sind. Es wird also auf eine Interdependenz der verschiedenen Lohnsätze abgestellt, die aller praktischen Erfahrung nach ganz eindeutig besteht.

Die Terminologie ist allerdings etwas unglücklich, denn in praxi handelt es sich nicht um einen einmaligen Impuls mit einer einmaligen Antwort. Vielmehr sind die Lohnrelationen (kurzfristig) in ständiger Bewegung, und jede Änderung bei einer Arbeitnehmergruppe löst den Drang zum Nachziehen anderer aus, wodurch erneut Korrekturen induziert werden. Daher ist wohl eine gedankliche Trennung, aber keine statistische Identifizierung von primärer und sekundärer Drift durchzuführen. Es gibt jedoch spezielle Quellen primärer Lohndrift[79], die dafür sorgen können, daß ein sich selbst tragender, dynamischer Driftprozeß nicht zum Stillstand kommt. Die drei Quellen entspringen

— dem System der Leistungsentlohnung,
— der Rekrutierungspolitik der Arbeitgeber und
— partiellen Angebotsengpässen bei speziellen Arbeitnehmergruppen.

41. *Generelle* Arbeitskräfteknappheit gehört dagegen nicht zu den Quellen primärer Lohndrift, eine Behauptung, die im Widerspruch zu der verbreiteten Überzeugung steht, erste und unabdingbare Voraussetzung für das Auftreten von Lohndrift sei das Bestehen von Vollbeschäftigung. Diese These ist jedoch so nicht haltbar. Ein hoher Beschäftigungsgrad kann zweifellos Driftprozesse forcieren, er ist aber keine notwendige Driftbedingungen, wie die empirische Erfahrung lehrt. Mehrere Länder weisen, wie gezeigt wurde, über längere Perioden hinweg trotz beachtlicher Arbeitslosigkeit nennenswerte positive Ratenspannen in der Lohnentwicklung auf, so die Bundesrepublik Deutschland (in den 50er Jahren), Italien, Dänemark[80], Großbritannien[81] usw.

Vollbeschäftigung ist aber auch keine hinreichende Driftbedingung. In einer Wirtschaft, die im stationären Zustand ohne konjunkturelle Schwankungen und Strukturwandlungen verharrt, ist auch dann kein Raum für Lohndrift, wenn Vollbeschäftigung herrscht. Es muß Bewegung im System sein, wenn es zu einer Drift kommen soll.

---

[79] Ebenda, S. 351 und auch J. *Marquand*, Wage Drift: Origins ..., a.a.O., S. 4 ff.

[80] Siehe dazu auch A. H. *Dahl*, Lønstrukturen i Dansk Industri siden 1946, National Økonomisk Tidskrift, 3—4, 1959.

[81] In Großbritannien findet sich sogar eine erhebliche Driftbeschleunigung bei wachsender Arbeitslosenquote.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Man könnte nun alle denkbaren Kombinationen von Bewegungsarten[82] (manche von ihnen sind in praxi kaum vorstellbar) vergleichend daraufhin untersuchen, welche Driftkomponenten sie zulassen oder auslösen können. Das soll hier nicht geschehen. In industrialisierten Ländern haben wir es mit Wirtschaften zu tun, die mit fluktuierenden Raten wachsen und in denen sich sämtliche relevanten Strukturen mehr oder weniger rasch wandeln. Unter diesen Bedingungen kann Lohndrift auftreten. Das völlige Ausbleiben von *Bruttodrift* wäre sogar höchst überraschend. Vor allem im Konjunkturablauf ist mit Bruttodrift zu rechnen: es treten Struktureffekte, Überstundeneffekte und Schwankungen in den leistungsabhängigen tariflichen Zuschlägen auf, die sich in Auf- und Abschwungphasen tendenziell kumulieren. Auf längere Sicht wird in der Regel ebenfalls strukturbedingte Drift entstehen, wenn vielleicht auch nur in bescheidener Größenordnung. Hinzukommen mag ein überproportionales Ansteigen tariflicher Nebenleistungen. *Bruttodrift ist folglich ein typisches Phänomen der nicht-stationären Wirtschaft.* Die zentrale Frage lautet: *Welches sind die Triebkräfte und Mechanismen der Nettolohndrift?* Sie führt uns zurück zu der (gedanklichen) Unterscheidung von primärer und sekundärer Drift.

42. Die erste Hauptquelle primärer Lohndrift ist identisch mit derjenigen Komponente dauerhafter Bruttodrift, die in wachsenden Wirtschaften aus der Entlohnungstechnik resultiert, so wie sie gewöhnlich praktiziert wird. Der technisch-organisatorische Fortschritt und die Kapitalintensivierung erhöhen permanent das Produktionsergebnis je Beschäftigtenstunde. Bei Arbeitnehmern im Leistungslohn schlägt sich dies — im Gegensatz zu den Arbeitnehmern im Zeitlohn — unmittelbar in Steigerungen der Stundenlohnsätze nieder. In der Regel werden die Leistungsvorgaben nur unvollständig den verbesserten Bedingungen angepaßt. Dies wird auch nicht durch entsprechend schwächere Erhöhungen der tariflichen Grundlöhne der Leistungslöhner kompensiert[83]. Aus lohntechnischen Gründen besteht daher die Tendenz zu ständiger Ausweitung der Lohnspanne zwischen Leistungs- und Zeitlöhnern: die Lohnhierarchie wird gestört und dadurch ein Korrekturbedürfnis geschaffen. Der Drang der Zeitlöhner mitzuziehen, dem sich die Arbeitgeber kaum widersetzen können, löst sekundäre Drift aus, und dies um so stärker, je mehr die Leistungslöhne davoneilen.

Das Bestehen eines solchen Mechanismus ist eine *mögliche* Erklärung für die beobachtete hohe Korrelation zwischen Driftraten und Produkti-

---

[82] Z. B. Schwankungen um einen stationären Trend bei (langfristig) konstanten Strukturen, das Modell einer gleichmäßig fortschreitenden Wirtschaft usw.

[83] So jedenfalls in Deutschland. In Dänemark z. B. scheinen stärkere Differenzierungen in den Grundlohnerhöhungen üblich zu sein. Siehe W. *Fellner* et al., a.a.O., S. 298.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

vitätsfortschritt in Deutschland[84]. Eine unmittelbare Überprüfung des Konnexes ist jedoch kaum durchführbar. Tests[85], ob die Driftraten von Prämienlöhnern höher sind als von Zeitlöhnern, sind eben wegen der induzierten Sekundärdrift verfehlt. Ebenso irrelevant ist der Anteil der Leistungslöhner an den Arbeitnehmern. Ob 20, 40 oder 60 v. H. der Arbeitnehmer im Leistungslohn beschäftigt sind — die Störungen in der Lohnhierarchie werden stets als korrekturbedürftig empfunden werden. Allenfalls könnte der Widerstand der Arbeitgeber gegen Sekundärdrift bei kleinem Anteil der Zeitlöhner geringer sein. Auf die Dauer werden sie aber der Forderung nach Einhaltung akzeptabler Relationen auch bei hoher Zeitlohnquote entsprechen müssen[86].

In einer anderen Hinsicht dürfte der Anteil der einzelnen Lohnformen jedoch von Bedeutung sein. Die effektiven Zeitlöhne werden erst mit einiger Verzögerung den gestiegenen Akkordlöhnen angepaßt werden. Bei einem hohen Anteil von Zeitlöhnern ist daher damit zu rechnen, daß die gesamte Lohndrift den Schwankungen im Produktivitätsfortschritt zeitlich nachhinkt. Ein solcher Driftlag besteht, wie wir gesehen haben, in Deutschland, wo die Quote der Arbeiter im Zeitlohn in der Industrie mit rd. zwei Drittel gegenüber nur einem Drittel in Schweden, Norwegen und Dänemark sehr groß ist. Demnach sollte in den skandinavischen Ländern der Driftlag schwächer sein. Dies scheint jedoch zumindest für Schweden nicht zuzutreffen.

Eine Überprüfung der Hypothese könnte auch durch intersektoralen Vergleich erfolgen. Da der Anteil der Zeitlöhner zwischen den Industriezweigen stark streut, wären unterschiedlich ausgeprägte Driftlags gegenbeiden übrigen Quellen primärer Lohndrift sind bereits die Primäreffekte Bestandteile der Nettodrift.

43. Der eben dargestellte Mechanismus zeichnet sich dadurch aus, daß nur die induzierte Sekundärdrift zur Nettolohndrift gehört. Bei den beiden übrigen Quellen primärer Lohndrift sind bereits die Primäreffekte Bestandteile der Nettodrift.

In dem einen Fall geht der Anstoß von den Unternehmensleitungen aus, die aus betriebspolitischen Gründen die tariflich vereinbarten Lohn-

---

[84] In unserer internationalen Querschnittsanalyse fand sich dagegen kein Zusammenhang zwischen Drift und Produktivitätszuwachs. Das ist jedoch angesichts der erheblichen institutionellen Unterschiede nicht sonderlich überraschend. Allerdings haben Driftuntersuchungen in anderen Ländern, vor allem von *Hansen* und *Rehn* (a.a.O.) sowie *Fellner* et al. (a.a.O.) für Schweden, keine oder nur eine sehr schwache Zeitreihenkorrelation mit dem Anstieg der Arbeitsproduktivität ergeben. Siehe auch R. L. *Klein* and R. J. *Ball*, a.a.O., die ein ähnliches Ergebnis für Großbritannien fanden.

[85] Siehe W. *Fellner* et al., a.a.O., S. 298 und dazu B. *Külp*, Lohnpolitik im Wechselspiel . . . , a.a.O., S. 234 f.

[86] Der Druck auf die Leistungsvorgaben könnte in diesem Fall jedoch ausgeprägter sein.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sätze, vor allem die Abstufung der Lohnsätze, für korrekturbedürftig halten. Strukturelle Korrekturen können auch bei Bestehen nennenswerter Niveauspannen gewöhnlich nur durch Anheben der Löhne bestimmter Arbeitnehmergruppen erfolgen. Nichtanpassung der Tarifabkommen an die spezifischen Verhältnisse der Einzelbetriebe ist daher eine Quelle permanenter positiver Drift. Je höher die Verhandlungsebene, um so größer ist die strukturelle oder funktionale Inflexibilität der Tarifabschlüsse und folglich die „propensity to drift". Da mit steigendem Konzentrationsgrad zugleich die durchschnittliche Tariflohnerhöhung zunehmend gedämpft wird[87], könnte dieser Tatbestand für die im internationalen Querschnittsvergleich beobachtete negative Korrelation zwischen Driftrate und Tariflohnanstieg verantwortlich sein.

Im anderen Fall geht die Initiative von der Arbeitnehmerseite aus[88]. Primäre Forderungen nach Erhöhung der übertariflichen Lohnbestandteile haben vor allem bei denjenigen Arbeitnehmergruppen Erfolgsaussichten, für deren Qualifikationen eine Übernachfrage besteht und die so schnell nicht ersetzbar sind, ohne die Funktionsfähigkeit des Betriebes zu vermindern. Hier werden also partielle Knappheitssituationen ausgenutzt. Vielfach handelt es sich um relativ kleine Gruppen, so daß der primäre Drifteffekt quantitativ nicht sehr ins Gewicht fällt. Aber weil diese Gruppen u. U. sehr weit vorpreschen können, kann ihr Erfolg namhafte Sekundärdrift auslösen. *Marquand* schätzt, gestützt auf Untersuchungen in England, daß innerbetriebliche Lohndifferentiale von höchstens 15—20 v. H. zwischen ähnlichen Tätigkeiten oder Qualifikationen toleriert werden[89].

44. Alle drei Formen primärer Lohndrift entstehen auf der Ebene des Einzelbetriebes. Sie lösen zunächst *innerbetriebliche Sekundärdrift* aus, deren Ausmaß von der Stärke der Primärdrift bestimmt wird. Steigen jedoch die Effektivverdienste eines Betriebes deutlich schneller als in anderen Betrieben der gleichen Branche und der gleichen Region, so treten Störungen der zwischenbetrieblichen Lohnrelationen auf, die, insbesondere bei angespanntem Arbeitsmarkt, zu *zwischenbetrieblicher Sekundärdrift* Anlaß geben. Dies wiederum stört die *intersektoralen* Lohngefüge, so daß schließlich aus punktuellen Anstößen *gesamtwirtschaftliche Driftwellen* resultieren, die aus sich selbst heraus immer neue Impulse schaffen.

Es ist klar, daß derartigen „Ratchet-Mechanismen" mit globalen wirtschaftspolitischen Stabilisierungsmaßnahmen nicht beizukommen ist, wenn Vollbeschäftigung und Wachstum erhalten bleiben sollen. Leidlich

[87] Vgl. Ziffer 13.
[88] In konkreten Situationen werden die beiden Fälle nicht immer eindeutig zu unterscheiden sein.
[89] J. *Marquand,* Wage Drift: Origins . . . , a.a.O., S. 7.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

stetige Expansion, rascher Produktivitätsfortschritt und die in weiten Bereichen bestehende Überwälzbarkeit steigender Lohnkosten je Produkteinheit fördern ein Klima der Bereitschaft, Forderungen nach übertariflichen Lohnerhöhungen, die sich auf gestörte Relationen stützen, stattzugeben. Vollauslastung des Arbeitskräftepotentials erzwingt dies in vielen Fällen sogar. Hinzu kommt die Tatsache, daß Arbeitgeber eher übertarifliche Lohnsteigerungen als stärkere Tariflohnerhöhungen konzedieren — in der z. T. übertriebenen Erwartung, sich für potentielle Rückschläge eine Flexibilität der Lohnsätze nach unten zu bewahren.

45. Die bisher behandelten Driftmechanismen wirken auf dem Wege von Lohn-Lohn-Anpassungen. Eine auf den ersten Blick ganz andere Hypothese besagt, daß Lohndrift durch gestörte Lohn-Gewinn-Relationen ausgelöst werden kann, und zwar nicht nur konjunkturell, sondern auch langfristig. Die Argumentation geht von der Undifferenziertheit überbetrieblicher Tarifvereinbarungen aus. Je höher der Konzentrationsgrad der Verhandlungen, um so stärker ist erfahrungsgemäß der Grad der Uniformität der Tariflohnerhöhungen. Am gleichmäßigsten steigen die Tariflohnsätze in Ländern mit Lohnabkommen für sämtliche Arbeitnehmer auf nationaler Ebene. Lohn- und einkommenspolitische Konzepte des Staates sind erst recht lohnstrukturkonservierend angelegt[90].

Auf der anderen Seite ist die Heterogenität der betroffenen Produktionseinheiten im Hinblick auf Produktivitätsfortschritt, Faktorinputstruktur, Preis- und Einkommenselastizität der Nachfrage nach den erzeugten Gütern und damit die Überwälzbarkeit von Kostensteigerungen naturgemäß um so größer, je weiter der Geltungsbereich der Verträge ist. Einheitliche Tariflohnsteigerungen führen folglich zu *Differentialgewinnen* der rentabilitätsgünstigen Betriebe, Branchen und Regionen und sorgen hier für die Möglichkeit, übertarifliche Lohnerhöhungen zu konzedieren.

Darüber hinaus werden, wie erwähnt, bei hoher Verhandlungsebene die tariflichen Steigerungsraten (bei gegebenem Produktivitätsfortschritt und Beschäftigungsgrad) vergleichsweise niedrig fixiert, einmal aus Rücksicht auf die Marginalbetriebe, zweitens aber auch, weil die Gefährdung wirtschaftspolitischer Ziele ein um so stärkeres Argument in den Lohnverhandlungen ist, je größer das Arbeitnehmerkollektiv ist, das unter die Vereinbarungen fällt.

Aus allen diesen Gründen wird gefolgert, daß mit steigendem Konzentrationsgrad der Lohnaushandlungen die Differentialrenten zunehmen.

---

[90] Vgl. C. I. *Saunders*, „The main principle has been the preservation of the *status quo;* equal increases for all is the rule most likely to find general acceptance", a.a.O., S. 20. Siehe auch *Gould*, a.a.O., S. 376. Die lohnpolitischen Vorschläge des Sachverständigenrates haben ebenfalls stark strukturkonservierende Implikationen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Da dies den Arbeitnehmern nicht verborgen bleibt, werden sie versuchen, übertarifliche Lohnerhöhungen durchzusetzen, um an den steigenden Profiten zu partizipieren. „Wir können", schreibt *Bombach,* „die *strukturelle*[91] *Lohndrift ... auffassen als das Ergebnis des Kampfes um Differentialrenten* zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer."[92] In leidlich vollbeschäftigten Wirtschaften dürften die Arbeitnehmer dabei Erfolge erzielen, denn es gibt sicherlich Bereiche, in denen das Rekrutierungsziel der Unternehmen ebenfalls Erhöhungen der übertariflichen Bezahlung verlangt. Partielle Primärimpulse genügen jedoch, um den gleichen Sekundärmechanismus zur Wiederherstellung der alten zwischenbetrieblichen, intersektoralen und interregionalen Lohnrelationen auszulösen, der oben beschrieben wurde. Nach vollzogenem „catch-up" besteht dann erneut die Voraussetzung für partielle Vorstöße an den Stellen geringster Resistenz. So ist also auch auf diesem Wege ein permanenter Driftprozeß auf breiter Front denkbar, der ebenfalls mit globalen wirtschaftspolitischen Maßnahmen nicht einzudämmen ist. Die Mechanismen unterscheiden sich allerdings nicht grundlegend von den zuvor behandelten. Zunächst muß eine Gruppe von Arbeitgebern bereit sein, übertarifliche Lohnerhöhungen zu akzeptieren, und dies setzt voraus, daß sie selber die Lohnstruktur für revisionsbedürftig halten.

46. Einen aufschlußreichen Testfall für die Theorie der Lohndrift bilden die USA, wo es, wie gezeigt, keine Lohndrift gibt. Die weitgehende Übereinstimmung von tariflicher und effektiver Lohnentwicklung[93] wird allgemein darauf zurückgeführt, daß Tarifabkommen fast ausschließlich auf Betriebsebene geschlossen werden. Dieser institutionelle Tatbestand müßte folglich alle Antriebe zu primärer Lohndrift unterbinden. Ferner dürften die Tarifvereinbarungen selber nicht zu solchen Störungen der Lohnhierarchie führen, daß sekundäre Lohndrift ausgelöst wird.

Tatsächlich sind in den Vereinigten Staaten die Lohnstrukturen nicht weniger stabil als in Europa, wie durch zahlreiche empirische Untersuchungen belegt ist[94]. Die Produktivitätsfortschrittsraten divergieren selbstverständlich in ähnlicher Weise wie in Europa. Es trifft also nicht zu, daß durch Betriebsabkommen jeweils die individuellen Produktivitätsfortschritte ausgeschöpft werden, und es ist auch theoretisch nicht einzusehen, wie das gelingen sollte, zumal die Mobilitätsbereitschaft der

---

[91] Damit ist das gemeint, was wir als langfristige, dem Lohnbildungssystem immanente Drift bezeichnet haben.

[92] G. *Bombach,* Tariflohn und Effektivlohn, 1967 (hektogr.). Im Original hervorgehoben.

[93] In dieser Übereinstimmung wird ein Grund für die lang andauernde Vernachlässigung des Driftphänomens in der lohntheoretischen Literatur gesehen, denn es sind amerikanische Forscher, die auf dem Gebiet der labor economics führend sind. Für sie stellte sich das Problem nicht.

[94] Vgl. H. *Lampert,* Bestimmungsgründe und Lenkungsfunktionen branchenmäßiger und regionaler Lohnunterschiede, in diesem Bande, S. 377 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitskräfte sicher höher ist als in Europa und die Gewerkschaften nur schwache Instrumente der Mobilitätsbeschränkung besitzen. Die an betriebliche, branchenmäßige und regionale Undifferenziertheit von Verträgen mit weitem Geltungsbereich anknüpfende Differentialrentenargumentation reicht demnach allein nicht aus, das Fehlen von Drift zu erklären. Die gleiche Undifferenziertheit besteht bei den amerikanischen Betriebsabkommen, ohne daß es zu Lohndrift kommt.

Anders verhält es sich mit der innerbetrieblichen funktionalen Lohnabstufung. Sie dürfte bei Abkommen auf Betriebsebene den spezifischen Bedürfnissen weitestgehend angepaßt werden, so daß das Korrekturbedürfnis der Arbeitgeber und damit eine der Quellen primärer Drift entfällt. Ferner ist es vorstellbar, daß eine flexiblere Anpassung der Leistungsvorgaben im Prämienlohnsystem[95] im Rahmen der Betriebsabkommen vorgenommen wird. Wenn diese Vermutung zutrifft, würde die zweite Quelle primärer Lohndrift entfallen. Es bliebe die partielle Knappheit an Arbeitskräften bestimmter Qualifikationen, die möglicherweise in den USA während der Nachkriegszeit nicht sonderlich ausgeprägt war bzw., soweit vorhanden, wegen der hohen Arbeitslosenquote nicht zu Sekundäreffekten geführt hat.

Die Theorie der Lohndrift scheint demnach dem USA-Test standhalten zu können. Erstaunlich bleibt jedoch der Tatbestand der starren zwischenbetrieblichen Lohnrelationen bei Betriebsabkommen und dem Fehlen korrigierender Drift. Er läßt darauf schließen, daß die Tarifvereinbarungen sich sehr stark an den Abschlüssen in anderen Betrieben der Region, die als Lohnführer fungieren, orientieren und relativ kurzfristig revidiert werden, sobald unerwünschte Lohndifferentiale auftreten. In der Effektivlohnentwicklung braucht sich — unter sonst gleichen Bedingungen, insbesondere hinsichtlich der globalen Produktivitätsentwicklung, der Anspannung auf dem Arbeitsmarkt und der Mobilitätsbereitschaft — im Grunde kein nennenswerter Unterschied gegenüber einem System mit überbetrieblichen Abkommen und betriebsindividuellen Korrekturen zu ergeben. Tariflohnsteigerungen erfolgen von vornherein mit (relativ) höheren Raten, weil sie an den günstigen Verhältnissen der Lohnführer und nicht am Durchschnitt oder gar am Grenzbetrieb ausgerichtet sind, und Lohn-Lohn-Spiralen vollziehen sich im Tariflohnsektor[96]. Daß unter derartigen Umständen die Kontrolle der Lohnent-

---

[95] Beziehungsweise eine unterproportionale Erhöhung der Grundlöhne von Leistungslöhnern.

[96] Wenn in Deutschland die Arbeitgeber nach Lohnverhandlungen auf möglichst hoher Ebene drängen, so muß der Grund nicht in der Erwartung niedrigerer Effektivlohnsteigerungen liegen. Im Vordergrund dürfte das Bestreben stehen, nur einen geringen Teil des Lohnanstiegs tarifvertraglich zu zementieren, während umgekehrt die Gewerkschaften mit ihrem Streben nach betriebsnahen Verhandlungen hauptsächlich institutionelle Sicherung der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wicklung im Rahmen staatlicher Lohnpolitik wegen des Ausbleibens von Drift leichter ist, erscheint sehr zweifelhaft.

47. Schließlich wird in der Driftdiskussion das Problem der zeitlichen Flexibilität hervorgehoben. Effektivlöhne können praktisch verzögerungsfrei (nach oben) angepaßt werden, während die Tarifverträge Mindestlaufzeiten, in Deutschland ein bis zwei Jahre, enthalten und bei den großen Kollektiven schon aus technischen Gründen nicht permanent revidiert werden können. Tariflöhne sind daher temporär starr. Das legt die Vermutung nahe: Je schneller die wirtschaftliche Entwicklung und je länger die Geltungsdauer der Verträge, umso größer die Korrekturbedürftigkeit der Vertragsnormen durch übertarifliche Zuschläge während der Laufzeit der Vereinbarungen. Die mangelhafte zeitliche Anpassung der Tarifbestimmungen kann freilich für sich alleine eine dauerhafte Drift nicht erklären, sondern nur eine interbargain-drift, die bei Neuabschluß konsolidiert werden könnte, wie es offenbar in England häufig geschieht[97]. Die Niveauspannen innerhalb des Geltungsbereichs eines einzelnen Vertrages wären bei Inkrafttreten der Vereinbarungen minimal, stiegen dann mehr oder weniger stetig an, um nach neuen Verhandlungen wieder weitgehend zu verschwinden. Gesamtwirtschaftlich würde bei dezentralisierten Verhandlungen und leidlich gleichmäßiger Verteilung der Abschlußtermine eine permanente Niveauspanne bestehen, die vermutlich absolut, aber nicht in Relation zum Tariflohnniveau wachsen würde. Es wäre eine Art „Bodensatz" mit wechselnden Beiträgen der einzelnen Zweige, jedoch kein ständiger Driftprozeß.

Das Bild ändert sich erst dann, wenn bestehende Niveauspannen nicht auf Tariflohnerhöhungen angerechnet oder von ihnen aufgesogen werden, sondern erhalten bleiben, wenn also eine (weitgehende) Aufstockung der Effektivlöhne um die Tariflohnsteigerung erfolgt. Dies kann im Vertrag durch Effektivklauseln fixiert sein, wie es beispielsweise in Schweden geschieht, wo überdies die Laufzeiten sehr lang sind. In Deutschland sind strikte und generelle Effektivklauseln nicht üblich[98], wenn auch die Gewerkschaften verständlicherweise nach institutionellen Sicherungen auch der übertariflichen Zahlungen streben[99]. Empirische Tatsache ist jedoch, daß — mit Ausnahme der jüngsten Rezession — bei Tariflohnerhöhungen die bestehenden Niveauspannen wenn überhaupt, dann nur für wenige Monate und jeweils nur zu einem geringfügigen Teil abgebaut worden sind. Bereits auf Halbjahresbasis zeigen sie (fast ausnahms-

---

Lohnerhöhungen erreichen wollen (nicht zuletzt, um Erfolge dokumentieren zu können) und wohl kaum mit wesentlich höheren Effektivlohnanstiegen rechnen.

[97] Siehe W. *Fellner* et al., a.a.O., S. 433.

[98] Ihre rechtliche Zulässigkeit ist überdies umstritten.

[99] Dies zeigte sich besonders deutlich in der Rezession der letzten beiden Jahre.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

los) ständig positive Wachstumsraten. Unter derartigen Umständen ergibt sich natürlich nicht nur eine konstante gesamtwirtschaftliche Niveauspanne, sondern dauerhafte Drift. Der Grund liegt aber nicht in der zeitlichen Inflexibilität, sondern in den bereits besprochenen Triebkräften und Mechanismen. Lediglich die Lag-Struktur wird durch die Distanz der Verhandlungstermine möglicherweise beeinflußt.

48. Die theoretische Erörterung hat deutlich gemacht, daß institutionelle und sozialpsychologische Faktoren eine zentrale Rolle im Driftprozeß spielen. Es ist daher irreführend, die Nettolohndrift, wie dies häufig geschieht, als *„market drift"*[100] zu bezeichnen. Dieser Terminus legt eine ganz bestimmte, nämlich die neoklassische Erklärung der Lohnbildung nahe, wenn sie nicht sogar expressis verbis als zutreffend unterstellt wird. Marktkräfte korrigieren danach Niveau und Struktur der herrschenden Löhne entsprechend den Knappheitsverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt. Wie wir sahen, werden jedoch immer aufs neue Lohnsätze einzelner Arbeitnehmergruppen auch ohne spezifischen Knappheitsdruck übertariflich angehoben, vor allem, um die Lohnhierarchie, die durch systemimmanente primäre Anstöße gestört wird, zu restaurieren. Ohne derartige institutionelle und sozialpsychologische Faktoren ist dauerhafte Lohndrift nicht vorstellbar[101]. Sie sind verantwortlich für die trendmäßige Komponente der Drift. Zu diesen Faktoren zählt neben der Verfahrensweise der Tariflohnbildung, der Kampfbereitschaft der Arbeitnehmer für die Beibehaltung als fair angesehener Lohnrelationen, dem Streben der Arbeitgeber nach Wahrung des Unternehmensprestiges und dgl. auch die allgemeine Zukunftserwartung der Unternehmer, die bei staatlicher Vollbeschäftigungsgarantie und der Erfahrung permanent wachsender Produktivität und Nachfrage sowie steigender Preise im In- und Ausland dem Driftprozeß wenig Widerstand entgegensetzen.

49. Die Trendkomponente wird auf leicht einsichtige Weise überlagert von konjunkturellen Fluktuationen. Im Aufschwung verstärken sich alle drei Quellen primärer Drift — produktivitätsabhängige Leistungslohnsteigerung, partielle Arbeitskräfteknappheit und Lohndifferenzierungen aus Rekrutierungsgründen — ebenso wie die Bereitschaft zu sekundären Erhöhungen übertariflicher Bezahlung, während im Abschwung alle Triebkräfte der Nettodrift gemeinsam nachlassen. In gleicher Richtung wirken die Strukturkomponente und die Überstundenkomponente der Bruttodrift. Sofern scharfe Einbrüche ausbleiben, tritt jedoch nur eine

---

[100] So z. B. auch vom Sachverständigenrat. Im Jahresgutachten 1966/67 heißt es in Ziffer 323: „Das beobachtete Auseinanderklaffen von Tariflohnentwicklung und Effektivlohnentwicklung hat drei Gründe: Marktkräfte, Strukturwandlungen und statistische Fehler."

[101] Da diese Faktoren große internationale Unterschiede aufweisen, kann es nicht überraschen, daß bei ähnlichen ökonomischen Konstellationen von Land zu Land sehr verschiedene Driftprozesse zu beobachten sind.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Dämpfung der Auswärtsdrift ein. Auch unsere empirischen Funktionen haben gezeigt, daß Produktivitätsfortschritt und Arbeitsmarktanspannung massiv zurückgehen müssen, damit die Drift verschwindet oder ins Negative umschlägt. Solange die Amplituden konjunktureller Schwingungen klein gehalten werden können, bleibt auch im Tal des Wachstumszyklus ein harter Kern der Drift erhalten.

VI. Wirkungen der Lohndrift

50. Die bisherigen Ausführungen betrafen den Prozeß der *Lohnbildung*. Sie haben trotz aller Schwächen und ihres weitgehend hypothetischen Charakters erneut unterstrichen, daß sich eine wirklichkeitsnahe Theorie der Lohnbildung weder auf eine rein marktmäßige Erklärung der Effektivlohnentwicklung noch auf eine einseitige Betrachtung der Tariflohnbildung aufgrund von „collective bargaining" beschränken darf. Zwischen Tariflohnanstieg, Effektivlohnanstieg und Lohndrift besteht eine multiple Interdependenz mit wechselnden Einflußstärken je nach den herrschenden ökonomischen und institutionellen Konstellationen. Sie genauer zu durchleuchten, gehört zu den großen Aufgaben der Theorie der Lohnbildung, die sie nunmehr unter dem Druck der praktischen Wirtschaftspolitik allmählich ernsthaft in Angriff nimmt. Die Erklärung der Lohndrift ist zu einem Prüfstein der Lohntheorie geworden. Vorläufig kann von gesicherten Resultaten schwerlich gesprochen werden, auch wenn die ersten, tastenden Bemühungen gewisse plausible Teilergebnisse und erfolgversprechende Ansätze für weitere Forschungen geliefert haben.

51. Die *Theorie der Lohnwirkung* steht ebenfalls vor zahlreichen ungelösten Problemen. Sie liegen jedoch auf anderen Ebenen. Besonders wichtige Beispiele offener Fragen sind die Zusammenhänge zwischen Lohnentwicklung und Inflation, Lohnentwicklung und Einkommensverteilung, Lohnentwicklung und Faktorallokation, Lohnentwicklung und Wachstum etc. Diese Komplexe sind an dieser Stelle nicht zu behandeln. Sie bilden den Gegenstand anderer Referate[102]. Entscheidend ist hier nur die Feststellung, daß die *Theorie der Lohnwirkung* ihrem Wesen nach eine *Theorie der Effektivlöhne* sein muß. Nicht Lohndrift oder Tariflohnanstieg wirken für sich alleine inflationär, standortverschiebend usw., sondern die Effektivlohnentwicklung. *Wirkungen der Lohndrift* vollziehen sich nur *indirekt* über ihren Einfluß auf die Effektivverdienste, den zu untersuchen Sache der Theorie der Lohnbildung ist.

---

[102] Siehe insbesondere die Beiträge von H. *Meinhold*, J. *Klaus* und G. *Bombach* in diesem Band.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

52. *Spezifische Wirkungen der Lohndrift* ergeben sich jedoch, wenn gezielte, *direkte Lohnpolitik* betrieben wird. Direkte Lohnpolitik treiben die Sozialpartner und ggf. die Regierung bzw. ein aus Vertretern verschiedener Institutionen zusammengesetztes Gremium. In jedem Falle sollen die Effektivlöhne gesteuert werden, während Ansatzpunkt nur die Tariflöhne sein können. Lassen sich wegen des Auftretens von Drift die Effektivverdienste nicht über die Tariflöhne regulieren, dann bleibt das lohnpolitische Instrumentarium stumpf, gleichgültig, welchem Ziel es dienen soll. Die Frage nach Wirkungen der Lohndrift ist also — abgesehen von ihrer Rolle im Prozeß der Lohnbildung — nur im Hinblick auf lohnpolitische Maßnahmen sinnvoll gestellt.

53. Heute begegnen uns, wie in der Einleitung schon kurz erwähnt, lohnpolitische Maßnahmen meist nur in bescheidenen Formen und gewöhnlich mit sehr begrenzten Zielsetzungen[103].

Staatliche Lohnpolitik beschränkt sich weitgehend auf eine „Flankierung" der traditionellen Instrumente zur Konjunkturstabilisierung, wobei allenfalls die Vermeidung markanter Störungen der globalen funktionalen Einkommensverteilung als Nebenziel mitberücksichtigt wird. Sie richtet sich ausschließlich auf eine Steuerung der Entwicklung des *Lohnniveaus* und enthält sich der Einflußnahme auf *Lohnrelationen*[104], sei es aus Gründen der Verteilungsgerechtigkeit[105] oder der Faktorallokation.

Die Sozialpartner dagegen betreiben sowohl Lohnniveaupolitik als auch Lohnstrukturpolitik. Auf Änderungen in der Einkommenshierarchie drängen vor allem die Gewerkschaften, wenn auch mit wechselnder Intensität und mit eher vagen, tendenziellen Zielvorstellungen. Das Motiv ist größere soziale Gerechtigkeit, der herausragende Zug Nivellierung der Lohndifferentiale.

Die Frage, wie weit die Gewerkschaften mit ihrer Nivellierungspolitik erfolgreich waren[106], kann natürlich nur dann vollständig beantwortet werden, wenn exakte Ziele bekannt sind. Wir kennen stattdessen nur das, was in den Tarifverträgen durchgesetzt wurde und was vermutlich hinter den Wünschen zurückgeblieben ist. Für den tarifvertraglich durchgesetzten Teil ist jedoch eine Analyse der Driftwirkung möglich. Es läßt sich empirisch überprüfen, wie die Lohndrift die Tariflohnstrukturen modifiziert hat.

---

[103] Vgl. Ziffer 4.

[104] Lohnbildung im öffentlichen Sektor ist ein anderes Kapitel, denn hier tritt der Staat als Arbeitgeber auf und steht Gewerkschaften und sonstigen Arbeitnehmerverbänden in Verhandlungen gegenüber wie andere Arbeitgeberorganisationen auch.

[105] Die sekundären Lohnrelationen werden durch Redistribution natürlich variiert.

[106] Nach einer häufig vertretenen Meinung waren sie lohnstrukturpolitisch erfolgreicher als lohnniveaupolitisch.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

54. Über die *tatsächliche* Entwicklung der intersektoralen und interregionalen Lohnrelationen in der deutschen Industrie (und anderswo) hat H. *Lampert* ausführlich referiert[107]. Die Hauptmerkmale sind inzwischen weithin geläufig: eine ausgeprägte ordinale Stabilität, verbunden mit einer Tendenz zur Einebnung der (relativen) Lohndifferentiale. Uns interessiert die Frage, welche Rolle dabei die Tarifpolitik gespielt und welchen Einfluß die Lohndrift ausgeübt hat.

In Tabelle 13 sind die Rangkorrelationskoeffizienten der intersektoralen Lohnhierarchie der männlichen Zeitlöhner in der deutschen Industrie für drei Perioden zwischen 1951 und 1966 aufgeführt, und zwar einmal nach der tatsächlichen Hierarchie und zum anderen nach der tariflichen Hierarchie. Die ordinale Stabilität der Effektivlohnstruktur ist in allen Teilperioden sehr groß. Der Rangkorrelationskoeffizient liegt nur zwischen 1957 und 1962 leicht unter 0,9. In der letzten Periode (1962—1966) beträgt er 0,95.

Tabelle 13

Tatsächliche und tarifbedingte Veränderungen der intersektoralen Lohnhierarchie in der deutschen Industrie[a], 1951—1966

A. Rangkorrelationskoeffizienten

	1951/57	1957/62	1951/62	1962/66[b]
Effektivlöhne	+0,908	+0,890	+0,823	+0,946
Tariflöhne[c]	+0,911	+0,760	+0,718	+0,737

B. Streuung[d] der Lohnsätze

	absolut (Pfennige)				relativ (v. H.)			
	1951	1957	1962	1966[b]	1951	1957	1962	1966[b]
Effektivlöhne	10,4	14,0	19,5	25,7	6,8	6,3	5,7	5,4
Tariflöhne[e]	(10,4)	13,2	17,6	26,6	(6,8)	6,3	5,9	5,7

a) männliche Zeitlöhner aller Leistungsgruppen in 32 Industriezweigen (incl. Baugewerbe)
b) provisorische Schätzung
c) Tatsächliche Stundensätze 1951, mit dem Tariflohnindex fortgeschrieben.
d) durchschnittliche Abweichung vom arithmetischen Mittel (ungewogen)
e) Niveauspannen, die 1951 bereits bestanden, sind nicht eliminiert.

Quellen: Berechnet nach: H. *Lampert*, Die Entwicklung der interindustriellen Lohnstruktur in der BRD von 1951—1962, in: Z. ges. Staatswiss., 1968, H. 1; Statistisches Bundesamt, Fachserie M, Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Reihe 11, Nov. 1961, Feb. 1963 und Jan. 1967, sowie Reihe 15, Jan. 1967.

Ein Vergleich der *Tariflohnstrukturen* liefert ein erheblich abweichendes Bild. Nur in der Zeit von 1951 bis 1957 ist die Stabilität ebenso groß wie bei den Effektivlöhnen. In den beiden späteren Perioden fällt der tarifbezogene Korrelationskoeffizient wesentlich niedriger aus (0,76 bzw.

[107] Vgl. seinen Beitrag in diesem Band, S. 377 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

0,74). Das heißt, daß allein aufgrund der Tariflohnentwicklung eine deutliche Änderung in der Rangfolge der Industriezweige eingetreten wäre. Die *Lohndrift* hat folglich *ordinal stabilisierend* gewirkt.

55. Diese Feststellung besagt aber nicht, daß gewerkschaftliche Nivellierungsbemühungen gescheitert sind. Dazu ist die Entwicklung der Lohnsatzstreuung zu untersuchen (Teil B in Tabelle 13). Es zeigt sich, daß die Streuung sowohl der Effektivlohnsätze als auch der Tariflohnsätze in absoluten Größen (Pfennigen) ständig gewachsen ist, die relative Streuung jedoch kontinuierlich abgenommen hat. Es hat demnach, wie zu erwarten, eine relative Nivellierung stattgefunden. Erstaunlich ist dagegen, daß diese relative Nivellierung seit 1957 in den Effektivlöhnen stärker ist als in den Tariflöhnen. Die *Drift hat also die Nivellierungstendenz* ihrerseits noch *forciert*[108]. Wenn dennoch die Effektivlohnhierarchie stabiler ist, als sie es ohne Drift gewesen wäre, dann resultiert das daraus, daß die tarifliche Nivellierungspolitik sektoral ungleichmäßiger erfolgt ist, so daß größere Rangsprünge aufgetreten sind, die die Drift korrigiert hat.

Es würde lohnen, diesem Phänomen anhand der *einzelnen* Industriezweige mit ihren unterschiedlichen Struktur- und Entwicklungsmerkmalen genauer nachzuspüren. Das kann jedoch an dieser Stelle nicht geschehen. Es sei lediglich darauf hingewiesen, daß die Lohndrift im Querschnitt der Zweige mit dem Tariflohnanstieg negativ korreliert (Tabelle 14).

Dies deutet darauf hin, daß die Gewerkschaften, sofern sich in den divergierenden Tariflohnerhöhungen eine bewußte Lohnstrukturpolitik widerspiegelt, letztlich nicht sonderlich erfolgreich waren.

Tabelle 14

Korrelationskoeffizienten im intersektoralen Querschnitt der westdeutschen Industrie[a], 1958—1965

Korrelation zwischen:	
Tariflohnanstieg[b] und Effektivlohnanstieg[c]	+0,53
Tariflohnanstieg[b] und Produktivitätsfortschritt[d]	+0,39
Effektivlohnanstieg[c] und Produktivitätsfortschritt[d]	—0,08
Bruttolohndrift und Tariflohnanstieg[b]	—0,54
Bruttolohndrift und Produktivitätsfortschritt[d]	—0,49

a) 24 Industriezweige (männliche und weibliche Arbeiter). Die Koeffizienten sind z. T. durch extreme „Ausreißer" (Bergbau, Mineralölverarbeitung, in einzelnen Beziehungen auch Eisen- und Stahlindustrie sowie Kunststoffverarbeitung) in Richtung Null verzerrt.
b) Zeitlöhner
c) alle Lohnformen
d) Produktionsergebnis je Beschäftigtenstunde

Quellen: Berechnet nach Statistisches Jahrbuch 1966; Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Fachserie M, Reihe 11, Jan. 1966 und Reihe 15, Jan. 1966.

[108] Mögliche theoretische Erklärungsansätze hierfür bietet der Beitrag von E. *Streissler* in diesem Band, S. 199 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

In anderer Hinsicht ist der Erfolg der Nivellierungspolitik aber noch eindeutiger durch Drift reduziert worden. Die Löhne der weiblichen Arbeiter wurden fast ständig in den Tarifverträgen stärker angehoben als die der männlichen Arbeiter. Weit schwächere Drift hat den Prozeß der Annäherung zwar nicht aufgehoben, aber doch erheblich gedrosselt.

Tabelle 15

Lohnentwicklung in der deutschen Industrie nach Geschlecht und Leistungsgruppen, 1957—1962
(Durchschnittliche Jahreszuwachsraten in v. H.)

	Effektivlohn-zuwachs	Tariflohn-zuwachs	Lohn-drift
Männliche Arbeiter:			
Leistungsgruppe 1	+ 9,3	+ 8,3	+0,9
Leistungsgruppe 2	+ 9,3	+ 8,3	+1,0
Leistungsgruppe 3	+ 9,7	+ 8,5	+1,2
insgesamt	+ 9,5	+ 8,4	+1,1
Weibliche Arbeiter:			
Leistungsgruppe 1	+10,8	+ 9,6	+1,2
Leistungsgruppe 2	+10,9	+10,2	+0,7
Leistungsgruppe 3	+11,7	+11,1	+0,6
insgesamt	+11,2	+10,5	+0,7

Quelle: Berechnet nach den Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen 1957 und 1962.

Untergliedert man nach Leistungsklassen, so wird die Gegenwirkung der Drift noch klarer erkennbar[109]. Zahlen[110] für die Periode 1957—1962 sind in Tabelle 15 zusammengestellt. Sie scheinen im ganzen Marktkorrekturen entsprechend den relativen Knappheitsverhältnissen auszudrücken.

56. *Allokationskriterien* spielen in der tarifvertraglichen Lohnstrukturpolitik zumindest in Deutschland eine ganz untergeordnete Rolle. Dennoch haben aus anderen Motiven betriebene strukturpolitische Maßnahmen — sofern sie letztlich erfolgreich sind — Wirkungen auf den Allokationsmechanismus. Eine ausführliche Behandlung der Lenkungsfunktion des Lohnes kann hier nicht erfolgen. Wir müssen uns auf einige aphoristische Thesen beschränken[111].

---

[109] Für die männlichen Arbeiter steigt dagegen die Drift mit abnehmender Qualifikation. Sie fördert hier also die Nivellierung.

[110] Die Vergleichbarkeit läßt zu wünschen übrig, aber die Tendenzen dürften richtig herauskommen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

57. An früherer Stelle ist bereits hervorgehoben worden, daß im Hinblick auf die Allokation des Faktors Arbeit primär die Niveauspannen relevant sind, die Lohndrift also nur insoweit, als sie die Niveauspannendifferentiale verändert.

Wenn die Drift, wie festgestellt, die ordinale *sektorale* Lohnhierarchie stabilisiert und darüber hinaus, wie stark zu vermuten, auch die zwischenbetrieblichen und interregionalen Lohnrangfolgen weitgehend konserviert, wenn sie ferner auf manchen Ebenen zu relativer Nivellierung beiträgt, dann verliert dadurch die Lohnstruktur weitgehend die Eigenschaft eines flexiblen Instrumentes zum Mobilitätsanreiz. Freilich deuten die (spärlichen und unsystematischen) Mobilitätsuntersuchungen, die bisher durchgeführt worden sind, darauf hin, daß Lohndifferentiale in dem breiten und heterogenen Bündel von Mobilitätsmotiven zumindest keine dominante Position einnehmen und für sich allein genommen nur in Ausnahmefällen die „Kosten der Mobilität" im weitesten Sinne auszugleichen imstande sind. Die Dauer des Arbeitslebens, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, Aufstiegschancen und dergleichen dürften ein weit höheres Gewicht besitzen. Daraus folgt, daß nicht Lohnsatzdifferentiale (sofern sie überhaupt bekannt sind), sondern Differentiale im erwarteten Lebenseinkommen das relevante Konzept sind, die, mit den Eintrittswahrscheinlichkeiten gewichtet, groß genug sein müssen, um die psychologischen Mobilitätshemmnisse zu überwinden.

58. Auch wenn man skeptisch ist im Hinblick auf die individuellen Anreizwirkungen von Lohnsatzdifferentialen, so folgt daraus keineswegs ein Versagen der Lenkung der Arbeitskräfte über den Lohn. Ordinale Stabilität und Nivellierung setzen die weniger prosperierenden Betriebe, Branchen und Regionen unter ständigen Kostendruck und fördern ihr Abgleiten in den extramarginalen Bereich, so daß die Steuerung über Strukturwandlungen im Arbeitsplatzangebot erfolgt[112]. Es spricht vieles für die Vermutung, daß die Elastizität der Nachfrage nach Arbeit in bezug auf den Lohn viel größer ist als die des Arbeitskräfteangebots. Lohndrift mit ihrem egalisierenden Effekt würde dann nicht zur Konservierung der Arbeitskräfteverteilung führen, sondern die betriebliche, branchenmäßige und regionale Selektion fördern. Die Folge wäre nicht nur ein beschleunigtes Aussterben veralteter Wirtschaftszweige, sondern unter den gegebenen Bedingungen eine Unterstützung der Tendenzen zum Vordringen der Agglomerationsgebiete und der Großbetriebe, also der regionalen und betrieblichen Konzentration.

59. Lohndriftforschung ist, wie in der Einleitung ausgeführt, nicht von seiten der Lohntheorie initiiert worden, sondern sie wurde zum aktu-

[111] Siehe dazu auch die instruktive Untersuchung der OECD: Wages and Labour Mobility, Paris 1965.

[112] Dieser Prozeß wirkt sich im Konzept des lebenslangen Einkommens über die Eintrittswahrscheinlichkeiten (Sicherheit des Arbeitsplatzes) aus.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ellen Erfordernis bei Einführung *staatlicher Lohnniveaupolitik,* die durch Lohndrift in ihrer Effizienz gefährdet wird. Gesetzliche Lohnerhöhungsraten oder offizielle „Lohnleitlinien" sind auch bei Zustimmung der Sozialpartner durch Driftprozesse immer wieder illusorisch geworden[113]. Für Deutschland läßt sich ein empirischer Nachweis zwar noch nicht liefern, weil die Bestrebungen erst vor so kurzer Zeit eingesetzt haben, geeignete organisatorische, institutionelle und verfahrenstechnische Lösungen noch nicht recht gefunden sind und weil die „Konzertierte Aktion" im Zeichen der Dämpfungspolitik gestartet wurde, dann aber abrupt und zur Verwirrung vieler auf eine Politik der „kontrollierten Expansion" umgeschaltet werden mußte, so daß bis heute von einer klaren Linie kaum gesprochen werden kann.

In anderen Ländern dagegen, vor allem in Schweden, Holland und Australien, liegen längerfristige Erfahrungen vor, die alles andere als ermutigend sind. Ein erschwerendes Moment bilden die Feedback-Effekte. Eine sich aufgrund gedrosselter Tariflohnanhebung vergrößernde Niveauspanne muß auf die Dauer auf die Tariflohnbildung zurückwirken, weil diese sich sonst von der Realität so weit entfernt, daß die lohnpolitischen Instanzen jede Autorität verlieren.

60. Setzt man sich über den Autoritätsschwund hinweg, so ließe sich die erwartete Drift im voraus bei der Tariflohnfixierung einkalkulieren — sofern man einen genügenden Einbick in die quantitativen Zusammenhänge besitzt und soweit Lohndrift eine *additive* Aufstockung und nicht eine *alternative* Form marktmäßiger Lohnerhöhung bei „zu niedrig" fixierten Tarifsätzen ist. Dieses lohnpolitische Verfahren kann jedoch u. U. abstruse Implikationen haben. In Schweden z. B., wo die Driftraten besonders hoch liegen, haben, wie *Eskilsson* berichtet[114], die Gewerkschaften bei den letzten Lohnverhandlungen im Jahre 1966 erstmalig im Prinzip zugestimmt, die voraussichtliche Driftrate bei der Tariflohnsteigerung zu berücksichtigen. Berechnungen unter der Annahme, daß Vollbeschäftigung und gleiche Produktivitätsfortschrittsraten und damit die Stärke der Lohndrift erhalten bleiben, ergaben, daß für eine Anpassung des Effektivlohnzuwachses an den Produktivitätsfortschritt die Tariflöhne absolut gesenkt werden müssen. Derartig extreme Verhältnisse herrschten natürlich nur selten, aber grundsätzlich ist gegenüber dem Vorschlag, dem Driftprozeß seinen Lauf zu lassen und ihm einfach antizipierend Rechnung zu tragen, Skepsis geboten. Nur für einige Komponenten der Bruttodrift wie Erhöhungen tariflicher Nebenleistungen und Struktureffekte kann man dies akzeptieren.

---

[113] In unserem Zusammenhang ist, um es zu wiederholen, die Frage, ob mit erfolgreicher Lohnpolitik die angestrebten Ziele erreicht werden können, unerheblich. Es geht um die viel bescheidenere Vorfrage, ob (und ggf. wie) sich die Lohnentwicklung überhaupt hinreichend regulieren läßt.

[114] S. *Eskilsson,* Wage Drift and Inflation, in: A. D. *Smith* (ed.), a.a.O.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

61. Konsequenterweise ist — will man die Lohnniveauentwicklung regulieren — nach Wegen der Driftkontrolle zu suchen. Dazu gibt es zahlreiche, sehr verschiedenartige Vorschläge, die hier nicht im Detail diskutiert werden können. Wichtig ist jedoch, sich klarzumachen, daß eine Eindämmung der dauerhaften Drift an ganz anderen Stellen anzusetzen hat als eine Dämpfung der konjunkturellen Driftfluktuationen.

62. Driftfluktuationen, die zur konjunkturellen Destabilisierung beitragen und wegen der time-lags in der Lohnentwicklung auch zyklenfortpflanzend wirken, würden verschwinden, wenn im Rahmen eines erzielt werden könnte. Es genügen demnach globale Mittel. Die konkreten Schwierigkeiten einer solchen Politik sind freilich enorm, wie das Referat von *Klaus* zeigt.

63. Selbst bei vollem Erfolg würde die dauerhafte Driftkomponente bleiben. Nach unseren empirischen Schätzungen würde sie sich auf jährlich rd. 1 v. H. im industriellen Sektor belaufen und in der Gesamtwirtschaft noch darüber liegen, sofern die Arbeitslosenquote in der Nähe von 1 v. H. und der Produktivitätsforschritt bei seinem gegenwärtigen Tempo gehalten werden sollen. Da ein hoher Beschäftigungsgrad Vorbedingung für rasches Wachstum zu sein scheint, weil er die Investitionsfreudigkeit der Unternehmer fördert, den Widerstand der Gewerkschaften gegen Rationalisierungsmaßnahmen bremst und Strukturverschiebungen reibungsloser ablaufen läßt[115], sollte die permanente Drift nicht durch Abstriche an der Vollbeschäftigung gesenkt werden.

64. Anzusetzen wäre vielmehr vor allem an den Quellen primärer Lohndrift. So werden in der Literatur[116] häufig Verbesserungen in den Arbeitsbewertungsmethoden und Änderungen der Leistungslohnsysteme gefordert. Ferner kann eine aktive Arbeitsmarktpolitik durch Ausbildungsförderung, Umschulungen etc. partielle Knappheitssituationen überwinden helfen und so, wie auch durch Informationsvermittlungen und Maßnahmen zum Abbau von Mobilitätsbarrieren, driftsenkend wirken. Das Bedürfnis der Arbeitgeber nach Korrekturen der tariflichen Lohnrelationen ließe sich eventuell durch größere funktionale Differenzierung der Abkommen mildern. Dies setzt allerdings betriebsnähere Verhandlungen voraus, während andererseits wirksame Lohn- und Einkommenspolitik eine Stärkung der zentralen Instanzen verlangt — ein Dilemma, auf das *Saunders* hingewiesen hat[117].

---

[115] Vgl. EWG-Kommission, Grundkriterien für die Festsetzung der Löhne und damit zusammenhängende Probleme einer Lohn- und Einkommenspolitik, EWG-Dokument V/8.666/67 — D, S. 101.

[116] Siehe z. B. A. D. *Smith*, a.a.O.; S. *Eskilsson*, a.a.O.; J. *Marquand*, a.a.O.; C. T. *Saunders*, a.a.O.; D. *Schouten*, Studie über die Entwicklung der Tarif- und Effektivlöhne, EWG-Dokument V/3.079/67 - D.

[117] a.a.O., S. 21 und 179.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Daneben werden Maßnahmen zur Drosselung der sekundären Drift diskutiert, wie etwa eine Änderung des Steuersystems in der Weise, daß Lohnsteigerungen, die ein bestimmtes Ausmaß übersteigen, nicht mehr als steuerabzugsfähig gelten[118]. Verstärkung der wirksamen Konkurrenz zum Abbau von Differentialgewinnen, aus denen die Lohndrift gespeist wird, wäre ein weiterer Ansatzpunkt. Durch Einführung von Investivlohnsystemen schließlich könnte die Drift in erwünschtere Kanäle gelenkt werden[119].

Wir müssen es bei dieser unvollständigen Aufzählung bewenden lassen. Abschließend sei darauf hingewiesen, daß eine Lohnpolitik, der es (im Zusammenwirken mit anderen Maßnahmen) gelingt, den Preisanstieg unter die Inflationsrate der ausländischen Handelspartner zu drükken, sozusagen „importierte Lohndrift" erzeugen kann. Die verstärkten Ausfuhrchancen mögen die Exportindustrien zu übertariflichen Lohnsteigerungen veranlassen, um zusätzliche Arbeitskräfte zu attrahieren. Dieser Primärimpuls würde sekundäre Drift auslösen und so zu einer Aushöhlung der ursprünglichen Stabilisierungserfolge führen können[120]. Ein solcher Prozeß ist freilich nur ein Teilaspekt des generellen Problems von nationaler Antiinflationspolitik in einer inflationären Umwelt.

VII. Anhang

1. Erläuterungen

Sektoren: $i = 1, 2, 3, \ldots n$[1)]
Leistungsgruppen: j = I, II, III
Lohnformen: $k = A, B, C$[2)]
Bundesländer: $m = \alpha, \beta, \gamma, \delta, \ldots i$

a = Sektorenanteil/Land
b = Sektorenanteil/Bund
c = Leistungsgruppenanteil/Sektor
d = Lohnformenanteil/Leistungsgruppe
g = Länderanteil
l = Effektivlohnsatz
l^* = Tariflohnsatz

1) Anzahl der Sektoren in:
Tabelle 10: $n = 32$
Tabelle 11: $n = 27$
Tabelle 12: $n = 26$

2) A = Zeitlohn; B = Leistungslohn; C = Zeit-/Leistungslohn.

118 Siehe z. B. D. *Schouten*, a.a.O. und C. T. *Saunders*, a.a.O.
119 Vgl. A. D. *Smith*, a.a.O., S. XVIII.
120 Vgl. H. *Giersch* in A. D. *Smith* (ed.), a.a.O., S. 185 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

2. Aufspaltung in Strukturkomponenten

Zu Tabelle 10:

$$\frac{\sum\sum\sum l^1_{ijk} \cdot b^1_i \cdot c^1_{ij} \cdot d^1_{ijk}}{\sum\sum\sum l^0_{ijk} \cdot b^0_i \cdot c^0_{ij} \cdot d^0_{ijk}}$$ tatsächlicher Anstieg des durchschnittlichen Effektivlohnsatzes

$$= \frac{\sum\sum\sum l^1_{ijk} \cdot b^1_i \cdot c^1_{ij} \cdot d^1_{ijk}}{\sum\sum\sum l^1_{ijk} \cdot b^0_i \cdot c^1_{ij} \cdot d^1_{ijk}}$$ reiner Sektorenstruktureffekt

$$\times \frac{\sum\sum\sum l^1_{ijk} \cdot b^0_i \cdot c^1_{ij} \cdot d^1_{ijk}}{\sum\sum\sum l^1_{ijk} \cdot b^0_i \cdot c^0_{ij} \cdot d^1_{ijk}}$$ reiner Leistungsgruppenstruktureffekt

$$\times \frac{\sum\sum\sum l^1_{ijk} \cdot b^0_i \cdot c^0_{ij} \cdot d^1_{ijk}}{\sum\sum\sum l^1_{ijk} \cdot b^0_i \cdot c^0_{ij} \cdot d^0_{ijk}}$$ reiner Lohnformenstruktureffekt

$$\times \frac{\sum\sum\sum l^1_{ijk} \cdot b^0_i \cdot c^0_{ij} \cdot d^0_{ijk}}{\sum\sum\sum l^0_{ijk} \cdot b^0_i \cdot c^0_{ij} \cdot d^0_{ijk}}$$ strukturbereinigter Lohnanstieg

Zu Tabelle 11:

Tariflöhne:	*Effektivlöhne:*	
$\frac{\sum\sum l^{1*}_{ij} \cdot b^1_i \cdot c^1_{ij}}{\sum\sum l^{0*}_{ij} \cdot b^0_i \cdot c^0_{ij}}$	$\frac{\sum\sum l^1_{ij} \cdot b^1_i \cdot c^1_{ij}}{\sum\sum l^0_{ij} \cdot b^0_i \cdot c^0_{ij}}$	tatsächlicher Anstieg des Lohnsatzes
$= \frac{\sum\sum l^{1*}_{ij} \cdot b^1_i \cdot c^1_{ij}}{\sum\sum l^{1*}_{ij} \cdot b^1_i \cdot c^0_{ij}}$	$\frac{\sum\sum l^1_{ij} \cdot b^1_i \cdot c^1_{ij}}{\sum\sum l^1_{ij} \cdot b^1_i \cdot c^0_{ij}}$	reiner Leistungsgruppenstruktureffekt
$\times \frac{\sum\sum l^{1*}_{ij} \cdot b^1_i \cdot c^0_{ij}}{\sum\sum l^{1*}_{ij} \cdot b^0_i \cdot c^0_{ij}}$	$\frac{\sum\sum l^1_{ij} \cdot b^1_i \cdot c^0_{ij}}{\sum\sum l^1_{ij} \cdot b^0_i \cdot c^0_{ij}}$	reiner Sektorenstruktureffekt
$\times \frac{\sum\sum l^{1*}_{ij} \cdot b^0_i \cdot c^0_{ij}}{\sum\sum l^{0*}_{ij} \cdot b^0_i \cdot c^0_{ij}}$	$\frac{\sum\sum l^1_{ij} \cdot b^0_i \cdot c^0_{ij}}{\sum\sum l^0_{ij} \cdot b^0_i \cdot c^0_{ij}}$	strukturbereinigter Lohnanstieg

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Zu Tabelle 12:

$$\frac{\sum\sum l^1_{mi} \cdot g^1_i \cdot a^1_{mi}}{\sum\sum l^0_{mi} \cdot g^0_i \cdot a^0_{mi}}$$ tatsächlicher Anstieg des durchschnittlichen Effektivlohnsatzes

$$= \frac{\sum\sum l^1_{mi} \cdot g^1_i \cdot a^1_{mi}}{\sum\sum l^1_{mi} \cdot g^0_i \cdot a^1_{mi}}$$ reiner Sektorenstruktureffekt

$$\times \frac{\sum\sum l^1_{mi} \cdot g^0_i \cdot a^1_{mi}}{\sum\sum l^1_{mi} \cdot g^0_i \cdot a^0_{mi}}$$ reiner Regionalstruktureffekt

$$\times \frac{\sum\sum l^1_{mi} \cdot g^0_i \cdot a^0_{mi}}{\sum\sum l^0_{mi} \cdot g^0_i \cdot a^0_{mi}}$$ strukturbereinigter Lohnanstieg

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussion

Diskussionsleiter: Prof. Dr. Erwin *Scheele* (Göttingen)

Diskussionsleiter:

Angesichts der Klarheit der Darstellung kann wohl auf eine Zusammenfassung verzichtet werden. Ich möchte Sie bitten, Ihre Wortmeldung zur nun folgenden Diskussion — mit Angabe des Namens — unter einem kurzen Stichwort schriftlich einzureichen und dabei etwa folgende grobe Gliederung einzuhalten: 1. zum quantitativ-statistischen Teil, 2. zur Erklärung der Lohndrift, 3. zu den Konsequenzen der Lohndrift, 4. Lohndrift und Lohnpolitik; Lenkungsfunktion des Lohnes.

Dr. *Eberle:*

Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Ich möchte versuchen, das, was Herr Professor *Gerfin* an Erkenntnissen angehäuft hat, in etwas allgemeinerer Form zu formulieren und einen mehr spekulativen Ansatz zu einer Theorie wagen. Dabei geht es mir um eine von Arbeitszeiteffekten und statistischen Effekten bereinigte Lohndrift. Sie scheint theoretisch am interessantesten zu sein. Den Zugang zur Lohndrift finden wir nach meiner Auffassung durch die Theorie der Lohnstruktur. Drei Arten von Lohnstrukturen haben wir uns dabei vorzustellen: Erstens, die Lohnstruktur des freien Arbeitsmarktes. Mit dieser Lohnstruktur hat sich bereits Adam Smith beschäftigt. Professor *Streißler* hat gestern hierauf hingewiesen und gezeigt, daß heute, wo wir erstmals die Prämisse der Klassiker, nämlich Vollbeschäftigung, realisieren, diese Theorie der Lohnstruktur an aktueller Bedeutung gewinnt. Sie ist im Grunde, darauf hat vor allen Prof. *Mieth* hingewiesen, eine Engpaßtheorie. Die Interdependenz wirkt sich aus, wenn Engpässe entstehen. Von hier aus pflanzt sich der Prozeß fort in der Art, wie Prof. Gerfin uns die „Driftwellen" dargestellt hat.

Die zweite Struktur ist die Tariflohnstruktur. Wir sind in der Erforschung dieser Struktur noch nicht sehr weit. Die Bargaining-Theorie hat sich bisher vorwiegend auf die Erklärung des Tariflohnniveaus bzw. der Lohnsumme beschränkt. Das ist auch auf dieser Tagung wieder deutlich geworden.

Die dritte Struktur, die zu beachten bleibt, ist die von den Unternehmen angestrebte Lohnstruktur. Die Unternehmen haben vorwiegend vom Leistungsgesichtspunkt her motivierte Strukturvorstellungen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Angbotsstruktur des Marktes, Nachfragestruktur der Unternehmen und Bargaining-Struktur sind das Gerüst einer Drifttheorie. Um die Drift zu erklären, sind diese drei Strukturen auf dem Hintergrund des konjunkturellen Zyklus zu sehen. Im Essential der Konjunktur für die Drift-Theorie liegt die Nuance, mit der ich von Ihren Ausführungen abweichen möchte. Die einzelnen Strukturvorstellungen erhalten je nach Konjunkturlage unterschiedliche Realisierungsmöglichkeiten.

Wenn die Wirtschaft in die Vollbeschäftigung hineinwächst, entstehen Engpässe am Arbeitsmarkt. Sie haben zutreffend gerade auf die Engpässe und nicht ganz allgemein auf die Konjunkturlage hingewiesen. Denn es kann von Volkswirtschaft zu Volkswirtschaft sehr verschieden sein, wie diese Engpässe gelagert sind.

In dieser Phase gewinnt die Strukturvorstellung der Arbeitskräfte an Gewicht. Vermöge der Voll- bzw. Überbeschäftigungsgarantie des Staates wird die Stellung der Arbeitskräfte im Arbeitsmarkt gestärkt. Wenn hingegen die Wirtschaft in die Rezession abgleitet, verlieren die einzelnen Arbeitskräfte an Marktmacht. Das Unternehmen kann die Lohnstruktur mehr nach seinen Vorstellungen gestalten. Das konnten wir in der letzten Rezession beobachten. Die Unternehmen haben übertarifliche Zuschläge teilweise abgebaut und die Struktur, die ihnen in der Überbeschäftigung von der Angebotsseite her entglitten war, wieder an ihren Bedürfnissen ausgerichtet.

Untergrenze dieser Korrektur ist die Tariflohnstruktur. Hier zeigt sich das, was Sie beobachtet haben, daß nämlich die Schwächsten am Arbeitsmarkt teilweise die Frauen sind, die auf der tariflichen Lohnstruktur sitzengeblieben sind. Erst jetzt wird die tarifliche Struktur wieder an die effektive Lohnstruktur heranreichen. Dies als allgemeiner Aufriß der Zusammenhänge.

Diskussionsleiter:

Herr Kollege, darf ich im Hinblick darauf, daß wir heute nachmittag sehr wenig Zeit haben, bitten — darum möchte ich die Diskussionsredner ganz allgemein bitten —, die Beiträge als Fragen in Kurzfassung zu formulieren oder thesenartig aufzustellen. Die weitere Klärung wird sich sicherlich im Hin und Her zwischen den Diskussionsrednern und dem Referenten ergeben.

Dr. *Eberle:*

Was ich verdeutlichen wollte, ist ein für die Lohntheorie bedeutsames Wechselspiel von Struktur und Niveau. Für die Globalsteuerung ergibt sich die Schwierigkeit, auf die Sie hingewiesen haben. A priori läßt sich nicht schlüssig feststellen, ob bei diesem Wechselspiel der Strukturen tarifliche Lohnerhöhungen aufgesaugt oder aufgestockt werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Nach meiner Auffassung ist lediglich die sehr allgemeine Aussage berechtigt, daß eine Globalsteuerung der Effektivlöhne nur mittels antizyklischer Tariflohnpolitik zu erreichen ist. Was das organisationspolitisch bedeutet, brauche ich nicht auszuführen.

Prof. Dr. *Gerfin:*

Mit Ihren Ausführungen über den Driftmechanismus, Herr *Eberle,* bin ich weitgehend einverstanden. Auch ich habe den Driftprozeß als einen Lohn-Lohn-Anpassungsmechanismus dargestellt. Diese Theorie stammt nicht von mir. Ich halte sie aber für den einzigen überzeugenden Ansatz, der freilich noch der Ergänzung, Konkretisierung und in manchen Punkten der empirischen Absicherung bedarf. Daß der Kampf um Lohnstrukturen die entscheidende Triebkraft bildet, wobei die einzelnen Gruppen und Parteien auf dem Arbeitsmarkt verschiedene Auffassungen über die erwünschte Lohnhierarchie besitzen, sich damit wechselweise durchsetzen und folglich einen Prozeß des Aufschaukelns der Effektivlöhne bewirken, scheint mir unbezweifelbar. Je nach den herrschenden ökonomischen Konstellationen, vor allem im Hinblick auf die Produktivitätsfortschrittsraten und die Anspannung des Arbeitsmarktes bzw. deren Veränderung, vollziehen sich die strukturellen Korrekturen, die, weil immer nach oben, einen positiven Niveaueffekt auslösen, unterschiedlich rasch. Damit ist die konjunkturelle Komponente automatisch mit eingeschlossen. Ich glaube nicht, eine auch nach meiner Meinung unzulässige Trennung von zyklischen Bewegungen und Trend vorgenommen zu haben. Dieser Eindruck mag dadurch entstanden sein, daß ich von konjunktureller Überlagerung der mittelfristigen Driftrate gesprochen habe. Ich wollte zum Ausdruck bringen, daß das Hauptproblem der Drifttheorie in der Erklärung der dauerhaften Auseinanderentwicklung liegt. Wenn dies gelungen ist, fällt es leicht, Schwankungen der Intensität zu begründen. Meine Deutung der Ursachen beider Bewegungskomponenten ist durchaus einheitlich. Nicht die Verbindung von Trend und Fluktuation macht mir Sorgen, sondern die recht vagen Vorstellungen oder Hypothesen über die Zusammenhänge zwischen Lohndrift und der institutionellen Struktur der Bargaining-Prozesse, die ihrerseits auf den Inhalt der Tarifverträge abfärbt und das Korrekturbedürfnis beeinflußt. Dahinter steht die generelle und als ungelöst zu betrachtende Frage nach der genauen Rolle der Tarifvereinbarungen bei der Effektivlohnbildung in alternativen ökonomischen Situationen im Rahmen gegebener institutioneller Verhältnisse, sowie bei gleichen ökonomischen Tatbeständen unter alternativen institutionellen Gegebenheiten. Antizyklische Lohnpolitik — gesamtwirtschaftliche Lohnpolitik überhaupt — ist ohne derartige Kenntnisse ein Experiment mit ganz unsicherem Ausgang.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Dr. *Müller:*

Ich möchte einige statistische Hinweise geben. Herr Prof. Gerfin, Sie sagten, daß Ihnen der Umschlag der Bruttolohndrift ins Negative im Jahre 1966 nicht ganz klar sei.

Prof. Dr. *Gerfin:*

Es ist mir klar. Er geht nur nicht aus der OEEC-Funktion hervor, die ich hier angeführt habe.

Dr. *Müller:*

Gut; es liegt tatsächlich doch daran, daß hier Jahresdurchschnitte berechnet werden und daß man dabei berücksichtigen muß, wo die Schwerpunkte der Tarifabschlüsse liegen. Im Frühjahr 1966 war zwar schon vorauszusehen, wie erfolgreich die Bundesbank mit ihrer Restriktionspolitik sein würde. Aber Gott sei Dank war das den Tarifpolitikern verborgen geblieben. Deshalb konnten die Gewerkschaften, weil die Masse der Tarifabschlüsse für fast 80 % der betroffenen Arbeitnehmer im 1. Halbjahr erfolgte, noch relativ gute Ergebnisse erzielen. Mit dem Konjunkturrückgang im 2. Halbjahr gerieten dann die Effektivverdienste unter Druck.

Die Reihe der Bruttolohndrift zeigt doch relativ deutlich die Konjunkturabhängigkeit der Lohn-Drift. Dabei wirken sich einmal die Überstunden aus. Die vereinbarten Mehrarbeitsstunden betragen zwar nicht 50 %, liegen im Schnitt immerhin jedoch bei 30 %. Das ergibt pro Mehrarbeitsstunde schon eine Erhöhung der Stundenlohnsätze von 0,6 %. Und damit ist schon einiges der Drift erklärt. Man muß zusätzlich noch berücksichtigen die Schwankungen in den Mengenleistungen. Wenn keine Aufträge da sind, erreicht der Arbeiter nur den Akkordrichtsatz (= 100 %), in der Hochkonjunktur kommt er auf einen Leistungsgrad von 125—130 %.

Ein anderes Problem sind die tarifvertraglich vereinbarten Nebenleistungen, die das Statistische Bundesamt bei der Berechnung des Tariflohnindex nicht zur Kenntnis nimmt, die aber bei den Industriearbeitern — vorwiegend in Form des zusätzlichen Urlaubsgeldes — im Laufe mehrerer Jahre eine Größenordnung von etwa 2 % erreichten.

Weiterhin wird bei der Berechnung des Tariflohnindex nicht berücksichtigt die unterschiedliche Veränderung der Zeit- und Leistungslöhne, die Veränderung der Lohngruppenkataloge und ähnliches mehr. In den letzten Jahren wurden in allen Lohntarifverträgen für Industriezweige die Zeitlöhne stärker erhöht als die Akkordrichtsätze. Vor etwa zehn Jahren waren in den Verträgen noch Akkordaufschläge von meist 15 % vereinbart. Sie wurden in der Zwischenzeit fast gänzlich abgeschafft. Diese Änderung geht aber in die Tariflohnberechnung nicht ein, weil nur

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Zeitlohnsatz zugrunde gelegt wird. Ähnlich ist es mit den Lohngruppen. 1950 enthielten die Lohntarifverträge überwiegend nur drei bis vier Lohngruppen. Heute sind es in der Regel acht bis elf Lohngruppen. Würde man diese Änderungen bei der Tariflohnindexberechnung berücksichtigen, dann dürfte die Indexreihe zumindest andere, wahrscheinlich etwas höhere Werte ausweisen.

Prof. Dr. *Gerfin:*

Ich bedanke mich für Ihre Anregungen, Herr Müller. Auf einige Punkte möchte ich kurz eingehen. Sie monieren mit Recht, daß ich nur Analysen auf Jahresbasis durchgeführt habe. Es wäre sicher wünschenswert, kleinere zeitliche Einzelheiten zu wählen, wobei nur Halbjahre oder Quartale infrage kommen, weil die Statistiken nicht weiter differenzieren. Die genauen Termine der Tarifabschlüsse kommen dann automatisch ins Spiel. In diesem Zusammenhang würde mich besonders interessieren, ob man auf Quartalsbasis signifikante Verzögerungen finden würde, oder ob sich nach wie vor eine synchrone Entwicklung zeigt. Eine solche Analyse ist möglich, und sie wäre zweifellos aufschlußreich.

Dr. *Müller:*

Man könnte es deshalb gut machen, weil die überwiegende Zahl der neu abgeschlossenen Lohntarifverträge jeweils im ersten Monat eines Quartals in Kraft tritt und auch die Effektivverdienststatistik auf den ersten Quartalsmonat abstellt.

Prof. Dr. *Gerfin:*

Zu Ihrem ersten Punkt, Herr *Müller:* Es kann durchaus sein, daß es auf Quartalsbasis einen lag zwischen den Anstiegsraten der Tarif- und Effektivlöhne gibt, der auf Jahresbasis nicht in Erscheinung tritt. Man muß jedoch vor Trugschlüssen auf der Hut sein. Aus Gründen der Erhebungstechnik kann u. U. die Messung der tariflichen und der effektiven Veränderungen zu verschiedenen Zeitpunkten erfolgen. Dieses Problem stellt sich insbesondere bei Tarifvereinbarungen mit rückwirkender Kraft oder zu einem Zeitpunkt unmittelbar vor dem Erhebungstermin. In solchen Fällen können scheinbare lags herauskommen, die tatsächlich gar nicht existieren.

Die Überstundeneffekte, auf die Sie eingegangen sind, habe ich für die Industrie quantifiziert. Im Trend ist diese Komponente nahezu bedeutungslos, aber auch konjunkturell ist ihr Einfluß nicht so umwerfend hoch. Der Sachverständigenrat hat größere Ausschläge nachgewiesen, was meiner Meinung nach an der Beschränkung auf die männlichen Industriearbeiter liegt. Die Schätzungen der BDA entsprechen etwa meinen Werten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Was die Leistungslohneffekte angeht: Ich habe nirgends — auch nicht in der ausländischen Literatur — einen Hinweis gefunden, wie man eine aggregative Quantifizierung vornehmen könnte. Individuelle Fallstudien helfen nicht weiter. Die Bedeutung dieser Effekte ist unbestritten, und sie wird entsprechend in allen Publikationen, auch in meinem Referat, unterstrichen. Das Problem liegt in der empirischen Messung. Vielleicht können Sie mir einen konkreten Tip geben. Sie sprachen von den erzielten Akkordlöhnen im Konjunkturablauf: in der Flaute nur der Richtsatz, in der Hochkonjunktur Aufschläge von 25 bis 30 vH. Woher stammen diese Werte? Können sie als repräsentative Durchschnitte angesehen werden? Wenn das so wäre, dann ließe sich eine näherungsweise Schätzung der zyklischen Veränderungen dieser Komponente der Bruttodrift versuchen.

Schließlich zu den tariflichen Nebenleistungen. Es gibt eine Schätzung der Nebenleistungsanstiege von der Deutschen Bundesbank. Sie bezieht sich auf die Jahre 1964 und 1965. Es handelt sich dabei offenbar um eine sehr rohe Schätzung, und die Bundesbank sträubt sich, genau anzugeben, wie sie es gemacht hat und welche Zweige und Leistungen einbezogen sind. Die Größenordnungen, die angeführt werden, sind beachtlich: 0,3 vH für 1964 und 0,7 vH für 1965. Laut BDA lagen die Raten der vorangehenden Jahre bei etwa 0,2 vH. Nun habe ich in meinen mündlichen Ausführungen die gesamtwirtschaftliche Drift herausgelassen und mich auf die industrielle Drift konzentriert. Hier ist der Nebenleistungseffekt nicht so bedeutungsvoll (Dr. *Müller:* Doch!), weil er weder in den Tariflohnindex noch in den Index der effektiven Stundenverdienste eingeht. Der Effektivlohnindex des Statistischen Bundesamtes schließt Nebenleistungen nur insoweit ein, als sie regelmäßig gezahlt werden. (Dr. *Müller:* So genau sind sie vereinbart worden; in der Metallindustrie: 2 vH der Lohnsumme sind zu verrechnen!) Ja, darauf ist der große Sprung nach oben zurückzuführen, den die Bundesbank für 1965 aufweist. In diesem Jahr hat offenbar ein erheblicher Schub stattgefunden. Dieser Schub bestand meines Wissens im wesentlichen aus vermehrtem Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Diese Lohnbestandteile werden jedoch in der Regel nicht kontinuierlich, ratenweise ausgezahlt, sondern als Gesamtsumme einmal pro Jahr. Insoweit erscheinen sie nicht im Effektivlohnindex des Bundesamtes, also auch nicht in der industriellen Bruttodrift, die als Residuum berechnet wird — wohl aber in der gesamtwirtschaftlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, aus der die gesamtwirtschaftliche Drift hergeleitet wird. Diese ist demnach voll um die Nebenleistungseffekte zu bereinigen. Bei der Industriedrift dürfen sie dagegen nicht voll abgezogen werden. Das ergäbe eine starke Verzerrung der Drifthöhe nach unten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Dr. *Müller:*

Sie müßten mal denjenigen über die Schulter schauen, die diese Meldebogen ausfüllen.

Diskussionsleiter:

Ich glaube, wenn wir diese Diskussion weiter fortsetzen würden, würde sie sehr in die Einzelheiten gehen. Ich darf deshalb vorschlagen, der Referent möge sich mit Herrn Müller nachher darüber weiter unterhalten.

Dr. *Weil:*

Ich möchte gerne zwei Bemerkungen machen und als erstes zum Begrifflichen eine Frage stellen: Es wurde dargestellt, daß als Lohndrift die Spanne zwischen Tariferhöhung und Effektiverhöhung zu verstehen ist. Ich meine, daß diese Definition hier für uns in unserem Lande gilt, daß sie aber schon bei internationalen Vergleichen sehr problematisch wird.

Meine zweite Frage geht dahin, ob Sie dieser Problematik näher nachgegangen sind; denn Tariflohn in der Weise, daß in Kollektivverträgen Mindestlöhne, Zuschläge, Akkordrichtsätze und ähnliches vereinbart sind, die Einzelansprüche sind, gibt es in kaum einem anderen Lande. In Frankreich gibt es ein salaire minimum, das ist praktisch ein Verdienstminimum. In Großbritannien gibt es z. B. auf dem Wege über ein national agreement Lohnsätze, die nur die Basis für regionale und betriebliche Lohnverhandlungen sind. Sie kommen ohne Beachtung dieser Unterschiede nämlich zu Schlußfolgerungen, die Sie zwar in Ihrem eigenen Vortrag schon etwas abgeschwächt haben im Verhältnis Deutschland/USA: daß nämlich dort, in den USA, keine Lohndrift zu sehen ist, weil dort tarifliche Regelungen im Grunde betriebliche Regelungen sind, daß also Tarif- und Effektivlohn sehr nahe beieinander liegen, während bei uns doch auch national in den 32 Branchen, die Sie für Ihre Untersuchungen heranziehen, die größten Unterschiede zu finden sind. Wir haben Unterschiede zwischen Tarif- und Effektivlöhnen von 4 bis 5 % bis zu 50 %. Also würde doch eine Vertiefung des Studiums, die in die einzelnen Branchen hineingeht, das Bild wahrscheinlich wesentlich ändern, schon in unserem Lande.

Zum zweiten bin ich etwas im Zweifel, ob diese internationale Vergleichbarkeit gegeben ist, denn die Definitionen, die Sie für Deutschland gegeben haben, sind meines Erachtens nicht anwendbar für andere Länder. Wir haben das bei eigenen Untersuchungen einmal zu klären versucht und mußten feststellen, wie schwierig das ist. Ein weiteres: Sie

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

haben als wesentlichen Faktor die Leistungsentlohnung erwähnt. Ich darf zunächst einmal eine Nebenbemerkung von Ihnen aufgreifen: Sie sagen, alle internationalen Statistiken über den statistischen Anteil der Leistungsentlohnung sind unvergleichbar. Bei uns ist im Zeitlohn ein hoher Prozentsatz von Lohnformen mit Zulagen oder Zuschlägen erfaßt, die in gewisser Weise ein Leistungsäquivalent darstellen und nur rein rechtlich und statistisch unter Zeitlohn rangieren. Wenn Sie hingegen andere Länder, z. B. Schweden, nehmen mit 80 % Leistungslohn, so ist es doch bei näherer Prüfung tatsächlich nicht viel anders als bei uns, nur ist das statistisch ganz anders ausgewiesen. Ich muß mich hier darauf beschränken zu sagen: Wir meinen auch, daß ein wesentlicher Faktor dieser wage-drift in der Leistungsentlohnung aller Varianten liegt. Man sieht es schon, wenn man unter den 32 deutschen Branchen diejenigen herausgreift, deren Anteil an der Leistungsentlohnung am höchsten ist. Ich glaube, man könnte eine direkte Korrelation herstellen zwischen wage-drift und der Höhe, dem Prozentsatz der Leistungsentlohnung in den betreffenden Industriezweigen; denn die Leistungsentlohnung ist zumindest sehr stark verantwortlich für den Primäreffekt der Lohndrift. Zu diesem Primäreffekt der wage-drift möchte ich noch eines bemerken, was man wahrscheinlich auch noch näher prüfen muß, nämlich: Wenn die Leistungsentlohnung „falsch" ist, weil durch irgendwelche Gründe die Zeitvorgaben nicht richtig sind, sondern, wie man im allgemeinen sagt, „verwässert", dann bekommt ja automatisch bei einer Tariferhöhung der Fehler einen Multiplikatoreffekt für eine Lohnentwicklung, der im Sekundäreffekt die Zeitlöhne nachzieht. Das Ganze auf internationale Ebene übertragen, wird um so unsicherer, je ungenauer die Leistungslohnsysteme eines Landes sind. Nehmen Sie nur Schweden, denn von Schweden gehen ja sehr stark die ganzen wissenschaftlichen Untersuchungen aus; ich nenne nur *Eskilsson*. Dort beruht die Leistungsentlohnung oft auf groben Leistungsvorstellungen, so daß daraus leicht eine wage-drift entsteht. Vielleicht dient das als Anregung, um das Thema zu vertiefen.

Man hat natürlich neben den amtlichen Statistiken noch irgendwelche Statistiken der einzelnen Organisationen, mit denen man besser trennen kann zwischen Zeitlohn, Prämienlohn und Akkordlohn. Solche Reihen, über Jahrzehnte verfolgt, auch für kleinere Bereiche, ergeben ein sehr viel aufschlußreicheres Bild, um so mehr als man, sagen wir mal: bei einer Tariferhöhung im Abstand von 1 Monat, von 3 Monaten oder 10 Monaten, Statistiken machen kann und dabei sehr deutlich sieht, daß erst die Akkordlöhner durch diesen falschen Multiplikatoreffekt in die Höhe gehen und dann die Zeitlöhner nachgezogen werden müssen, weil aus dem Prinzip der Gerechtigkeit keine größeren Verdienstabstände anerkannt werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Prof. Dr. *Gerfin:*

Vielen Dank, Herr *Weil.* Die meisten Ihrer Bemerkungen decken sich mit dem, was ich vermutet habe, aber zum Teil in der kurzen Zeit nicht im einzelnen belegen konnte. Besonders interessant war mir persönlich Ihr Hinweis, daß offenbar im intersektoralen Querschnitt ein Zusammenhang zwischen der Lohndrift und dem Anteil der Leistungslöhner besteht. Das habe ich erwartet, und im Volltext meines Referates steht es als Hypothese, die zu überprüfen wäre. Ein positives Ergebnis eines solchen Tests würde natürlich die vorgetragene Theorie über den Einfluß des Produktivitätsfortschrittes auf die Drift via Leistungsentlohnung empirisch sehr schön abstützen. Im übrigen bin ich ganz Ihrer Meinung, daß man sehr viel mehr in die Details der einzelnen Branchen einsteigen müßte. Das ließe das Referat allerdings zu einem Buch auswachsen — eine lohnende, aber undurchführbare Expansion.

Was den Ländervergleich angeht: Er ist in gewisser Hinsicht selbstverständlich kühn. Die Systeme der Tariffixierung divergieren beträchtlich, die Basisinformationen sind von unterschiedlicher Verläßlichkeit und die Definitionen nicht voll übereinstimmend. Die Daten, die ich — unter bewußter Ausklammerung von Frankreich und bei der Regressionsanalyse auch der USA — verwendet habe, sind von der ECE mit dem Bemühen um möglichst große Einheitlichkeit zumindest in den statistischen Abgrenzungen zusammengestellt worden, ein Ziel, das im einzelnen nicht vollkommen gelungen sein kann. Dennoch glaube ich nicht, daß die Verzerrungen von durchschlagendem Ausmaß sind. Was Sie über die internationalen Divergenzen in der statistischen Zuordnung an sich gleicher Lohnformen sagten, bestärkt mich in dieser Ansicht. Vorbehalte gegen die Ergebnisse von Länderquerschnittsanalysen, auf die ich im Referat auch hingewiesen habe, bleiben natürlich bestehen.

Der „Multiplikatoreffekt verwässerter Zeitvorgaben", von dem Sie sprachen, dürfte in so strikter Form nur bei Gültigkeit der reinen Aufstockungshypothese auftreten. Die Beziehungen zwischen Lohndrift und Tariflohnanstieg sind aber sicherlich komplizierter. Ich könnte mir vorstellen, daß verwässerte Vorgaben auch in den USA zu finden sind. Dennoch verhindert das System der Lohnaushandlung dort in der Regel nennenswerte Drift. Die Frage, die mich beschäftigt, ist, ob der Eindruck zutrifft, daß das, was wir in Europa als Drift beobachten, dort in den Betriebsabkommen sogleich tarifvertraglich verankert wird, so daß sich die Effektivlohnentwicklung gar nicht nennenswert anders vollzieht als bei uns. In diesem Falle könnte man nicht sagen, das Fehlen von Drift erleichtere eine Lohnpolitik in den USA, und tatsächlich sind die dortigen Versuche mit Lohnleitlinien wohl als fehlgeschlagen zu betrachten. Hier zeigt sich wieder, wie wenig wir über die institutionelle Komponente im Prozeß der Lohnbildung wirklich wissen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Dr. W. *Steden:*

Soweit ich informiert bin, sieht es das Arbeitsrecht der Vereinigten Staaten anders als das Arbeitsrecht der meisten europäischen Länder als „unfair labor praxis" an, wenn Arbeitgeber Tariflöhne überbieten. Ich weiß nicht, in welchem Umfang die entsprechende Rechtsnorm durchgesetzt wird, überlege aber folgendes: Wird die Rechtsnorm konsequent durchgesetzt, dann haben in den Vereinigten Staaten Tariflöhne nicht nur Mindest-, sondern auch Höchstlohncharakter. Fallen aber Tarif- und Effektivlöhne bereits auf Grund dieser Rechtsvorschrift zusammen, dann kann dort das Fehlen einer Lohndrift nicht auf die Betriebsnähe der Tarifabschlüsse zurückgeführt werden. Ich würde daher vorsichtig sein und anders als Professor Gerfin die Vereinigten Staaten nicht in die Querschnittsanalyse von Lohndriftproblemen einbeziehen. — Nur nebenbei möchte ich anfügen, daß die unterschiedliche Verbindlichkeit der Tarifnormen beim Vergleich der amerikanischen und europäischen Arbeitsmarktverhältnisse auch in anderer Hinsicht von Bedeutung und ein Anlaß zur Vorsicht sein müßte. Möglicherweise ist sie z. B. eine der Ursachen dafür, daß der institutionelle Charakter des Lohnbildungsprozesses in der amerikanischen Literatur z. T. wesentlich stärker betont wird als in der europäischen Literatur.

Prof. Dr. *Gerfin:*

Ihre These, es gelte in den USA als unfair, tarifliche Lohnsätze zu überbieten, und dieser Grundsatz werde (wie, weiß ich nicht) arbeitsrechtlich abgesichert, scheint mir sachlich fragwürdig und analytisch wenig ergiebig. Erstens gab es z. B. in Deutschland während der Nazizeit und nach dem Kriege in Holland und anderswo Lohnsysteme, bei denen eine Überschreitung der festgelegten Lohnsätze nicht nur als unfair galt, sondern strafbar war. Dennoch trat Lohndrift in erheblichem Ausmaß auf. Zweitens findet sich auch in den USA eine Periode (die ich wegen des Fehlens von Vergleichsdaten für andere Länder nicht in die Übersicht aufgenommen habe), während der die Effektivlohnsätze deutlich schneller gewachsen sind als die Tariflöhne. In den Jahren des Koreakrieges betrug die Lohndrift in den USA jährlich + 1 vH. Folglich müßten die Unternehmer durchaus bereit und fähig sein, in großem Umfang unfair zu handeln, wenn die Umstände dieses Verhalten nahelegen. Ich glaube, daß die Theorie, nach der die längerfristige Komponente der Lohndrift wesentlich auf institutionellen Faktoren beruht, zu denen dann ökonomisch-konjunkturelle Einflüsse hinzutreten, diesseits und jenseits des Atlantiks gleichermaßen adäquat ist, wenn auch zugegebenermaßen noch nicht hinreichend ausgebaut und abgesichert. Die starke Betonung des institutionellen Charakters der Lohnfindung in den amerikanischen Lehrbüchern über labor economics steht damit durchaus in Einklang.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Dr. *Streit:*

Ich habe eine Frage zur Tabelle 9. Sie untersuchen dort den Zusammenhang zwischen Lohndrift und anderen Variablen. Einmal ist die Lohndrift unbereinigt gelassen, das andere Mal ist sie um die Überstunden bereinigt. Es gibt allerdings gewisse Anhaltspunkte, daß die Überstunden, d. h. einfach die konjunkturelle Anspannung im Produktionsprozeß auch z. B. die Produktivität affiziert. Ähnliche Beziehungen kann man auch bei den anderen Variablen vermuten. Ich frage mich deshalb, was Ihre zusätzliche Aussage ist, wenn Sie eine Variable bereinigen um einen bestimmten Störfaktor, die andere aber nicht; ob aus diesem zusätzlichen Vergleich generell eine Erkenntnis gezogen werden kann, ganz abgesehen davon, daß die Unterschiede zwischen den Koeffizienten in diesem speziellen Fall wahrscheinlich nicht signifikant sind.

Prof. Dr. *Gerfin:*

Ich bin nicht sicher, ob ich Sie richtig verstanden habe. Zunächst meine Erklärung dafür, daß diese Korrelationskoeffizienten nahezu identisch ausfallen. Sie lautet: Die Überstundenhäufigkeit ist so stark mit den jeweils anderen erklärenden Variablen interkorreliert, daß sie keine zusätzliche Erklärung liefert. Sie ist formal in den anderen Variablen mit enthalten. Daher sind die Korrelationskoeffizienten etwa gleich hoch. Nur die Regressionskoeffizienten werden etwas kleiner, weil die konjunkturellen Ausschläge der überstundenbereinigten Drift geringer sind. Mir leuchtet nicht ganz ein, warum Sie den Produktivitätsfortschritt entsprechend bereinigen wollen.

Dr. *Streit:*

Darf ich meine Frage präzisieren: Es gibt Anlaß zu der Vermutung, daß die Produktivität im Konjunkturzyklus schwankt, entsprechend der Anspannung (Prof. Dr. *Gerfin:* Das brauchen Sie nur nachzusehen; schauen Sie die Tabellen an, das ist so!), die ja andererseits auch in den Überstunden zum Ausdruck kommt. Es gibt also auch konjunkturelle Variationen im Produktivitätsfortschritt. (Prof. Dr. *Gerfin:* Ja!) Das heißt, beide Variablen sind irgendwie von demselben Phänomen beeinflußt. Dann fragt es sich aber, ob es sinnvoll ist, aus einer Variablen das Phänomen — hier sind es konkret die mit Überstunden verbundenen Zuschläge — herauszunehmen und die andere, die von dem gleichen Phänomen (Konjunktur) beeinflußt ist, unbereinigt zu lassen. Es fragt sich also, ob das einen sinnvollen Vergleich abgibt.

Prof. Dr. *Gerfin:*

Ich glaube, es handelt sich um ein Mißverständnis. Es dürfte wahrscheinlich darin liegen, daß Sie bei „Überstundenbereinigung" an

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

eine Bereinigung zeitlicher Art denken. Hier wird aber nicht zeitlich bereinigt, sondern um Überstunden*zuschläge* (Dr. *Streit:* Das meine ich auch!). Die Überstundenzuschläge stecken in der Lohndrift, aber sie haben mit dem Produktivitätsfortschritt unmittelbar nichts zu tun.

Grundsätzlich handelt es sich um das Problem, die Bruttodrift von tarifgebundenen Komponenten zu bereinigen, die aufgrund der grobschlächtigen statistischen Erfassung als Veränderung übertariflicher Zahlungen ausgewiesen werden. Eine dieser Komponenten ist der (tarifkonforme) Anstieg von Leistungslöhnen. Dieser ist, damit haben Sie Recht, produktivitätsabhängig. Die Komponente fluktuiert mit den konjunkturellen Produktivitätsschwankungen. Es wäre konsequent, die *Bruttodrift* um diesen Effekt, den ich angeführt habe, zu bereinigen, um festzustellen, wie die *übertariflichen* Lohnbestandteile u. a. vom Produktivitätszuwachs beeinflußt werden. Leider habe ich keinen Ansatz zur Quantifizierung gefunden. Meine Vermutung geht dahin, daß die Korrelationskoeffizienten mit den gewählten erklärenden Variablen auch nach dieser zusätzlichen Bereinigung der Drift ganz ähnlich ausfallen würden. Die konjunkturellen Ausschläge (und damit die Regressionskoeffizienten) würden zweifellos weiter heruntergedrückt. Mir ging es in Tabelle 9 lediglich darum, zu zeigen, daß für manche (nicht für alle) Fragestellungen auf die schwierige und problematische Bereinigung vielleicht verzichtet werden kann, daß man also die Bruttodrift als die abhängige Variable behandeln kann.

Diskussionsleiter:

Ich würde vorschlagen, um noch zu einem sehr wesentlichen Teil der Drifttheorie zu kommen, diese Diskussion hier abzubrechen.

Dr. *Zimmermann:*

Mir scheint an diesem Thema der konjunkturelle Aspekt besonders interessant zu sein. Es wurde schon ein erfreulich starker Zusammenhang mit dem konjunkturellen Indikator „Arbeitsmarktanspannung" nachgewiesen. Bekannt sind jedoch überdies die Überlegungen der Unternehmer, in Zeiten des Konjunkturrückgangs erst einmal übertarifliche Leistungen, soweit sie variierbar sind, zu kürzen, statt Entlassungen oder Kurzarbeit ins Auge zu fassen, schon deshalb, weil Entlassungen von der Öffentlichkeitswirkung her das Unerfreulichste sind. Aus diesem Gedanken heraus wäre doch zu überlegen, ob man nicht einige Komponenten der Lohndrift zusammenfaßt und aus ihnen einen Indikator bildet, dem man dann Konjunkturindikatoren mit hohem Prognosewert gegenüberstellt, wie z. B. die Auftragsbestände, die Kreditinanspruchnahme, die Investitionsabsichten (wie sie das Ifo-Institut ermittelt), um zunächst festzustellen, ob es zu diesen Indikatoren eine Kor-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

relation gibt. Falls sich ein Zusammenhang nachweisen läßt, hätte man vielleicht mit diesen Teilen der Lohndrift eine zusätzliche Möglichkeit, die Konjunkturprognose zu verbessern. Das schiene mir doch des Schweißes der Edlen wert.

Prof. Dr. *Gerfin:*

Es wäre sehr schön, wenn man aus der Drift oder aus Teilen der Drift einen zusätzlichen Konjunkturindikator gewinnen könnte. Insgesamt ist die Drifthöhe natürlich ein Indiz für die konjunkturelle Situation. Das Bedauerliche ist nur, im Hinblick auf Ihre prognostischen Wünsche, daß die Drift dem Realzyklus hinterherläuft. (Dr. *Zimmermann:* Die Drift im Ganzen!) — Ja, die Drift im Ganzen. Aber ich habe auch keine Teile der Drift gefunden, die dem Realzyklus vorangehen. Soweit ich die Fakten übersehe, ist eher aus dem Realzyklus die Drift zu prognostizieren als umgekehrt — was wiederum auch nicht ganz wertlos ist, wenn man via Lohnpolitik Konjunkturstabilisierung betreiben will. Immerhin könnte man aus dem Realzyklus Hinweise für das „timing" antizyklischer Lohnpolitik gewinnen.

Kerber:

Wenn ich Sie recht verstanden habe, räumen Sie der Lage auf dem Arbeitsmarkt, d. h. der Zahl der Arbeitslosen, nur einen sehr geringen Einfluß ein auf die Veränderung des Lohnniveaus. Nun werden gerade heute in den Vereinigten Staaten Untersuchungen über die sog. „Phillips-Kurven" in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Regionen mit großem Eifer betrieben. Wären Sie der Auffassung, daß diese wissenschaftliche Entwicklung in eine Sackgasse führt, daß also der Einfluß der Beschäftigungslage auf die Lohndrift und auf die Erhöhung der Effektivlöhne nur eine untergeordnete Rolle spielt?

Prof. Dr. *Gerfin:*

Das möchte ich so nicht sagen. Mit Sicherheit ist die Anfälligkeit einer Wirtschaft für Lohndrift bei niedriger Arbeitslosenquote größer als bei höherer Arbeitslosigkeit, wie auch bei meinen Untersuchungen herauskommt. Und es gibt ja auch für europäische Länder Schätzungen von Phillips-Kurven. Ich verweise auf die im Referat zitierte EWG-Studie. Es zeigen sich — in einigen Ländern jedenfalls — deutliche Zusammenhänge zwischen dem Grad der Arbeitslosigkeit und der Lohnentwicklung, auch der Lohndrift, allerdings eher auf längere Fristen. Auf kurze Sicht, und das heißt hier für Perioden von fünf und eventuell mehr Jahren, sind die Beziehungen meist recht lose. Über Jahrzehnte hinweg scheint der Zusammenhang klarer und enger zu sein. Das würde sich mit meiner These einer trendmäßigen Verbindung zwischen dem Abbau

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Arbeitslosigkeit und der mittelfristigen Driftrate in Deutschland decken. Voraussetzungen für stärkere Driftprozesse werden aus psychologischen Gründen erst allmählich wirksam.

Ich habe nicht direkt mit Phillips-Kurven operiert, aber meine Gedankengänge enthalten u. a. auch das Phillips-Argument. Eine Schwäche aller Phillips-Kurven-Analysen (Sie wissen, daß es Darstellungen in verschiedenen Varianten gibt) besteht in ihrer Beschränkung auf zwei Dimensionen. Neben dem unbestreitbaren Einfluß der Anspannung auf dem Arbeitsmarkt wirken jedoch andere Einflüsse. Es kann also positive Drift auch bei beträchtlicher Arbeitslosigkeit und Driftschwankungen auch bei konstanter Arbeitslosenquote geben. Die Einengung des Blickwinkels allein auf den Arbeitsmarkt wird daher dem Problem nicht gerecht und kann zu irrigen Schlußfolgerungen in bezug auf die Resultate wirtschaftspolitischer Maßnahmen führen. Vor allem läßt sich so der dauerhafte Kern der Bruttodrift nicht erklären, der auch bei vollständiger Stabilisierung der Entwicklung — selbst bei niedrigem Beschäftigungsgrad — auftritt.

Diskussionsleiter:

Wenn keine weiteren Wortmeldungen vorliegen, möchte ich einmal vom englischen chairman-Modell abweichen und eine Frage an den Referenten richten: Sie haben an zwei Stellen von sich-selbst-erhaltenden Driftprozessen gesprochen, die aus dem Mechanismus primärer Störung der Lohnrelation und Wiederherstellung der alten Lohnrelation durch Sekundärdrift resultieren. Ich glaube, wenn man von einem solchen sich-selbst-erhaltenden Prozeß sprechen wollte, dann wäre doch wohl Voraussetzung, daß ein feedback-Effekt stattfinden müßte, und zwar eine Rückkoppelung der Art, daß die Sekundärdrift wieder Anlaß zur Entstehung von Primärdrift gibt. Der fehlt aber doch wohl, oder sehe ich das falsch?

Prof. Dr. *Gerfin:*

Diese feedbacks sind da. Stellen Sie sich vor, Sie haben einen Anstoß primärer Drift in irgendeinem Bereich, beispielsweise auf Grund von Anreiz- oder von Rekrutierungsmaßnahmen der Betriebsleitungen. Diese partiellen Lohnerhöhungen für einzelne Arbeitnehmergruppen lösen Sekundär-Drift aus, die die alte Lohnhierarchie wieder herstellt. Der Betrieb möchte aber gerne eine andere Differenzierung der Lohnsätze. Er hat also erneut Anlaß zur Korrektur, und so fort.

Diskussionsleiter:

Dann unterstellen Sie, daß das Rekrutierungsziel durch einmalige Erhöhung nicht erreicht wird, sondern nur durch diese geänderte Relation erreicht werden kann.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Prof. Dr. *Gerfin:*

Ich unterstelle, daß der Betrieb vor allem die herrschenden Lohn*relationen* verändern möchte, z. B. eine stärkere Abstufung haben will. In den Tarifverträgen gibt es ja relativ wenig Lohngruppen, innerbetrieblich sehr viel mehr. Man möchte also eine stärkere Differenzierung. Diese kann man dadurch erreichen, daß man Teile einer Tariflohngruppe stärker anhebt. Dann ziehen via Sekundär-Drift andere Lohnbereiche nach. Damit ist die Differenzierung, die man haben wollte, wieder weg und es besteht das gleiche Korrekturbedürfnis wie vorher. Entsprechende Überlegungen lassen sich für alle Arten primärer Lohndrift anstellen.

Diskussionsleiter:

Es würde sich nur fragen, ob da nicht auf die Dauer bei den Unternehmern ein Lernprozeß einsetzt, denn dieser Aufschaukelprozeß müßte doch bewußt werden. Dann müßte wahrscheinlich eine andere Rekrutierungspolitik einsetzen, z. B. das Aufrücken von Arbeitern innerhalb des Betriebes. Ich wollte nur Zweifel geäußert haben, daß man aus diesem Zusammenhang primärer und sekundärer Drift einen permanenten, sich selbst erhaltenden Prozeß unter sonst gleichbleibenden Bedingungen ableiten könnte.

Prof. Dr. *Gerfin:*

Triebkraft sind die verschiedenen Strukturvorstellungen der einzelnen Gruppen, die sich aufeinanderfolgend durchsetzen. Solange wir eine staatliche Vollbeschäftigungsgarantie und solange wir hohes Wachstum haben, solange wir steigende Preise im Ausland beobachten und steigende Lohnkosten weitgehend überwälzbar sind, solange wird der Widerstand bei den Unternehmern, diesen Prozeß mitzumachen, relativ gering sein.

Es gibt andere feedback-Effekte, auf die ich nicht mehr eingehen konnte, wichtige feedback-Effekte, wenn man ein dynamisches Modell aufstellen will. Wenn man staatliche Lohnpolitik betreiben will (die nur über eine Steuerung der Tariflohnentwicklung stattfinden kann) und Driftprozesse auftreten, dann entfernen sich schon auf mittlere Sicht die Tariflohnsätze immer stärker von den tatsächlichen Verdiensten. Die Folge wird sein, daß die Tariflöhne, die heute vielleicht noch 70 vH der tatsächlichen Stundenverdienste ausmachen, auf 50, 40, 30 vH absacken, also zur Farce werden, wodurch die lohnpolitischen Instanzen jede Autorität verlieren. Sie müssen wegen der wachsenden Niveauspannen die Tariflohnpolitik ändern, um überhaupt noch Glaubwürdigkeit zu behalten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Dr. *Eberle:*

Nach meiner Erkenntnis können diese drei Lohnstrukturen nicht isoliert gesehen werden; sie schaukeln sich teilweise gegenseitig hoch. Es ist beispielsweise möglich, daß die Tariflöhne bei den Arbeitskräften selbst neue Strukturvorstellungen herausbilden, die ihrerseits wieder am Markt Lohnerhöhungen induzieren. (Prof. Dr. *Gerfin:* Zugegeben!)

Diskussionsleiter:

Wenn wir von den Anwesenden zu dem Teil des Referats über Konsequenzen der Lohndrift und die Lohnpolitik sowie insbesondere über die Lenkungsfunktion von Lohndifferentialen, zu der Herr Gerfin eine sehr dezidierte These aufgestellt hat, das Wort nicht mehr gewünscht wird — dann möchte ich den Referenten fragen, ob er ein Schlußwort wünscht.

Prof. Dr. *Gerfin:*

Ich möchte, an meine letzten Ausführungen anknüpfend, ein paar ergänzende Bemerkungen machen, die sich überwiegend im Volltext des Referates finden, die ich aber aus meinem mündlichen Vortrag aus Zeitgründen herauslassen mußte.

Für den Fall, daß man zum Zweck der gesamtwirtschaftlichen Stabilisierung Lohnpolitik betreiben möchte und für den (wahrscheinlichen) Fall, daß die Tariflohnentwicklung durch Drift ständig überrundet wird: Was tut man dann? Eine verbreitete Meinung besagt: Drift ist ein Phänomen der Hoch- oder Überkonjunktur. Daraus wird dann leicht geschlossen, mit der Vermeidung von Überhitzungserscheinungen unterbinde man zugleich das Auftreten von Lohndrift. Dieser Auffassung kann ich mich nicht anschließen, denn es sind nur die Drift*fluktuationen,* die man auf diese Weise verhindern oder mildern kann. Da diese Fluktuationen gesamtwirtschaftlich zyklenverstärkend und zyklenfortpflanzend wirken, ist ein solcher Effekt keineswegs bedeutungslos, aber es bleibt die Trendkomponente der Drift bestehen, deren Ausmaß bei hohem Beschäftigungsgrad und raschem Produktivitätsfortschritt, wie gezeigt wurde, sehr ansehnlich ist.

Im Hinblick auf diese dauerhafte Driftkomponente gehen die Ansichten weit auseinander. Die eine Richtung meint, der mittelfristige Driftkern könne hingenommen werden, sofern er sich quantitativ vorausschätzen und bei der Fixierung der Tariflohnanstiege einkalkulieren läßt, so daß man tatsächlich die Effektivlohnentwicklung im Griff hat. Mit dem Hinweis auf den resultierenden Autoritätsschwund habe ich bereits Zweifel an der Durchführbarkeit dieses Verfahrens angemeldet. Merk-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

würdigerweise sind es häufig gerade die Verfechter der These, Lohndrift sei eine marktmäßige Korrektur nicht marktgerechter Tariflöhne, Autoren also, die zumindest implizit zu grenzproduktivitätstheoretischen Deutungen neigen, die zugleich ein Einkalkulieren empfehlen. Das ist nur ein besonders gravierendes Beispiel für die zahlreichen Widersprüche in der Driftdiskussion. Vertraut man dagegen der Aufstockungsthese, was man bei diesem Vorschlag offensichtlich tun muß, dann bleibt in Wirtschaften mit hoher propensity to drift, etwa in den skandinavischen Ländern, praktisch kein Raum für Tariflohnerhöhungen, wenn „kostenniveauneutrale" Lohnpolitik betrieben werden soll. Damit können sich die Gewerkschaften auf die Dauer nicht abfinden. Sie würden es nicht überleben. In Schweden haben die Gewerkschaften kürzlich einem solchen Verfahren grundsätzlich zugestimmt. Bei einer Durchrechnung unter bestimmten Prämissen, die ich im Referattext aufgeführt habe, ergab sich, daß das Ziel der Begrenzung des Effektivlohnanstiegs auf den erwarteten Produktivitätsfortschritt nur bei absoluter Senkung der Tariflöhne erreichbar wäre (Heiterkeit). Das ist ein sehr extremer Fall, aber ich glaube, daß ganz generell das Einkalkulieren der Lohndrift auf längere Sicht nur für zwei Komponenten der Bruttodrift gerechtfertigt werden kann: die tariflichen Nebenleistungssteigerungen einerseits und die Struktureffekte andererseits. Im übrigen muß man nach Instrumenten zur *Eindämmung der Drift* suchen.

Die möglichen Ansatzpunkte sind sehr vielfältig, jedoch noch keineswegs theoretisch ausdiskutiert, geschweige denn praktisch erprobt. Die Maßnahmen müssen sich vor allem darauf richten, die Quellen primärer Drift zum Versiegen zu bringen. Sie lassen sich verstärken durch Mittel zur Erschwerung von Sekundärdrift, obwohl hierbei ernste Probleme der Verteilungsgerechtigkeit entstehen können. Nach meiner Wertskala wäre eine Drosselung des Produktivitätsfortschritts ebenso aus dem Arsenal auszuschließen wie eine bewußte Reduzierung des Beschäftigungsgrades. Einige andere denkbare Maßnahmen habe ich in der vollen Fassung des Referates angeführt, ohne sie freilich detailliert zu behandeln. Sie alle haben problematische Implikationen. Es scheint demnach, daß wir uns mit dem Driftphänomen in Zukunft noch sehr intensiv zu beschäftigen haben werden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitsgruppe III

Die betriebliche Lohnfindung

Von Prof. Dr. Walter *Braun* (Kiel)

I

Die Formulierung des Themas, wofür der Terminus technicus „betriebliche Lohnfindung" gewählt worden ist, gibt zu erkennen, welcher Art die Aufgabe einer Unternehmung ist hinsichtlich der Bezahlung des Einsatzes menschlicher Arbeitsleistungen. Offensichtlich ist die Tatsache gemeint, daß das Äquivalent der Arbeit, nämlich der Lohn, nicht eine eindeutig feststehende Größe ist, dergestalt, daß lediglich verbrauchte Mengen mit tariflich oder sonstwie fixierten Preisen zu multiplizieren wären; es sich vielmehr darum handelt, in konkreten betrieblichen Situationen diese Arbeits-Äquivalente ausfindig zu machen.

Zur betrieblichen Lohnfindung rechnet das Gesamt an Instrumenten und Maßnahmen, die notwendig sind zur Bestimmung der Arbeits-Äquivalente. Es wird sich zeigen, daß hier eine ganze Reihe von Freiheitsgraden existiert, die von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich genutzt werden können. Der betrieblichen Lohnfindung gehen zahlreiche Entscheidungen voraus, auf die der einzelne Betrieb keinen Einfluß ausüben kann, so insbesondere Entscheidungen wirtschaftspolitischer Art, durch welche die Einkommensverteilung in ihrer Grundstruktur festgelegt wird. Selbst unter Einbezug lohnpolitischer Entscheidungen der Sozialpartner gilt, daß ein weites Feld echter betrieblicher Entscheidungen offen bleibt, das es in der Alltagspraxis auszufüllen gilt. Der Aussage *v. Nell-Breuning*'s[1] kann deshalb nicht zugestimmt werden: „Alles ... entzieht sich der Willkür wie auch frommen Wünschen und bestimmt sich ganz nüchtern rechnerisch. Der Wille hat seinen Platz bei der politischen Vorentscheidung; nachher gilt nur noch das unerbittliche Einmaleins." Wäre dem so, dann würde es nicht sinnvoll sein, von unternehmerischer Lohnpolitik zu sprechen, deren wesentliche Grundlage die betriebliche Lohnfindung bildet. Eine solche Auffassung steht

---

[1] O. *v. Nell-Breuning,* Kapitalismus und gerechter Lohn, Herder-Bücherei, Bd. 67, Freiburg, Basel, Wien 1960, S. 138.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

auch im Widerspruch zu empirischen Feststellungen, daß in Unternehmungen Löhne oftmals erhöht werden ohne jede Initialwirkung von seiten der Arbeitsmärkte. Dieses Phänomen wird deutlich aufgezeigt in einem Report der OECD[2], wo es heißt: „Es deutet darauf hin, daß die beobachteten unterschiedlichen Verdienstbewegungen eher als Antwort auf eine vorteilhafte Gewinnsituation bei Arbeitgebern und Arbeitskräften der expandierenden Industrien interpretiert werden können, als daß sie ein notwendiges Mittel sind, um zusätzliche Arbeitskräfte anzuziehen."

Von dem institutionalisierten Preisbildungsprozeß her gesehen, ergeben sich die ersten Schwierigkeiten rein technischer Natur. Es ist nicht möglich, für jede einzelne Arbeitsqualität einen Preis (= Lohnsatz) auszuhandeln. Das Ergebnis wären „Preislisten" mit Hunderten von Lohnsätzen. Selbst die modernste Form der Arbeitsbewertung, die analytische Arbeitsbewertung, löst dieses Problem nicht, solange man sich nicht auf eine mathematische Funktion der Lohnkurve einigt und die Lohngruppenbildung aufgibt. Das bedeutet aber, eine wesentliche Folge des Lohnbildungsprozesses auf den institutionalisierten Arbeitsmärkten ist eine schematische preisliche Gleichbehandlung unterschiedlicher Arbeitsqualitäten innerhalb der einzelnen Lohngruppen, gleichgültig nach welchen Kriterien diese gebildet worden sind (berufliche Kriterien, Arbeitswertigkeiten). Inwieweit das hiermit verbundene discriminating ohne schädliche Wirkungen von der einzelnen Unternehmung hingenommen werden kann, muß von dieser sorgfältig überprüft werden.

Weiter ist zu berücksichtigen, daß die Lohnsatzvereinbarungen auch bezogen sein müssen auf eine bestimmte Quantität der jeweiligen Arbeitsqualifikation. Die Lohnabkommen enthalten deshalb Klauseln mit mehr oder weniger plausiblen Aussagen über die „Normalleistung". Diese „Normalleistung" ist *das* strittige Phänomen beim Finden der Arbeits-Äquivalente. Neben Lohnsatz und Arbeitsintensität übt die Höhenlage der „Normalleistung" einen entscheidenden Einfluß aus auf die Arbeitseinkommen. Diese „Normalleistung" bildet das Kernproblem der betrieblichen Lohnfindung.

Und schließlich kann nicht einfach angenommen werden, die tariflich vereinbarten Lohnsätze haben tatsächlich Preischarakter für die einzelne Unternehmung und das Problem des discriminating lasse sich lösen durch Inter- und Extrapolationen. In der Regel sind einzelbetriebliche Adjustierungen hinsichtlich dieser Sätze notwendig, ohne daß bekannt ist, in welchem exaktem Umfange dies zu geschehen hat. Gerade auch für diese einzelbetriebliche Entscheidungssituation trifft die Aus-

[2] Wages and Labour Mobility, Paris 1965, S. 18.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sage von *Rothschild*[3] zu: „Die Lohnhöhe für eine bestimmte Berufskategorie wird nicht einmal annähernd die Resultante des Zusammenspiels flexibler Angebots- und Nachfrageskalen, sondern ein hart umkämpfter Punkt innerhalb eines durch historische, soziologische und politische Dimensionen bestimmten Bandes sein." Für kurzfristige Anpassungsprozesse stellt die in der Unternehmung herrschende Lohnstruktur ein Datum dar, dem A. *Marx*[4] „normative Wirkung" zuschreibt. Hinsichtlich notwendiger preislicher Korrekturen verfügt die Unternehmung über verschiedene Möglichkeiten der Anpassung. Wählt sie den Umweg über die Mengen- bzw. Zeitkomponente des Lohnes — was in der Vergangenheit in starkem Umfange geschehen ist —, dann läßt sich „von außen" der Preiseffekt praktisch nicht isolieren.

Zur betrieblichen Lohnfindung gehört auch das Gebiet der Lohnformen. Welche Lohnformen zur Anwendung gelangen, ist von großer betriebswirtschaftlicher Bedeutung. Die einzelnen Lohnformen (Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn u. a.) üben sehr unterschiedliche Wirkungen aus auf die Arbeitsintensität, die Kosten und vor allem auf das Arbeitseinkommen. Da bei den am häufigsten angewandten Lohnformen funktionale Abhängigkeiten bestehen zwischen den Kosten- und Einkommenseffekten, sind sie von wesentlicher Bedeutung auch für die Einkommensverteilung. Die hiermit verbundenen Lohntechniken sind immer schon Gegenstand lohnpolitischer Auseinandersetzungen gewesen, und sie sind es in unseren Tagen ganz besonders[4a].

Die Klassiker auf dem Gebiet der Lohntheorie waren mit diesen Lohntechniken gut vertraut. In den letzten Jahrzehnten aber kümmerten sich die Nationalökonomen um derlei Fragen nicht mehr. Beschäftigungsgrad und Lohnpreis waren die Größen, an denen sie Interesse zeigten. Da sich auch die Betriebswirte reserviert verhielten und meist nur das lohntechnische Instrumentarium kurz abhandelten, darüber hinaus aber erklärten, Fragen der absoluten Lohnhöhe zählten nicht zum Forschungsobjekt der Betriebswirtschatfslehre, blieben lange Zeit wesentliche Aspekte des Lohnproblems unberücksichtigt. Damit kann — wenigstens zum Teil — erklärt werden, warum die Arbeiten der arbeitswissenschaftlichen Disziplinen so einseitig technisch orientiert blieben — was insbesondere auch gilt für die REFA-Lehre. Ähnliches läßt sich feststellen für die Betriebssoziologie, die sich in jüngster Zeit stark engagiert

[3] K. W. *Rothschild,* Unterschiedliche Dimensionen der Lohntheorie, in diesem Band, S. 53 ff.

[4] A. *Marx,* Betrieblicher und überbetrieblicher Tarifvertrag. Eine betriebswirtschaftliche Analyse, in: Handelsbetrieb und Marktordnung. Festschrift Carl Ruberg zum 70. Geburtstag, Wiesbaden 1962, S. 184.

[4a] Diese Zusammenhänge hat *Zwiedineck-Südenhorst* schon im Jahre 1904 ganz klar gesehen: „Auch die Lohnbemessungsmethoden sind ein Problem der Lohnpolitik..." Beiträge zur Lehre von den Lohnformen, in: Z. ges. Staatswiss., Ergänzungsheft XIV, Tübingen 1904, S. 76.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

hat auf dem Sektor der betrieblichen Lohnfindung. Wie notwendig es ist, alle relevanten „Dimensionen der Lohntheorie" zu berücksichtigen, tat *Rothschild* in seinem Referat dar. Die große Bedeutung der Arbeitsintensität, gerade auch für nationalökonomische Fragestellungen, hat *Mieth*[5] wiederentdeckt und widmet ihr in seinem Buch breiten Raum. Die Betrachtung der betrieblichen Lohnfindung stellt auch uns vor die Aufgabe, die menschliche Arbeitsintensität in den Mittelpunkt zu stellen.

Die Zielsetzung dieses Referates zwingt zu vielen Beschränkungen. Wir konzentrieren uns vorwiegend darauf, was unter „Versachlichung der Lohnfindung" verstanden wird. Ausgangsgrundlage ist das Lohnarbeitsverhältnis, charakterisiert durch die für die BRD geltenden spezifischen Gesetze (insbesondere TVG und BVG)[6]. Kennzeichnend für den Lohnarbeiter ist „die Unterworfenheit unter die Erfordernisse einer fremdbestimmten Arbeitsteilung"[7]. Dies ist die zwangsläufige Folge der Produktionstechnik und insoweit ein systemindifferenter Tatbestand im Sinne von *Gutenberg*[8]. Das „kapitalistische" Lohnarbeitsverhältnis erhält sein spezifisches Gepräge erst daraus, daß die Weisungsbefugnis ausschließlich abgeleitet wird aus den Eigentumsrechten an den Produktionsmitteln. Von dieser Fundierung der betrieblichen Herrschaftsverhältnisse haben wir auszugehen, obwohl sie in der sozialpolitischen Diskussion bekämpft wird. Sie bildet nämlich den Angelpunkt der Diskussion über Mitbestimmung. Die Analyse der betrieblichen Lohnfindung wird auch die Frage beleuchten, ob das zu berücksichtigende Lohnarbeitsverhältnis den Charakter eines Ausbeutungsverhältnisses hat, wie dies jüngst wieder von *v. Nell-Breuning*[9] dargestellt wird: „Nicht die in der Weisungsgebundenheit zum Ausdruck kommende Abhängigkeit *als solche,* sondern die *Fremd*herrlichkeit der von ihm entgegenzunehmenden und zu befolgenden Weisungen ist es, die im Arbeiter das bittere Empfinden wachruft, seine an den ihm eigentumsmäßig fremden Produktionsmitteln verrichtete Arbeit werde von deren Eigentümern einseitig in ihrem Interesse gelenkt, und er werde auf diese Weise gezwungen, seine Arbeit in ausschließlich *fremdem* Interesse zu vollbringen, wo-

---

[5] W. *Mieth,* Ein Beitrag zur Theorie der Lohnstruktur. Göttinger Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Studien, Bd. 6, Göttingen 1967.

[6] An grundsätzlichen Abhandlungen zu dem Lohnarbeitsverhältnis siehe: H. *Wiedemann,* Das Arbeitsverhältnis als Austausch- und Gemeinschaftsverhältnis, Karlsruhe 1966. A. *Söllner,* Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis. Akademie der Wissenschaften und der Literatur. Abhandlungen der Geistes- und Sozialwissenschaftlichen Klasse, Jg. 1966, Nr. 1, Wiesbaden 1966.

[7] A. *Söllner,* a.a.O., S. 15.

[8] E. *Gutenberg,* Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Erster Bd., Die Produktion, 14. Aufl., Berlin, Göttingen, Heidelberg, S. 445 f.

[9] O. *v. Nell-Breuning,* Mitbestimmung, in: Theorie und Praxis der Gewerkschaften, Frankfurt/M. 1968, S. 15 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bei er sich deren Erfolg durch den im vorhinein ausbedungenen Lohn (den ‚Abfindungslohn') abkaufen lassen müsse; so empfindet er das Ganze als ausbeuterisch."

Soweit in dieser Arbeit auf tarifliche Abmachungen Bezug genommen werden muß, wird der großräumige, überbetriebliche Verbandstarifvertrag unterstellt, wie er für die BRD typisch ist[10]. Die Untersuchungsergebnisse beziehen sich vorwiegend auf den Industriebetrieb. Fragen der Gehaltsfindung können nur soweit mit behandelt werden, wie Vergleiche sich aufdrängen bzw. Interdependenzen bestehen.

II

Eine kollektive Regelung der Entlohnung menschlicher Arbeitsleistungen setzt voraus, daß die Tätigkeiten, über die verhandelt werden soll, zunächst klassifiziert werden. Solange die produktionstechnischen Bedingungen sehr einfach waren, die Unternehmer darüber hinaus als Optionsfixierer handeln konnten und das Ausbildungsniveau der Arbeitskräfte als ausreichendes Differenzierungsmerkmal angesehen wurde, genügte die jahrzehntelang praktizierte Klassifizierung nach gelernt, angelernt, ungelernt. Mit zunehmender beruflicher Differenzierung wurde es notwendig, die Lohntarife entsprechend aufzufächern. Die Vielzahl an Berufen führte zu abstrahierender Gruppenbildung, wobei Tätigkeitsmerkmale als Einteilungskriterien Verwendung finden. Dies ist die heute vorherrschenden Tarifpraxis.

Über die Anzahl der zu bildenden Gruppen gibt es keine einheitliche Vorstellung; eine solche Einteilung erfolgt tarifindividuell. Die Schwankungsbreite liegt bei etwa vier bis fünfzehn Lohngruppen. Dominantes Zuordnungskriterium ist nach wie vor die Anforderung an das fachliche Können.

Der tarifunterworfene Betrieb hat die Aufgabe, alle vorkommenden Tätigkeiten in die vom Tarif vorgesehenen Gruppen — das sind die sogenannten Lohngruppen — einzureihen. Unmaßgeblich für diese Zuordnung sind Verdienstaspekte sowie persönliche Momente des betroffenen Arbeiters. Man bezeichnet dies als summarisches Bewertungsverfahren, summarisch, weil die einzelne Tätigkeit nicht bis ins Detail analysiert wird. Häufig bedienen sich die Betriebe bei dieser Klassifizierung sogenannter Richtbeispiel-Kataloge.

Eine systematischere Methode ist die analytische Arbeitsbewertung, deren Ergebnisse jederzeit nachprüfbar sind. Eine bestimmte Tätigkeit

[10] Hierzu siehe: H. *Deckers*, Betrieblicher oder überbetrieblicher Tarifvertrag? Die unterschiedlichen räumlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge und ihre wirtschafts- und gesellschaftspolitische Beurteilung. Dargestellt im Vergleich Deutschland—USA, Schriften des Instituts für christliche Sozialwissenschaften der Westfälischen Wilhelms-Universität, Münster, Bd. 9, 1960.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wird eingehend analysiert und nach einem Punktesystem bewertet, ähnlich der Bewertung sportlicher Leistungen. Diese Form der Arbeitsbewertung wird derzeit schätzungsweise von 15—20 % der Industriebetriebe angewandt. Da dies vor allem Großbetriebe sind, wird ihr Anwendungsbereich auf etwa 40—45 % der Beschäftigten geschätzt. Summarische und analytische Arbeitsbewertung laufen vielfach parallel.

Die Systeme der Arbeitsbewertung basieren auf der Annahme, eine Klassifizierung der Tätigkeiten müsse vorgenommen werden nach dem Grade ihrer Schwierigkeit, denn hieran orientiere sich die Entlohnung[11]. Unter Arbeitsschwierigkeit wird die Kombination verschiedener Arbeitsanforderungsarten mit je unterschiedlicher Belastungswirkung verstanden. „Gesucht wird also nach Art, Höhe und Dauer der Anforderungen körperlicher und nicht-körperlicher Art ..."[12] Was aber als Arbeitsanforderung zu gelten hat, dies kann nur durch Konvention festgelegt werden.

Die zahlreichen, mehr oder weniger differenzierten Schemata der analytischen Arbeitsbewertung lassen sich zurückführen auf das sogenannte „Genfer Schema". Dieses Schema ist das Ergebnis einer internationalen Tagung über Arbeitsbewertung in Genf im Jahre 1950, auf der sich die Fachleute auf sechs Anforderungsarten geeinigt haben, nämlich: geistige Anforderungen hinsichtlich Fachkönnen und Belastung, körperliche Anforderungen hinsichtlich Fachkönnen und Belastung, Verantwortung, Umgebungseinflüsse. Es handelt sich hierbei nicht um eine Abgrenzung von beruflichen Kategorien. Der Begriff der Arbeitsschwierigkeit ist so weit gefaßt, daß über seine einzelnen Merkmale die große Masse aller Tätigkeiten erfaßbar wird; der Bewertung von Angestelltentätigkeiten stehen keine grundsätzlichen Schwierigkeiten entgegen[13].

Der Anteil der einzelnen Anforderungsarten an einer bestimmten Tätigkeit wird in einer Punktzahl ausgedrückt. Die Summe aller Punkte ergibt den sogenannten Arbeitswert, womit der Positionswert der betreffenden Tätigkeit festgelegt ist. Jede Lohngruppe ist die Spannweite für eine bestimmte Anzahl Arbeitswertigkeiten. Wie viele solcher Lohngruppen gebildet werden sollen, ist in erster Linie eine Zweckmäßigkeits- und Kostenfrage. Hier muß ein Optimum gefunden werden zwischen den

---

[11] So ausdrücklich H. *Euler*, H. *Stevens*, Die analytische Arbeitsbewertung als Hilfsmittel zur Bestimmung der Arbeitsschwierigkeit mit besonderer Berücksichtigung der Fortschritte in der Mechanisierung, 4. Aufl., Sozialwirtschaftliche Schriftenreihe der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie, H. 3, Düsseldorf 1965, S. 8.

[12] Das Refa-Buch, Bd. 3, Methodische Grundlagen der analytischen Arbeitsbewertung, München 1965, S. 7.

[13] Eine ausführliche Kritik an den Versuchen, Angestelltentätigkeiten analytisch zu bewerten, bieten: K. *Scholz* und W. *Steiner*, Leistungsbewertung und Leistungsentlohnung für Angestellte, in: Methoden und Probleme der Bürorationalisierung, Frankfurt/M. 1968.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

mit steigender Differenzierung wachsenden Kosten der Lohnverrechnung und der mit zu geringer Gruppenbildung verbundenen Unzufriedenheit der betroffenen Arbeiter. In den letzten Jahren wurde diese Differenzierung vielfach als ungenügend empfunden, so daß häufig Zwischenwerte eingeführt wurden. Bei diesem Vorgang ist zu berücksichtigen, daß eine stärker werdende Differenzierung das Arbeitseinkommen der Belegschaft erhöht; der Sachverhalt ist genau der gleiche wie im Falle der Preisdifferenzierung auf den Absatzmärkten. Daraus wird auch verständlich, daß die Politik der Gewerkschaften sinnvollerweise auf eine zunehmende Differenzierung gerichtet sein müßte.

Mit dem System der Arbeitsbewertung wird auf dem gezeigten Weg das Grundmuster der Entlohnung in der Unternehmung fixiert. Diese Ordnung gilt völlig unabhängig von den zum Einsatz gelangenden Arbeitskräften, d. h. es werden keinerlei subjektive Momente des Arbeiters erfaßt, und von dem konkreten Leistungsvollzug. Letzteres wird dadurch erreicht, daß alle zu bewertenden Tätigkeiten auf das Niveau der „Normalleistung" projiziert werden[14].

Ein zentrales Problem der analytischen Arbeitsbewertung ist die Gewichtung. Wie sollen die einzelnen Anforderungsarten unter sich bewertet werden? Welches Gewicht soll der beruflichen Ausbildung und welches beispielsweise den sogenannten Umgebungseinflüssen wie Temperatur, Nässe, Staub, Gase, Lärm etc. beigemessen werden? Die einzelnen Schemata der Arbeitsbewertung enthalten Gewichtungsschlüssel, über deren Zustandekommen der Außenstehende nicht viel in Erfahrung bringen kann. Korrekterweise wird in dem REFA-Buch über Arbeitsbewertung diese Frage ausgeklammert. Es heißt hier[15]: „Das Arbeitsstudium kann mit seinen Unterlagen beim Finden der Gewichtung helfen. Ob und wie diese Gewichtung angewendet wird, entscheiden die Parteien des Arbeitsvertrages. Die Richtigkeit einer Gewichtung ist allein aus ihrer Wirkung zu beurteilen, nämlich danach, ob man mit ihrer Hilfe — dargestellt an einer Großzahl bewerteter Arbeitsbeispiele — eine Arbeitswertstufung erzielt, die als richtig und vernünftig anerkannt wird." Auf die Begrenztheit arbeitswissenschaftlicher Methoden hinsichtlich der Gewichtung wird in diesem REFA-Buch[16] ausdrücklich hingewiesen: Die „Auswahl der Bestimmungsgrößen der Gewichtung zeigt bereits, daß es nicht möglich sein wird, eine Gewichtung arbeitswissenschaftlich abzuleiten".

---

[14] Siehe: Das Refa-Buch, Bd. 3, a.a.O., S. 7; H. *Euler*, H. *Stevens*, a.a.O., S. 8.

[15] Das Refa-Buch, Bd. 3, a.a.O., S. 33. H. *Euler* und H. *Stevens* äußern sich zu dieser Frage so (a.a.O., S. 15): „Da es einstweilen noch nicht möglich ist, die ‚Wertigkeit' mit den Hilfsmitteln der einschlägigen Wissenschaften festzustellen, bleibt der einzige Weg zur Beurteilung der Richtigkeit der Wertigkeit ... die Bewährung durch die Praxis."

[16] Das Refa-Buch, Bd. 3, a.a.O., S. 33.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Hier liegt ein Dilemma der Arbeitsbewertung. Über die Gewichtung, die zur Bestimmung der Arbeitswerte erforderlich ist, werden unvermeidbar lohnpolitische Einflüsse wirksam. Das Gewichten selbst ist bereits eine ökonomische Maßnahme. Es ist deshalb auch leicht zu verstehen, daß sich die Sozialpartner nicht ohne weiteres auf ein ganz bestimmtes System der Arbeitsbewertung einigen können. „Bei Bewertungssystemen, die bereits von vornherein gewichtet sind ..., bei denen es also über die Gewichtung nichts zu diskutieren gibt, verlagert sich die gesamte Meinungsbildung in die Überlegungen zur Systemwahl."[17] Natürlich ist es möglich, die Gewichtung veränderten arbeitsmarktlichen Bedingungen anzupassen, doch allenfalls nur in größeren zeitlichen Abständen. Nicht zu übersehen sind dabei die erheblichen Kosten einer Bewertungsrevision. Jede geringste Veränderung in der Gewichtung macht es nämlich notwendig, sämtliche Tätigkeiten neu zu bewerten.

Die Problematik der Gewichtung darf andererseits selbst nicht zu hoch gewichtet werden, was Änderungen anbelangt. Über das relative Gewicht der einzelnen Anforderungsarten entscheiden die Bewußtseinsinhalte der betroffenen Arbeiter, wobei traditionale Momente eine bedeutende Rolle spielen. Dies zeigt sich besonders deutlich bei den sogenannten Umgebungseinflüssen, die in einzelnen Branchen und in verschiedenen Regionen unterschiedlich empfunden werden. Diesen Unterschieden muß bei der Einführung eines Arbeitsbewertungssystems Rechnung getragen werden, wenn dieses System funktionieren soll. Daß sich die Vorstellungen der Arbeiter über das „Gewicht" der verschiedenen Anforderungsarten im Zeitablauf nicht allzu schnell ändern, zeigen die Beharrungstendenzen der betrieblichen Lohnstrukturen[18]. Tatsächlich werden Arbeitsbewertungssysteme nicht allzu oft geändert. Sicher ist damit zu rechnen, daß ein einmal eingeführtes System als solches auch bewußtseinsbildend wirken kann bzw. daß sich Arbeiter bei ihren Arbeitsentscheidungen unter anderem auch hieran orientieren[19].

Zwangsläufig spielt die Arbeitbewertung in der Diskussion über technischen Fortschritt bzw. Automatisierung eine nicht geringe Rolle. Dabei werden vor allem folgende Fragen diskutiert:

a) Reichen die herkömmlichen Arbeitsanforderungsarten aus, um die Tätigkeitsstrukturen automatisierter Arbeitsprozesse überhaupt erfassen

---

[17] W. *Leiner,* Arbeitsbewertung und Marktlohn, Schriftenreihe Annales Universitatis Saraviensis, Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Abteilung, H. 3, Köln, Berlin, Bonn, München 1963, S. 34.

[18] Hierzu siehe: F. *Fürstenberg,* Grundfragen der Betriebssoziologie, Köln und Opladen 1964, S. 45—78.

[19] Eine ökonomisch-theoretische Analyse der Arbeitsbewertungssysteme gibt W. *Mieth,* a.a.O., insbes. S. 141—152. Siehe dazu auch die sehr gründliche Studie von W. *Leiner,* a.a.O.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zu können? Die Antworten sind im Prinzip einheitlich. Der Katalog an Anforderungsarten muß erweitert werden. *Weng*[20], der Arbeitsbewertungsexperte der IG Metall, schlägt eine Erweiterung vor um: Abwechslungsmangel, Platzgebundenheit, Aggregatbeeinflussung, Arbeitsfeld. Diese Fragen sind vielerorts bereits hochaktuell; interessant ist die Forderung einer englischen Gewerkschaft nach einem „Lonesome Pay"[21].

b) Die zweite Frage dreht sich um die Gewichtung der einzelnen Anforderungsarten. Die Auffassungen hierzu sind recht unterschiedlich. Zu Beginn der Diskussion über die sozialen Auswirkungen technischen Fortschrittes, insbesondere der Automatisierung, machte sich lähmender Pessimismus breit. Neben dem Gespenst drohender Arbeitslosigkeit wurden eine Überforderung des arbeitenden Menschen sowie die Notwendigkeit schnell aufeinanderfolgender beruflicher Umstellung als unabwendbare Begleiterscheinungen leidenschaftlich diskutiert. Nachdem nun einiges Erfahrungsmaterial vorliegt, das die ursprünglichen Befürchtungen widerlegt, werden diese Fragen sachlich diskutiert. Fest steht, daß für eine Jeremiade die Voraussetzungen fehlen, sofern es gelingt, die potentiellen Freisetzungen durch eine erfolgreiche Wachstumspolitik nicht zu aktuellen werden zu lassen[22]. Insbesondere die empirischen Untersuchungen von *Bright*[23] zeigen mit aller Deutlichkeit, daß die Belastungsgrade der einzelnen Anforderungsarten ab einem bestimmten Niveau der Technisierung sogar absolut abnehmen[24], die soziale bzw. lohnpolitische Problematik also geradezu mit umgekehrten Vorzeichen zu sehen ist. Die deutschen Gewerkschaften sehen die hier liegenden Gefahren einer Abwertung der Tätigkeiten deutlich, und ihre Bemühungen sind darauf gerichtet, den sozialen Besitzstand zu wahren. Das sogenannte Ratio-

---

[20] H. K. *Weng*, Lohnfindung an modernen Arbeitsplätzen in Deutschland, in: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA, Sammlung „res novae", Veröffentlichungen zur Politik, Wirtschaft, Soziologie und Geschichte, Bd. 24, Frankfurt/M. 1963, S. 200.

[21] Siehe H. *Dedering*, Die soziale Anpassung des Industriebetriebes an den technischen Fortschritt unter besonderer Berücksichtigung der Bundesrepublik Deutschland, Diss. Münster (1967), S. 135.

[22] Siehe hierzu den aufschlußreichen Bericht einer amerikanischen Sachverständigenkommission (National Commission on Technology, Automation and Economic Progress); O. K. *Pöhl*, Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Fortschritts in den USA, Göttingen 1967.

[23] J. R. *Bright*, Lohnfindung an modernen Arbeitsplätzen in den USA, in: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA, a.a.O., S. 133—193.

[24] Auf die aktuelle Problematik der Messung des Technisierungs- bzw. Automatisierungsgrades kann hier nicht eingegangen werden. Siehe hierzu die gründliche Zusammenstellung der Klassifizierungsversuche bei: E. *Ulrich*, Stufung und Messung der Mechanisierung und Automatisierung, in: Mitteilungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Erlangen, Nr. 2 und 3 (1968).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nalisierungsschutzabkommen in der Metallindustrie ist der bisher größte Versuch, diese Entwicklung zu „kontrollieren“[25].

Angesichts dieser Entwicklung stellt sich die Frage, ob die analytische Arbeitsbewertung überhaupt ein sinnvolles Instrument der Lohnfindung bei hochmechanisierten Arbeitsprozessen sein kann. *Bright*[26] lehnt die Arbeitsbewertung entschieden ab, vor allem mit der Begründung, daß die Anwendung herkömmlicher Systeme wegen der geringeren Belastung zu einer Abwertung der Tätigkeiten führen würde. Sehr skeptisch äußert sich auch *Pornschlegel*[27]. Bei diesen Stellungnahmen werden m. E. folgende Gesichtspunkte nicht genügend berücksichtigt: 1. Neben automatisierten Arbeitsplätzen wird es stets auch solche traditioneller Struktur geben. 2. Die in dem Gewichtungsschlüssel quantifizierten Bewußtseinsinhalte der Arbeiter lassen sich nicht in beliebige künftige Zeiträume extrapolieren. Gerade die Bewertung psychischer und nervlicher Anforderungen ist besonders abhängig von außerbetrieblichen Einflußfaktoren. Eine heute als wenig lästig empfundene Arbeitsbedingung kann — wie Erfahrungen zeigen — sehr bald als stark hinderlich beurteilt werden, obwohl der Belastungsgrad absolut geringer geworden sein kann (dies wurde vielfach beobachtet am Beispiel der Lärmbelästigung). 3. Auch bei der Bewertung traditioneller Tätigkeiten handelt es sich nur hinsichtlich weniger Anforderungsarten um exaktes Messen (vgl. Lärm, Hitze u. ä.); das Ganze ist ein Prozeß des Beurteilens. Dieser Vorgang bedingt aber einheitliche Beurteilungskriterien. 4. Eine realistische Einschätzung scheint es zu sein, davon auszugehen, daß der Trend zur „Versachlichung“ in der betrieblichen Lohnfindung anhalten wird. Die analytische Arbeitsbewertung ist dabei nach wie vor die wichtigste Grundlage, weil durch sie eine chaotische Individualisierung der Lohnfindung verhindert wird.

Eine sehr positive Einstellung zur Anwendbarkeit der analytischen Arbeitsbewertung auch bei hochmechanisierten Arbeitsplätzen hat *Weng*[28]. Seine klare Sicht der bewertungsmäßigen Interdependenz *aller* Arbeitsplätze in einem Betrieb lenkt ihn auf die entscheidenden Probleme. Es wäre notwendig, den Katalog der Anforderungsarten zu erweitern (s. o.) und die Gewichtung den veränderten Bedingungen anzupassen. „Die Hauptschwierigkeit jeder Anpassung wird sicher darin zu suchen sein, daß die Anwendung jeder analytischen Betrachtung von

---

[25] Siehe G. *Friedrichs*, Betriebliche Sozialplanung bei technischem Fortschritt, in: Automation, Risiko und Chance, Bd. II, Frankfurt/M. 1965, S. 817—833.

[26] J. R. *Bright*, a.a.O., S. 184 f.

[27] H. *Pornschlegel*, Betriebliche Lohndifferenzierung, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, H. *Bayer* (Hrsg.), Berlin 1962, S. 163—178.

[28] H. K. *Weng*, Lohnfindung an modernen Arbeitsplätzen in Deutschland, a.a.O., S. 201.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitsschwierigkeiten nicht allein auf die ‚modernen Arbeitsplätze' beschränkt bleiben wird und auch vielleicht nicht soll. Beide Fertigungsverfahren, konventionell und modern ..., müssen erfaßt werden, da im gleichen Betrieb beide nebeneinander- und weiterbestehen. Von der Zahl der Beschäftigten her wird die konventionelle Fertigung gewichtiger sein, vom Erzeugnis her die moderne Fertigung bei wesentlich kleinerer Beschäftigtenzahl. Die Betrachtungsweise soll beide Verfahren möglichst in Einklang bringen ..." Zwei Bewertungssysteme nebeneinander, das eine für moderne, das andere für konventionelle Arbeitsplätze, würden sicher nicht funktionieren, ganz abgesehen von Abgrenzungsproblemen. Als geeignete Lösung würde ich ein Bewertungssystem ansehen, das nach Technisierungsgraden differenzierte Gewichtungsschlüssel enthielte (vgl. die nach Belastungsdauern differenzierten Systeme). Auf diesem halben Wege sollte man aber nicht stehen bleiben, vielmehr den Versuch wagen, die sogenannten Angestelltentätigkeiten mit einzubeziehen. Bei deren Bewertung handelt es sich um die prinzipiell gleichen Beurteilungsvorgänge. Im REFA-Buch[29] wird ausdrücklich darauf hingewiesen, daß die analytische Arbeitsbewertung auch auf die meisten Angestelltentätigkeiten anwendbar sei. Diese Ausdehnung der Arbeitsbewertung auf alle betrieblichen Tätigkeiten scheint kein technisches, wohl aber ein gruppensoziologisches Problem zu sein. Betriebswirtschaftliche Gründe für eine Trennung nach Arbeitern und Angestellten sind nicht gegeben, und Status-Gründe legitimieren dazu nicht. Es soll hier nicht dazu Stellung genommen werden, wie die finanziellen Lasten als Folgewirkungen einer derart m. E. längst fälligen Angleichung verteilt werden sollen (vgl. Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle u. a.). Die produktionswirtschaftlichen Bedingungen und die Notwendigkeit, das Arbeitsbewertungssystem auszuweiten, lassen es als vernünftig erscheinen, dieses Tabu endlich aufzugeben. *Chamberlain*[30] nennt den Stundenlohn ein „Symbol der Zweitklassigkeit". Und es sollte zum Nachdenken anregen, daß die vom amerikanischen Präsidenten berufene Kommission zur Beurteilung des technischen Fortschrittes es leidenschaftlich befürwortet, die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten zu überwinden. „Was immer man sich im Anfang dabei gedacht hat, heute dürfte es an der Zeit sein, diese ärgerlichen Unterscheidungen abzuschaffen, die den Arbeitern nicht das Gefühl voller Gleichwertigkeit im sozialen Bereich des Unternehmens haben läßt ... Wir glauben ..., daß Industrie und Gewerkschaften beginnen sollten, die Frage der Entlohnung aller Arbeitnehmer nach dem gleichen Entlohnungssystem zu besprechen und auch

---

[29] Refa-Buch, Bd. 3, a.a.O., S. 8.
[30] N. W. *Chamberlain*, Gewerkschaften und Unternehmensführung, in: Automation Risiko und Chance, a.a.O., S. 801.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

den Arbeitern die Sonderrechte einzuräumen, die die meisten Angestellten heute üblicherweise genießen . . ."[31]

III

Die eigentliche Lohnproblematik der Arbeitsbewertung zeigt sich bei der *Lohnzuordnung*. Den einzelnen Lohngruppen müssen Lohnsätze zugeordnet werden. Man bezeichnet diesen Vorgang oft als Lohnproportionierung. Vieles ist hierüber geschrieben worden; jedoch es wäre nicht ergiebig, eine Systematisierung der zahlreichen Argumente für den oder jenen Verlauf der Lohnkurve vornehmen zu wollen. Handelt es sich bei dieser Frage darum, die Knappheit der einzelnen Arbeitsqualitäten zu quantifizieren, der „Mengenkomponente" des Lohnes einfach einen Preis zuzuordnen, oder geht es darum, Leistungsanreize zu bieten dergestalt, daß sich die Arbeiter bemühen, sich jene Qualifikation anzueignen, die sie befähigt, in höhere Lohngruppen aufzusteigen? *Kosiol*[32] urteilt hierüber: „Allgemein ist für die Wahl einer Lohnstruktur vom betriebswirtschaftlichen Standpunkt aus nicht nur der Gesichtspunkt maßgebend, einer erbrachten Leistung nachträglich ein äquivalentes Entgelt zu bieten. Der tiefere *ökonomische Sinn des Äquivalenzprinzips* ist der: Die Form der Entlohnung soll gestaltend rückwirken auf den Inhalt und das Ausmaß der Leistung." Und er meint (S. 41): „Eine den Anforderungsgraden entsprechende Lohnsatzdifferenzierung wirkt *leistungsfördernd,* jedoch *nicht unmittelbar leistungssteigernd.*" Die Schwierigkeiten liegen bereits darin, daß hier mit verschiedenen Leistungsbegriffen argumentiert wird. Berücksichtigt man noch die Tatsache, daß die Arbeiter in den Lohnsätzen auch Status-Symbole sehen, mit denen sie ganz bestimmte Erwartungen verbinden[33], dann wird deutlich, daß auf die gestellte Frage eine einfache Antwort nicht befriedigen kann.

Die herrschende Tarifpraxis ist folgende: Um den Prozeß der Lohnverhandlungen zu rationalisieren, sehen die Tarifverträge die Institution des sogenannten Ecklohnes vor. Das relative Entgelt irgendeiner Lohngruppe — oft der mittleren Lohngruppe — wird als Richtgröße vereinbart und mit 100 % fixiert. Die übrigen Lohngruppen werden in Prozent dieser Richtgröße ausgedrückt. Sollen bei einer Tarifverhandlung lediglich die Lohnsätze erhöht werden, dann braucht nur über den Ecklohn verhandelt zu werden. Hinsichtlich der tariflichen Bestimmung der Arbeits-Äquivalente — von Sonderregelungen wie Überstundenzuschlägen, Leistungszulagen etc. ganz abgesehen — verfügen die Sozialpartner also über folgende strategischen Variablen: Lohngruppenanzahl, Spannweite der Lohnwerte, Struktur der Lohnkurve, Lohnsatzhöhe.

---

[31] K. O. *Pöhl,* a.a.O., S. 181 f.
[32] E. *Kosiol,* Leistungsgerechte Entlohnung, Wiesbaden 1962, S. 39.
[33] Siehe hierzu eingehend F. *Fürstenberg,* a.a.O., S. 78 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Absicht, sämtliche Lohntarife statistisch auswerten zu lassen, ließ sich nicht verwirklichen. Derzeit sind gar nicht alle Lohntarife an einer Stelle zugänglich. Da nur eine Verbindung von Querschnitts- und Zeitvergleich zu brauchbaren Informationen führen würde, erfordert eine solche Untersuchung viel Zeit. Auf der Basis einer nur teilweisen Auswertung zeichnen sich aber doch bereits Tendenzen ab, die auf allgemeine Entwicklungen schließen lassen. In der Abbildung 1 sind die Lohnkurven

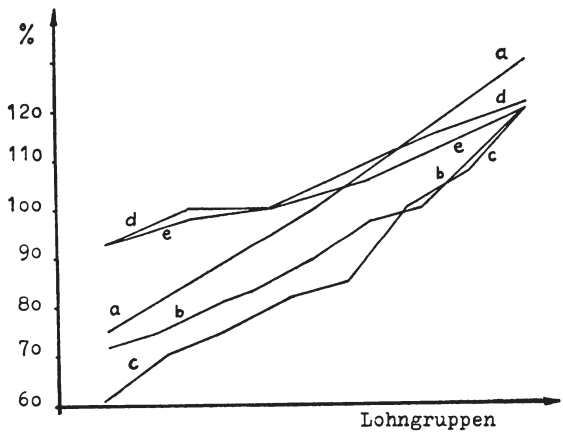


Abb. 1

von fünf Tarifbezirken zur Veranschaulichung eingezeichnet (a = Metallindustrie Nord-Württemberg und Nord-Baden, b = Bayerische Metallindustrie, c = Graphisches Gewerbe — Bundestarif —, d = Chemische Industrie Nordrhein, e = Chemische Industrie Bayern). Dabei wurde die Annahme gemacht, die jeweils höchsten Lohngruppen seien äquivalent — was nicht unbedingt der Fall sein muß. Die unterschiedlichen Lohngruppenanzahlen wurden gleichmäßig auf die Maximalspanne verteilt.

Ein wichtiges Kriterium der Lohnkurven ist deren Spannweite (= Verhältnis von höchstem zu niedrigstem Lohnwert, wobei der niedrigste Wert = 1 gesetzt wird). Verringert sich dieser Wert, dann sprechen wir von Nivellierung. Bei den untersuchten Lohntarifen sind diese Größen heute kleiner als 2. Zum Vergleich dienen folgende Werte:

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Graphisches Gewerbe (Bundestarif)		= 1,97
Metall-Industrie:	Schleswig-Holstein	= 1,84
	Landbetriebe Bremen	= 1,8
	Unterwesergebiet	= 1,77
	Nord-Württ. und Nord-Baden	= 1,74
	Bayern	= 1,67
Chemische Industrie:	Nordrhein	= 1,3
	Westfalen	= 1,3
	Niedersachsen	= 1,29
	Bayern	= 1,29
	Hamburg	= 1,29
Fleischwarenindustrie:	Schleswig-Holstein	= 1,25

Im Zeitablauf trat eine starke Nivellierung ein. Diese kam hauptsächlich zustande durch ein systematisches Anheben der niedrigeren Lohngruppen, während gleichzeitig die oberen Werte unverändert blieben. Zu Nivellierungen kam es aber auch durch Reduzieren der oberen Werte. In verschiedenen Tarifbezirken traf beides zugleich zu. Die stärksten Veränderungen vollzogen sich Ende der 50er und Anfang der 60er Jahre. Von dieser Zeit an blieben die Relationen z. T. völlig konstant oder wurden nur noch wenig verändert. Daß die Sozialpartner bei ihren Verhandlungen eine bestimmte „Ordnung" anstrebten, zeigen nicht nur die Spannweiten, sondern auch die Strukturen der Lohnkurven. Es dominieren lineare, progressive und degressive Verläufe. Die Herausarbeitung derartiger relativ einheitlicher Strukturen kann nicht als Reaktion auf Arbeitsmarktverhältnisse erklärt werden, vielmehr muß darin das Bestreben gesehen werden, gesetzmäßige Verläufe durchzusetzen. Inwieweit dabei die Vorstellungen der Gewerkschaften ausschlaggebend gewesen sind, läßt sich nicht nachweisen. Die Gewerkschaften gehen davon aus, es sei eine logische Konsequenz analytischer Arbeitsbewertung, der Arbeitswert-Einheit einen Geldfaktor zuzuordnen, so daß sich eine lineare Lohnkurve ergibt:

$$l = \alpha \cdot x + l_o,$$

mit: l = Lohnsatz, x = Arbeitswert (in Punkten), l_o = niedrigster Wert, α = Geldfaktor pro Arbeitswert-Einheit[34]. Es ist nicht uninteressant, in diesem Zusammenhang einen Blick auf die Entwicklung in Rußland zu werfen. Bis in die jüngste Vergangenheit hinein wurde hier das Prinzip der Lohndifferenzierung als sozialistisches Ziel verherrlicht, während die Nivellierungstendenzen als typisch kapitalistisch und als Systemdegeneration herausgestellt wurden. „Dem sozialistischen Wirtschaftssystem ist Gleichmacherei in der Entlohnung, die die Unterschiede zwischen qualifi-

[34] Eine solche Konzeption vertritt ganz entschieden der Arbeitsbewertungsexperte der IG-Metall *Weng;* siehe G. W. *Hagner* und H. *Weng,* Arbeitsschwierigkeit und Lohn, Köln 1952.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zierter und unqualifizierter, schwerer und leichter Arbeit ignoriert, zutiefst feind ... Dem ökonomischen Gesetz der Verteilung nach Arbeitsleistung widerspricht eine Wirtschaftspraxis, die nicht konsequent für eine scharf ausgeprägte Differenzierung in der Entlohnung sorgt." So noch zu lesen im Jahre 1955 in dem Lehrbuch über Politische Ökonomie[35].

Tatsächlich bestehen heute in Rußland im Vergleich zur BRD noch außerordentlich große Unterschiede in den tariflichen Relationen. Die Spannweiten betragen in nachstehenden Industrien[36]:

Kohlenindustrie: Untertagebau	= 3,75
Tagebau	= 3,2
Chemische Industrie	= 2,6
Maschinenbau	= 2,0
Nahrungsmittelindustrie	= 1,8

Die Lohnkurven haben in den meisten Bereichen einen progressiven Verlauf. In der Abbildung 2 sind zwei Industriebereiche zum Vergleich eingetragen. a_1 = Metallindustrie Rußland, a_2 = metallverarbeitende Industrie Bayern; b_1 = Chemische Industrie Rußland, b_2 = Chemische Industrie Nordrhein.

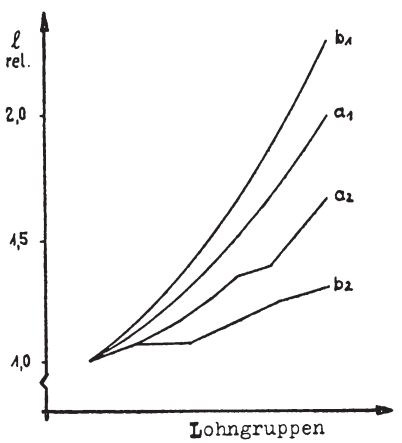


Abb. 2

[35] Deutsche Ausgabe vom Marx-Engels-Lenin-Stalin-Institut, 5. Aufl., Berlin 1955, S. 515 und 516. Vgl. hierzu auch J. *Stalin*, Rede auf der Beratung der Wirtschaftler, 23. Juni 1931, abgedruckt in: J. *Stalin*, Fragen des Leninismus, 7. Aufl., Berlin 1955, S. 468—472.

[36] Siehe E. J. *Kapustin*, Arbeit und Arbeitslohn, in: Sozialistische Arbeitswissenschaft, Bd. 11, Berlin 1967, S. 172.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mit der „Lohnneuregelung" (1966) wurden die Spannweiten stark verringert[37], offensichtlich durch Anheben der niedrigeren Lohngruppen. Derzeit macht man sich Gedanken über eine Verringerung inter-industrieller und regionaler Lohndifferenzen mit dem häufigen Hinweis auf „ausgeglichene Arbeitskräftebilanzen". Der Nivellierungsprozeß beeinflußt insbesondere auch die Strukturen der Lohnkurven. Nach *Kapustin*[38] sollen die „Tarifkoeffizienten" (= Erhöhung des Tarifsatzes einer Lohngruppe in % des Satzes der vorhergehenden Lohngruppe) reduziert und einheitlich festgelegt werden: „Die Praxis lehrt, daß diese Relationen zwischen den angrenzenden Lohngruppen im Durchschnitt bei ca. 10 bis 15 % liegen sollen." Nach seinen Angaben (S. 41) betragen diese Sätze derzeit „in den meisten Fällen 12 bis 17 %" — bei jeweils sechs Lohngruppen. Eine Ausnahme hiervon macht die Kohlenindustrie, in der teilweise ungewöhnlich hohe „Tarifkoeffizienten" gelten (Kapustin, S. 143). Die nachstehende Tabelle bietet einen Vergleich.

Ind.-Bereiche	Lohngruppen										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Kohlenind.											
Rußland		12,5	18,5	25,0	50,0	25,0	6,0	12,5			
∅-Werte Rußland											
ca.		12—17	—	—	—	12—17					
Vorschl. *Kapustin*											
ca.		10—15	—	—	—	10—15					
Metall											
Bayern		4,2	6,7	5,0	7,1	7,8	3,1	10,0	9,1		
Met. N.-Württ. u. N.-Baden		6,7	6,3	5,9	5,6	5,3	6,0	5,7	5,4	5,1	4,8
Metall Unterweser		3,3	5,8	3,7	2,4	5,7	3,3	5,3	8,0	11,1	10,8
Graph. Gewerbe		14,8	7,1	8,7	4,3	17,7	7,5	11,2			
Chem. Ind. Nordrhein		5,4	2,0	5,0	6,7	7,1					

Für die Notwendigkeit des Abbaues qualifikationsbedingter Lohndifferenzen wird auf Produktionsbedingungen hingewiesen, die als Folge der Einführung technischer Fortschritte genauso auch in der BRD gelten[39]. „Im Zusammenhang mit dem technischen Fortschritt wird die Zeit,

[37] Ebenda, S. 172.
[38] Ebenda, S. 142.
[39] Ebenda, S. 82.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

die erforderlich ist, um Produktionserfahrungen zu sammeln und Fertigkeiten zu erwerben, in immer stärkerem Maße durch die weitaus kürzere Dauer der berufstechnischen Ausbildung in den Lehranstalten, Schulen, Mittelschulen, auf Lehrgängen usw. ersetzt. Dadurch werden auch die Unterschiede zwischen den weniger und mehr qualifizierten Arbeitern hinsichtlich der Zeit ihrer Ausbildung geringer." Allerdings folgt dann in der weiteren Begründung ein „dialektischer Sprung", der mit früheren Ideologien nicht harmoniert: „Da in der sozialistischen Gesellschaft der Staat und die sozialistischen Betriebe im wesentlichen den Aufwand für die Ausbildung tragen, erweist es sich als notwendig, die auf die Unterschiede in der Qualifikation zurückzuführenden Lohndifferenzen schrittweise zu verringern."

Obwohl nur ein sehr geringer Teil der Lohntarife ausgewertet werden konnte, möchte ich wegen der deutlich sichtbaren Trends einige Hypothesen aufstellen. Ähnlichkeit und gleichartige Entwicklung vergleichbarer Sachverhalte in den verschiedensten Tarifbezirken berechtigen zu der Schlußfolgerung: Die tarifliche Lohnstruktur ist innerhalb einer großen Bandbreite *machbar*[40]. Die arbeitsrechtlichen Grundsätze der Unabdingbarkeit und der Gleichbehandlung lassen die Ergebnisse zum einzelbetrieblichen Datum werden. Ließen sich alle anderen, die einzelbetriebliche Lohnstruktur formenden Kräfte eliminieren, dann würden die effektiven Relationen die tarifliche Lohnstruktur widerspiegeln. Die „Machbarkeit" läßt sich neben dem Dargestellten auch begründen mit den Ortsklassen-Relationen und mit den Alters-Staffelungen, hinsichtlich deren nennenswerte intra- und inter-industrielle Unterschiede nämlich nicht existieren. Hinsichtlich dieser Differenzierungen ist damit zu rechnen, daß sie in absehbarer Zeit gänzlich aufgegeben werden, wodurch der Prozeß der Nivellierung verstärkt wird[41].

Die schon seit langem in Gang befindliche Entwicklung der Nivellierung, die in den letzten Jahren beschleunigt worden ist, wird weiter anhalten. Die auffallende Parallelität dieser Entwicklung z. B. in der BRD und in Rußland läßt darauf schließen, daß die Ursachen systemindifferent sind. Den entscheidenden Grund für die Lohnnivellierung sehen wir in der fortschreitenden Technisierung der Arbeitsprozesse. Lohndifferentiale könnten folglich geradezu ein Gradmesser sein für den Stand der Technisierung eines Betriebes, einer Industrie oder einer Volkswirtschaft. Daß die stärker zunehmende Technisierung ein niedrigeres berufliches Qualifikationsniveau verlangt, geht aus Untersuchungen in

[40] Zur „Machbarkeit" in unserer Zeit siehe H. *Freyer*, Theorie des gegenwärtigen Zeitalters, Stuttgart 1958.

[41] Vgl. beispielsweise den Lohnrahmentarif in der Metallindustrie Nordwürttemberg und Nordbaden, mit dem die Altersstaffelung ganz aufgehoben wurde. Die Ortsklassenunterschiede werden stufenweise bis 1971 vollständig abgebaut.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Amerika, Deutschland und Rußland klar hervor[42]. Besonders eindrucksvoll zeigt sich dies in der Automobilindustrie, in der die IG Metall eine Sonderuntersuchung durchführt[43]. „Infolge zunehmender Mechanisierung sind bei einer großen Anzahl von Arbeitsplätzen Arbeitsgestaltung und Arbeitsablauf geändert worden. Für einfacher gestaltete Arbeitsvorgänge werden deshalb weniger Arbeitsanforderungen benötigt." Die Darstellung der zeitlichen Entwicklung der Akkordanteile von Spezialarbeiten

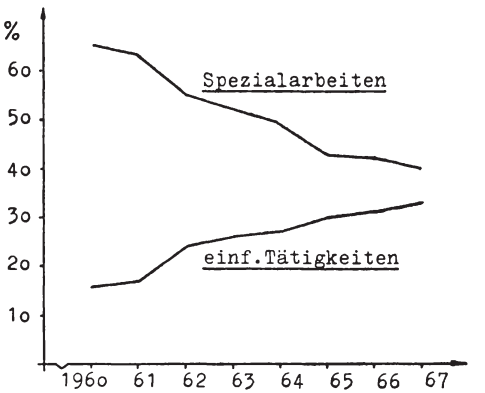


Abb. 3

und von einfachen Tätigkeiten, die jeweils von Angelernten ausgeführt werden, zeigt die Abbildung 3. Im Unterschied zu einer Produktionstechnik, die hohes berufliches Fachkönnen verlangt, muß dies starke Wirkungen auf die Entlohnung haben. M. E. ist keinesfalls damit zu rechnen, daß die Gewichtung der sogenannten Umgebungseinflüsse jemals so stark werden könnte, um zu einer merklichen „Belastungs-Lohndifferenzierung" führen zu können[44]. Die Gewerkschaften werden sicherlich auch zukünftig große Anstrengungen in dieser Richtung unternehmen. Doch gerade hinsichtlich dieser Anforderungsarten bieten sich Ansatzpunkte für technische Verbesserungen.

Neben der großen Masse angelernter Arbeiter benötigt eine hochmechanisierte Unternehmung selbstverständlich auch bestausgebildete Fachkräfte auf den verschiedensten Gebieten. Die Nachfrage nach solchen Mitarbeitern wird bei niedrigeren bis mittleren Technisierungsgraden

---

[42] Siehe J. R. *Bright*, K. H. *Weng*, E. J. *Kapustin*, a.a.O.

[43] Insbesondere 9. Untersuchung über Löhne und Verdienste der Arbeiter in Automobilbetrieben, Manuskript (1967), S. 3 f.

[44] Vgl. hierzu H. *Lampert*, Bestimmungsgründe und Lenkungsfunktion branchenmäßiger und regionaler Lohnunterschiede, in diesem Band, S. 377 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sehr hoch sein. Der Übergang zu hochmechanisierten Prozessen und der abgelaufene Lernprozeß werden hier aber sehr bald dämpfend wirken. Weil die große Masse der Menschen nur noch relativ einfache Tätigkeiten auszuüben haben wird, darf sicher damit gerechnet werden, daß genügend Begabte bereit sind, sich ein hohes Qualifikationniveau zu verschaffen. Hier rechne ich mit einer starken Konkurrenz unter den Anbietern, die es verhindern wird, daß die Löhne dieser Gruppen relativ stärker wachsen.

Gerade weil sich der Prozeß der Lohnpreisnivellierung fortsetzen wird, wird sich in den Betrieben die Aufgabe noch weit dringlicher als bisher stellen, solche Lohnfindungsinstrumente anzuwenden, die feinste Leitungsunterschiede erfassen lassen. Der einzelbetrieblichen Lohnstruktur wird entsprechend größere Bedeutung zukommen. Ich unterstelle, die Menschen, wenn sie frei entscheiden können, verlangen nach Differenzierung. Das Sozialprinzip und das Solidaritätsprinzip scheinen mir in der Vergangenheit allzu oft zum Schaden des Individualprinzips überbetont worden zu sein. Die Lohnfindungsinstrumente sind im Ansatz individual orientiert. Mit ihnen haben wir uns nunmehr zu beschäftigen.

IV

1826 schrieb Sir Edward *West*[45]: „Der Preis der Arbeit ist die Summe, die für eine gegebene Menge Arbeit gezahlt wird." 1965 schrieb ein Vorstandsmitglied einer führenden Gewerkschaft[46]: „Die Arbeitsmenge, die für einen bestimmten Lohnbetrag gefordert wird, bleibt unbestimmt, wenn die jeweilige Arbeit nicht nach einem Leistungslohnsystem vergeben wird. Welche Arbeitsmenge im Zeitlohn jeweils zu erbringen ist, liegt nicht fest." Dazwischen liegen Jahrzehnte intensivsten Bemühens von seiten der Arbeitswissenschaften, brauchbare Regeln zur Bestimmung der menschlichen Arbeitsintensität zu entwickeln. Dabei handelt es sich keineswegs um eine Eigentümlichkeit des „kapitalistischen" Systems.

Hat man nur Zeitlöhne im Auge, dann findet man in den Tarifverträgen keine Angaben über die Mengenkomponente der vereinbarten Lohnsätze. Dabei muß allerdings eine bestimmte Erwartung hinsichtlich der Gegenleistung des Arbeiters unterstellt werden. Im Streitfalle würden die Richter sich beziehen auf die „billigerweise zu stellenden Anforderungen"[47]. Wenn im Tarifvertrag ein System analytischer Arbeitsbewer-

---

[45] Price of Corn and Wages of Labour, S. 67. Zit. nach Karl *Marx*, Das Kapital, Erster Bd., Buch I, 4. Aufl. der Ausgabe des Marx-Engels-Lenin-Instituts, Berlin 1953, S. 569, Fußn. 31.

[46] H. *Mayr*, Tarifpolitik bei technischem Fortschritt, in: *Friedrichs* (Hrsg.), Automation, Risiko und Chance, a.a.O., S. 943 f.

[47] Siehe hierzu A. *Nikisch*, Arbeitsrecht, 1. Bd., 3. Aufl., Tübingen 1961, S. 300. Leistung und Lohn, BDA (Hrsg.), Nr. 9/10, 1963.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tung vereinbart worden ist, findet sich darin meist der Hinweis auf die „Normalleistung". Dies ist ausnahmslos der Fall, wenn die Tarifpartner die Möglichkeit der Akkordarbeit vorsehen. In diesem Falle werden sehr häufig ausführliche Erklärungen formuliert über diese „Normalleistung", die im Grunde alle auf die REFA-Definition[48] hinauslaufen. Diese REFA-Definition wurde seinerzeit „in einem Ausschuß mühsam ausgepaukt"[49], und *Maucher*[50] charakterisierte sie jüngst als „Nonplusultra eines Nonsens". Sie ist eine Zirkeldefinition und enthält überdies einige Ungereimtheiten. Daß sich die Tarifpartner dennoch immer wieder auf diesen Begriff der „Normalleistung" einigen, kann nur so verstanden werden, daß sie erwarten, die Vorgabezeiten seien von Fachleuten zu ermitteln, die sich dazu der REFA-Methoden bedienen.

Die langjährige Diskussion über die „Normalleistung" ist eine einzige Tragödie[51]. Und heute zählt die Festlegung der Vorgabezeiten zu dem gewerkschaftlichen Katalog von Mitbestimmungsforderungen. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände[52] benutzt zur Demonstration ihres Begriffes die Gauß'sche Normalverteilung und folgert: „Die Normalleistung ist ... ein überbetrieblicher, gewissermaßen allgemeingültiger Leistungsmaßstab, für den es eine durchaus *sichere* Vorstellung gibt." Diesem Wert erkennt die BDA ausdrücklich „phänomenologische Evidenz" zu. Noch im Jahre 1959 erklärte die IG Metall[53]: „Die Normalleistung ist eine allgemeingültige, feststehende, unveränderliche Größe." Sie ging sogar soweit, diesen Wert in einem Beispiel zahlenmäßig zu fixieren — wozu der REFA-Verband sich nie bereit fand —: „Eine Gehgeschwindigkeit von 4,5 km in der Stunde auf ebener Bahn, ohne Last, entspricht der menschlichen Normalleistung." Die BDA hält an ihrer seit Jahren vertretenen Auffassung fest. Sie strebt an, in die Tarifverträge folgende Formulierung aufzunehmen[54]: „Die menschliche Normalleistung ist jene Leistung, die von einem geeigneten Arbeitnehmer nach voller Übung und Einarbeitung ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer erreicht und erwartet werden kann, wenn er die in der Vorgabezeit enthaltene Verteilzeit und gegebenenfalls die erforderliche Erholungszeit einhält." Alte Streitpunkte bilden die Forderung nach *voller* Übung

---

[48] Siehe Refa-Buch, Bd. 2, Zeitvorgabe, 6. Aufl., München 1956, S. 28.
[49] Brief Bramesfelds an Maucher; siehe H. *Mauer,* Leistungsnorm - Lohnsystem - Leistung, unveröffentlichtes Mskrpt. (1968), S. 7.
[50] H. *Maucher,* Leistungsnorm ..., a.a.O., S. 3.
[51] Hierzu siehe ausf. H. *Böhrs,* Normalleistung und Erholungszuschlag in der Vorgabezeit, München 1959.
[52] Schriftenreihe „Leistung und Lohn", Nr. 1, 1960, S. 10. Siehe dazu auch leistung lohn tarifvertrag, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg.), Rodenkirchen 1967.
[53] Arbeitsstudien. Industriegewerkschaft Metall (Hrsg.), Frankfurt/M., 2. Aufl., 1959, S. 139.
[54] Schreiben der BDA v. 9. 5. 1967 an den Verf.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

und Einarbeitung sowie die Frage der Erholungszeit, welche die Gewerkschaften für alle Tätigen zugestanden haben wollen. Nach der Haltung zur Frage der „Normalleistung" befragt, wurde mir von höchster gewerkschaftlicher Stelle geantwortet[55]: „Es gibt keinen signifikanten Wert ‚normal'.... Zeitvorgaben auf dem Begriff der ‚Normalleistung' haben keinen objektiven Aussagewert. Nach unserem Sprachgebrauch halten wir alle Systeme von Vorgabezeitermittlungen nur für Spielregeln des betrieblichen Catch-as-catch-can."

Nach herrschender arbeitsrechtlicher Lehre ist eine Mitbestimmung bei der Ermittlung von Vorgabezeiten nicht möglich, wenn diese mittels eines „wissenschaftlichen Systems" gefunden werden sollen. „Auf der Grundlage dieses Systems kann in jedem Falle festgestellt werden, wieviel Minuten für ein bestimmtes Arbeitsvorkommen bei Normalleistung gebraucht, also vorgegeben werden müssen. Es bedarf daher nur einer Fixierung des Systems; die jeweils einer Arbeit entsprechende Minutenzahl ergibt sich aus dessen Anwendung dann von selbst."[56]

Wie ist es zu verstehen, daß der Begriff der „Normalleistung" zentrales Streitobjekt werden konnte und besonders gegenwärtig die Diskussion der Sozialpartner stark belastet? Für die Gewerkschaften soll er ein Instrument der einzelbetrieblichen Lohnpolitik werden. Daß die Vorgabezeiten hierfür ein elastisches Mittel sind, ist jedem aus der Zeit der Vollbeschäftigung bekannt. Oft wählten oder duldeten die Unternehmer den Weg des geringsten Widerstandes. Die Folge davon waren die „davongelaufenen Akkorde", von denen im Jahre 1967 viele durch sogenanntes Rochieren wieder in Ordnung gebracht wurden. D. h. in dieser Zeit waren die Arbeitsingenieure ganz gegen ihre Berufsauffassung häufig gezwungen, Lohnpolitik zu betreiben. Hinzu kommt eine Verkennung der eigentlichen Funktion der „Normalleistung" bzw. der mit ihrer Hilfe aufgebauten Vorgabezeiten. Für den Arbeitsingenieur ist die „Normalleistung" eine rechnerische Bezugsgröße, die es ihm ermöglicht, die bei der Zeitaufnahme gemessene Istzeit t_i in die Normalzeit t_n umzurechnen. Dabei gilt: $t_n = t_i L$. L ist der Leistungsfaktor, der nur durch schätzendes Vergleichen gewonnen werden kann[57].

$$L = \frac{\text{beobachtete Leistung}}{\text{Normalleistung}}$$

---

[55] Vorstand der IG-Metall, Schreiben v. 28. 3. 1967 an den Verf.

[56] R. *Dietz*, Zeitakkord und Tarifvertrag, in: M. L. *Hilger* (Hrsg.), Akkord und Prämie, Heidelberg 1967, S. 265. Siehe hierzu auch H. *Pornschlegel*, R. *Birkwald*, H. *Wiesner*, Menschliche Leistung und Arbeitsergebnis, 2. Aufl., Köln 1967, S. 103 f. H. *Stadler*, Die Rechtsproblematik der Akkordmitbestimmung und ihre Bedeutung für den Betrieb, in: Leistung und Lohn, BDA (Hrsg.), Nr. 13/14, 1966.

[57] Siehe hierzu Refa-Buch, Bd. 2, a.a.O., S. 30.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Vorgabezeit ergibt sich durch Addition von Normalzeit und Verteilzeit, in der gegebenenfalls die Erholungszeit enthalten ist. Nur in diesem Zusammenhang sind Leistungsgrad und Normalzeit unmittelbar von Bedeutung. Nachdem ein Akkord eingeführt ist, wird nur noch mit dem Zeitgrad gerechnet:

$$T = \frac{\text{Vorgabezeit}}{\text{verbrauchte Zeit}}$$

Im Falle der Akkordarbeitszeit verhält sich das Arbeitseinkommen des Arbeiters proportional zu den Veränderungen des Zeitgrades. Von grundsätzlicher Bedeutung ist die Voraussetzung, die auf solche Weise gewonnenen Vorgabezeiten seien keine Soll-Ziffern, von denen die Betriebsleitung erwartet, daß sie im Einzelfalle erreicht werden. *Maucher*[58] drückt dies so aus: „Wir kennen im Westen keine Leistungsnormsysteme im Sinne der Solleistungen östlicher Kommandowirtschaft. Die Hergabe der Leistung erfolgt oberhalb des tariflich garantierten Grundlohnes heute grundsätzlich freiwillig. Unsere tarifliche Leistungsnorm (Normalleistung) ist ausschließlich ein Leistungsmaßstab, keine verpflichtende Norm im Sinne einer Solleistung, weil wir von jedem Arbeiter naturgemäß nur *seine* individuelle Optimalleistung erwarten dürfen." Daß der Arbeiter aus Verdienstgründen natürlich daran interessiert ist, daß die Vorgabezeiten möglichst hoch sind, ist eine Selbstverständlichkeit. Ebenso selbstverständlich ist es aber, daß er mißtrauisch wird, wenn ihm von vielen Seiten gesagt wird, die Zeitermittlungsmethoden seien subjektiv und der Arbeitsingenieur stünde im Solde unternehmerischer Interessen. Verbittert äußert sich zu solchem Bemühen der Vorstand des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft[59]: „... es gibt eine Reihe von Leuten, die nichts Besseres zu tun hat, als dieser Lehre — gemeint ist die REFA-Lehre, d. V. — Unglaubwürdigkeit, Unfähigkeit oder Täuschung zu unterstellen." Auf die Frage, ob die Leistungshergabe wirklich ganz freiwillig, d. h. ohne jeden Zwang erfolgt, ist später einzugehen.

Der weitverbreiteten Kritik, die Bezugsgröße „Normalleistung" sei nicht nachprüfbar und das Leistungsgradschätzen liefere keine akzeptablen Ergebnisse, halten die Vertreter der REFA-Lehre entgegen, der Normal-Leistungsgrad werde am leichtesten erkannt und mit dem geringsten Fehler geschätzt. Das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft führt folgende Vorteile dieser „Normalleistung" an[60]: „1. Alle mit der Sache vertrauten Menschen haben eine sichere Vorstellung von dieser

[58] H. *Maucher*, Zeitlohn Akkordlohn Prämienlohn, 2. Aufl., Neuwied am Rhein und Berlin 1965, S. 26.

[59] E. *Oberhoff*, Die Arbeitswissenschaft als Hilfsmittel der Beurteilung menschlicher Leistung, in: Leistung und Lohn, BDA (Hrsg.), Nr. 13/14, 1966, S. 22.

[60] leistung lohn tarifvertrag, a.a.O., S. 4.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

normalen Leistung. 2. Sie ist so allgemein üblich und kommt so häufig vor, daß sie den Namen ‚Normalleistung' hergegeben hat, während alle anderen Leistungsgrade weniger oft vorkommen. 3. Sie hat den geringsten Fehler bei der Beurteilung einer Leistung (die Abweichung der Schätzergebnisse ist im Bereich der Normalleistung am geringsten)." Aus gleichen Beobachtungen zog *Maucher*[61] schon früher die Folgerung: „Wenn es also eine Leistungsstufe (nämlich die Normalleistung in des Wortes natürlicher Bedeutung) gibt, dann wäre es nicht nur unvernünftig, sondern im Hinblick auf die ‚Lohngerechtigkeit' auch unsittlich, eine andere Leistungsstufe als tarifliche Schätznorm zu vereinbaren." Es handelt sich bei diesem Begriff des „Normalen" also um eine statistische Begründung, ein Vorgehen, das sich im 19. Jahrhundert durchgesetzt hatte, als man Normalität und Abweichungen von der Normalität als statistische Phänomene ansah, wodurch der Normalitätsbegriff seiner „moralisch-emotionalen Verpackung" entkleidet worden ist[62].

Neuerdings wird von REFA-Leuten klar herausgestellt, daß sie mit „Normalleistung" einen Leistungsgrad meinen, der „arbeitszeitdauerunabhängig" ist[63]. Folglich ist die häufig gestellte Frage, ob damit die kollektive Durchschnittleistung von Zeitlöhnern oder diejenige von Akkordlöhnern gemeint sei, uninteressant, d. h. das Lohnsystem hat mit dem Begriff selbst nichts zu tun. Die überall zu beobachtenden Leistungsunterschiede zwischen Zeitlöhnern und Akkordlöhnern werden auf eine größere Leistungsdichte der Akkordarbeiter zurückgeführt, d. h. der Akkordarbeiter hat eine bessere Zeitausnutzung als der Zeitlöhner, was mit der Anreizwirkung des Akkordlohnes begründet wird[64]. Diese Leistungsunterschiede werden in großer Übereinstimmung mit 15 % beziffert. *Böhrs*[65] bezeichnet diese Differenz als „natürliche Relation". Diese darf nicht verwechselt werden mit dem Produktivitätsanstieg als Folge des Übergangs von Zeitlohn auf variablen Leistungslohn. Dieser Effekt ist weit höher, wie vor allem detaillierte Untersuchungen in den USA zeigen[66]. Er betrug beispielsweise bei 49 untersuchten Unternehmungen im Durchschnitt 41,5 % bei einer Streuweite von 0—103 %.

Die Leistungsdifferenz zwischen Zeitlöhnern und Akkordlöhnern wird bei der Bezahlung von Akkordarbeit abgegolten mittels des sogenannten

---

[61] H. *Maucher*, Die phänomenologische Evidenz der Normalleistung, in: Refa-Nachrichten, Nr. 1, 13. Jg. (1960), S. 13.

[62] A. *Boskoff*, Über den kulturellen Wandel der Normalität, RIAS-Funkuniversität, Sendung v. 2. 2. 1966, unkorr. Mskrpt., S. 2.

[63] Hierzu siehe H. *Maucher*, Zeitlohn Akkordlohn Prämienlohn, a.a.O., S. 29; ders., Leistungsnorm - Lohnsystem - Leistung, a.a.O.

[64] Siehe Leistung und Lohn, BDA (Hrsg.), Nr. 9/10, 1963, S. 21—32.

[65] H. *Böhrs*, Normalleistung und Erholungszuschlag in der Vorgabezeit, a.a.O., S. 99.

[66] Siehe Handbuch des Industrial Engineering, Teil V, H. B. *Maynard* (Hrsg.), Dtsch. Ausg., Berlin, Köln, Frankfurt/M., S. 12 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Akkordzuschlages, der in der Mehrzahl der Fälle 15 % beträgt. Es überrascht zunächst, daß dieser Akkordzuschlag Gegenstand lohnpolitischer Auseinandersetzungen sein kann. Die Gründe hierfür sind später zu diskutieren; es handelt sich um Verdienstkorrekturen zwischen Zeit- und Akkordlöhnern als Anpassung an „davongelaufene Akkorde". Bei durchschnittlich „normaler" Leistungshergabe muß der betreffende Arbeiter also den sogenannten Akkordrichtsatz (= Lohnsatz der jeweiligen Lohngruppe plus Akkordzuschlag) verdienen. Aus diesem Zusammenhang ergibt sich aber nun, daß die analytische Arbeitsbewertung nicht auf „Normalleistungssituation" aufgebaut sein kann, wie dies in den einzelnen Systemen ausdrücklich vermerkt wird. Die betreffende Tätigkeit muß ohne Rücksicht auf ein bestimmtes Lohnsystem bewertet werden; folglich kann es sich dabei nur um ein Leistungsniveau handeln, das 15 % unter der „Normalleistungssituation" des Akkordarbeiters liegt. Dies entspricht wohl auch den nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen „billigerweise zu stellenden Anforderungen" bzw. dem amerikanischen „a fair day's work".

Sieht man den Streit um die „Normalleistung" von dieser Basis, dann sind Verkennungen, Verwechslungen und auch manche Absichten deutlich zu bemerken. Wenn die Vorgabezeiten keine Soll-Ziffern sind, die „Normalleistung" lediglich die rechnerische Bezugsgröße bildet und man nicht gerade von — sicher zu findenden — unfähigen Arbeitsingenieuren ausgeht, dann kann die grundsätzliche Frage der Angemessenheit, der Zumutbarkeit, d. h. der ethischen Seite des Akkords aus dieser Perspektive eigentlich gar nicht gestellt werden. Die ethische Problematik liegt auf einer anderen Ebene. Diese Kritiker müßten fragen nach der Angemessenheit des Lohnsatzes und nach der Vertretbarkeit eines derartigen Leistungslohnsystems. Ein solcher ethischer Bezug veranlaßte *Wallraff*[67] zu der Kritik: „Der Tätige, der körperlich und geistig unterdurchschnittlich konstituiert ist, wird im Hinblick auf die Fähigkeiten jener kritisiert und beurteilt, die das Schicksal auf dem Gipfel und auf den oberen Hängen der Gaußschen Kurve ansiedelte. Opponiert der Beurteilte dagegen, so ist dies nicht mangelnder Respekt vor der Wissenschaft. Die Menge ist für ihn nicht Maß. Der Wissenschafter machte sich nur zum Sprecher dieser vom Schicksal auf die oberen Hänge der Gaußschen Kurve verwiesenen Vielen."

In der BRD werden Akkorde in den allermeisten Fällen nach der REFA-Methode erstellt. Ein Teil der Betriebe arbeitet mit dem *Bedaux*-System. Quantitativ noch nicht sehr bedeutend ist die Anwendung von Verfahren vorbestimmter Zeiten, die in den USA entwickelt worden

---

[67] H. J. *Wallraff*, Wissenschaftliche Analyse und Gestaltung des Arbeitsplatzes als Problem der Ethik, in: afa-Informationen, Arbeitskreis für Arbeitsstudien des DGB, 9/10, 16. Jg. (1966), S. 139.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sind und dort breite Anwendung finden[68]. Diese Systeme werden auf kommerzieller Basis vertrieben. 1957 erwarb der REFA-Verband die Lizenz für das Work-factor-System. In starke Konkurrenz zu diesem Verfahren tritt neuerdings das MTM-(Method-Time-Measurement) System, für dessen Verbreitung die deutsche MTM-Vereinigung sorgt. Der wesentliche Unterschied dieser Verfahren gegenüber dem REFA-System ist darin zu sehen, daß die Vorgabezeiten für bestimmte Tätigkeiten „synthetisch", d. h. am Schreibtisch erstellt werden. Dadurch entfällt in erster Linie das so umstrittene Leistungsgradschätzen. Diese Systeme sind eine Art Baukastenprinzip, enthalten „vorfabrizierte" Zeiten für Grundbewegungen, die nach gründlicher Analyse einer bestimmten Tätigkeit nach Maßgabe des festgelegten optimalen Arbeitsablaufes zusammengesetzt werden. Die zeitlichen Maßeinheiten sind: beim MTM-System 1/100 000 Stunde, beim WF-System 1/10 000 Minute. Diese Zahlen geben einen Eindruck von der Feingliedrigkeit dieser Systeme. Die den Systemen zugrundeliegenden, genormten Zeiteinheiten sollen auf massenstatistischem Wege gewonnen worden sein. Das Urmaterial ist aber nicht zugänglich, so daß eine Überprüfung nicht möglich ist.

Der einstweilige Hauptanwendungszweck solcher Systeme in der BRD ist die Arbeitsplatzanalyse. Für die Gewinnung von Vorgabezeiten spielen sie noch keine Rolle, sehr im Unterschied zu den USA, wo sie von über 80 % der betreffenden Betriebe zur Lohnfindung benutzt werden. Hier konnte man sich noch nicht darauf einigen, mit welchem „Korrekturfaktor" die Zeiten auf deutsche Verhältnisse umgerechnet werden sollen, was nicht überraschen kann angesichts größter Divergenzen hinsichtlich der „Normalleistung". Gelänge es, eine derartige Konvention herbeizuführen, könnte der jahrzehntelange Streit über „Normalleistung" und Leistungsgradschätzen beendet werden. Die gewerkschaftlichen Forderungen nach Mitbestimmung bei der Ermittlung von Vorgabezeiten wären ebenfalls gegenstandslos. Die Anwendung dieser Systeme beeinflußt nach Erfahrungsberichten[69] auch die Arbeitswertigkeiten, indem sie: 1. den Arbeitsinhalt verringern, 2. entsprechend geringere Qualifikation bedingen und 3. Umgebungseinflüsse teilweise beseitigen. D. h. die Anwendung dieser Systeme zum Zwecke der Arbeitsgestaltung kommt der Einführung eines technischen Fortschrittes gleich und zeigt die gleichen, früher eingehend dargestellten Wirkungen. M. E. ist damit zu rechnen, daß es auch in der BRD eines Tages zu Abkommen zwischen den Sozial-

---

[68] Siehe H. B. *Maynard* (Hrsg.), Handbuch des Industrial Engineering, Teil IV, Vorbestimmte Zeiten, Dtsch. Ausg., Berlin - Köln - Frankfurt/M. Einen instruktiven Erfahrungsbericht siehe in: afa-Informationen, DGB (Hrsg.), Arbeitskreis für Arbeitsstudien, Nr. 3—4 (1967), Verfahren vorbestimmter Zeiten, Bericht über ein internationales Fachgespräch.

[69] „Verfahren vorbestimmter Zeiten" in: afa-Informationen, Nr. 3—4, a.a.O., S. 44.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

partnern kommen wird über die Verwendung von Verfahren vorbestimmter Zeiten zur Vorgabezeitermittlung.

Ein Exkurs in die „sozialistische Arbeitswissenschaft" soll am Beispiel der DDR zeigen, wie auch hier die Frage der „Normalleistung" das Kernproblem der betrieblichen Lohnfindung darstellt. Die langjährige Praxis der „Bestnormen" — *Stachanow, Hennecke* — führte zu dem unbefriedigenden Ergebnis, daß eine Großzahl heterogener Normen nebeneinander existierte, sehr ungleiche Verdienstrelationen zustande kamen und darüber hinaus natürlich ein großes Heer an „Nichterfüllern" in Erscheinung trat. Seit rund 3 Jahren wird daran gearbeitet, die betriebliche Lohnfindung systematisch auf einer einheitlichen Arbeitsnorm zu fundieren[70]. Der Einfluß der REFA-Lehre auf diese Entwicklung ist unverkennbar. Die derzeit vertretene Auffassung von der Bezugsgröße „Normalleistung" ist geradezu identisch mit der Lehrmeinung der Traditionalisten unter den REFA-Leuten. Von der empfohlenen Bezugsleistung wird gesagt[71]: „Bei der durchschnittlichen Leistung als Bezugsleistung kann der Arbeiter seine Arbeitsnorm erfüllen, sofern er geeignet und eingearbeitet ist, die erforderliche Qualifikation besitzt und die Arbeitszeit voll ausnützt. Die Durchschnittsnormerfüllung wird dann bei 100 Prozent oder wenig darüber liegen. Unabhängig vom jeweiligen Grad der Beeinflußbarkeit der Arbeit und der Breite des Streubereiches schwankt die individuelle Normerfüllung um den Durchschnitt, wobei eine Konzentration der Normerfüllung unmittelbar bei (um) 100 Prozent zu erwarten ist." Bei *Maucher,* der — repräsentativ für eine maßgebende Gruppe von REFA-Ingenieuren — diese Auffassung schon seit vielen Jahren vertritt, heißt es[72]: „Es unterliegt ... keinem Zweifel mehr, daß *die* Normalleistung jener schlechthin mittlere Leistungsgrad ist, um den als Scheitelwert herum sich im Bereich der Großen Zahl bei freier Leistungshergabe alle übrigen Leistungsgrade ‚normalverteilen' (*Gauß*'sche Kurve) ... Um letzteren — mittleren Leistungsgrad, d. V. — von 100 % auf 105 % und etwas mehr zu drücken, muß schon einiges zusammen kommen!"

Aus der Hypothese, bei der so gewählten Bezugsleistung resultiere eine Normalverteilung der Istleistungen eines Kollektivs, wenn dieses entsprechend strukturiert ist, wird die Forderung abgeleitet, „normale Streubereiche der Normerfüllung" festzulegen. Diese Streubereiche sind

---

[70] Zu dieser Entwicklung siehe insbes. M. *Waldenburger,* Möglichkeiten zur Schaffung eines einheitlichen Normenniveaus, in: Arbeitsökonomik 6, 1965, S. 481—496; W. *Kießlich* und K. *Völker,* Verteilungsnormative und innere Dynamik des Streubereiches der Normerfüllung, in: Arbeitsökonomik 3, 1968, S. 233—251; H. *Planitzer,* Entlohnung nach Plannormen, Sozialistische Arbeitswissenschaft 3, Berlin 1966; H. *Menzzer,* Die gewerkschaftlichen Aufgaben bei der Herstellung ökonomisch richtiger Beziehungen zwischen Plan, Leistung, Lohn und Prämie, in: Schriftenreihe Industrieökonomik, Heft 9, Berlin 1965.

[71] M. *Waldenburger,* a.a.O., S. 485 f.

[72] H. *Maucher,* Leistungsnorm - Lohnsystem - Leistung, a.a.O., S. 23 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Erwartungen über den Eintritt der berechneten Leistungsstreuungen, und ihnen wird eine sehr wichtige Kontrollfunktion zugedacht. „Die Ermittlung der Differenz zwischen Normenniveau bzw. häufigster Leistung und der 100-Prozent-Leistung sowie die Bestimmung des Ver-

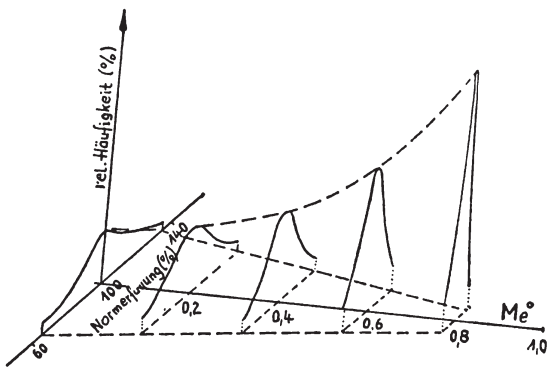


Abb. 4

teilungsbildes der Normerfüllung ermöglichen eine qualitative Beurteilung der Bezugsleistung und lassen Schlüsse über den Stand der Qualifikation, dem zweckmäßigsten Arbeitskräfteeinsatz, über die Auslastung von Maschinen und Arbeitskräften und die Wirksamkeit ökonomischer Stimuli zu."[73] Das Untersuchungsinteresse gilt vor allem den die Streubereiche beeinflussenden Faktoren. Als wichtigste Größe wird der Mechanisierungsgrad untersucht. Unter Mechanisierungsgrad wird das „Verhältnis von Maschinenzeit zur Summe von Maschinen- und Handzeiten" verstanden[74]. Dabei wurden lineare Abhängigkeiten gefunden für die Streubereiche sowie ein parabolischer Verlauf der Verbindungskurve aller Scheitelwerte, wie dies Abbildung 4 zeigt[75]. (Über diese Abhängigkeiten fehlen bei uns systematische Untersuchungen, die für die Lohnfindung bei hochmechanisierten Arbeitsplätzen von Bedeutung sein könnten[76].) Die Begründungen für die gezeigten Abhängigkeiten vermögen

[73] W. *Kießlich* und K. *Völker*, a.a.O., S. 234.
[74] M. *Waldenburger*, a.a.O., S. 492, Fußn. 19.
[75] Entn. W. *Kießlich* und K. *Völker*, a.a.O., S. 243.
[76] Ein erster Versuch experimenteller Art ist die Arbeit von H. P. *Johann*, Analytische Untersuchungen über die Treffsicherheit und Zuverlässigkeit des Leistungsgradschätzens und der Vorgabezeit-Ermittlung mit Hilfe mathematisch-statistischer Verfahren, Diss. TH-Aachen (1964). Siehe auch H. *Euler*, H. *Stevens*, Vorschlag für eine neue Methode der Leistungsentlohnung, Sozialwirtschaftliche Schriftenreihe der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie, H. 14, Düsseldorf 1962.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nicht zu überzeugen. Die daraus abgeleiteten Konsequenzen für die betriebliche Lohnfindung sind aber insofern sehr interessant, als sie gänzlich übereinstimmen mit den Forderungen unserer Gewerkschaften auf Zuschläge für nicht-beeinflussende Zeiten[77]. Verringern sich die beeinflussenden Zeiten (vgl. Handzeiten) als Folge des ansteigenden Mechanisierungsgrades, dann verringern sich auch die Zeitgrade — bei gleicher Leistungsgradstreuung — und damit die Verdienstgrade. Offensichtlich waren die in der DDR von solchen Entwicklungen betroffenen Arbeiter nicht gewillt, die Verdiensteinbußen einfach hinzunehmen. Nur so kann die Argumentation von *Waldenburger*[78] verstanden werden: „Es besteht die Forderung, daß die Arbeit mit der neuen Technik materiell vorteilhafter sein soll. Demzufolge darf sich der mit fortschreitender Mechanisierung immer mehr verringernde Streubereich der Normerfüllung nicht negativ auf den Lohn auswirken (diese Forderung stößt bekanntlich in der Praxis immer wieder auf Schwierigkeiten!). Eine Lösungsrichtung wird darin gesehen, entsprechend den unterschiedlichen Erfüllungsmöglichkeiten und insbesondere den daraus abgeleiteten differenzierten Streubereichen der Normerfüllung den Lohnverlauf *unterschiedlich* zu projektieren." Da an keiner Stelle ein Hinweis erfolgt auf veränderte Arbeitswertigkeiten in Abhängigkeit vom Mechanisierungsgrad, sondern nur von verringerten Verdienstgraden die Rede ist, drängt sich die Vermutung auf, daß die Verfasser einer Verwechslung unterlegen sind. Ihr angeblicher Beweis für die funktionale Abhängigkeit der Streubreite der Leistungsgradverteilungen vom Mechanisierungsgrad ist dann eine Tautologie. Offensichtlich sind sie gar nicht von Leistungsgraden ausgegangen — die für ihre Untersuchungen eigens hätten geschätzt werden müssen! —, sondern von statistischen Zeitgradverteilungen, die sie auf die Dimension Menge/Zeiteinheit umgerechnet haben. Für diesen Fall läßt sich auf einfache Weise zeigen, warum es zu den dargestellten Abhängigkeiten der Verdienstminderungen kommen muß. Als Mechanisierungsgrad M_e^o wurde gewählt:

$$M_e^o = \frac{t_u}{t_u + t_b},$$

t_u = nicht-beeinflussende Maschinenzeiten, t_b = beeinflussende Handzeiten. Dabei gilt natürlich $t_u + t_b = t_v$; t_v = Vorgabezeit (vereinfachtes Modell). Damit die ganze Erklärung sinnvoll ist, muß t_v konstant gehalten werden. Steigende Mechanisierungsgrade verändern also lediglich die Struktur der Vorgabezeiten. Da andere Faktoren nicht diskutiert werden, müssen sie auch hier ausgeklammert werden. Als Beispielsfall wählen

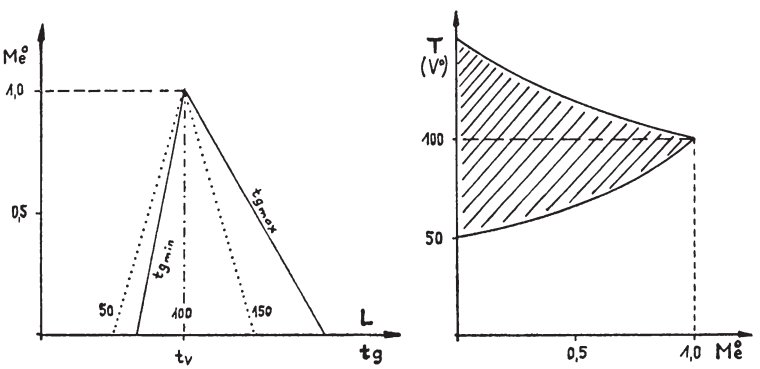
[77] Vgl. W. *Braun*, Grenzen traditioneller und Bedingungen moderner Leistungsentlohnung, in: Z. f. Betriebswirtsch., 36. Jg. (1966), S. 207.
[78] *M. Waldenburger*, a.a.O., S. 496.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wir eine Streubreite der Leistungsfaktoren von 0,5 bis 1,5; $L_{\min} = 0{,}5$, $L_{\max} = 1{,}5$. Für den minimalen und für den maximalen Zeitbedarf bei einem bestimmten Grad der Mechanisierung, der direkt durch t_u ausgedrückt werden kann, gilt:

$$t_g \min = \frac{t_v}{L_{\max}} + \left(1 - \frac{1}{L_{\max}}\right) \cdot t_u ,$$

$$t_g \max = \frac{t_v}{L_{\min}} + \left(1 - \frac{1}{L_{\min}}\right) t_u$$



a b

Abb. 5

Bei konstantem Leistungsverhalten der Arbeiter verändern sich die Streubreiten des tatsächlichen Zeitaufwandes, wie es die durchgezogenen Kurven in der Abbildung 5 a zeigen. Die schraffierte Fläche in der Abbildung 5 b zeigt die Veränderung der Streubreite der Zeit- bzw. der Verdienstgrade.

Der „Leistungsgrad" im Sinne der Verfasser ist offensichtlich identisch mit dem Intensitätsgrad, wie er in der Produktionstheorie Verwendung findet:

(1) $$L = \frac{x}{t_v}$$

Die Leistungsmenge x kann aber geschrieben werden als:

(2) $$x = L_n \cdot t_u + L_i \cdot t_b ,$$

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wobei L_n die „Normalleistung" ist und L_i der tatsächliche Leistungsgrad des Arbeiters. Als Mechanisierungsgrad gilt, wie oben angegeben:

$$M_e^o = \frac{t_u}{t_u + t_b} \quad (3)$$

Voraussetzungsgemäß führt der ansteigende Mechanisierungsgrad lediglich zu einer Strukturveränderung der Vorgabezeit, d. h. t_b verringert sich in dem Umfange, wie t_u zunimmt. Also gilt:

$$t_v = t_u + t_b \; . \quad (4)$$

Durch Verbinden der Ausdrücke (1) bis (4) erhält man:

$$L = L_i - M_e^o (L_i - L_n) \; . \quad (5)$$

Betrachtet man dabei den Mechanisierungsgrad als die unabhängige Variable, dann erhält man die Streubreiten der „Normerfüllung", wenn für L_i die anzunehmenden Werte eingesetzt werden (vgl. oben $L_{\min} = 0{,}5$, $L_{\max} = 1{,}5$). Die punktierten Kurven in der Abbildung 5 a zeigen diese Entwicklung; das Dreieck entspricht demjenigen der Verfasser (vgl. die Abbildung 4). Daß sich die Leistungen innerhalb unterschiedlicher Streubereiche normalverteilen, ergibt sich zwingend aus den gemachten Annahmen. Die Aussage[79], daß „der Zusammenhang zwischen Streubreite der Normerfüllung und Mechanisierungsgrad mit ausreichender statistischer Sicherheit als linear erkannt wurde", ist eine Selbsttäuschung.

Die besonderen Schwierigkeiten in der DDR ergeben sich aus der Notwendigkeit, die Produktionsplanung eng mit der Entlohnung zu verknüpfen. Die zu ermittelnden Arbeitsnormen werden infolgedessen zu echten Soll-Ziffern, auf deren Erreichung hingewirkt werden muß. Bezogen auf die sogenannten Komplex-Normen (= Gruppenprämien) wird ausdrücklich mitgeteilt, wie dies erreicht werden kann[80]: „Natürlich erfolgt dies weder im Selbstlauf noch durch das materielle Interesse der Menschen allein, sondern bedarf — vor allem in den ersten Wochen und Abrechnungsperioden — gründlicher politisch-ideologischer Einflußnahme des Leiters sowie der Partei und Gewerkschaft."

V

Die noch heute überall in der Welt gebräuchlichen Entlohnungsformen Zeitlohn, Akkord- und Prämienlohn begegnen uns seit frühester Zeit. Die Gesetzesstele *Hammurabis*[81] z. B. ist nicht nur ein Wertobjekt des

---

[79] W. *Kießlich* und K. *Völker*, a.a.O., S. 242.
[80] H. *Planitzer*, a.a.O., S. 100.
[81] Siehe W. *Eilers*, Die Gesetzesstele Chamurabis, Leipzig 1932.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Louvre; sie bietet dem an Lohnfragen Interessierten manche Information. Wie das Lohnsystem auch statusprägend wurde, merkt man heute noch an dem Wort Tagelöhner, dem etwas Negatives anhaftet. Daß die „Normalleistung" nicht erst eine Erfindung von REFA-Ingenieuren ist, sondern immer schon eine bedeutende Rolle spielte, beweist beispielsweise das Wort Tagewerk. Die damit verbundene Leistungsnorm war so präzise, daß dieser Begriff zu einem landwirtschaftlichen Flächenmaß — 34,07 a — werden konnte. Die wesentlichen Unterschiede zu heutigen Methoden liegen in der Gründlichkeit und Feingliedrigkeit der Analyse, wie sie von *Taylor* systematisch praktiziert worden ist. Die Hypothek des durch den sogenannten Taylorismus betriebenen Mißbrauches konnte bis heute nicht abgetragen werden. Insbesondere das Akkordlohnsystem wird von vielen Seiten immer noch — oder wieder — verbissen bekämpft, wobei unzulässige Verallgemeinerungen und Fehlinterpretationen des Systems häufig vorkommen. Weil gerade dem Akkordlohnsystem eine wichtige Regulations- und Kontrollfunktion zukommt hinsichtlich der innerbetrieblichen Lohninterdependenz, muß auf diese Fragen eingegangen werden.

Whyte[82] geht davon aus, das Akkordsystem beruhe auf einer „Belohnungs-Bestrafungs-Theorie", und er scheut sich nicht, in seiner Beweiskette auch den *Pawlow*'schen Hund erscheinen zu lassen. Vielfach — und dies vor allem von Industriesoziologen — wird dieses System als ein Druckmittel verstanden, dessen einzige Zwecksetzung die Provokation möglichst hoher Leistungen ist. Es „beruht auf der Annahme, daß jedes Individuum danach strebt, sein Einkommen zu maximieren, wenn eine reale Chance dafür besteht, und daß ein etwaiger Mehrverdienst eines Arbeiters die übrigen zu produktivem Wettbewerb anstacheln wird"[83]. Andere erblicken im Lohnanreiz ein „Herrschaftsinstrument"[84]. Dem Management wird unterstellt, es habe noch immer ein falsches Menschenbild vom Arbeiter[85]: „Auch traut man dem Arbeiter trotz der Erfahrungen der letzten Jahre noch nicht ganz über den Weg; die klassischen Ordnungsvorstellungen des industriellen Großbetriebes, das Taylorsche Bild des Arbeiters als eines bärenstarken, listigen oder dummen, auf jeden Fall aber grundfaulen Wesens, ist noch zu stark verwurzelt".

---

[82] W. F. *Whyte*, Lohn und Leistung. Eine soziologische Analyse industrieller Akkord- und Prämiensysteme, Köln und Opladen 1958, S. 195 f.

[83] F. *Fürstenberg*, Grundfragen der Betriebssoziologie, a.a.O., S. 67.

[84] Siehe H. *Pornschlegel*, Lohnformen im Wandel, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 11 (1966), S. 641 f. und die hier angeführte Literatur.

[85] B. *Lutz* u. a., Mechanisierungsgrad und Entlohnungsform. Soziologische Untersuchung in der Eisen- und Stahlindustrie durchgeführt auf Wunsch der Hohen Behörde der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl, Institut für Sozialforschung an der Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt/M. 1953, S. 218.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Unausrottbar scheint daneben die Kritik am Proportionalitäts-Axiom zu sein. Dieses Axiom lautet: Jene Lohnform wird als gerecht erlebt, bei der Proportionalität besteht zwischen Lohn und Leistung[86]. Als „Gegenbeweis" verweisen die Kritiker auf den parabolischen Verlauf des Energieaufwandes bei variierenden Arbeitsintensitäten und folgern[87]: „Diese Proportionalität gibt es aber nicht. Schon eine Betrachtung der physiologischen Zusammenhänge bei menschlicher Leistung zeigt, daß die Vorstellung von einer Proportionalität zwischen menschlicher Leistung und Arbeitsergebnis durch nichts begründet ist." Hier wird völlig übersehen, daß dieses Proportionalitätsprinzip inter-individuell und keinesfalls intra-individuell zu verstehen ist. Das ergibt sich zwingend aus der Vorstellung einer „Normalleistung". Wie hoch der subjektive Anstrengungsgrad ist, interessiert nicht. Darauf könnte kein funktionierendes Lohnsystem aufgebaut werden.

Zufolge solcher Urteile entstand in den letzten Jahren das Schlagwort von der „Krise der Leistungsentlohnung", wobei die Kritiker selbst keine Lösungen anbieten konnten. „Es gehört zur Krise der Leistungsentlohnung, daß bisher kein Ersatz für alle Aufgaben dieses Relikts aus der Frühzeit der Industrialisierung bekannt ist und daß man wenigstens die äußeren Formen — entschärft und verharmlost, mit allen möglichen Kautelen und Garantien versehen — weiterleben läßt, um kein Vakuum zu schaffen."[88]

Angesichts solcher Kritik dürfte die Leistungsentlohnung eigentlich nur noch in Büchern und Museen von Bedeutung sein. Doch ganz anders sieht es in den Betrieben aus[89]. „Man kann bei einem funktionierenden System der Akkord-Entlohnung immer wieder feststellen, daß mehr Beschwerden darüber eingehen, daß an bestimmten Arbeitsplätzen keine Akkord-Möglichkeit gegeben ist, als darüber, daß im Akkord gearbeitet werden muß ... Offensichtlich wird ... die fehlende Chance zu einem Mehrverdienst als benachteiligend angesehen. In der betrieblichen Praxis zeigt sich das oft auch darin, daß man nur unter großen Schwierigkeiten Leute für Zeitlohnarbeiten einteilen kann." Eine von der IG Metall im Jahre 1967 durchgeführte Repräsentativuntersuchung im größten Tarif-

---

[86] Aus der umfangreichen Literatur siehe hierzu H. *Maucher*, Zeitlohn Akkordlohn Prämienlohn, a.a.O., S. 25; E. *Kosiol*, Leistungsgerechte Entlohnung, a.a.O., S. 29—44.

[87] *Pornschlegel, Birkwald, Wiesner*, a.a.O., S. 75. Siehe auch H. P. *Johann*, Analytische Untersuchungen ..., a.a.O., S. 4 f. Als Gegenkritik siehe H. *Sauer*, Ist das Leistungsgradschätzen überholt?, in: Refa-Nachrichten, Nr. 3, 21. Jg. (1968), S. 118 f.

[88] B. *Lutz*, Mechanisierungsgrad und Entlohnungsform, a.a.O., S. 220.

[89] H. *Daubert*, Das Dilemma der leistungsgerechten Entlohnung, in: Zeitschrift für Führungskräfte im Arbeitsstudium und im Industrial Engineering, Folge 2, 1966, S. 81.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gebiet der Metallindustrie, die sich auf 744 Betriebe und 274 144 Lohnempfänger bezieht, lieferte folgendes Ergebnis[90]:

Zeitlohnarbeiter	=	48 %
Akkordarbeiter	=	41 %
Prämienarbeiter	=	11 %

D. h. für 52 % der Arbeiter gilt ein System variablen Leistungslohnes. Obwohl verschiedenartige statistische Massen zugrunde liegen, sollen diese Zahlen — aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht — denen des Statistischen Bundesamtes für 1957 und für 1962 gegenübergestellt werden[91].

		1957	1962	1967 (IG-Metall)
Männer	Zeitlohn	64	63	48
	Leistungslohn	36	37	52
Frauen	Zeitlohn	55	55	44
	Leistungslohn	45	45	56

Über die Effektivität der verschiedenen Lohnformen zeigt die Untersuchung der IG Metall folgendes:

„Überverdienste"	Zeitlohn	Prämienlohn	Akkordlohn
bis 15 %	9	5	2
15 — 20 %	11	5	4
über 20 %	80	90	94

Die Chance, einen Überverdienst von mehr als 20 % erreichen zu können, ist demnach unter den Bedingungen des Akkordsystems am größten. Aufschlußreich in Verbindung mit den Lohnformen ist auch die prozentuale Lohngruppenbesetzung.

	Lohngruppen								
Lohnform	01	02	1	2	3	4	5	5a	6
Zeitlohn	2	3	2	7	13	18	32	6	17
Prämienlohn	4	5	0	9	30	21	19	2	10
Akkordlohn	5	5	2	4	18	28	28	3	7
Männer-Akkord	0	0	0	3	20	33	32	4	8
Frauen insgesamt	26	30	5	20	12	5	2	0	0

[90] IG-Metall, Bezirksleitungen Essen, Hagen, Köln und Münster, September 1967, „Lohnuntersuchung für die metallverarbeitende Industrie Nordrhein-Westfalens". (Die danach zusammengestellten Zahlen im Text wurden stark abgerundet.)

[91] Zusammenstellungen entnommen: H. *Pornschlegel*, Lohnformen im Wandel, a.a.O., S. 646.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Bei den Zeitlohnarbeiten handelt es sich überwiegend um hochwertige Tätigkeiten i. S. der Arbeitsbewertung, denn 73 % aller Fälle liegen in den Gruppen 4—6. Von den Frauen werden hauptsächlich nur einfache Arbeiten ausgeführt; 93 % aller Fälle liegen in den Gruppen 01—3. Die Tatsache, daß 85 % aller männlichen Akkordarbeiter in den Gruppen 3—5 liegen, läßt darauf schließen, daß höher mechanisierte Tätigkeiten unter Akkordbedingungen ausgeführt werden, was für die Erklärung der „Überverdienste" von über 20 % in 94 % aller Fälle wichtig sein kann (s. w. u.).

Diese Untersuchung bestätigt auch, daß der reine Zeitlohn so gut wie nicht vorkommt, daß vielmehr die Regelung vorherrscht, Zeitlohn mit Leistungszulagen (sogenannte persönliche Leistungszulagen) zu kombinieren. Dies erfolgt z. T. betrieblich autonom. Größere Betriebe wenden hierbei in der Regel ein für den ganzen Betrieb verbindliches System der Leistungsbeurteilung an[92]. Eine sehr schematische Regelung praktiziert ein großer Konzern, bei dem die Anweisung gilt, die Leistungszulagen innerhalb der einzelnen Tätigkeitsgruppen so anzusetzen, daß sich eine Gauß'sche Normalverteilung ergibt. Bei den tariflichen Abmachungen über Zeitlohnzulagen finden sich häufig generelle Regelungen, nach denen ein Zeitlöhner ab der x-ten Woche nach seiner Einstellung y % Leistungszulage erhalten muß. Sofern dabei eine inter-individuelle Differenzierung nicht vorgesehen ist, kann es sich logischerweise nur um eine „Korrektur" des Akkordzuschlages handeln, d. h. um eine Regulierung der Verdienstrelationen zwischen Zeit- und Akkordlöhnern.

Verbreitet sind tarifliche Regelungen, die eine differenzierte Leistungsbewertung zulassen, indem sie die im Durchschnitt zu erreichende Leistungszulage vorschreiben; so beispielsweise in der Bayerischen Metallindustrie: „Die Leistungszulage muß im Durchschnitt des Betriebes mindestens 8 % betragen" (in der Metall-Industrie Schleswig-Holstein: „Im Gesamtdurchschnitt mindestens 20 %").

Der Prämienlohn setzt sich immer mehr durch und gewinnt langsam eigenständige Bedeutung, nachdem er früher meist nur subsidiär angewandt wurde. Im Grunde besteht zwischen Akkord- und Prämienlohn überhaupt kein Unterschied, wenn man den Akkordlohn als reine Mengenleistungsprämie versteht. Bei Prämienlohn können sehr heterogene Leistungs-Bezugsgrundlagen gewählt werden, wie z. B. Arbeitsqualität, Maschinenausnutzungsgrade, Rohstoffverwertungsgrade, Wirtschaftlich-

---

[92] Aus der umfangreichen Literatur zur Leistungsbeurteilung von Zeitlöhnern siehe H. *Maucher*, Zeitlohn Akkordlohn Prämienlohn, a.a.O., S. 14—23; BDA (Hrsg.), Leistung und Lohn, Nr. 9/10, 1963; Leistungsbeurteilung bei Zeitlöhnern, S. 3—20.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

keitskennziffern u. v. a.[93]. Vielfach verwenden die Betriebe kombinierte Prämien, bei denen mehrere Bezugsgrundlagen zugleich berücksichtigt werden, wie z. B. Menge plus Qualität, Qualität plus Zeitausnutzungsgrad o. ä. (in der DDR sind dies die sogenannten Komplexnormen). Den hauptsächlichen Anwendungsbereich bilden solche Tätigkeiten, die besondere Anforderungen an die psychische, geistige und nervliche Belastbarkeit des Menschen stellen. Da die Anwendbarkeit des Akkordlohnes abnimmt mit zunehmendem Anteil nicht-beeinflussender Zeiten an einem Arbeitsprozeß, wachsen damit die Möglichkeiten für eine Prämienentlohnung, d. h. die Einführung technischer Fortschritte begünstigt die Anwendung der Prämienentlohnung. Die formale Seite des Prämienlohnes stellt keine Probleme. Das Proportionalitäts-Axiom wird darauf ebenfalls angewandt. Die praktischen Schwierigkeiten liegen in der Beurteilung der Leistungsgrade für kompliziertere Tätigkeiten. Empirische Beobachtungen zeigen, daß die Schätzergebnisse um so ungenauer werden, je höher der Kompliziertheitsgrad einer Arbeit ist[94]. Mit einem erheblichen Anwachsen solcher Schwierigkeiten ist in der Praxis zu rechnen. Die Aufgabe liegt darin, die Arbeitsingenieure im Schätzen komplizierter Tätigkeiten systematisch zu schulen. Daß hier praktikable Lösungen möglich sind, zeigt die überall angewandte Leistungsbeurteilung von Zeitlöhnern (einschließlich der Angestellten). Der Beurteilungsvorgang ist in beiden Fällen der gleiche.

Die Anwendung von Systemen variabler Leistungsentlohnung stellt die Betriebe vor ein Meßproblem, für das eine objektive Lösung nicht gefunden werden kann. Es handelt sich um das Verhältnis von Arbeitsqualitäten zu Arbeitsquantitäten. Die Steigerung des Leistungsgrades entspricht einer Vermehrung der Arbeitsquantität der betreffenden Arbeitsqualität. Innerhalb der einzelnen Qualifikationsgruppen (Lohngruppen) gilt das — konventionell fixierte — Proportionalitätsprinzip, d. h. wird das Arbeitsangebot beispielsweise um 20 % erhöht, dann steigt der Lohn ebenfalls um 20 %. Da der Lohnpreis für die einzelne Arbeitsqualifikation innerhalb eines Betriebes konstant ist, reagieren die Arbeiter folglich als Mengenanpasser, wenn sie ihre Arbeitsintensität variieren. Für den Preis der Arbeitswertigkeiten gilt kein derart einheitliches Prinzip, wie die Untersuchung der Lohnkurven gezeigt hat. Die sich hieraus ergebende Schwierigkeit besteht darin, zwei inkommensurable Größen — Leistungsgrad und Anforderungsgrad — so zu gewichten, daß sich einzelbetrieblich ein Gleichgewicht einstellt zwischen den verschiedenen

[93] Zu den lohnstrukturellen Fragen der Prämienentlohnung siehe die systematische Darstellung von E. *Kosiol,* Leistungsgerechte Entlohnung, a.a.O., S. 125—193.

[94] Siehe H. P. *Johann,* Wie ungenau ist das Leistungsgradschätzen?, in: Zeitschrift für Führungskräfte im Arbeitsstudium und im Industrial Engineering, Folge 2, 1966, S. 104.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitsplätzen, verschieden nach Arbeitswertigkeit und Entlohnungssituation. Folgende Zahlen sollen die Zusammenhänge veranschaulichen:

Metallindustrie Bayern: Ein Akkordarbeiter der Lohngruppe 5 müßte einen Leistungsgrad von 133 % realisieren, um den tariflichen Grundlohn der höchsten Lohngruppe 9 zu erreichen. Bei einem Akkordzuschlag von 15 % und „normaler" Leistungsintensität würde er den tariflichen Grundlohn der Lohngruppe 7 erzielen.

Metallindustrie Schleswig-Holstein: Von der Lohngruppe 5 aus wird der tarifliche Grundlohn der Lohngruppe 9 mit einem Leistungsgrad von 138,5 % erreicht. Bei „normaler" Leistungsintensität kommt der Verdienst nahe an den der Lohngruppe 8 heran.

Chemische Industrie Nordrhein: Mit einem Leistungsgrad von 130 % erreicht ein Arbeiter der niedrigsten Lohngruppe den tariflichen Grundlohn der höchsten Lohngruppe.

Verändern sich in einer Unternehmung die durchschnittlichen Verdienstgrade der Akkordarbeiter, ohne daß unternehmerische Lohnanpassungen zugrunde liegen, dann führt dies zu Spannungen im Lohngefüge, die nach Ausgleich drängen. Dies kann auf vielfache Art geschehen:

1. Die Vorgabezeiten werden reduziert. Kann dies nur mittels Rochieren erreicht werden, dann ändert sich an den bestehenden Diskrepanzen gar nichts. Die Erfahrung lehrt, daß diese Anpassungsmaßnahme wegen des Besitzstandsdenkens nicht zum Ziele führt. Dasselbe gilt für Verringerungen des Akkordzuschlages.

2. Die Verdienstdiskrepanz wird durch Zulagen an die Zeitlöhner beseitigt. Das scheint nach meinen Beobachtungen die Regel zu sein und erklärt auch den hohen Anteil von Zeitlöhnern mit einem „Überverdienst" von über 20 % (s. o. rund 80 %).

3. Die tariflichen Grundlöhne werden differenziert nach Akkord- und nach Zeitlöhnern (als Spalten oder Brechen des Grundlohnes bezeichnet). Die Anpassungen sind gebunden an die Termine der Lohnverhandlungen.

Die festgestellten Nivellierungstendenzen hinsichtlich der tariflichen Lohnrelationen einerseits und der starke Anstieg der Akkordverdienste andererseits sind m. E. verknüpft über die zunehmende Mechanisierung der Arbeitsprozesse. Der Schluß dürfte zulässig sein, daß in den zurückliegenden Jahren die Quantitäten der einzelnen Qualifikationen zunehmend höher geschätzt wurden. Wegen der wichtigen Funktion, die den Akkordverdiensten in einer Unternehmung zukommt, muß untersucht werden, welche Rolle dabei die Vorgabezeiten spielen.

Insbesondere in den Jahren der Vollbeschäftigung stiegen die durchschnittlichen Zeitgrade von Akkordarbeitern ständig an. Man sprach von „davongelaufenen Akkorden", Inflation der Zeitgrade, Abwertung des

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Normalleistungsbegriffes. Durchschnittliche Zeitgrade — bezogen auf ganze Betriebe — von über 130 % waren keine Seltenheit. Es besteht kein Zweifel darüber, daß in vielen Fällen notwendige Anpassungen an individuelle Verknappungen vorgenommen worden sind, indem einfach überholte Akkorde nicht revidiert wurden und bei neuen Akkorden Zeitzugeständnisse gemacht worden sind. Gleichzeitig veränderten sich vielfach die Zeitgradverteilungen. Häufig war eine zunehmende Rechts-Steilheit der statistischen Zeitgradverteilungen zu beobachten, was darauf schließen läßt, daß die offensichtlich vorhandenen Verdienstmöglichkeiten durch Erhöhung der Arbeitsintensität nicht in vollem Umfange genutzt worden sind, dem sogenannten Bremsen also wohl eine besondere Bedeutung zukam.

Sehr zur Überraschung der Puristen unter den REFA-Anhängern vertritt das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft neuerdings die Lehre, das Akkordsystem sei ein Lohnanreizverfahren, und weil es als solches auch wirksam sei, müßten sich durchschnittliche Zeitgrade von mehr als 100 % einstellen[95]. „Ein Wesen der Akkordentlohnung liegt nun zweifelsohne darin, daß der Akkordarbeiter durch den Lohnanreiz eine höhere als die normale Leistung anstrebt, die sich auch in einem entsprechend höheren Lohn auswirkt. Die Erfahrung hat gezeigt, daß die mittlere Optimalleistung von Akkordarbeitern . . . um rd. 10 % und mehr über der Normalleistung liegen sollte." Dem Argument der Traditionalisten, der Sinn des Akkordsystems sei es, den Arbeiter dazu anzuregen, die für ihn optimale Arbeitsintensität zu realisieren — Überschreitungen seien gesundheitsgefährdend —, halten die Reformer entgegen, jeder Mensch habe bezüglich seiner Leistungshergabe eine gewisse, dem Willen unterliegende Flexibilität. Beide Gruppen können sich auf statistische Zeitgradverteilungen stützen, die ihre Thesen zu beweisen scheinen. Gegen Zeitgradverteilungen großer Kollektive, deren Mittelwerte nahe bei 100 % liegen, können entscheidende Gegenargumente nicht vorgebracht werden. Das gleiche gilt für Verteilungen mit Mittelwerten größer als 100 %, sofern die Zeitgrade annähernd normalverteilt sind. Die Diskussion über diese zentrale Frage ist im Gange.

Im folgenden wird versucht, eine rationale Erklärung zu finden für das in allen Industrieländern zu beobachtende sogenannte Bremsen der

VI

Im Jahre 1962 veröffentlichte *Maucher* zusammen mit *Stehle*[96] eine Untersuchung über Leistungsbeobachtungen an Rollenschneidmaschinen.

[95] Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, leistung lohn tarifvertrag, a.a.O., S. 6.

[96] H. *Maucher*, W. *Stehle*, Mengenleistungsprämien bei fehlender Proportionalität von Leistungsergebnis und Leistungshergabe, in: Der Arbeitgeber, Nr. 8, 14. Jg. (1962), S. 244—248.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Akkordarbeiter, worunter eine absichtliche Leistungszurückhaltung zu verstehen ist.

Bei dieser Tätigkeit fehlt „das sichtbare und damit der Leistungsgradschätzung zugängliche Agieren, der körperlich-dynamische Bewegungsvorgang". „Im Vordergrund stehen vielmehr wenig augenfällige, körperlich und geistig statische Verhaltensweisen, geistig und nervös belastende Konzentrations- und Reaktionsvorgänge." Es handelt sich also um eine Tätigkeit, die ganz typisch ist für mittlere Grade der Mechanisierung. Diese Untersuchung zeigte, daß *keine* Proportionalität bestand zwischen menschlichem Leistungsgrad ($L°$) und Output pro Zeiteinheit (= Produktionsintensität I). Es stellte sich heraus, daß bei Leistungsgraden > 100 % die Intensität stets höher war und umgekehrt. Der alte Akkord war ein üblicher Zeitakkord mit konstanter Vorgabezeit. „In Wirklichkeit hatte man hier in Form des Akkordes stärksten Progressivlohn ... Die auffallend hohen Zeitgrade hatten also eine doppelte Ursache, einmal den übersteigerten Leistungsanreiz aus dem Progressivansatz, zum anderen das gegenüber dem menschlichen Leistungsbeitrag stark übersetzte Sach-

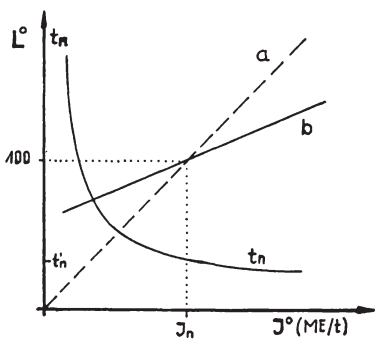


Abb. 6

leistungsergebnis."[97] Die Abbildung 6 zeigt die Zusammenhänge zwischen Leistungsgrad und Intensitätsgrad. Die Kurve b gibt die tatsächlichen Abhängigkeiten zwischen $L°$ und $I°$ wieder. Würde in dieser Leistungssituation nach dem Proportionalitätsprinzip verfahren, dann müßten der Entlohnung nach Intensitätsgraden differenzierte Vorgabezeiten zugrunde gelegt werden. t'_n sei die Normalzeit für den „Normalleistungsgrad" 100 %, dem die Intensität I_n entspricht. Für $L° > 100$ wäre $t_n < t'_n$ und für $L° < 100$ wäre $t_n > t'_n$, d. h. die Normalzeit als Funktion anstei-

[97] Daselbst, S. 244.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gender Intensitätsgrade fällt hyperbolisch (siehe Kurve t_n in Abbildung 6). Bereits dieses einfache Modell läßt erkennen, daß die Akkordlohnberechnung in diesem Falle wesentlich komplizierter und aufwendiger ist als bei konstanten Vorgabezeiten.

Es ist erstaunlich, daß diese Untersuchung die Akkordermittlung nicht geradezu revolutioniert hat. Die einzige Resonanz blieben gelegentliche Hinweise in der Literatur. Nach wie vor aber wird vom Akkordlohn behauptet, hier bestehe die Relation: Leistungshergabe : Leistungserfolg : Leistungsentlohnung = 1 : 1 : 1[98].

Das Proportionalitäts-Axiom aber bezieht sich nur auf die Relation von Lohn : Leistung und ist als solches allgemein anerkannt[99]. Jede Ausdehnung der Proportionalitätsbedingung ist eine Überbestimmung des Systems. Die starke Verbreitung des Akkordsystems trotz der in den meisten Bereichen gestiegenen Mechanisierungsgrade läßt es einfach als unwahrscheinlich gelten, daß in allen diesen Fällen auch Proportionalität bestehen soll zwischen menschlichem Leistungsgrad und Produktionsintensität, Maucher also nur eine Kuriosität entdeckt hätte. Zu seiner Lösung schreibt er vielmehr, daß ein Weg aufgezeigt sei, „beispielhaft für die mit fortschreitender Mechanisierung immer zahlreicher werdenden Arbeitsplätze, an denen *keine Proportionalität* von menschlicher Leistung und Sachleistungsergebnis besteht". Solange die Arbeitsingenieure aber von der Proportionalität ausgehen, sind ihre Vorgabezeiten falsch und üben stärksten Einfluß aus auf die Relation Verdienstgrad : Leistungsgrad. Treten hier aber Abweichungen von der Proportionalität auf, dann wirken sich diese lawinenartig aus auf den ganzen Betrieb. Zunächst und mit großer Schnelligkeit werden die gleichartigen Arbeitsplätze erfaßt. Der Betrieb ist gezwungen, die so entstandenen Diskrepanzen zwischen Akkord- und Zeitlohnverdiensten zu beseitigen, wobei diese Anpassung nicht auf den Kreis der Arbeiter beschränkt bleibt, sondern auch die Angestellten erfaßt. Letzteres oft in rascher Folge wegen der „Überrundungsgefahr" der Vorgesetztenverdienste. Wir sehen hier den stärksten *Stabilisator* der einzelbetrieblichen Lohnstruktur, nämlich das *Proportionalitäts-Axiom.* Dieses hätte sich unmöglich in der gesamten Arbeitswelt etablieren können, wenn es eine Erfindung von Arbeitsingenieuren gewesen wäre. Daß es tatsächlich auch so effektiv ist, hat seinen Grund darin, daß die Arbeiter auf gestörte Relationen mit ihrer Arbeitsintensität reagieren, d. h. ihr Arbeitsangebot vergrößern oder verringern, im Extremfall am Arbeitsplatz sogar in Streik treten. Hier spielen sich tatsächlich arbeitsmarktliche Vorgänge ab, so daß innerhalb

---

[98] Beispielhaft hierfür siehe: Leistung und Lohn, BDA (Hrsg.), Nr. 3, 1960, S. 3.

[99] Über den starken Abbau progressiver Lohnsysteme in der russischen Industrie, siehe E. J. *Kapustin,* Arbeit und Arbeitslohn, a.a.O., S. 48.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

jeder einzelnen Unternehmung ein Quasi-Arbeitsmarkt angenommen werden muß. *Mieth*[100] schreibt hierzu: „Der Quasimarkt innerhalb des Betriebes, auf dem die Arbeitsintensität einer gegebenen Arbeitnehmerschaft gehandelt wird, ist fast völlig frei von den alles Marktgeschehen so stark beeinflussenden Friktionen, daher ist das gesamte Arbeitsangebot jeden Tag ein marginales, was eine prompte Lohnanpassung erzwingt." Sehr schnell bekommt der Arbeitsingenieur zu spüren, wie die Akkordarbeiter ihre Anbieterposition einschätzen. Vergrößert sich ihre bargaining-power, dann finden sie aus naheliegenden Gründen auch leicht die Unterstützung ihrer Vorgesetzten, deren primäres Interesse auf die Einhaltung des Produktionsprogrammes gerichtet ist. Der Anpassungsprozeß vollzieht sich dann in aller Regel über die Vorgabezeiten. Dies erscheint vielen Unternehmern als die zweckmäßigste und auch billigste Art der Anpassung, obwohl es höchstwahrscheinlich gerade die teuerste Form der Anpassung ist. Vielfach scheuen die Unternehmer eine Lohnpreisanpassung, weil sie eine Zementierung der Löhne fürchten. Daß aber eine indirekte Lohnerhöhung über das Zeitgerüst genauso irreversibel ist, lehrte die Rezessionsperiode, in der „davongelaufene Akkorde" in der Regel nur mittels Rochieren „repariert" werden konnten. Ein großer betriebswirtschaftlicher Mangel begünstigt diese Art der Anpassung, nämlich die fehlende Institutionalisierung der betrieblichen Lohnpolitik. Während der Preispolitik auf den Absatzmärkten sehr viel Interesse gewidmet wird, überläßt man die Lohnpolitik Personenkreisen, die dafür häufig weder geeignet noch kompetent sind. Zunächst wären Arbeitstechnik und Lohnpolitik sauber voneinander zu trennen, wie *Timme*[101] dies längst gefordert hat: „Lohnpolitik muß ... von anderen Stellen betrieben werden als von denjenigen, die mit der Festlegung von Vorgabezeiten beauftragt sind ... Wichtig ... ist der Umstand, daß sich innerhalb des Unternehmens eine von der arbeitswissenschaftlichen Bindung freie Stelle um den Ausgleich der Verdienstchancen bemüht." Sodann müßte ein Steuerungssystem geschaffen werden, über das die notwendigen Anpassungsmaßnahmen koordiniert und vor allem auch kalkuliert werden könnten[102]. Solche Einrichtungen sind selbst in größten Unternehmungen nicht vorhanden, obwohl den Unternehmern die Zusammenhänge im Grunde recht gut bekannt sind. Vielen Unternehmern habe ich die Frage vorgelegt, was sie tun würden, wenn ein *einzelner*

---

[100] W. *Mieth*, Ein Beitrag zur Theorie der Lohnstruktur, a.a.O., S. 137.

[101] H. *Timme*, Zur Abgrenzung zwischen Arbeitsstudium und Lohngestaltung, in: Refa-Nachrichten, 14. Jg. (1961), S. 1—6.

[102] Zum Aufbau eines solchen Steuerungssystems vgl. die Ansätze bei: H. *Altenhenne*, Kybernetische Aspekte bei der materiellen Stimulierung, in: Arbeitsökonomik, 5/1968, S. 439—455; St. *Beer*, Kybernetik und Management, 1962, S. 200 f. T. *Verhave*, Is the System Approach of Engineering Psychology Applicable to Social Organizations?, in: The Psychological Record, Vol. 11, Nr. 1 (1961), S. 69—86.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeiter an einer produktionstechnisch sehr wichtigen Stelle erklärte, er würde kündigen, wenn er nicht eine Lohnerhöhung zugestanden bekomme. Die Antworten stimmten völlig überein. Die Unternehmer rechnen mit einer schnellen Anpassung an solche Zugeständnisse und vergleichen die global geschätzte Erhöhung der Lohnsumme als Folge dieser Anpassungsprozesse mit eventuellen Produktionseinbußen bzw. mit den notwendigen Ausgaben für eine Investition, mittels derer der betreffende Arbeiter substituiert werden könnte. Daraus kann die generelle Aussage abgeleitet werden: Die Kalkulation notwendiger Anpassungen an aktuelle oder potentielle Lohnerhöhungen — selbst wenn sie vom Anlaß her nur ganz partiell oder punktuell sind — fundiert auf den marginalen Veränderungen der Gesamtlohnsumme. Der häufig strapazierten individuellen Arbeitsproduktivität im produktionstechnischen Sinne kommt folglich kaum praktische Bedeutung zu, weshalb es auch uninteressant ist, ob diese gemessen werden kann oder nicht.

Wegen dieser Abhängigkeiten müssen auch alle Vorschläge abgelehnt werden, die eine sogenannte „finale" Lohnfindung insbesondere bei hochmechanisierten Arbeitsprozessen vorsehen. Vielfach — und überraschenderweise sogar von Arbeitswissenschaftlern — wird empfohlen, die Lohnfindung zu orientieren an dem betriebswirtschaftlichen Effekt einer Tätigkeit, und zwar „sollte der Leistungsanreiz um so stärker sein, je wertvoller die Sachleistung ist" (i. O. gesp.)[103]. Die Wirkung wäre genau die gleiche wie im Falle von Manipulationen der Vorgabezeiten.

Das hier in den Mittelpunkt gestellte Proportionalitätsprinzip meint auch *Baldamus*[104] — dessen Hypothesen *Mieth* in seine Theorie der Lohnstruktur eingebaut hat — mit seinem Begriff der *Parität*. Zwischen „Mühe und Lohn" besteht Parität, wenn sich der Lohn prozentual gleich verändert wie die Mühe. Auch Baldamus geht von empirischen Beobachtungen aus und gewinnt daraus seine Grundannahme (S. 32): „Unabhängig vom Lohnsystem kommt besonders unter den Industriearbeitern einem wertenden Vergleich von Arbeitsmühe und Arbeitseinkommen eine zentrale Bedeutung zu ... Unter den Angestellten und den höheren Berufen ist das Prinzip der Entschädigung des Arbeitsaufwandes zwar auch vorhanden, aber es ist gegenüber dem Berufsinteresse und der Pflichtauffassung von verhältnismäßig untergeordneter Bedeutung."

Der Feststellung von Baldamus hinsichtlich der Verhaltensweise der Angestellten kann nicht zugestimmt werden. Was diese beiden Gruppen anbelangt, muß vielmehr die unterschiedliche Transparenz auf dem in-

---

[103] H. *Euler*, Leistungsentlohnung bei mechanisierter Fertigung, in: Leistungslohn heute und morgen, Verband für Arbeitsstudien Refa - e. V. (Hrsg.), Berlin - Köln - Frankfurt/M. 1965, S. 189.

[104] W. *Baldamus*, Der gerechte Lohn. Eine industriesoziologische Analyse, in: Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 53, Berlin 1960, insbes. S. 51 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nerbetrieblichen Arbeitsmarkt gesehen werden. Die Transparenz auf diesem Markt ist erfahrungsgemäß stark bedingt durch die Mentalität der Betroffenen, und sie pflegt auf höheren Ebenen der betrieblichen Hierarchie wesentlich geringer zu sein als auf niedrigeren. Nur dort, wo diese Transparenz sehr gering ist, vermag der Unternehmer eine Lohnpreis-Differenzierung durchzusetzen. In gewissem Umfange ist es ihm möglich, diese Transparenz zu beeinflussen, etwa durch die vor allem bei höheren Angestellten vielfach verlangte arbeitsvertragliche Klausel, nach der sich diese verpflichten, Betriebsangehörigen gegenüber Stillschweigen zu bewahren über die Höhe ihres Lohnes. Je größer aber diese Transparenz ist, um so eher muß der Unternehmer damit rechnen, daß sich das Gesetz von der Unterschiedslosigkeit der Preise gegen ihn richtet.

Die einzelbetriebliche Lohnstruktur ist ein Gleichgewichtssystem und wirkt gegenüber partiellen Anpassungswünschen wie eine Barriere, die kurzfristig unüberwindlich ist. Das bedeutet aber auch, daß die Arbeiter den Stabilitätsgrad dieses Gleichgewichtes bereits dadurch stark beeinflussen können, indem sie selbst für eine höhere Transparenz sorgen, was sie offensichtlich auch tun.

Die gewachsene historische innerbetriebliche Lohnstruktur wirkt stabilisierend, dies um so mehr, je länger keine wesentlichen Gegenkräfte wirksam gewesen sind. *Fürstenberg*[105] beurteilt diesen elementaren betriebssoziologischen Tatbestand so: „Die im Lohnunterschied zum Ausdruck kommende formale Bewertungsdifferenzierung im Hinblick auf die Arbeitsleistung ... wird allmählich in eine soziale Differenzierung transformiert. Der Lohnunterschied wirkt dann als Status-Symbol. Als solches wird er mit einer bestimmten sozialen Rolle in Beziehung gesetzt." Ökonomisch notwendige Veränderungen dieses Gefüges lassen sich erfahrungsgemäß nur auf längere Sicht durchsetzen und müssen vielfach mittels Besitzstandsgarantien erkauft werden. Wie wenig daran selbst ein großes Überangebot an Arbeit ändert, zeigen die tariflichen Auseinandersetzungen in der Rezessionsperiode, bei denen es sich wesentlich um solche Besitzstandsfragen gehandelt hat.

Insoweit besteht auch volle Übereinstimmung mit Baldamus. Sein „Reaktionsmechanismus" kann allerdings nicht überzeugen, „daß der Unternehmer um die Vergrößerung der Disparität bemüht ist, während der Arbeiter sie zu verringern sucht"[106]. Auf die Relation Lohn : Leistungsgrad bezogen ist diese Aussage einfach falsch. An einer „negativen Disparität" kann er nicht interessiert sein, abgesehen davon, daß die betriebliche Lohnfindung auf dem Proportionalitätsprinzip begründet ist. Baldamus überträgt in einem „kühnen Sprung" die Verhaltensweisen,

---

[105] F. *Fürstenberg*, Grundfragen der Betriebssoziologie, a.a.O., S. 79.
[106] W. *Baldamus*, Der gerechte Lohn, a.a.O., S. 55.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

von denen er ausgegangen ist, plötzlich auf die Größen Unternehmergewinn : Lohneinkommen, was eine unzulässige Schlußfolgerung darstellt. Für diesen Vergleich fehlen dem einzelnen Arbeiter einfach die Vergleichsgrößen. Natürlich ist der Unternehmer bemüht, auf die „positive Disparität" dergestalt einzuwirken, daß keine zu großen Abweichungen von der Parität eintreten.

Im folgenden wird ein Modell diskutiert, das erklären soll, daß in den Betrieben unter den Bedingungen der variablen Leistungsentlohnung ein „Mechanismus" wirksam ist, der ständig nach „positiver Disparität" drängt. Die Anregung zu diesem Modell lieferte die Untersuchung von *Maucher,* die oben skizziert worden ist[107]. Ich halte die Beobachtung von Maucher für sehr bedeutend und kennzeichne alle Diskrepanzen zwischen menschlichem Leistungsgrad und Produktionsintensität als Maucher-Effekt. Daneben werden auch die „Gesetzmäßigkeiten" der Fehlerwirkungen beim Leistungsgradschätzen berücksichtigt. Als die Entwicklung in den Betrieben kennzeichnend wird ausgegangen von ständig steigenden Graden der Technisierung, von gewachsenen durchschnittlichen Zeitgraden ganzer Betriebe sowie von einer oft beobachteten zunehmenden Rechts-Steilheit der Zeitgradverteilungen. Das damit verbundene sogenannte Bremsen der Akkordarbeiter ist eine allgemeine Erscheinung und von zahlreichen Betriebssoziologen interpretiert worden. Schon Max *Weber*[108] widmete diesem Phänomen eine Untersuchung und schrieb: Das Bremsen „ist vielfach, ganz allgemein gesprochen, die Form, in der eine Arbeiterschaft, bewußt und hartnäckig, aber wortlos, mit dem Unternehmer um den Kaufpreis für ihre Leistung feilscht und ringt". Im Unterschied zu dieser aktiven Haltung der Arbeiter ist das Bremsen für viele Betriebssoziologen ein Ausdruck der Angst vor der Akkordschere. Daraus wird häufig gefolgert, das Akkordsystem diene einseitig unternehmerischen Interessen, der Arbeiter werde damit „geprellt"[109]. *Wiedemann*[110], der den Drang des Arbeiters nach Zeitreserven außerordentlich

---

[107] Siehe Fußn. 96.

[108] M. *Weber,* Soziale Bestimmungsgründe des Leistungsniveaus, abgedr. in: H. *Maus* und F. *Fürstenberg* (Hrsg.), Soziologische Texte, Bd. 1, Neuwied 1959, S. 37 f.

[109] Siehe zu diesem Phänomen ausf.: W. *Kellner,* Der moderne soziale Konflikt. Seine Ursache und seine Überwindung im Betrieb, 2. Aufl., Stuttgart 1968; ders., Soziologische Probleme des Lohnanreizes, in: Arbeits- und betriebskundliche Reihe, 2, Arbeitsorganisation und Arbeitsleistung, Köln 1964, S. 35—61. W. *Baldamus,* Der gerechte Lohn, a.a.O. W. F. *Whyte,* Lohn und Leistung, a.a.O. B. *Lutz,* Voraussetzungen der Leistungsentlohnung, in: Leistungslohn heute und morgen, a.a.O., S. 7—33. H. *Wiedemann,* Die Rationalisierung aus der Sicht des Arbeiters. Eine soziologische Untersuchung in der mechanischen Fertigung, 2. Aufl., Köln und Opladen 1967. H. *Maucher,* Die Akkordschere, Essen.

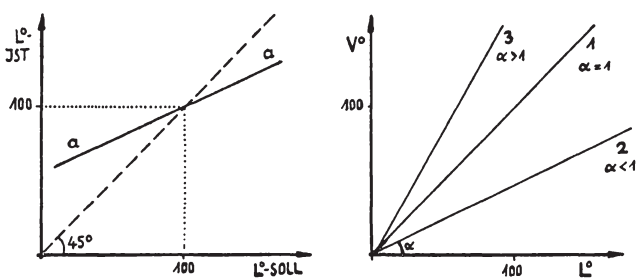
[110] H. *Wiedemann,* Die Rationalisierung aus der Sicht des Arbeiters, a.a.O., S. 12.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

betont, schreibt: „Wir stehen hier vor einer Verhaltensnorm von ganz beachtlicher Stärke (i. O. gesp.). Wenn irgendwo auf dem Gebiet der Industriesoziologie ..., so müßte man hier von einem Verhaltensgesetz sprechen." Seine Analyse führt zu dem Appell (S. 21 f.): „Es ergibt sich ... die ethische Forderung, dem Menschen in seiner Arbeitswelt eine angemessene, ‚geheime', nicht offen gelegte Reserve zuzugestehen" (i. O. gesp.).

Es sind nun zwei Situationen zu unterscheiden, in denen Leistungszurückhaltungen auftreten: 1. bei der Zeitermittlung für die Erstellung neuer Akkorde — dies gilt auch für Akkordrevisionen. Hier versucht der Arbeiter den Arbeitsingenieur zu beeinflussen. 2. während der Laufzeit eines Akkordes. Ist die „positive Disparität" entsprechend groß, dann werden die Arbeiter mit ihrer Leistung zurückhalten, um nicht mit überhöhten Zeitgraden „aufzufallen".

Beim Leistungsgradschätzen werden immer wieder gleichartige Schätzfehler festgestellt: Hohe Leistungen werden unterbewertet, schwache Leistungen werden überbewertet; die geringsten Abweichungen ergeben sich im Bereich „normaler" Leistungsgrade[111]. Wir gehen von einem vereinfachten Modell aus und lassen im folgenden die nicht-beeinflussenden Zeiten ganz außer Ansatz. Hier nehmen wir zunächst an, ein Maucher-Effekt sei nicht gegeben, um speziell die Auswirkungen von systematischen Schätzfehlern aufzeigen zu können.



a b

Abb. 7

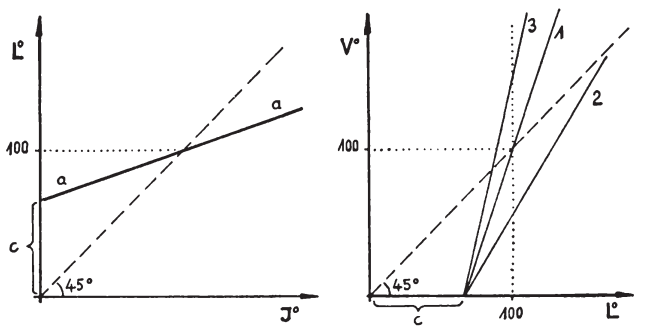
Die Kurve a in der Abbildung 7 a zeigt die Schätzwerte. Die Abbildung 7 b enthält die Relationen Verdienstgrad : Leistungsgrad. Für die

[111] Siehe z. B. H. P. *Johann*, Analytische Untersuchungen über die Treffsicherheit und Zuverlässigkeit des Leistungsgradschätzens ..., a.a.O. H. P. *Maynard* (Hrsg.), Handbuch des Industrial Engineering, Teil III, Zeitvorgabe, a.a.O., S. 98 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Relationen von Verdienstgrad zu Leistungsgrad ist es sehr entscheidend, aus welchem Bereich der Arbeitsingenieur seine Zeitwerte gewinnt, aus denen er einen Durchschnittswert bildet. Das Ergebnis hinsichtlich der zweckmäßigsten Verhaltensweisen der Arbeiter ist eindeutig. Die Veränderung der Proportionalitätskonstanten α (siehe Abbildung 7 b) ist proportional der relativen Veränderung der durchschnittlichen Normalzeit — die entsprechend der REFA-Methode als konstanter Wert vorgegeben wird. Die Akkorde werden für die Arbeiter um so günstiger, je niedriger ihre Leistungsgrade während des Schätzvorganges sind. Es wäre absolut töricht, nur Leistungsgrade $> 100\,\%$ zu zeigen, denn dies würde zu „negativer Disparität" führen ($\alpha < 1$). Die Arbeiter erreichen ihren Zweck am besten, wenn sie sich auf einen engen Bereich der Leistungshergabe einigen[112].

Liegt der Leistungssituation ein Maucher-Effekt zugrunde, wie ihn Abbildung 8 a wiedergibt — wir unterstellen bei dieser Analyse Schätzgenauigkeit —, dann gilt folgendes:



a b

Abb. 8

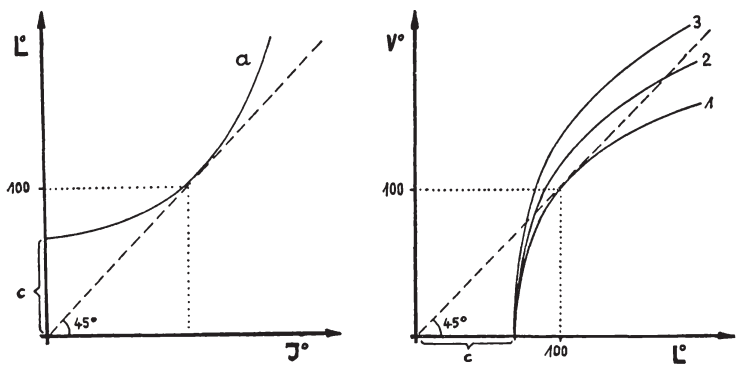
Die von der Akkordaufnahme betroffenen Arbeiter handeln vernünftig, wenn sie während des Schätzvorganges mit ihren Leistungen zurückhalten. Damit alle Arbeiter — also auch die leistungsschwachen — später in den Genuß günstiger Vorgabezeiten gelangen, müssen sie Leistungsgrade unter $100\,\%$ zeigen. Wird die Normalzeit als Durchschnitt ermittelt, dann liegen die Verdienstgrade für Leistungsgrade $< 100\,\%$ im Bereich „negativer Disparität", während diejenigen für Leistungsgrade $> 100\,\%$ im Bereich „positiver Disparität" liegen. Absprachen unter den

[112] Wegen zu großer Streuung der Schätzwerte siehe: Refa-Buch, Bd. 2, Zeitvorgabe, a.a.O., S. 58.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeitern, während des Beobachtungsvorganges möglichst niedrige Leistungsgrade zu realisieren, sind vernünftig. Die damit verbundene scharfe Progression (vgl. z. B. Kurve 3 in Abbildung 8 b) läßt spätere Leistungszurückhaltungen insbesondere von den guten Leistern erwarten, was sehr wahrscheinlich zu einer Rechts-Steilheit der Zeitgradverteilung führen wird. Ist die Gruppe heterogen, dann könnte darin der „Solidaritätsbeweis" der Starken gegenüber den Schwachen gesehen werden. „Positive Disparitäten" könnten von diesen nämlich auch erreicht werden durch Leistungsgrade $> 100\,\%$ während der Zeitaufnahmen, müßten aber durch ständig hohe Leistungsgrade „bezahlt" werden.

Die Situation kann auch so sein, daß bei Überschreiten der „Normalleistung" die menschlichen Leistungsgrade höher sind als die entsprechenden Intensitätsgrade. Die Abbildung 9 zeigt ein solches Modell. Aus zwingenden Gründen müssen die Arbeiter während der Zeitaufnahmen Leistungsgrade $< 100\,\%$ realisieren, wenn sie — von der Normalleistungssituation abgesehen — eine „negative Disparität" vermeiden wollen. Die während der Zeitaufnahmen gezeigten Leistungsgrade müssen um so



a b

Abb. 9

niedriger sein, je größer die Streubreite der Leistungsgrade ist. Im Minimum müssen die Leistungsgrade während des Schätzvorganges so niedrig sein, daß „negative Disparität" bei Erreichen des höchsten und des niedrigsten Leistungsgrades später gerade vermieden wird. Diese Arbeitssituation läßt darauf schließen, daß es später zu einer Rechts-Steilheit der Zeitgradverteilung kommen wird. Der starke Leistungsanreiz im unteren Bereich wird die betreffenden Arbeiter zu höheren als optimalen Leistungen veranlassen, während die überdurchschnittliche Gruppe kein

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Interesse daran haben kann, in den Bereich „negativer Disparität" zu gelangen.

Bei empirischen Untersuchungen von Schätzvorgängen wurde festgestellt, daß die Genauigkeit des Schätzens unter anderem auch eine Funktion der Art der zu beurteilenden Arbeit ist[113]: „Es kann mit Sicherheit angenommen werden, daß die Art der Arbeit einen Einfluß auf die Genauigkeit des Schätzurteils hat, d. h. es besteht eine Wechselbeziehung zwischen Arbeitsart und Erkennbarkeit und Schätzbarkeit der Leistung." Wir befinden uns hier auf etwas unsicherem Boden, trotzdem soll diese Aussage benutzt werden, um eine Hypothese aufzustellen. Unter „Art der Arbeit" wird der Kompliziertheitsgrad verstanden. Nun werden die Tätigkeiten bei zunehmender Mechanisierung zunächst komplizierter, um erst dann wieder einfacher zu werden, wenn Servomechanismen benutzt werden. Dieser Bereich der Mechanisierung ist aber von Maucher

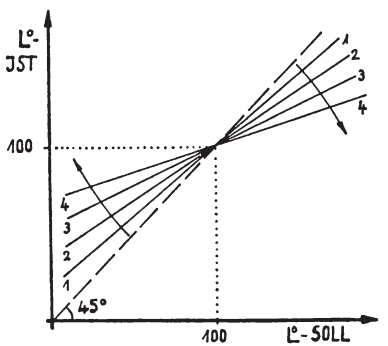


Abb. 10

gerade gemeint. Wir nehmen an, unabhängig vom Kompliziertheitsgrad einer Arbeit werde die „Normalleistungssituation" gut erkannt. Die durchgezogenen Kurven in der Abbildung 10 gelten für verschieden komplizierte Tätigkeiten; Kurve 1 entspricht dabei der einfachsten Tätigkeit. Ich möchte — ohne allerdings den exakten Beweis antreten zu können — annehmen, die festgestellten Abweichungen beim Schätzen seien gar nicht in erster Linie eine Funktion der Schätzfähigkeit, vielmehr ein Indiz für das Vorhandensein eines Maucher-Effektes, und dessen Ausmaß sei abhängig von dem Kompliziertheitsgrad einer Tätigkeit, d. h. von der dabei vermehrt eingesetzten Technik. Träfe dies wirklich zu, dann wäre das sogenannte Bremsen auf eine Ursache zurückgeführt.

[113] H. P. *Johann*, Analytische Untersuchungen . . . , a.a.O., S. 20.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Überlegungen haben gezeigt, daß es für die Arbeiter ausnahmslos sinnvoll, in manchen Situationen sogar zwingend notwendig ist, während der Zeitaufnahmen für die Erstellung neuer Akkorde mit ihren Leistungen zurückzuhalten. Sicherlich sind den Arbeitern die Abhängigkeiten nicht genau bekannt. Sie wissen aber aus einem langen Lernprozeß, daß diese Verhaltensweise vorteilhaft ist. Spätere Leistungszurückhaltungen haben ihren eigentlichen Grund in diesen vorausgegangenen Aktionen und stellen geradezu Korrekturmaßnahmen dar, was übermäßige „positive Disparität" anbelangt. Hinsichtlich des Leistungsverhaltens in einzelnen Gruppen sind ohne jeden Zweifel noch viele andere Gründe mit im Spiel, von denen ich den Neid nicht erst an letzter Stelle nennen möchte[114]. Oft wird es nicht leicht sein, dem eigenen Erwerbstrieb freien Lauf zu lassen, weil die Gruppe Außenseiter allzugerne mit Sanktionen belegt[115]. M. E. dominieren hierbei aber doch ganz vernünftige ökonomisch fundierte Überlegungen. Die Respektierung des Proportionalitätsprinzips bzw. angemessener „positiver Disparität" von seiten der Arbeiter widerspricht dem keineswegs. Die potentiell vorhandene „positive Disparität" wird — wie die Erfahrungen insbesondere der letzten Jahre lehren — nur in dem Maße ausgenutzt, wie die bargaining-power steigt. Der große Vorteil eines variablen Leistungslohnsystems liegt darin, daß solche Anpassungen in feinster Dosierung möglich sind. Und es muß als ein weiterer Vorteil angesehen werden, daß partiell erreichte günstige Relationen mit großer Geschwindigkeit an anderen Arbeitsplätzen initiierend wirken. Dieses empfindliche System läßt auch erkennen, daß eine Mitbestimmung bei der Ermittlung von Vorgabezeiten aus der Sicht der betroffenen Arbeiter kein wünschenswertes Ziel sein kann. Es ist undenkbar, daß Beauftragte mit einzelnen Arbeitnehmergruppen innerhalb eines Betriebes gegen andere Gruppen koalieren. Und schließlich ist es kein Widerspruch, die Vorteile eines variablen Leistungslohnsystems zu kombinieren mit denjenigen des Angestelltenstatus. Die Parallele liegt in dem generell angewandten System der Leistungszulagen.

Das Gebiet der betrieblichen Lohnfindung ist damit keineswegs erschöpfend dargestellt worden. Von einer Behandlung kollektiver Leistungen, insbesondere sogenannter Sozialleistungen wurde ganz abgesehen. Diese Leistungen haben vorwiegend den Zweck, langfristige Personalpolitik zu betreiben, deren Analyse eine eigene Untersuchung erfordert hätte.

---

[114] Siehe hierzu H. *Schoeck*, Der Neid. Eine Theorie der Gesellschaft, Freiburg/München 1966.

[115] Siehe hierzu P. *Hofstätter*, Gruppendynamik. Die Kritik der Massenpsychologie, in: rowohlts deutsche enzyklopädie 38, Hamburg 1957.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussion

Diskussionsleiter: Prof. Dr. Karl *Brandt* (Freiburg)

Diskussionsleiter:

Bevor wir in die Diskussion eintreten, darf ich versuchen, in einer kurzen Zusammenfassung einige Sätze als Leitlinien für die Diskussion herauszustellen.

Herr Braun hat uns gezeigt, daß es nicht ausreicht, die Verteilung nur an Hand von Arbeitsmarktüberlegungen oder kreislauftheoretischen Analysen über Beschäftigungsgrad und Lohnsatz zu beurteilen. Im Rahmen wirtschaftspolitisch gesetzter oder kollektiv ausgehandelter Normen gibt es einen weiten Bereich betrieblicher Entscheidungsfreiheit. Dieser Bereich muß ausgefüllt werden. In ihm schlägt sich das, was wir betriebliche Lohnfindung nennen, nieder. Sie setzt, wie Herr Braun überzeugend ausgeführt hat, die Unterwerfung des Arbeitsverhältnisses unter fremdbestimmte Arbeitsteilung voraus, und zwar unabhängig von der Wirtschaftsordnung. Aufgabe der betrieblichen Lohnpolitik ist es, die tarifvertragliche Gleichbehandlung unterschiedlicher Arbeitsqualitäten zu durchbrechen. Die Instrumente hierzu sind zu suchen. Einige Stichworte zu diesem Themenkreis lauten: Wahl des Entlohnungssystems, Arbeitsplatzbewertung, Berücksichtigung der Arbeitsintensität.

Im einzelnen hat sich Herr Braun in seinem Referat beschäftigt — und damit sind, glaube ich, die Anhaltspunkte für unsere Diskussion gefunden —:

Erstens, mit der Klassifikation der Arbeitsqualitäten, d. h. der Bildung von Lohngruppen im Kollektivvertrag und ihrer betrieblichen Ausfüllung in Form summarischer Bewertungsverfahren bzw. der analytischen Arbeitsbewertung.

Zweitens, mit der Problematik der Lohnbemessung, der Orientierung an Ecklöhnen, der Wahl der Gruppenzahl und Gruppenbreite, der Spannweite der Lohnsätze und der Form von Lohnkurven als wichtigstem Hilfsmittel zur Beurteilung der betrieblichen Lohnstruktur.

Drittens, mit der Schwierigkeit einer wertfreien Ermittlung der Arbeitsintensität und den mehr oder weniger umstrittenen Behelfen wie z. B. Normalleistung, Vorgabezeit, Zeitgrad, Instrumente, auf die trotzdem nicht verzichtet werden kann.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Viertens, mit der Besonderheit des Akkordsystems in unserer modernen, technisierten Welt und der damit in Zusammenhang stehenden Frage nach der Proportionalität zwischen Lohn und Leistung.

Fünftens, schließlich mit den Starrheiten der betrieblichen Lohnstruktur, dem Einfluß von Leistungsgrad, Produktionsintensität und dem Verhalten der Arbeiter, insbesondere dem Beobachten von Leistungszurückhaltungen, die Akkordbremsen an die Stelle des früher so bekannten Akkordreißens haben treten lassen.

Herr Braun hat eine Fülle interessanter Aspekte für die Diskussion herausgestellt, von denen ich nur einige anklingen lassen will, um anzudeuten, in welcher Richtung die Diskussion geführt werden kann:

1. Die Löhne werden häufig von den Unternehmungen erhöht, ohne daß Initialwirkungen vom Arbeitsmarkt ausgehen.

2. Bei der analytischen Arbeitsbewertung führt eine zunehmende Differenzierung der Gruppen zu einer Erhöhung der gesamten Lohnsumme des Betriebs. Die Gewerkschaften müßten insoweit an einer möglichst weitgehenden Differenzierung interessiert sein.

3. Der technische Fortschritt wirkt in Richtung auf eine Vergrößerung der Arten qualitativer Arbeitsanforderungen, selbst wenn nachweisbar die Belastungsgrade abnehmen.

4. Die tarifliche Lohnstruktur ist innerhalb einer großen Bandbreite machbar oder manipulierbar, wie wir verallgemeinernd sagen können.

5. Da die Zeitgrade — also das Verhältnis der Vorgabezeit zur tatsächlich verbrauchten Zeit — bestimmend für die Einkommen sind, ist zu klären, wieweit Vorgabezeit und Normalleistung objektivierbar sind; weiter, ob die Tarifpartner sie fixieren sollen, welche Gründe dafür und dagegen sprechen, bzw. ob diese Fixierung in den Unternehmungen selbst gefunden werden kann.

6. Die Substitution als Folge des technischen Fortschritts ist nicht einfach Ersatz des Arbeiters durch die Maschine, sondern innerbetrieblich gekennzeichnet durch eine Ausdehnung der Maschinenzeit bei gleichzeitiger Verkürzung der Handzeiten einzelner Arbeitsgänge oder Arbeitsstufen. Infolgedessen verringern sich die Zeitgrade und damit auch der Streubereich der Leistungen.

7. Ich darf diesen und die folgenden Punkte als Frage formulieren: Gewährleistet das Akkordsystem die Proportionalität zwischen Lohn und Leistung? Ist es ein Herrschaftsinstrument des Kapitalismus, ein notwendiges Anreizsystem, ein geeignetes Koordinierungsinstrument zwischen Leistungsgrad und Anforderungsgrad?

8. Ist die Nivellierung der Lohnkurven, der tariflichen Lohnrelationen und das relative Ansteigen der Akkordlöhne typisch für den Spätkapitalismus oder den reifen Industriestaat?

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

9. Wie reagieren die Arbeiter auf betriebliche Lohnstrukturänderungen? Gibt es quasi marktmäßige Lohnbeeinflussungen im internen Produktionsbereich?

10. Sind für unternehmerische Anpassungen — ich glaube, das ist eine der interessantesten Fragen überhaupt — Veränderungen der Gesamtlohnsumme entscheidender als die individuellen Arbeitsproduktivitäten?

Das ist ein kleiner Katalog, der, wohlgemerkt, uns nicht hindern soll, über alle möglichen anderen Fragenkreise, die Sie interessieren, zu diskutieren.

Prof. Dr. *Scheidl:*

Herr Braun, Sie haben ein sehr weites Gebiet in knapper Weise behandelt, so daß manches, was in der Diskussion vorgebracht wird, nicht unbedingt im Gegensatz zu Ihren Darlegungen steht, sondern vielleicht nur eine Interpretationsfrage aufwirft. Ich möchte mich auf den Punkt 1, Arbeitsbewertung und Lohnfindung, und speziell auf die Arbeitsbewertung beschränken. Hier sind bekanntlich die meisten Fragen kontrovers, weil man von unterschiedlichen Voraussetzungen ausgehen kann.

Also zum Problem der Arbeitsbewertung. Hier würde mich interessieren, wie Sie Ihren Differenzierungsschlüssel, den Sie vorgeschlagen haben, abgestuft nach Technisierungsgraden, einführen wollen. Vor allem aber möchte ich Sie gern zu einer Aussage bezüglich des eigentlichen Gehalts der Arbeitsbewertung im Rahmen der betrieblichen Lohnfindung zwingen. Es war für mich nicht klar erkennbar, welche Chancen Sie der Arbeitsbewertung innerhalb der betrieblichen Lohnfindung geben, nicht nur im Zusammenhang mit Veränderungen des Mechanisierungsgrades im Zeitablauf, sondern vor allem dem System an sich. Ich persönlich würde es gern auffassen als ein System von Spielregeln, die nur so lange gelten, wie die beiden Sozialpartner daran festhalten. Das heißt, daß wir im Gegensatz zu manchen Veröffentlichungen über diesen Gegenstand eben nicht von einem streng naturwissenschaftlichen, arbeitswissenschaftlichen oder ingenieurmäßigen System ausgehen können, das automatisch zu vernünftigen innerbetrieblichen Lohnstrukturen führt.

Wenn ich Sie recht verstanden habe, stehe ich vielleicht in diesem Punkt in einem Gegensatz zu Ihrer Auffassung; ich meine nämlich, daß die Marktgegebenheiten auf allen Stufen durchschlagen müßten. Das würde bedeuten, daß gerade — wie die Holländer es ja auch versucht haben — ein Gesamtsystem der Arbeitsbewertung interessant wäre als ein Mittel, die Arbeitsqualitäten an die Orte des Bedarfs zu lenken. Ein innerbetriebliches oder auch — im holländischen System — ein überbetriebliches Lenkungssystem wäre meines Erachtens recht interessant. *Tinbergen* hat schon vor längerer Zeit den Vorschlag gemacht, man sollte

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

betriebswichtige Kombinationen von Anforderungsmerkmalen höher bewerten. Hier haben Sie das Seltenheitsmoment und damit den Markteinfluß einbezogen. Ich darf also konkret fragen: Sehen Sie in der Arbeitsbewertung mehr als ein System von Spielregeln?

Prof. Dr. *Braun:*

Ich wollte nicht so verstanden sein, als würde ich selber ein System der Arbeitsbewertung entwickeln wollen. Das ist primär eine arbeitswissenschaftliche Angelegenheit. Die meisten Dinge, die ich vorgetragen habe, waren referierender Art, und ich habe versucht, die Konsequenzen zu ziehen.

Aber ich möchte auf Ihre Frage eingehen. Die wichtigste Arbeit aus ökonomischer Sicht auf diesem Gebiet dürfte die Arbeit von *Leiner* sein: „Arbeitsbewertung und Marktlohn." Mein Nebensatz, man solle die Frage der Gewichtung nicht überbetonen, zielte im Grunde auf solche Arbeiten. Es herrscht in nationalökonomischen Kreisen gelegentlich die Ansicht vor, die Arbeitsbewertung sei *das* Instrument der Lohnfindung, eine Möglichkeit die Lohnfindung zu versachlichen; manche sprechen von Verobjektivierung. Ich bin genau wie Sie der Auffassung, daß es im wesentlichen nur Spielregeln sind, Konventionen, auf die sich die Partner festlegen. Das primäre Anliegen der Arbeitsbewertung ist für mich nicht das der Lohnfindung, sondern, eine Ordnung zu schaffen, auf der man über Löhne sprechen kann. Ich sehe die primäre Funktion der Arbeitsbewertung darin, ein Klassifikationsschema zu sein. Wir müssen Preisklassen bilden. Wir können nicht in einer großen Unternehmung, meinetwegen mit 100 000 Menschen oder auch nur mehreren tausend Beschäftigten, über individuelle Tätigkeiten verhandeln. Das geht aus technischen Gründen nicht. Wir bilden also Preisklassen, wobei hier Wertungen zwangsläufig mit hineinkommen. Nehmen Sie die Anforderungsarten: Fachkönnen, Belastung, Verantwortung, Umgebungseinflüsse. Wenn man die Veröffentlichungen der zurückliegenden Jahre beobachtet, so sind auch die Auffassungen der Sozialpartner konträr. Ich glaube, Herr *Friedrichs,* Sie können bestätigen, daß von seiten der Arbeitgeber über Gewichtungsfragen versucht wird, das Gewicht des beruflichen Könnens hochzuhalten (Dr. *Friedrichs:* Das bringt ja für sie etwas!), während die Gewerkschaften, die die größere, längere Entwicklung schon ins Auge fassen, eben schon sehen, daß hier eine Reduktion der Belastungsgrade eintritt, daß sie also das Hauptgewicht auf die Umgebungseinflüsse legen müssen. Das ist die große Divergenz zwischen den Sozialpartnern in dieser Frage.

Ich würde also mit Ihnen sagen: Es ist eine Spielregel, es ist ein Schema, auf Grund dessen wir die Arbeitstätigkeiten in „Schubladen" stecken. Dann erst zeigt sich das eigentliche Lohnproblem.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Prof. Dr. *Scheidl:*

Das primäre Anliegen der Arbeitsbewertung ist für Sie also, daß sie eine Ebene schafft, auf der man über diese Dinge sprechen kann?

Prof. Dr. *Braun:* Ja.

Prof. Dr. *Scheidl:* Sie wollten also kein externes Datum hineinbringen?

Prof. Dr. *Braun:* Nein.

Prof. Dr. *Scheidl:*

Darf ich auf dieser Grundlage meine nächste Frage stellen. Sie sprechen davon, daß für Statusdenken oder Tabus in betriebswirtschaftlicher Sicht keine Notwendigkeit bestehe. Ich stimme mit Ihnen überein. Tatsache aber ist doch folgendes: Wenn wir die Arbeitsbewertung als ein System von Spielregeln ansehen, dann müssen wir eine Reihe von psychologischen und soziologischen Gegebenheiten mit in Rechnung stellen, die wir vielleicht gern anders haben wollen, die aber nicht anders sind. Würden wir also nicht in das Wunschdenken verfallen, an dem die aus marxistischen Ansätzen abgeleiteten Lohntheorien kranken? Man sieht dies an der Vorstellung von den Disparitäten bei Herrn *Baldamus.* Ich habe mich in mehreren Diskussionen mit ihm darüber unterhalten und bin zu dem Ergebnis gekommen, daß sein Ausgangspunkt die alte marxistische Ausbeutungstheorie ist. Sie ist hier nur, wenn Sie so wollen, auf einen betriebspsychologischen Anwendungsfall ausgeweitet.

Meine Frage ist also: War Ihr Modell als eine Beschreibung gedacht, oder ist es ein Wunschmodell?

Prof. Dr. *Braun:*

Es sollte ein Erklärungsmodell sein für tatsächliche Verhaltensweisen einer Großzahl von Arbeitnehmern. Daß sie sich so verhalten, wollte ich gezeigt haben an Hand der zunehmenden Rechtssteilheit der Zeitgradverteilung, was Sie gar nicht anders interpretieren können, als daß die Leistungsschwachen, sicher veranlaßt durch die progressiven Anreize, in der Zeitgradverteilung nach rechts rücken, während die Oberen Leistungszurückhaltung üben, wobei sich natürlich ein solidarisches Vorgehen innerhalb der Gruppe als ökonomisch vernünftig erweist, was die übermäßige positive Disparität anlangt. Sie haben da den Widerstreit — ich habe das nicht erwähnt, ich glaube das voraussetzen zu können — zwischen Angebot und Nachfrage; man versucht auf beiden Seiten, wie man das sonst in Marktmodellen so oft beschreibt und wie wir das selten finden, die bargaining power bis an die Grenze des Möglichen auszunutzen. Für den Arbeiter wird die Frage aktuell: Wann

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

kommt der Zeitnehmer, wann veranlaßt ihn die abnorme Zeitgradverteilung, meinen Akkord zu revidieren, wieweit kann ich gehen? Für den Unternehmer stellt sich die Frage: Wann muß ich meine Arbeitsingenieure veranlassen, in einer bestimmten Arbeitsgruppe, in einer bestimmten Abteilung die Akkorde zu revidieren, wegen der Wirkung auf den ganzen Betrieb?

Da scheint mir die interessanteste Erklärung zu sein, daß die Lohnanpassungen sich nicht etwa vollziehen nach Maßgabe der individuellen produktionstechnischen Arbeitsproduktivität am einzelnen Arbeitsplatz, sondern über Veränderungen der Gesamtlohnsumme, initiiert durch Anpassungsreaktionen an den einzelnen Arbeitsplätzen. Wie ist es denn in Wirklichkeit? Ich darf das Modell noch einmal anzeichnen — vgl. Abbildung 9.

Ich darf die Frage stellen — Sie mögen sie rhetorisch verstehen —: Was könnte den Unternehmer veranlassen, zufolge dieser individuellen Arbeitssituation an diesem Akkord etwas zu ändern? Ich darf die Antwort geben: überhaupt nichts! Wie ändern sich die Lohnkosten? Beziehen wir einmal die Lohnkostenveränderung auf Variationen des Leistungsgrades: Da ändert sich überhaupt nichts. Es wird ja eine konstante Vorgabezeit vorgegeben, sie wird nicht differenziert; ergo bleiben die Lohnkosten pro Leistungseinheit konstant, unabhängig davon, wie hoch die positive Disparität ist. Der Unternehmer hat also kein zwingendes Interesse, diesen Akkord zu ändern. Er ändert ihn deshalb — oder er versucht, die Schwelle zu ermitteln, von der ab er ändern muß —, weil dieser Arbeitsplatz Wirkungen auf alle anderen Arbeitsplätze ausübt, was bezüglich der Geschwindigkeit primär abhängig ist von der herrschenden Transparenz, und die ist auf niederen Ebenen der Hierarchie erstaunlich groß, wovon Sie sich durch einen Rundgang durch die Betriebe sehr leicht überzeugen können. Es ist faszinierend, in den Unternehmungen festzustellen, wie die Arbeiter informiert sind auch über die Arbeitsbedingungen an vielen anderen Arbeitsplätzen, oft über ihren eigenen Betrieb hinaus. Dagegen versucht man natürlich in dem Bereich der Angestellten, diese Transparenz möglichst gering zu halten. Denken Sie an die herrschende Klausel in Angestelltenverträgen: „Über die Höhe Ihres Verdienstes ist Stillschweigen zu bewahren." Das geschieht oft nur im Interesse des Angestellten, der dann nämlich die Möglichkeit hat, zu sagen, daß er z. B. hundert Mark mehr verdient. Ich habe öfters mit Personaldirektoren darüber gesprochen, ob sie das für sinnvoll halten oder ob hier eine unternehmerische Strategie vorliegt, diese Transparenz zu verringern, um die Voraussetzungen für eine Lohndifferenzierung zu haben. Daraufhin legte man mir oft an Hand von Tabellen dar, wie gering die Differenzen tatsächlich sind. Für die Unternehmerseite wäre es also völlig belanglos, wenn die Gehaltslisten am Werktor publiziert würden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ein zweites kommt hinzu. Der Unternehmer würde ja daran interessiert sein, diesen Akkord beizubehalten. Die Verdienstrelation interessiert ihn erst sekundär. Nehmen wir einmal den Leistungsgrad nicht als Leistungsgrad eines einzelnen Arbeitnehmers, sondern sehen wir in dem Leistungsgrad den durchschnittlichen Leistungsgrad eines Kollektivs, dann wirken sich — und das wird in der Lehrbuchliteratur über Lohnformen nie gezeigt — zahlreiche Kosten fixer Art degressiv aus. Das heißt, die Lohnkosten fallen hyperbolisch mit ansteigendem Leistungsgrad. Am einfachsten kann man es so ausdrücken: Ist der durchschnittliche Leistungsgrad 130 %, verglichen mit einem anderen Betrieb, wo er 100 % beträgt, dann spare ich hier cum grano salis 30 % an Arbeitskräften.

Deshalb dürfen Sie von gewerkschaftlicher Seite auch keine großen Empfehlungen für die Einführung variabler Leistungslohnsysteme, für die Ausdehnung des Akkords usw. erwarten, sondern im Gegenteil eine sehr differenzierte Kritik an den Refa- und sonstigen Methoden. Denn die Einführung oder Beibehaltung eines variablen Leistungslohnsystems verschlechtert doch in der Tat unter diesen Bedingungen die Anbieterposition und damit die bargaining power der Gewerkschaften. So möchte ich das sehen, nicht in erster Linie — es ist vielleicht eine Metasprache, die in der sozialpolitischen Diskussion gesprochen wird — als eine wirklich ernst zu nehmende Kritik an der oder jener institutionellen Regelung.

Prof. Dr. *Mieth:*

Herr Braun, ich möchte an dem letzten Punkt einsetzen. Die Tatsache, daß Leistungslöhne in einem Betrieb gezahlt werden, ist doch nicht nur eine Last für die Angebotsseite, sondern auch für das Unternehmen selber. Denn dort, wo Leistungslöhne gezahlt werden, kommen, wie Sie eben so schön gezeigt haben, Entwicklungen in Gang, die den Bewegungsspielraum des Betriebs hinsichtlich seiner Lohnpolitik einengen.

Nun frage ich mich: Wie stehen Sie zu der ersten Ihrer Thesen, daß die betriebliche Lohnstruktur in einer großen Bandbreite machbar sei? Das würde ja bedeuten, daß man einen großen Spielraum hat hinsichtlich der Lohnstruktur. Man könnte das mit den vielen angelernten Tätigkeiten begründen, die keine besonderen Arbeitsmärkte haben, wo also der Betrieb eine gewisse Freiheit hat, den Lohn zu setzen. Sie haben den Beweis von einer anderen Seite her geführt, von der sehr verschiedenen Streuung der Lohnsätze innerhalb der Branchen, was auf eine gewisse Willkürlichkeit hindeutet.

Aber die Problematik der Akkordlöhne liegt doch andererseits darin, daß die Arbeiter untereinander vergleichen und deswegen das Unternehmen nicht viel Freiheit hat, die Lohnstruktur nach eigenem Gut-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dünken aufzubauen. In Ihrem ersten Diskussionsbeitrag kam das sehr gut zum Ausdruck, indem Sie sagten: Die Arbeitsbewertung ist für mich nur ein Mittel, den Arbeitsfrieden zu verbessern und gewissermaßen das Reden über Löhne zwischen den Arbeitern und der Unternehmensleitung in geordnete Bahnen zu bringen. Das sehe ich auch so.

Ich halte die Frage für sehr wichtig. Wir müssen uns schon darüber klar werden: Wieweit können wir die betriebliche Lohnstruktur selber machen, wieweit sind wir da an Prozesse gebunden, die uns die Freiheit nehmen? Eine andere Arbeitsgruppe redet zur Zeit über die Lenkungsfunktion der Löhne. Da kann ja herauskommen, was will; wenn die betriebliche Lohnstruktur uns nicht sehr viel Freiheit läßt, dann kann man nicht die Löhne zu Lenkungszwecken im volkswirtschaftlichen Sinne verwenden.

Prof. Dr. *Braun:*

Herr Kollege *Mieth,* es besteht, glaube ich, gar kein Unterschied zwischen dem, was Sie von der betrieblichen Lohnstruktur erwarten, und dem, was ich aufgezeigt habe. Ich darf noch einmal unterstreichen: Meine Aussagen, die ich hypothetisch formuliert habe, bezogen sich ausdrücklich auf tarifliche Regelungen. Ich habe über eine teilweise statistische Auswertung referiert, und da zeigt sich ganz deutlich, daß eine Machbarkeit möglich ist. Vergleichen Sie — ich habe es erwähnt — die Altersstaffelung! Sie werden überrascht sein, daß die Prozente überall nahezu die gleichen sind — unabhängig von der Industrie, der Region und Ortsklassenregelungen —, oder daß die Lohnkurve, ausgedrückt in Prozent des Ecklohns, in zahlreichen Bezirkstarifen bei 72 % beginnt. Warum nicht 73 %, warum nicht 71 %? Ich bin der Meinung, daß die Unternehmen deshalb in der Lage sind, die Zahlen so oder so zu setzen, weil das im Grunde — von gravierenden Änderungen abgesehen — keine Auswirkungen auf die tatsächliche betriebliche Lohnstruktur hat. Diese Werte gehen als Datum ein, und alles Steuerbare stockt darauf auf.

Es ist nicht so, daß eine Willkür herrscht, sondern ganz im Gegenteil: Wenn Sie die Lohnkurven von vor etwa 10 Jahren vergleichen mit den heutigen, dann sehen Sie, daß von den Sozialpartnern versucht worden ist, eine Art gesetzmäßiger Verläufe hineinzubringen. Ich greife zur Veranschaulichung den Tarifvertrag der chemischen Industrie heraus. Hier war noch vor 10 oder 15 Jahren der Verlauf der Lohnkurve äußerst merkwürdig. Anfang der 60er Jahre ist in allen Bezirken der chemischen Industrie eine Lohnkurve zum Zuge gekommen, die tatsächlich mathematischen Charakter hat. Interessanterweise hat man in dieser Branche von unten her angeglichen, so daß also eine Nivellierung durch Abqualifikation erfolgt ist. Dies meinte ich mit „Machbarkeit". Im Betrieb

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ist das beschränkt und um so weniger machbar, je höher die Transparenz, je stärker das Denken in überlieferten — ja, es ist schwierig, einen vernünftigen Begriff aus der Soziologie zu finden; die Soziologen sind sich ja hier nicht einig — Statusbegriffen usw. ist. Je zäher diese Vorstellungen sind, um so weniger kann man manipulieren.

Prof. Dr. *Gaugler:*

Ich möchte gerade an den letztgenannten Gesichtspunkt anknüpfen. Mir stellt sich bei dieser Entwicklung, die Sie beispielhaft angedeutet haben, die Frage, ob wir es nicht bei einer längerfristigen Betrachtung der Tarifpolitik mit Entwicklungen zu tun haben, die sich das eine mal mehr als uniformierende, kontraktive Bewegungen und in späteren Phasen wieder als differenzierende, expandierende Tendenzen manifestieren. Diesen Ansatz müßte man vielleicht einmal für einen etwas größeren Zeitraum untersuchen, als er jetzt für Ihre Betrachtung zur Verfügung stand.

Sie haben in Ihren Darlegungen das Beispiel der tariflichen Lohngruppeneinteilung (Lohnkurve) in Verbindung mit den interessanten Beispielen aus Rußland gebracht. Hier drängt sich die Frage auf, ob die Abweichungen zwischen diesen Beispielen zufälliger Natur sind, wenn Sie darauf hinweisen, daß die Lohnkurve in der Bundesrepublik maximal eine Zweiwertigkeit aufweist, während man in Rußland entsprechende Werte bis zu drei und vier feststellt. Beruhen diese Unterschiede nicht vielleicht darauf, daß in den sozialistischen Staaten — Jugoslawien einmal ausgenommen — Tariflohn und Effektivverdienst identische Größen darstellen, während sich bei uns eine viel stärkere Auffächerung der Lohnkurve einfach dadurch ergeben könnte, daß man die Effektivverdienste in Betracht zieht? Ich stütze meine Vermutung vor allem darauf, daß die Tarife ex definitione den Bereich der außerbetrieblichen Angestellten nicht einschließen, dieser AT-Bereich aber gerade beträchtlich zu einer Ausdehnung der Lohnkurve beitragen kann. Selbst dann, wenn wir außerhalb des Bereichs der leitenden Angestellten, also etwa im Mittelbau der Angestellten, bleiben, so ist gerade dort die Auffächerung der Lohnkurve durch die betriebliche Lohnpolitik unverkennbar.

Prof. Dr. *Braun:*

Was den Vergleich mit Rußland anlangt: Das mag optisch zunächst so sein. Ich sprach für die Bundesrepublik zunächst nur von dem Lohneinkommen; die Angestelltentarife hatte ich bei diesen Zahlen nicht eingerechnet. Ich hätte das korrekterweise betonen müssen. Aber auch dort ließ sich — an einigen Tarifen, die ich ausgewertet habe — ein ähnlicher Nivellierungsprozeß feststellen, auch im Bereich der öffentlichen Hand. Herr Kollege *Gaugler,* ich bin eher der Meinung: Wenn

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wir die Akkordverdienste mit einbeziehen wollten, wäre die Nivellierung noch stärker. Wir haben ja gesehen, daß das Gros der hochwertigen Tätigkeiten ausgeübt wird unter den Bedingungen des Zeitlohns, daß also variable Leistungsentlohnung dort gar nicht in Frage kommt.

Ich habe einige Daten in diesem Vergleich herausgezogen. Es gibt Tarifverträge in der Bundesrepublik, in denen ein Leistungsgrad notwendig ist von nur 30 %, damit ein Arbeiter, dessen Tätigkeit in die niedrigste Stufe eingruppiert ist, den Tarifgrundlohn der letzten Stufe erzielt. Also je flacher die Kurve verläuft, um so mehr überrunden Akkordlöhner, wenn sie in diesen Betrieben sind, die Verdienste der Angestellten. Das meinte ich im Grunde mit dem objektiv nicht lösbaren Meßproblem.

Ich meine also, Herr Kollege Gaugler, daß die Nivellierung stärker wäre, wenn wir die Akkordverdienste einbeziehen würden — was ich nicht tun konnte. Sie werden verstehen, daß mir statistisches Material dafür nicht zugänglich war. Ich habe eine Anfrage an die Gewerkschaften gerichtet und hoffe, daß mir das Urmaterial der interessanten, repräsentativen Umfrage zugänglich gemacht wird, um hier einige Abhängigkeiten errechnen zu können. Bis jetzt ist das noch nicht möglich gewesen, und von einem Einzelbetrieb auszugehen hat keinen Sinn.

Prof. Dr. *Gaugler:*

Was die Wirkung der Akkordverdienste betrifft, so stimme ich Ihrer Darstellung gerne zu. Aber in dem von Ihnen erfaßten Bereich der Arbeitnehmer, der gewerblichen Lohnarbeiter, findet sich ja auch der Zeitlohn, der mit Hilfe von Lohnzulagen nicht nur innerhalb der Lohngruppen, sondern auch über die Lohngruppen hinaus differenziert wird. Ich vermute, daß eine Effektivlohnbetrachtung auch hier zu einem etwas anderen Verlauf der Lohnkurve führen könnte.

Prof. Dr. *Braun:*

Herr Gaugler, das hängt davon ab — was ich schon öfter erwähnt habe —, wie stark die innerbetriebliche Bindung, die Transparenz ist, mit welcher Schnelligkeit der Unternehmer Diskrepanzen zwischen den verschiedenen Gruppen beseitigt, wofür ich ja die wichtigsten Instrumente genannt habe, die dann natürlich die ganze Gruppe mehr oder weniger parallel nach oben verschieben, nach Maßgabe der durchschnittlichen Verdienste der Akkordlöhner, denen hier — das wollte ich in der Hinsicht zeigen — eine ganz wichtige Schlüssel- oder Regulationsfunktion zukommt.

Prof. Dr. *Gaugler:*

Dazu meine ich, Herr Braun, daß wir auch im betrieblichen Bereich, nicht nur im tariflichen Bereich, damit zu rechnen haben, daß Entwick-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lungen auftreten, die mehr auf eine Uniformierung, auf eine Vereinheitlichung der Lohnkurve als auf eine stärkere Differenzierung hinauslaufen. Das müßte man einmal empirisch etwas näher untersuchen.

Diese Überlegungen bringen mich zu der Frage nach der vorhin schon einmal diskutierten Arbeitsplatzbewertung. Sicher ist das bisher Gesagte sehr zutreffend; ich meine nur, daß man nicht ohne weiteres sagen kann, daß die Arbeitsplatzbewertung dazu beiträgt, Preisklassen für den Lohn zu schaffen. Tatsächlich schafft die Arbeitsplatzbewertung nur Klassen für Preisbestandteile. Soweit sich die Arbeitsplatzbewertung auf Anforderungsmerkmale bezieht, betrifft sie lediglich eine Komponente der individuellen Leistung, der individuelle Leistungslohn wird aber nur zu einem Teil von den Ergebnissen der Arbeitsplatzbewertung bestimmt. Ich meine daher, daß man das, was Sie vorher in bezug auf Preisklassen formuliert haben, präzisieren müßte als eine „Klassifizierung von Preisbestandteilen". Vielleicht war die damit verbundene Überlegung in Ihrem Referat hin und wieder ein wenig verwischt, nämlich die nötige Differenzierung zwischen der Leistungsentgeltung im Sinne der persönlichen, individuellen Leistung, worauf sich ja Ihr hochinteressantes Modell bezogen hat, und dem Gebiet der Anforderungsentsprechung mit Hilfe der Arbeitsplatzbewertung.

In diesem Zusammenhang ist auch das Problem zu sehen, das Sie mit dem Verfahren vorbestimmter Zeiten angesprochen haben. Sie haben Gründe dafür genannt, daß wir bei der Anwendung dieser vorbestimmten Zeiten noch gegenüber Amerika und Schweden zurückstehen. Meine Frage dazu lautet: Stellen die Verfahren vorbestimmter Zeiten das Problem der Lohnfindung auf eine neue Basis, oder ergibt sich das alte Problem im Grunde nur auf einer vorgelagerten Stufe? Anders ausgedrückt: Wenn Sie für eine bestimmte Tätigkeit im Wege der vorbestimmten Zeiten Vorgabezeiten zu ermitteln suchen, dann bleibt doch die Frage, wie diese Elementarzeiten eigentlich gewonnen werden. Darüber gibt es in den letzten Jahren verschiedene Diskussionen. Vermutlich lassen sich auch diese Elementarzeiten nur durch empirisch-analytische Ableitungen gewinnen. Beruhen diese Elementarzeiten auf einer genügend breiten Stichprobenauswahl, dann kann man mit ihnen die Verfahren vorbestimmter Zeiten praktizieren. Für mein Empfinden verlagert sich die ganze Problematik, die Ihr Referat hinsichtlich des Normalleistungsbegriffs zutreffend entfaltet hat, im Grunde nur auf eine Vorstufe.

Prof. Dr. *Braun:*

Was den Ausdruck „Preisklassen" anbelangt, so steht er in meinem Manuskript in Anführungszeichen. Es handelt sich — Herr *Schneider*, darüber haben Sie gestern gesprochen — in der Tat um ein Leistungs-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bündel. Es ist nicht eine homogene Ware, die der Arbeiter anbietet, sondern ein komplexes Bündel. Was gebraucht wird, ist ein Einheitspreis, ein Durchschnittspreis für dieses Bündel. Es sind nicht etwa Arbeitstechniker, die hier ein sehr starkes Preisdenken hereinbringen, sondern ausgerechnet Herr *Weng* von der IG Metall. Er postuliert eine lineare Lohnfunktion: $l = \alpha + l_o$, wobei l_o der Ausgangswert ist.

Ich kann mir vorstellen, da Herr Weng ja bei vielen Tarifverhandlungen anwesend ist, daß der Versuch, zu dieser linearen Funktion zu kommen, mit im Spiel gewesen ist bei der Abflachung der Lohnkurven.

Zur Frage der vorbestimmten Zeiten. Ich sagte, in Amerika, in Schweden und in einigen anderen Ländern werden sie zur Vorgabezeitermittlung benutzt. Am Prinzip des Akkordlohns ändert sich dadurch überhaupt nichts. Ich kann das Modell, das ich hinsichtlich der Verdienstrelationen gezeigt habe, genauso anwenden, unabhängig davon, welchen Wert der Mann am Schreibtisch festsetzt.

Dr. Kurt *Pentzlin:*

Lassen Sie mich anfangen mit dem Phänomen des Bremsens. Ich bin jahrelang Metallarbeiter in den USA gewesen, ungefähr vor 40 Jahren. Mein erstes Erlebnis in einer Automobilfabrik war, daß schon am ersten Tag in einer Nachtschicht nach etwa zwei Stunden ein Arbeitskollege, der deutsch sprach, zu mir kam und sagte: Verdirb uns nicht die Akkorde! Das ist die andere Seite des Bremseffekts, von der hier noch nicht gesprochen worden ist, nämlich das Bremsen während der Arbeitsstudie und während der ganzen anschließenden Zeit, um den gesicherten Verdienst nicht zu verderben. Das ist ein wichtiges Phänomen, um das es sich da handelt in diesem Kleinkrieg.

Ich möchte Herrn Braun zu bedenken geben, ob nicht der Arbeitsingenieur, wenn auch manchmal unbewußt, diese Vorgänge, die Sie mit dem *Maucher*-Effekt angedeutet haben, sieht und sie in Rechnung stellt, gewissermaßen vorkalkuliert, antizipiert, mindestens ebenso wie derjenige, der sich am Arbeitsplatz beobachtet fühlt, so daß die ganze Geschichte nur um ein bißchen verschoben wird.

Ich möchte aber auch etwas sagen zur Frage der Wissenschaftlichkeit all dieser Überlegungen. Wir wissen — und das halte ich für das Wichtigste des Referats von Herrn Braun —, daß er davon gesprochen hat, daß es Spannungen im Lohngefüge, im innerbetrieblichen Bereich gibt, daß diese Diskrepanzen beseitigt werden müssen. Es ist zum Ausdruck gekommen, daß der arbeitende Mensch ein feines Gefühl für eine vorhandene Parität oder eine nicht vorhandene Parität zwischen Arbeits-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

mühe und Arbeitsentgelt hat. Nun hat sich etwas Sonderbares ergeben. Es hat sich in den letzten vier bis fünf Jahrzehnten eine Art Arbeitswissenschaft entwickelt. Ich möchte da ein großes Fragezeichen setzen, wie stark der Wissenschaftsgrad dieser Dinge ist, aus verschiedenen Gründen. Sie haben Ihren Kollegen *Böhrs* mit seinen 15 %, Sie haben die neue Dresdner Schule mit dem Verhältnis 1 : 2 erwähnt. Alle diese Dinge sind doch genau wie das, was Maucher gemacht hat, immer der Versuch, *ein* Ergebnis zu verallgemeinern, und das ist die große Gefahr. Böhrs berücksichtigt nicht, was *Johann* als Selbstverständlichkeit wieder einmal ausgesprochen hat: daß eben der Kompliziertheitsgrad in Rechnung gestellt werden muß, und daß eine einfache Arbeit, eine sogegenannte stereotype Hantierungsarbeit, einen ganz anderen Streuungsbereich hat als eine komplizierte Arbeit, wo Geschicklichkeit, Kraftanstrengung usw. zusammenwirken.

Ich sage das alles nur, weil auch einige von den sogenannten arrivierten Arbeitswissenschaftlern doch sehr in dem Bemühen verhaftet sind, aus einfachen relativ wenigen Beobachtungen verallgemeinernde Schlüsse zu ziehen. Darauf kommt es gar nicht an.

Ich gehe wieder auf Ihren Ausgangspunkt zurück. Um die Spannungen im Lohngefüge zu verringern — nicht um sie zu eliminieren — um Diskrepanzen im Gefühl über die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit zu vermeiden, hat man Methoden entwickelt, die nur eine Annäherung beabsichtigen. Eine praktisch ausreichende Wirkung ist doch alles, was man erwarten kann. Es kommt darauf an, daß Leute, die geistig frei sind und über den Dingen stehen, mit diesen Instrumenten etwas eleganter arbeiten können.

In dem Unternehmen, in dem ich jetzt seit ungefähr 35 Jahren tätig bin, ist folgendes zu beobachten gewesen. Anfangs, in den ersten zwei oder drei Jahren, hatten wir über 90 % akkordfähige Arbeit, und heute, im letzten Jahr, ist durch zwei unabhängige Untersuchungen festgestellt worden, daß wegen des zunehmenden Mechanisierung- und Automatisierungsgrades nicht einmal mehr 3 % der Arbeit akkordfähig sind. Das ist eine allgemeine Tendenz, die man kennen muß. Außerdem muß man sich dessen bewußt sein, was Hans *Freyer* die „Gleichzeitigkeit der Epochen" genannt hat. Auch in einem hochtechnisierten Betrieb gibt es — etwa in der Abhängigkeit von den Stückzahlen bzw. den Lohngrößen — neben neuzeitlichen oder gar zukünftigen Methoden auch mittelalterliche. Das Lohngefüge muß auf alle Perioden Rücksicht nehmen.

Hiermit muß man also in der Praxis fertigwerden, und da sollte man einem Verband wie dem Refa-Verband dankbar sein, daß er das sogenannte Fußvolk der Rationalisierung hierfür so gut wie möglich aus-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bildet. Dabei spielt nicht einmal der Lohn in seiner Höhe die entscheidende Rolle, sondern — ich möchte auch hier etwas erwähnen, was ich in dem Referat vermißt habe — der Ordnungsfaktor, die Rechenbarkeit, die Planbarkeit ist mindestens ebenso wichtig. Natürlich spielen beide Dinge eine Rolle. Es zeigt sich nur, daß hier wieder ein Ambivalenz- oder Multivalenzcharakter vorliegt.

Wie problematisch die Methoden noch sind, möchte ich an folgendem Beispiel erläutern. Wir haben Mitte der dreißiger Jahre eine „Arbeitsstudie an Zeitnehmern" vorgenommen, um festzustellen, wie sie sich beim Beobachten und beim Schätzen beeinflussen lassen. Es handelte sich um eine Gruppe von über 80 geübten Zeitnehmern. Dabei kam z. B. heraus, daß eine Treffsicherheit im Schätzbereich des Leistungsgrades von ± 5 % erreicht wurde. Aber das Ulkige dabei war, daß sich, wenn man diese männlichen Zeitnehmer hübsche Mädchen beobachten ließ, ganz andere Schätzwerte ergaben, als wenn es sich um ältere, nicht so gut aussehende Arbeiterinnen handelte. All diese Verhältnisse sind einmal untersucht worden, um den nur quasi-wissenschaftlichen Charakter dieser Arbeit klarzustellen.

Vergessen wir nicht — trotz aller dankenswerten Bemühungen, die Dinge zu verwissenschaftlichen, sie sogar in mathematische Formeln zu bringen, die ja auch nur der gedanklichen Klärung dienen können —, vergessen wir nicht, daß es sich hier, auch bei der Arbeitsbewertung, nur um Instrumente handelt, mit denen wir die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit gegenüber unseren 20 Millionen Arbeitnehmern ein bißchen besser in den Griff bekommen wollen. Da braucht man die, sagen wir mal, politischen Schlagseiten dieser Problematik gar nicht zu betonen; die kann man sogar ausklammern. Der normale Refa-Mann wird, glaube ich, falsch eingeschätzt, wenn man ihm diese oder jene betriebspolitische Absicht unterstellt. Er ist auch nur ein Mensch mit allen seinen Schwächen. Es kommt vielmehr darauf an — das möchte ich gerade an einem Ort wie diesem sagen —, daß die Bemühungen um die Klärung dieser Fragen auf ein höheres Niveau gehoben werden. Vergessen Sie nicht, daß auf diesem Gebiet zu 80 bis 90 % Leute arbeiten, die nur Volksschulbildung haben, und die mit diesem Rüstzeug in den Unternehmungen fertig werden müssen. Es ist eine Schande — ich scheue mich nicht das auszusprechen —, daß dieses wichtige Gebiet, das immerhin täglich 20 Millionen Arbeitnehmer in der Bundesrepublik angeht, an den Hochschulen noch so gut wie gar nicht gelehrt wird, wenn man von wenigen Ausnahmen absieht. Das möchte ich aus 40jähriger Praxis zu dieser Diskussion beitragen. Nicht der Genauigkeitsgrad, sondern die Herausarbeitung von Tendenzen und von den dahinterstehenden Absichten — ohne eine politische Verfärbung — das ist das Entscheidende, wenn wir auf diesem Gebiet weiterkommen wollen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Prof. Dr. *Braun:*

Zu dem ersten Argument: Wenn ich hier Systeme zur Diskussion stelle, dann muß ich mich an die Systemregeln halten, dann muß ich das System darstellen, wie es konzipiert ist, wie es auch den Refa-Ingenieuren gelehrt wird, und kann nicht ausgehen von sicherlich zu findenden Pervertierungen solcher Systeme, daß also beispielsweise der Arbeitsingenieur — was ihm zufolge seiner Lehre streng verboten ist — während des Schätzens auf die Stoppuhr schaut, um dann natürlich immer zu einer Schätzgenauigkeit zu kommen.

An diesen Dingen dürfen wir uns nicht orientieren. Es hängt vielleicht damit zusammen, daß die Arbeitsingenieure noch nicht in allen Fällen so geschult sind, wie sie geschult werden müßten. (Dr. *Pentzlin:* Könnten!) — Oder auch könnten. Wir dürfen also nicht ausgehen von Manipulationen des Systems.

Die Frage der Wissenschaftlichkeit der Akkordermittlungsmethoden ist eine vieldiskutierte Frage. Sie finden darüber einen Aufsatz in den afa-Informationen Nr. 10/1967 (Vogel, E.: Bestimmungsgründe für die Wissenschaftlichkeit von Akkorden). Diese Frage geht an dem Anliegen im Grunde vorbei. Kein Arbeitsingenieur — und auch nicht der Refa-Verband haben erklärt: Wir erheben Anspruch auf Wissenschaftlichkeit unserer Methoden. Die trübe Geschichte der Wissenschaftlichkeit ist, soweit ich es übersehe, durch Arbeitsrechtler in die Diskussion gekommen. Nur in Kommentaren des Arbeitsrechts finden Sie ständig den Ausdruck der Wissenschaftlichkeit. Das macht natürlich dem Juristen die Arbeit wieder leicht. Denn dort, wo er sagen kann: „das ist eine wissenschaftliche Methode", ergibt sich kein Ermessenspielraum. Das ist dann lediglich eine Frage des richtig oder falsch Ermittelten. Es wäre interessant, darüber einmal eine Studie anzustellen, wie sich das im Zeitablauf durch die ganzen arbeitsrechtlichen Kommentare hindurchgezogen hat. Kein Arbeitsingenieur würde so etwas behaupten. Im Gegenteil, einige Arbeitsingenieure stellen in ihren Publikationen sogar fest, es handle sich nicht um wissenschaftliche Methoden im Sinne exakter Wissenschaften, sondern um die Suche nach praktikablen Lösungen. Das Entscheidungskriterium für sie ist, ob ein System funktioniert.

Dr. *Pentzlin:*

Darf ich noch etwas nachtragen. Ich habe selbst in Amerika in der Praxis erlebt, daß es dort einen Funktionsträger gibt, den es in Deutschland und Europa nicht gibt, nämlich den sogenannten rate setter. Ich bin selbst ungefähr 12 Jahre in dieser Funktion gewesen. Das ist ein Arbeitskollege, der sowohl das Vertrauen der Arbeiterschaft wie auch der Betriebsleitung genießt. Das ist ein Mann mit einer ein-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gebauten Uhr, der also ein Gefühl dafür hat, ob er 100 % oder 110 % oder 90 % Leistungskraft produziert. Diese geschulte Person ist ein nach meiner Ansicht objektiverer Weg, an das umstrittene Problem der Leistungsgradschätzung heranzukommen. Ich wollte das nur der Vollständigkeit halber erwähnen, weil dieser Begriff des rate setter in Deutschland nicht bekannt ist. Hier wird es dem Zufall überlassen, welcher Arbeitsingenieur an welche arbeitenden Personen in dem großen Streuungsbereich herankommt.

Dr. *Weil:*

Ich möchte versuchen, durch Differenzierung einige Probleme in einem anderen Licht zu sehen oder auch vielleicht zu korrigieren. Dabei möchte ich in starkem Maße bestätigen, was Herr Gaugler schon gesagt hat.

Zunächst einmal zum Thema Arbeitsbewertung. Auch ich bin der Meinung, daß etwas schärfer abgegrenzt werden müßte zwischen der objektiven Lohnfindung, der Findung des Grundlohns und der Leistungsentlohnung, die durch das subjektive Verhalten des einzelnen im Verdienstbereich zu ganz anderen Ergebnissen führen kann. Insofern stimme ich also mit Herrn Gaugler überein, daß die objektive Lohnfindung, sei es auf dem Wege der konventionellen Lohnfindung, sei es mit Hilfe der Arbeitsbewertung — oder ganz moderner Methoden, wie Herr Weng sie befürwortet, sicherlich nur ein Teil der Lohnfindung ist und dann auf einer zweiten und dritten Ebene weitere Lohnbestandteile hinzukommen.

Die zweite Differenzierung, die man immer bringen muß und gerade für Deutschland sehr deutlich bringen muß, ist, daß man die Ebene der kollektivvertraglichen Lohngestaltung und der betrieblichen Lohngestaltung sehen muß. Insofern sind auch alle Aussagen von amerikanischen Autoren immer nur durch Transformation auf unsere Verhältnisse zu verstehen. Ich habe zunächst immer Vorbehalte, sobald ich angloamerikanische Äußerungen höre, weil sie sich auf Tatbestände beziehen, die den kontinentalen und insbesondere den deutschen Verhältnissen nicht vergleichbar sind. Denn dort ist ja doch Lohnfindung im Grunde betriebliche Lohnfindung, z. T. Arbeitsbewertung und Leistungsentlohnung in einem Stück, während es bei uns normalerweise einen Kollektivvertrag gibt, der doch weitgehend — ich habe mich auch gestört an dem Ausdruck „machbar" — weitgehend den betrieblichen Spielraum einengt, je nach Branche. Bei Bau und Bergbau ist die Spanne zwischen Tarif und effektiv sehr gering; bei Metall und in anderen Bereichen ist der Abstand 30 bis 50 %, und daß hier, kollektiv gesehen, dem einzelnen Betrieb ein größerer Spielraum gegeben ist, ist klar.

Das dritte: Was die rein theoretische Ordnung oder die tarifliche Ordnung oder die betriebliche Grundordnung darstellt und was sich effek-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

tiv ergibt, ist noch einmal — und hier stimme ich wieder mit Herrn Gaugler überein — ein ganz großer Unterschied. Wenn ein Kollektivvertrag, der eine große Zahl von Lohngruppen in Form des „Karpfenbauchs" oder des „Kamelrückens" beinhaltet, dann besagt das keineswegs, daß im Durchschnitt vieler Betriebe oder im einzelnen Betrieb dieser Branche auch eine solche Kurve effektiv entsteht, sondern da entstehen ganz andere Gebilde. Wir haben uns lange mit manchen Phänomenen beschäftigt, um festzustellen: Es gibt Dinge, die die Kollektivvertragsparteien machen können, wie sie wollen; die Praxis setzt sich ganz anders durch, nach gewissen Regelmäßigkeiten, die wir nicht so leicht verändern können. Beispielsweise wurde in einem Bereich der Metallindustrie der Akkordzuschlag verschiedentlich herauf- und herabgesetzt. Aber der Abstand zwischen den Durchschnittsverdiensten der Zeitlohnarbeiter und der Akkordarbeiter blieb immer in der Größenordnung von etwa 15 %. Genauso ist das mit der Lohnkurve. Es gibt tarifliche Grundordnungen, z. B. den Lohnschlüssel und die Relation zwischen Zeitlohn und Akkordrichtsatz, die sich durch die Taktik beider Seiten verändert haben, und das Ergebnis, oder der Erfolg in der Praxis, war gleich null. Wenn man hinterher die tatsächliche Lohngruppenbesetzung studiert hat, so zeigte sich — ich weiß nicht, woher es kommt, man müßte das Phänomen untersuchen — daß sich in der Praxis eine gesunde und von den Arbeitern auch als gerecht empfundene Hierarchie herausgebildet hat, die anders aussieht, als die Tarifparteien vielleicht wollten. Insofern bin ich der Meinung: Die Parteien können zwar gewisse Ordnungen setzen, aber es gibt irgendwie einen inneren Maßstab, den beide Parteien dabei beachten sollten, eine relative Lohngerechtigkeit, die sich durchsetzt, weil sie auch von den Betriebsräten bzw. den Arbeitern als solche empfunden wird. Denn wenn sie das nicht tun, wenn sie wirklich willkürlich handeln, dann läuft ihnen die Praxis davon.

Einigen anderen Ihrer Aussagen kann ich eigentlich nicht folgen. Sie treffen ein globales Urteil über die Arbeitsbewertung. Sie zitieren einmal aus dem gewerkschaftlichen Lager — sogar widersprüchliche — Aussagen und dann aus dem Arbeitgeberlager. Ich möchte doch einmal, um das allgemeine Urteil herauszuarbeiten, sagen: Irgendeine Form der Lohnfindung, ob auf kollektiver oder betrieblicher Ebene, muß es geben. Wir unterscheiden heute auf der einen Seite meist die konventionelle Lohnfindung, wobei wir darunter sowohl die einfache Einteilung in ungelernte, angelernte und gelernte Arbeiter verstehen, wie auch sehr viel weitergehende Klassifikationen, die nicht allein die berufliche Qualifikation, sondern auch alle oder einige andere Anforderungen berücksichtigen. In weiten Bereichen der modernen Industrie gibt es allerdings keinen Tarifvertrag mehr, in dem nur noch zwischen ungelernten, angelernten und gelernten Arbeitern unterschieden wird. Darüber hinaus

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

haben wir auf der anderen Seite die Arbeitsbewertung globaler Art oder, verfeinert durch analytische Methoden, und schließlich gibt es sehr moderne Versuche, vor allem von Herrn Weng, für hochmechanisierte und automatisierte Fertigungsvorgänge ganz neue Lohnformen zu finden. Dies sind also schon drei Wege der Lohnfindung. Ich bin der Meinung, es ist Aufgabe der Kollektivvertragsparteien, den Firmen viele Möglichkeiten zu erschließen. Das tun aber schon viele moderne Tarifverträge. Sie bieten heute den Firmen meist zwei Verfahren nebeneinander an, in Zukunft vielleicht drei oder vier. Sie schreiben sogar im einzelnen diese Verfahren vor. So gibt es immerhin etwa 2 Millionen Arbeitnehmer in der Metallindustrie, die in Firmen tätig sind, die wahlweise die eine oder andere Form anwenden können.

Ich meine daher, über die Notwendigkeit und Nützlichkeit einer differenzierten Lohnfindung auf dem Wege der Arbeitsbewertung besteht doch kein so großer Streit. Nur über die Art, welches Verfahren angewandt und wie es ausgestaltet werden soll, wie gewichtet werden soll, wie die Lohnkurve aussehen soll, streiten sich die Parteien. Aber über den Sinn einer gerechten Klassifikation, die den Anforderungen moderner Fertigung gerecht werden soll, gibt es nach meiner Meinung keinen so großen Streit.

Nun noch ein Wort zu der subjektiven Leistungsentlohnung. Die Ergebnisse der Studie der IG Metall kann ich nur voll unterstreichen. Wir haben selbst eigene Erhebungen im Arbeitgeberbereich angestellt und kommen zu demselben Schluß: etwa je zur Hälfte Zeitlohn und Leistungslohn; etwa 48 % Zeitlöhner, und auf der anderen Seite kommen wir zu einem um eine Nuance anderen Ergebnis: etwa 45 % Akkordlohn und 7 % Prämienlohn.

Was mir bedeutsam erscheint: Jeder Vergleich mit ausländischen Verhältnissen birgt die Gefahr des Fehlvergleichs. Denn was bei uns unter Zeitlohn erfaßt wird, ist in ausländischen Statistiken zum großen Teil unter Leistungslohn erfaßt, z. B. wegen der Zulagenformen zum Zeitlohn. Denken Sie an Betriebe, die rein tarifrechtlich im Zeitlohn arbeiten, praktisch aber Lohnbestandteile für echte Leistungserwartungen gewähren. Weil die Entlohnung rechtlich als Zeitlohn gilt, erscheinen die Arbeiter bei uns in der Statistik als Zeitlöhner. Wenn Sie etwa Statistiken von Schweden, Italien oder Frankreich zum Vergleich heranziehen, dann weisen diese immer 60 bis 80 % Leistungslohn und nur etwa 20 % Zeitlohn aus, so daß weithin gesagt wird, in Deutschland sei der Zeitlohn stärker verbreitet als im Ausland. Eine genauere Untersuchung würde aber ergeben, daß in Deutschland gleiche oder ähnliche Verhältnisse vorliegen.

Ich bin der Meinung, daß das Verhältnis von Zeitlohn und Leistungslohn im wesentlichen gleich bleibt. Das habe ich für den immerhin

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

großen Bereich der Metallindustrie fast über 20 Jahre verfolgt. Lediglich innerhalb der Leistungslohnformen treten neuerdings Differenzierungen auf, die zu einem gewissen Ansteigen des Prämienlohns und anderer Lohnformen führen. Das besagt natürlich nicht, daß nicht in einzelnen Betrieben oder Branchen, in denen eine hohe Mechanisierung und Automatisierung stattfindet, die Verhältnisse anders sein können.

Schließlich noch ein Wort zum Leistungsgrad-Schätzen und Verdienstgrad. Hier sind einige Schlußfolgerungen aus Johann gezogen worden, die nicht ganz zutreffend sind. Vielleicht liegt es daran, daß Sie in Ihrer Darstellung den Unterschied zwischen Leistungsgrad und Verdienstgrad zu sehr in der Leistungszurückhaltung gesehen haben. Ich meine, dieser Bereich ist nur ein Teilbereich. Es gibt sehr viel andere Gründe, weshalb Leistungsgrad und Verdienstgrad voneinander abweichen. Hierzu hat Herr *Paasche* auf dem 7. Arbeitswissenschaftlichen Kongreß sehr interessante Aufschlüsse gegeben. Deswegen fürchte ich, daß Sie mit diesem Gedanken der Leistungszurückhaltung etwas verallgemeinert haben, was man differenzierter betrachten müßte.

Prof. Dr. *Braun:*

Ich habe die ganze Diskussion abgestellt ausschließlich auf beeinflussende Zeiten. Selbstverständlich wissen wir nicht erst seit dem Aufsatz von *Pollak* in den Refa-Nachrichten (4/1968, „Sind die ‚unbeeinflußbaren' Zeiten wirklich ‚unbeeinflußbar')", daß der Zeitgrad die Resultante aus zahlreichen anderen Momenten ist; Inanspruchnahme von Erholungszeiten und persönlichen Verteilzeiten usw. Deswegen sprechen wir von Zeitgrad und nicht von Leistungsgrad. Damit wollen wir zum Ausdruck bringen, daß es sich hier um Unterschiede handelt. In meinen Modellen habe ich mich — das war meine Prämisse — bezogen auf beeinflussende Zeiten, und da gilt das Modell, wenn ich diese Prämisse mache, zwingend.

Was die Terminologie anlangt: Es ist mißlich, das Leistungslohnsystem zu identifizieren mit dem Akkordlohnsystem. Es wäre vernünftiger, statt von Akkord von reiner Mengenleistungsprämie zu sprechen. Wir kämen sonst zu dem Ergebnis — da unterscheiden wir uns in gar keiner Hinsicht —, daß wir 100 % Leistungslohn haben, denn der Zeitlohn ist dann Leistungslohn wie jeder andere. Deswegen habe ich von variabler Leistungsentlohnung gesprochen.

Was nun den Vergleich mit den USA anbelangt, pflichte ich Ihnen bei, daß es nicht ohne weiteres zulässig ist, dort festgestellte Entwicklungen zu transformieren auf deutsche Verhältnisse. Der Fehler, der häufig gemacht wird, liegt ganz einfach darin, daß manche Leute, die sich mit diesen Fragen beschäftigen, in dem Technisierungs- oder Automatisierungsgrad eine Funktion der Zeit sehen. Dabei ist es selbstverständlich,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

daß ein Unternehmer heute von dem Mechanisierungsgrad null auf Mechanisierungsgrad eins übergehen kann. Diese Untersuchungen sind als Alternative zu verstehen für den gegenwärtigen Zeitpunkt. Wir sind nicht in der Lage, den Gewichtungsschlüssel auf weit in die Zukunft reichende Zeiträume zu extrapolieren. Das wäre ein unzulässiges Vorgehen. Wir sind da im Bereich der Spekulation, einfach wegen der subjektiven Komponente, die im Spiele ist. Ich hatte ein Beispiel erwähnt bezüglich der Umgebungseinflüsse, und das darf ich kurz ausweiten. In vielen Betrieben ist die Situation festgestellt worden, daß die Arbeiter den Einfluß des Lärms im Zeitablauf ständig unangenehmer empfinden, obwohl die Lärmbelästigung — das kann man feststellen, weil hier exaktes Messen möglich ist — absolut geringer geworden ist. Davon konnte ich mich beispielhaft vor wenigen Wochen im Siemens-Konzern überzeugen. Obwohl die Lärmbelästigung objektiv kleiner geworden ist, empfinden die Arbeiter sie außerordentlich belastender als noch vor etwa drei Jahren. Man hat in der Gewichtung dieser Tatsache Rechnung zu tragen. Wegen solcher Gründe, die die Gewichtung bestimmen, sind wir nicht in der Lage, diese Gewichtung auf die nächsten zehn Jahre zu extrapolieren.

Zu Ihrem Einwand hinsichtlich der Arbeitsbewertung — ich habe hier auch dem Kollegen Scheidl gegenüber versäumt, eine Frage zu beantworten —: Ich habe es in der Tat unterlassen, ein vieldiskutiertes System zu behandeln — ganz einfach deshalb, weil ich auf diesem Gebiet praktische Erfahrungen nicht habe —, nämlich das System von Elliot *Jaques* „Equitable Payment".

Dieses System beruht auf einer einzigen Komponente der Arbeitsbewertung. Die einzige Variable ist der Dispositionsspielraum, the time span of disposition, die dispositive Tätigkeit, wenn ich in der Terminologie von Gutenberg sprechen darf. Elliot Jaques zeigt an Hand von vielen Untersuchungen, daß hier Korrelationen bestehen im Vergleich zur Anwendung herkömmlicher Systeme, daß es also genügt, um die Tätigkeiten zweckvoll zu bewerten, allein das Ausmaß an Dispositionszeit zu bestimmen. Über die praktischen Wirkungen dieses Systems kann ich mir kein Urteil erlauben; ich habe das in der Praxis noch nicht studieren können. Es wäre aber interessant, das aufzugreifen. Wir unterscheiden mit *Gutenberg* die Arbeitsleistungen nach objektbezogenen Arbeitsleistungen und nach dispositiven Arbeitsleistungen und wissen, daß das nicht eine institutionelle Trennung ist, sondern im funktionellen Sinne zu verstehen ist.

Prof. Dr. *Scheidl:*

Ich möchte nur anmerken, Herr Braun, daß hinter Jaques-System natürlich im Grunde genommen eine andere Management-Philosophie

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

als hinter unserem Lohnsystem steht und daß man deswegen genau differenzieren muß zwischen dem, was in unseren klassischen, überkommenen und hier hauptsächlich praktizierten Entlohnungssystemen gehandhabt wird, und dem, was Jaques macht. Wenn man in der deutschen Entwicklung irgendwo einen Ansatzpunkt für Jaques sehen will, dann betrifft das den uralten Gedanken der Betriebstantieme und der autonomen Betriebsteile, wie das beispielsweise in den zwanziger Jahren bei Bata in der Tschechoslowakei andeutungsweise praktiziert worden ist. Hier ist eine Verbindungslinie, nicht zwischen unseren Entlohnungssystemen und den Vorstellungen Jaques.

Prof. Dr. *Braun:*

Er hat gezeigt — insofern ist es nicht uninteressant —, daß die nach seinem System ermittelten Lohnrelationen korrelieren mit denen, die er vorgefunden hat.

Dr. *Friedrichs:*

Ich finde es zunächst sehr erfreulich, daß sich nicht nur die Betriebswirtschaft, sondern auch die Volkswirtschaft sich dafür zu interessieren beginnt, wie innerhalb der Betriebe die Löhne tatsächlich zustande kommen. Ich bedaure allerdings, daß diejenigen, die eigentlich angesprochen waren, hier so wenig vertreten sind. Dennoch scheint mir allein die Tatsache, daß dieses Thema auf die Tagesordnung gesetzt wurde, ein vielversprechender Anfang zu sein.

Daß selbstverständlich jede Wissenschaft nicht nur Wissenschaft, sondern zugleich auch subjektiv und keineswegs objektiv ist, hat Herr Pentzlin zu Recht gesagt. Man darf deshalb den Arbeitern und ihren Gewerkschaften nicht verübeln, wenn sie mißtrauisch gegenüber Leuten sind, die unter dem Deckmantel der Wissenschaftlichkeit Anspruch auf Objektivität erheben. Die Existenz einer Mitbestimmung führt übrigens dahin, daß ein solcher Anspruch gar nicht erst erhoben wird. Dann muß man beim Schätzen oder beim Bewerten Kompromisse schließen. Herr Pentzlin hat sehr schön formuliert, daß alle Verfahren tatsächlich nur Versuche sind, gewisse Systeme der relativen Gerechtigkeit bei der Verteilung von mehr oder weniger vorgegebenen Lohnsummen innerbetrieblich verfügbar zu haben.

Nun zu einigen einzelnen Punkten. Die Leistungszurückhaltung, Herr Braun, haben Sie richtig dargestellt. Sie haben darauf hingewiesen, daß es im natürlichen Interesse des Arbeiters liegt, nicht alles zu zeigen, was er an Möglichkeiten hat, um seine Ausgangsposition zu verbessern. Dabei muß man aber noch etwas anderes berücksichtigen, und das scheint mir eine wesentliche Einschränkung Ihrer Aussagen zu sein. Beim Einzelakkord legt der Arbeiter Wert darauf, nicht etwa kontinuierlich mit

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gleicher Intensität zu arbeiten, sondern seine Arbeitsweise seinem individuellen Leistungsvermögen anzupassen. Das tut er dadurch, daß er sich gewisse Reserven schafft. Das heißt, zeitlich begrenzt ist er bereit, beträchtlich mehr aus sich herauszugehen, um dafür später eine ihm gemäße individuelle Erholungspause zu bekommen. Ich glaube, das ist ein sehr wesentlicher Gesichtspunkt.

Gehen wir noch einen Schritt weiter, um zum eigentlichen Konflikt zu kommen, der möglicherweise mit dem endet, was man in den Betrieben „Akkordschnippelei" nennt. Unterstellen wir, es gebe so etwas wie „learning by doing", das heißt also eine allmähliche Verbesserung der Leistung. Dann steht der Arbeiter vor der Wahl: Kann ich es mir noch erlauben, zusätzliche Bewegungsfreiheit zu haben oder will ich mehr leisten, um mehr Geld zu erhalten? Leistet er aber mehr, dann provoziert er möglicherweise eine Akkordrevision. Das ist eine typische Konfliktsituation. Wenn der Arbeiter die Sicherheit hätte, daß die Mehrleistung nicht zur Schnippelei mißbraucht wird, wäre er bereit, um des höheren Ertrags willen mehr zu schaffen, und zwar in dem Augenblick, wo er sich so eingearbeitet hat, daß er einen Bewegungsspielraum am Arbeitsplatz hat, der ihm ausreichend zu sein scheint.

Es gibt tatsächlich so etwas wie eine Art Solidarität des Zurückhaltens, Herr Pentzlin hat das schon erwähnt. Aber diese Solidarität wird zuweilen durchbrochen und solche Fälle gelten für die Unternehmensleitung oft als Alarmglocke. Es gibt dafür typische Fälle. So beginnt vielleicht jemand, der gekündigt hat, plötzlich seine Leistung extrem hochzuschrauben. Er weiß, er braucht das nicht lange durchzuhalten und durchbricht dann die Solidarität der Kollegen. Ein anderer Fall passiert gelegentlich mit ausländischen Arbeitern. Es gibt vereinzelt Personen, die sich sagen, ich arbeite einige wenige Jahre ohne Rücksicht auf Verluste; wenn ich zurückgehe, kaufe ich mir eine Pension und mache mir das Leben angenehmer. Auf diese Weise werden einzelne Arbeitsleistungen in einer Weise hochgetrieben, die sich unter normalen Bedingungen nicht einordnen läßt.

Beim Gruppenakkord, den Sie leider nicht behandelt haben, obwohl er heute sicherlich häufiger ist als der Einzelakkord, kommt noch ein anderes Problem hinzu. Im Gruppenakkord herrscht eine Art Geleitzugsystem. Der Leistungsschwächste bestimmt das Tempo und die Leistungsentfaltungsmöglichkeit der ganzen Gruppe. Außerdem muß sich die Gruppe auf einen durchschnittlichen Rhythmus einstellen. Und da kommen wir zu jenen individuellen Faktoren, die gemeint sind, wenn es heißt, man müsse auch das Individuum und seine individuelle Leistungskurve berücksichtigen. Da aber die individuellen Leistungskurven unterschiedlich sind, entstehen innerhalb der Gruppe Anpassungsprobleme.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Abschließend noch ein Punkt, in dem wir uns wohl mißverstanden haben, Herr Braun. Ich meine, je höher mechanisiert die Arbeitsplätze sind, um so weniger spielen Umgebungseinflüsse eine Rolle, weil man sie in der Regel wegrationalisieren kann. Das geht relativ schwer beim Lärm. Aber auch da macht man Fortschritte. Ansonsten ist es so, daß fast alle negativen Umgebungseinflüsse sich mindestens langfristig wegrationalisieren lassen. Dafür entsteht etwas Neues. Das hat nichts mit Umgebung und auch relativ wenig mit beruflichen Kenntnissen zu tun. Es entstehen vielmehr neuartige und oft sehr einseitige nervlich-psychische Belastungen, die völlig unterschiedliche Dimensionen annehmen können. Das kann etwa die Einsamkeit an einem Arbeitsplatz sein, wenn jemand völlig isoliert ist und nur über Sprechfunk über Hunderte von Metern mit dem nächsten Kollegen verbunden ist. Es kann aber auch sein, daß zwei Arbeiter in einem Leitstand sitzen und sich gegenseitig anöden. Sie müssen sich während ihrer Arbeitszeit ertragen, obwohl nicht viel passiert. Es gibt die Geschichte, von der niemand weiß, ob sie erfunden oder wahr ist. Im Zweifel wäre sie aber gut erfunden. Da sind zwei Arbeiter in einem Leitstand, die sich dauernd miteinander streiten. Angeblich soll der Unternehmer gesagt haben: Ich habe nun die Nase voll mit dem Krach, jetzt kommt ein dritter Mann hinein, Lohnkosten spielen ja keine Rolle mehr, dann können sie Skat spielen und es gibt endlich Ruhe!

Prof. Dr. *Braun:*

Herr Dr. *Friedrichs,* ich darf mit Rücksicht auf die vorgeschrittene Zeit nur kurz antworten. Sie haben Themen angeschnitten, über die wir ja an sich zwei Tage diskutieren könnten.

Zum Gruppenakkord: Der Gruppenakkord hat dann genau dieselbe Bedeutung wie der von mir zugrunde gelegte Einzelakkord, der heute noch diese große Rolle spielt und diese Regulativfunktion ausübt, wenn der Akkordgruppenbesetzung ein Selektionsprozeß vorausgegangen ist. Das haben Sie ja auch indirekt bestätigt. Ein Gruppenakkord funktioniert nur dann, wenn in etwa gleiche „Leister" zu einer Gruppe zusammengefaßt sind; die natürliche Leistungsstreuung also nicht allzu groß ist. (Dr. *Friedrichs:* Wir haben ein Werk mit über 100 000 Beschäftigten, die alle nach der gleichen Leistungsvorgabe arbeiten!) — Es gibt genügend Untersuchungen, deren Ergebnis folgendermaßen lautet: Das Gros der Einzelakkordarbeiter — die Zahlen liegen bei über 90 % — lehnt es ab, im Gruppenakkord zu arbeiten. Nahezu 90 oder mehr Prozent der Gruppenakkordarbeiter präferieren den Einzelakkord. Ich bin der Meinung — aber das ist nicht mehr mein Kompetenzbereich —, daß in den letzten Jahren durch Industriesoziologen eine Gruppenideologie propagiert worden ist, die nicht mit der Realität übereinstimmt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Sie haben die Frage des garantierten Akkords angeschnitten. Daß hier Reserven stecken, konnte man in einem Fall beobachten, wo die Akkorde garantiert wurden. Es handelte sich in dieser Akkordgruppe um Frauen, die durch Mobilisieren der Reserven mehr verdienten als der Abteilungsleiter. Das funktioniert natürlich auch nicht. Ein interessantes System wurde im Philips-Konzern gefunden, die sogenannte Kontraktentlohnung, wofür dort die technischen Voraussetzungen sehr günstig sind: Die Unternehmung schließt mit jedem Arbeiter — meist Frauen — einen Kontrakt ab. Die Person sagt die Leistungsziffer, die sie für die nächsten vier Wochen oder drei Monate realisieren will. Die Unternehmung garantiert die Verdiensthöhe. Wird die Verdiensthöhe erreicht, dann wird der Kontrakt verlängert — in der Regel sogar in der Leistungshöhe erweitert —. Wird die vom Arbeiter angegebene Leistungshöhe nicht erreicht, dann wird der alte Kontrakt nicht erneuert.

Prof. Dr. D. *Schneider:*

Ich möchte auf zwei Gesichtspunkte zurückkommen, die Herr Pentzlin bereits erwähnt hat. Herr Braun, Sie haben ein Erklärungsmodell aufgestellt für den Bremseffekt bei Aufnahme der Vorgabezeit. Meines Erachtens ist aber doch der wichtigere Bremseffekt jener, der dann auftritt, wenn der Akkord läuft, etwa wenn die Gruppe von Arbeitern sagt: Wehe, wenn einer mehr als 150 schafft, den werden wir schon eintauchen! Die Frage ist jetzt: Wie kann man diesen Bremseffekt erklären, könnte man dafür ein ähnliches Erklärungsmodell aufstellen? Vor allen Dingen, wie könnte man die Grenzen, bei denen sich dann der Leistungsgrad fixiert, verändern?

Sie haben ferner die Problematik der Akkordaufnahme im einzelnen geschildert. Meines Erachtens müßte ein weiterer Gesichtspunkt gesehen werden. Bei sehr vielen Arbeitern tritt im Laufe der Zeit ein hoher Lerneffekt ein. Herr Friedrichs hat ja schon darauf Bezug genommen. Die altbekannten Untersuchungen aus der amerikanischen Flugzeugindustrie während des zweiten Weltkriegs behaupten mit ziemlicher statistischer Verläßlichkeit, daß ein solcher Lerneffekt von 20 % bestehe, d. h. daß jede Verdoppelung der Ausbringungsmenge dazu führt, daß die Fertigungszeit je Stück um 20 % sinkt. Dieser Lerneffekt soll über sehr weite Strecken gehen; man hat ihn getestet bei Serien bis zu 10 000 Einheiten, über Jahre hinweg. Meines Erachtens hat der Lerneffekt einen sehr starken Einfluß zunächst auf die Akkordreife der Arbeit und dann auf die Frage der Normalleistungsbestimmung. Ich befürchte nämlich, wenn dieser Lerneffekt tatsächlich bei sehr vielen praktischen Tätigkeiten besteht, gehen unsere Akkordaufnahmen von falschen Voraussetzungen aus. Die richtige Einübung ist dann einfach nicht gegeben.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Noch ein anderer Gesichtspunkt tritt hinzu. Es kommen immer wieder technisch verbesserte Maschinen auf den Markt, und wenn eine technisch verbesserte Anlage eingesetzt wird, müssen die Vorgabezeiten überprüft werden. Aber man kann natürlich den Arbeiter nicht erst vier Monate an der Maschine arbeiten lassen, bis der größte Teil des Lerneffekts eingetreten ist. Also auch hier liegt eine grobe Fehlerquelle für die Vorgabezeitermittlung.

Prof. Dr. *Braun:*

Es tut mir leid, daß ich mich offensichtlich nicht klar genug ausgedrückt habe; denn diesen Fall, den auch Herr Pentzlin schon reklamiert hat, hatte ich eigentlich mit behandelt. Greifen wir eines der Modelle heraus (vgl. z. B. Abbildung 9):

Die Kurven dieser Abbildung gelten für verschiedene Vorgabewerte. Betrachten wir nun den Bereich positiver Disparität, der für den Arbeiter besonders interessant ist. Während der Leistungszeit versucht der Arbeiter zu ermitteln: Wo ist jene Grenze, ab der die Unternehmung aktiv wird, ab der sie mir den Akkordrevisor schickt? Der Unternehmer prüft: Wann muß dieser Akkord spätestens revidiert werden, damit die von hier ausgehende Initialwirkung auf die gesamte Lohnsumme nicht zu groß wird? Sie werden verstehen, daß ich keine Funktion für die Reaktion der Unternehmung einbauen konnte und es auch nicht wollte. (Dr. *Friedrichs:* Sie meinen die Interdependenz der Arbeitsplätze?) — Ja.

Zu dem zweiten Argument: In der Tat sind sich die Unternehmer und die Arbeitsingenieure darüber im klaren, daß die Akkorde häufig aufbauen auf noch nicht akkordreifen Arbeitssituationen. Hier muß überlegt werden, welche Alternative gewählt werden soll: einen durchschnittlichen Leistungsgrad von vielleicht 90 oder 85 % zu erhalten unter Zeitlohnbedingungen, oder einen durchschnittlichen Leistungsgrad von vielleicht 130 oder 135 % unter Akkordbedingungen — wohl wissend, daß die Akkordbasis unsicher ist und sich unter Umständen als äußerst gefährlich erweisen kann, wenn sich die potentiell vorhandene positive Disparität auf alle anderen Arbeitsplätze auswirkt. Das ist für den Praktiker ein recht unangenehmes Problem.

Diskussionsleiter:

Meine Damen und Herren, vielleicht erlauben Sie auch dem Diskussionsleiter, am Schluß mit einer Frage aufzuwarten. Herr Braun ist davon ausgegangen, daß im Zuge technischer Fortschritte eine Absenkung des beruflichen Qualifikationsniveaus eintritt; die meisten Arbeiter werden mit vergleichsweise niedriger Qualifikation eingesetzt. Er sagt weiter, das Reservoir an Begabten sei groß genug, um für die hochqualifizierten Anforderungen genügend Kräfte zur Verfügung zu

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

haben, und die Konkurrenz in dieser Gruppe führe dazu, daß diese Arbeiter dennoch keine überproportionale Steigerung ihrer Löhne erreichen. Ich frage, ob das wirklich zwingend ist. Selbst wenn die These stimmt, daß das berufliche Qualifikationsniveau absinkt, muß meiner Meinung nach die genannte Lohnwirkung nicht unbedingt eintreten. Da die Gruppe daran interessiert ist, in einer entsprechenden Lohngruppe eingestuft zu sein, könnte ich mir vorstellen, daß sie zunächst einmal versucht, durch Fraktionsbildung innerhalb der Gewerkschaften ihre Macht durchzusetzen und eine zufriedenstellende Einstufung zu erhalten. Wenn das nicht gelingt, haben die Betreffenden eine Ausweichmöglichkeit, sie werden wahrscheinlich bemüht sein, Angestellte zu werden, und versuchen, die Industriegewerkschaft zu verlassen, um eine Berufsgewerkschaft aufzumachen.

Darüber hinaus ist es fraglich, ob die Automation zu einer solchen einseitigen Absenkung des Qualifikationsniveaus führt, also zu einem flacheren Verlauf der Arbeitsverrichtungskurve im Sinne von Gutenberg. Ich halte es für wahrscheinlicher, daß die Zahl der Arbeitsplätze mit mittleren oder gehobenen Anforderungen relativ ansteigt, so daß wir geradezu eine Situationsumkehr erleben: in der ersten Phase der Industrialisierung eine typische Pyramide mit der Tendenz zur Verbreiterung der Basis, in der Phase der Automation umgekehrt eine Doppelpyramide, d. h. eine Annäherung an eine Normalverteilung in der Qualifikationsstruktur. Wenn das der Fall ist — das sind natürlich nur Vermutungen —, wird aber die bargaining power der Gruppe der qualifizierten Arbeiter gestärkt, und zwar aus zwei Gründen: erstens durch das Ansteigen der Anforderungen, die an diese Gruppe gestellt werden, vor allem im Hinblick auf die geistigen Anforderungen in bezug auf Fachkönnen, aber selbstverständlich auch in bezug auf steigende Verantwortung, und zweitens durch das Ansteigen der relativen Häufigkeit dieser Gruppe innerhalb der gesamten Qualifikationsstruktur.

Prof. Dr. *Braun:*

Das ist mit die schwierigste Frage, die überhaupt gestellt werden kann. Meine Aussage basierte auf einer Extrapolation des bisherigen Entwicklungsprozesses in zukünftige Zeiträume. Mehr kann ich über die dunkle Zukunft nicht aussagen. Modelle kann man natürlich sehr viele machen. Sie unterstellen jetzt eine Organisationsfreudigkeit der Qualifizierten. Die DAG würde glücklich sein, wenn das der Fall wäre. (*Diskussionsleiter:* Ich würde es für möglich erachten, nicht für zwingend!) Ich würde sagen, daß gerade die Organisationsfreudigkeit eine Funktion des Qualifikationsniveaus ist, nämlich negativ korreliert, daß höhere Angestellte häufig ein unternehmerisches Denken an den Tag legen und nicht dazu neigen, in einen Topf mit anderen geworfen zu

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

werden. Aber erwarten Sie hier von mir keine exakten Antworten. Hier spielen soziologische Komponenten hinein, über die mir ein Urteil nicht zusteht.

Bormeister:

Zu den letzten Ausführungen möchte ich etwas sagen. Ich bemängele, daß Sie Ihren Vortrag aufgebaut haben auf Untersuchungen, die sich ausschließlich auf den Arbeiterbereich der gewerblichen Arbeitnehmer beziehen. Denn bei den Angestellten ist die tatsächliche Entwicklung genau entgegengesetzt. Wenn Sie gesagt haben, daß die tarifliche Entwicklung bei den gewerblichen Arbeitnehmern zu einer Differenzierung von 1 : 1,2 geführt habe und daß die betriebliche Lohnfindung darüber hinaus noch zu einer gewissen Nivellierung geführt habe, so ist es auf dem Angestelltensektor genau umgekehrt. Während die Differenzierung schon vom Tarifvertrag her, also von der Grundlage her weit größer ist als auf dem gewerblichen Sektor — nämlich 1 : 2,4 bis 2,5, ja sogar bis 2,6 —, ist die betriebliche Gehaltsfindung bei den Angestellten noch weit darüber hinausgegangen. Sie hat nicht zu einer Nivellierung geführt, sondern zu einer stärkeren Differenzierung. Das heißt, die Effektivgehälter sind stärker differenziert von dem Gehalt der geringst bewerteten Gruppe zu dem Höchstgehalt in der betrieblichen Hierarchie. Dies bestätigt das, was vom Diskussionsleiter hier vorgetragen worden ist, daß nämlich bei einer exakten Untersuchung diese Dinge doch hätten berücksichtigt werden können. Wenn man also die Angestelltentarife und die Effektivverdienste der Angestellten untersucht hätte, würde man zu genau gegenteiligen Ergebnissen kommen gegenüber denen, die hier für die gewerblichen Arbeiter dargestellt worden sind.

Prof. Dr. *Braun:*

Ich kann nicht sagen, ob das zutrifft. Ich nehme an, da Sie mit diesen Dingen arbeiten, daß Sie für bestimmte Bereiche recht haben. Es war mir leider nicht möglich, wie ich es gewünscht hätte, alle Tarife auszuwerten. Ich war schon froh, daß es gelungen war, insbesondere mit Unterstützung der Gewerkschaften, eine größere Anzahl von Lohntarifen auszuwerten. Im öffentlichen Bereich der Angestellten konnte ich übrigens bei partiellen Untersuchungen auch Nivellierungstendenzen finden. Aber das Material für diesen Bereich war zu knapp, um hier Aussagen machen zu können. Ich hatte durch die ganze Arbeit hindurch — das konnten Sie mit Recht bemängeln — die Frage der Angestellten mehr oder weniger ausgeklammert und nur insofern berücksichtigt, als die Anpassungen zwangsläufig sind, von der Akkordseite her gesehen. Das ist in der Tat ein Mangel, und ich hoffe, daß es möglich sein wird, bei weiteren Untersuchungen hier tiefer vorzudringen. (*Bor-*

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

meister: Trotzdem haben Sie sehr konkrete Aussagen gemacht über die Möglichkeit der Auswirkungen auf Angestellte!) — Das Problem hat nichts damit zu tun. Sie müssen trennen die Lohnsatzzuordnung und die Klassifikation. Das sind zwei verschiedene Ebenen.

Ich möchte Sie nicht länger aufhalten und mich am Ende dieser Sitzung dafür bedanken, daß ich die Ehre und das Vergnügen hatte, zu Ihnen sprechen zu können. Ich habe mich gefreut, daß in der Nationalökonomie diesen Fragen in jüngster Zeit nachgegangen wird. Es ergibt sich so die Möglichkeit einer Kooperation zwischen Nationalökonomen und Betriebswirten auf diesem Sektor. Bisher war es so — etwa in den letzten dreißig Jahren —, daß die Nationalökonomen meinten, Fragen der Lohnfindungsinstrumente und Lohnfindungstechniken zu behandeln, sei Aufgabe der Betriebswirte. Betriebswirte haben — z. T. expressis verbis — erklärt, für Fragen der absoluten Lohnhöhe seien nicht sie, sondern die Nationalökonomen zuständig. So blieb dieses Feld lange Zeit unbearbeitet. Daß die Betriebswirte so zögernd an diese Probleme herangegangen sind, hat meines Erachtens den Grund, daß es so ungeheuer schwierig ist, auf diesem Gebiet zu arbeiten. Man muß eindringen in verschiedene Bereiche der Arbeitswissenschaft, die selbst sehr jung ist, und deren Erkenntnisse sich teilweise widersprechen.

Es ist festzustellen, daß man hier seit einiger Zeit vordringt zu einer interdisziplinären Zusammenarbeit, und ich glaube, daß es kaum einen Bereich gibt — sowohl in der Nationalökonomie als auch in der Betriebswirtschaftslehre —, in dem interdisziplinäre Zusammenarbeit dringender wäre als gerade auf dem Gebiet der Entlohnung menschlicher Arbeitsleistung.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Technischer Wandel und seine Auswirkungen auf Beschäftigung und Lohn

Von Dr. Günter *Friedrichs* (Frankfurt)[1]

I. Was ist technischer Wandel?

1. Zum Begriff

Der Begriff „technischer Fortschritt" ist eine sehr unglückliche Konstruktion. Er enthält zunächst einseitig positive Bewertungselemente, obwohl beispielsweise kaum jemand bereit sein dürfte, die durch gewisse technische Änderungen verursachte Zunahme der Verschmutzung von Wasser und Luft als Fortschritt zu feiern. Weiterhin ist der Begriff — insbesondere wie er von der Neoklassik zu messen versucht wird — in vieler Hinsicht zu eng gefaßt. Deshalb verwenden wir den Begriff „technischer Wandel". Darunter verstehen wir das gesamte Verhältnis zwischen Technik und Wirtschaft, insbesondere die Funktion veränderter Technik innerhalb der Wirtschaft. Uns interessiert die Erfindung, die Weiterentwicklung zur Anwendung, die Einführung am Markt, die qualitative Verbesserung während der Diffusion und das Veralten von Verfahren und Produkten. Dazu gehören auch die direkten und indirekten Wirkungen dieser Vorgänge bis hin zur Anpassung betroffener Menschen, Betriebe und Strukturen.

Unsere Definition lautet: Technischer Wandel ist ein Prozeß, in dessen Verlauf neue Verfahren, Maschinen, Organisationstechniken und Produkte

- erforscht bzw. erfunden und bis zur Marktreife entwickelt,
- in den Produktions- oder Konsumgüterbereich eingeführt und durchgesetzt,
- im Zeitverlauf qualitativ verbessert und
- wenn sie veraltet oder technisch überholt sind, aus dem Produktionsprozeß ausgeschieden werden;

dabei entstehen Anpassungsprobleme für die betroffenen Menschen, Unternehmen und Strukturen.

---

[1] Der Verfasser dankt Dipl.-Volkswirt Otto *Mühlhäuser* für fruchtbare Diskussionen und Anregungen. Die empirischen Beiträge zum Teil II und III/4 beruhen auf seinen Zuarbeiten. An den statistischen Arbeiten waren außerdem noch Klaus *Gülden,* Hans Werner *Kloeber* und Heinz Otto *Gralki* beteiligt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

2. Beispiele

Technischer Wandel ist außerordentlich vielseitig. Atomenergie, Computer, Produktionsautomaten sind zwar spektakuläre Höhepunkte. Daneben gibt es aber noch eine Vielzahl von anderen Entwicklungen, wie die folgende — keineswegs vollzählige — Übersicht zeigt:

Land- und Forstwirtschaft

— Spezialisierung
— Mechanisierung bis Automatisierung der Produktion
— Einführung neuer Saat- und Zuchtgüter
— Verbesserung der Methoden der Düngung und der Schädlingsbekämpfung

Industrielle Produktion

— zunehmende Mechanisierung bis Automatisierung des Transports
— teil- bis vollautomatische Produktion der Großserien- und neuerdings auch in der Kleinserienfertigung (numerische Steuerung)
— Substitution von Werkstoffen (Kunststoffe anstelle von Metall, Glas, Holz, Pappe, Leder — Beton anstelle von Stahl — Spanplatten anstelle von Tischlerplatten usw.)
— Substitution von Verfahren (Genauguß statt Zerspanung; Kaltverformung statt Zerspanung; Oxygen- statt Thomasstahl; usw.)
— Substitution von Energieträgern (Erdöl und Erdgas statt Kohle; Kernenergie)
— neue Meß- und Kontrolltechniken
— Strahlentechnik
— neue Organisationstechniken (Netzplantechnik, zwischenbetriebliche Kooperation, Weiterentwicklung der Arbeitsstudienverfahren)

Baugewerbe

— zunehmende Mechanisierung bis Hochmechanisierung sowohl im Hoch- wie im Tiefbau (einschließlich Straßenbau)
— Anwendung neuer Werkstoffe
— Vorfertigung von Bauteilen

Handel

— Selbstbedienung
— neue Organisationsformen (Discount, Versandhandel, Cash-and-Carry, freiwillige Ketten usw.)

Verkehr und Nachrichten

— Substitution der Propeller- durch Düsenflugzeuge
— Großraumschiffe
— Containerverkehr
— Pipelines
— Nachrichtensatelliten
— Automatisierung des Telefonverkehrs

Verwaltung (Staat, Industrie, Dienstleistungen)

— neue Organisationsformen
— Mechanisierung bis Automatisierung nahezu aller Verwaltungsarbeiten, insbesondere automatische Datenverarbeitung
— Unternehmensforschung

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Lager[2]

— Mechanisierung bis Automatisierung des Transportes
— Verkürzung der durchschnittlichen Aufbewahrungsdauer
— Wegfall des Lagers durch bedarfsgerechte Programmsteuerung der Produktion

Konsumbereich

— technische Verbesserung der Produktqualitäten
— technische Verschlechterung der Produktqualitäten (Strümpfe)
— neue Produkte (Geschirrspülmaschine, Tiefkühltruhe, Wäschetrockner, Fertiggerichte, Kunstfleisch u. a.)

Wirtschaftlich relevant ist jede technische Änderung, und zwar unabhängig von dem Zeitpunkt, an dem sie erfolgt. Das gilt auch, wenn sich ein Unternehmen — im Vergleich zur Branche — erst sehr spät für eine bestimmte Neuerung entscheidet.

3. Zur Entstehung des technischen Wandels

Technischer Wandel fällt nicht vom Himmel. Er ist dementsprechend weder *autonom* noch exogen, sondern endogen bzw. *induziert*. Technischer Wandel wird auf sehr unterschiedliche Weise induziert[3]:

Unternehmen übernehmen technische Neuerungen wegen einer Verschlechterung der Faktor- und Produktpreisrelationen. Sie investieren oder sie betreiben Entwicklungsarbeiten in der Erwartung, künftige Faktor- und Produktpreisrelationen zu ihrem Vorteil beeinflussen zu können. Daneben gibt es den Faktor Arbeit, der — selbständig oder unselbständig beschäftigt — forscht, Erfindungen macht, weiterentwickelt und am Markt durchsetzt. Seine Aktivität ist nicht nur das Ergebnis von eigenen Entscheidungen und fremden Anordnungen, sondern auch der Intensität seiner Ausbildung. Der Staat induziert technischen Wandel, indem er für Bildung, Weiterbildung, Forschung, Entwicklung und Infrastruktur investiert und so die technische Entwicklung beeinflußt. In allen Industrienationen werden mindestens die Atom-, die Computer- und die Weltraumtechnik eindeutig durch den Staat induziert.

Außerdem wird zwischen *kapitalgebundenem* (embodied) und *kapitalunabhängigem* (disembodied) technischen Wandel unterschieden. Dabei geht es um die Frage, ob technischer Wandel nur mit oder auch ohne Investitionen realisierbar ist. Kapitalunabhängiger technischer Wandel könnte zum Beispiel aus einer organisatorischen Änderung bestehen, die keinen Aufwand an Sachkapital erfordert, aber dennoch die Leistungsfähigkeit vorhandener Maschinen (z. B. durch Verringerung von Stillstandzeiten) erhöht. Es ist zu prüfen, ob dieser technische Wandel tatsächlich kapitalunabhängig ist.

---

[2] Vgl. dazu den Beitrag von Erich *Streissler* in diesem Band, S. 199 ff.

[3] Die Distanzierung vom Begriff des „technischen Fortschritts" gibt uns die Freiheit, gewisse Termini anders oder weiter zu interpretieren, als es die Neoklassik tut.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Unterstellen wir, ein Unternehmen engagiere einen Berater. Dieser schlägt organisatorische Änderungen vor, die auch realisiert werden. Sein Beratungshonorar hätte dann den Charakter einer Investition in immaterielles Kapital. Der gleiche Fall läge vor, wenn das Unternehmen einige Mitarbeiter veranlaßt hätte, auf Firmenkosten an einem Kursus für Organisationsfragen teilzunehmen. Dann würde in den Faktor Arbeit investiert (investment in human capital). Wiederum entstände immaterielles Kapital, wenn wir die menschliche Arbeit als Quasikapitalgut betrachten, dessen Produktionskraft durch Investitionen gesteigert werden kann[4]. Der technische Wandel, den die höherqualifizierten Organisationsexperten nach ihrer Rückkehr ohne den Einsatz von Sachkapital in Gang bringen, wäre dementsprechend ebenfalls kapitalgebunden.

Wenn allerdings jeder technische Wandel als kapitalgebunden eingestuft wird, dann ändert sich die Zurechnung des Produktionswachstums auf die Faktoren. Das Kapital wird begünstigt, weil sich diesem Faktor nahezu alles zurechnen läßt. Deshalb ist zu fragen, ob technischer Wandel, veranlaßt durch einen Betriebsberater oder durch höherqualifiziertes Personal, nicht auch als *arbeitsgebunden* bezeichnet werden kann.

Unterstellen wir, es gäbe Ausbildungsstätten, in denen Studierende soviel lernen, daß sie unmittelbar nach Abschluß organisatorische Änderungen ohne Sachkapitaleinsatz realisieren könnten. Dieser technische Wandel wäre sowohl kapital- wie arbeitsgebunden. Die Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse geschah durch eine Investition in Form der Erstausbildung. Im Unterschied zum Betriebsberater und zum Weiterbildungskurs ist das Unternehmen zwar Nutznießer dieser Ausbildung, aber nicht mehr Investor. Hier investiert der künftige Arbeitnehmer gemeinsam mit dem Staat. Ähnlich verhält es sich bei öffentlich geförderten Maßnahmen der Weiterbildung oder Umschulung. Nicht anders wäre übrigens jener Fall zu bewerten, wo ein Unternehmen einen hochqualifizierten und erfahrenen Organisationsspezialisten als Arbeitnehmer einstellt. Auch dann haben wir es sowohl mit arbeits- wie kapitalgebundenem technischem Wandel zu tun. Die Investitionen erfolgten aber in der Vergangenheit; möglicherweise waren frühere Arbeitgeber beteiligt.

Aber auch Investitionen in Sachkapital lassen sich als arbeitsgebunden definieren. Irgendwann wurden diese Sachkapitalgüter erfunden[5], er-

---

[4] Helmut *Walter*, Investitionen und technischer Fortschritt in der neueren Wachstumstheorie und die Problematik wirtschaftspolitischer Rezepte, in: Theoretische und institutionelle Grundlagen der Wirtschaftspolitik, Festschrift für Theodor Wessels (ed.: Hans *Besters*), Berlin 1967, S. 236.

[5] Wilhelm *Krelle* wertet Erfindungen als das Ergebnis der planmäßigen Aus-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

forscht, entwickelt, marktreif gemacht und weiter verbessert. Das geschah durch Menschen, die gemeinsam mit dem Staat in ihre Ausbildung investierten. Die Entscheidung zur Investition in Sachkapital wird genauso wie die für eine organisatorische Änderung von Menschen vorbereitet und getroffen. Dementsprechend sind offenbar alle Formen des technischen Wandels sowohl als kapitalgebunden wie als arbeitsgebunden erklärbar. Auch der Beitrag der menschlichen Erfahrung (learning by doing), der noch am ehesten als ausschließlich arbeitsgebunden beschreibbar wäre, hängt letzten Endes von der Qualität und der Intensität der Erstausbildung und der späteren Weiterbildung ab.

Wenn jeder technische Wandel sowohl arbeits- wie kapitalgebunden ist, dann reduziert sich das Problem auf den Zeitpunkt, an dem Investitionen in Sachkapital oder in immaterielles Kapital als wirtschaftliche Effizienzsteigerung wirksam werden bzw. realisierten technischen Wandel auslösen. Dabei braucht der Investor keineswegs identisch mit dem Anwender bzw. Nutznießer zu sein. Das gilt nicht nur für den Staat und individuelle Arbeitnehmer, sondern auch bei Leasing.

Bei Berechnung der Effizienz wirtschaftlicher Prozesse wäre es demnach zweckmäßig und notwendig, zwischen solchen materiellen und immateriellen Investitionen zu differenzieren, welche die Totalproduktivität sofort oder erst später beeinflussen. Aufwendungen, die später wirksam werden (Forschung, Entwicklung, Werbung, Programmierung, Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung etc.) belasten die aktuelle, aber sie fördern die zukünftige Produktivität. Langfristig beschleunigen sie die Diffusion neuer Technologien und erleichtern die erforderlichen Anpassungsprozesse. Deshalb müßten diese zeitlich unterschiedlichen Relationen überschaubar gemacht werden.

Die Frage, ob technischer Wandel mehr kapitalgebunden als arbeitsgebunden oder umgekehrt mehr arbeitsgebunden als kapitalgebunden ist, wäre nicht richtig gestellt. Beides ist untrennbar miteinander verbunden. Bestenfalls wäre zu fragen, wer den größeren Beitrag zum Zustandekommen von und zur Anpassung an technischen Wandel leistete. Aber damit sind wir beim Zurechnungsproblem, das kaum gelöst werden dürfte.

Abschließend ist festzustellen: Technischer Wandel ist immer induziert und immer kapitalgebunden. Die Kapitalgebundenheit zerfällt allerdings in Investitionen, die unmittelbar oder nur mittelbar (mit timelag) wirksam werden. Das letztere gilt nicht nur für Bildungs-, sondern auch für Forschungs- und Infrastrukturinvestitionen. Die Kapitalgebundenheit eines technischen Wandels ist ebenso als Arbeitsgebundenheit definierbar. Eine faktorbezogene Zurechnung ist kaum möglich.

---

bildung und Schulung der ganzen Bevölkerung. Vgl. Beeinflußbarkeit und Grenzen des Wirtschaftswachstums, in: JB f. Nationalök., Bd. 178 (1965), S. 7.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

4. Zur Realisierung im Unternehmen

Die Wirkungen technischer Änderungen sind so vielfältig, daß es zweckmäßig erscheint, darüber Klarheit zu erhalten, in welcher Form ein Unternehmen technischen Wandel realisiert. Dabei gelten folgende Nebenbedingungen: (1) Es wird nur realisierter technischer Wandel berücksichtigt, nicht aber Forschung, Entwicklung, Anpassung und dgl. (2) Jeder technische Wandel soll mindestens eine gewisse Produktionserhöhung ermöglichen und (3) die wirtschaftliche Effizienz verbessern. (4) Es werden nur Fälle berücksichtigt, die realitätsnah sind, Extreme bleiben ausgeschlossen. (5) Als Kapital wird nur Sachkapital eingesetzt. (6) Die Kapazitäten werden voll ausgelastet.

Darstellung 1 zeigt die verschiedenen Möglichkeiten. Als Meßkriterien dienen,

— die *Totalproduktivität* zur Bestimmung der Effizienz des gesamten Produktionsprozesses,

— die *Kapitalintensität* zur Bestimmung des je Beschäftigten eingesetzten Sachkapitals,

— der Einsatz der *Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital* je produzierter Einheit, das sind die faktorbezogenen Koeffizienten bzw. der reziproke Wert ihrer Produktivitäten.

Darstellung 1 zeigt, daß technischer Wandel keineswegs notwendigerweise mit Kapitalmehraufwand verbunden ist. Er kann auch kapitalsparend sein. Die *Ersatzinvestition* zählt zum häufigsten und kontinuierlichsten Anlaß für technischen Wandel. Welcher Unternehmer wird wohl seine Abschreibungen in veraltete Modelle investieren? Das Tempo der technischen Entwicklung ist zwar zwischen den einzelnen Sektoren der Wirtschaft unterschiedlich. Es dürfte jedoch ein Ausnahmefall sein, wenn qualitativ unverändertes Kapital reinvestiert wird. Deshalb sind Ersatzinvestitionen in aller Regel produktivitätssteigernd. Es ändert sich zwar nicht die Menge des eingesetzten Kapitals, dafür aber die Qualität.

Ähnlich gelagert ist die *Organisatorische Änderung* ohne Sachkapitalmehreinsatz. Darunter kann Normung und Standardisierung fallen, was die Umrüstzeiten von maschinellen Anlagen senkt, aber auch der Übergang von der Gruppen- zur Fließmontage oder die Einführung eines Kleinstzeitverfahrens. In allen diesen Fällen ändert sich weder die Quantität noch die Qualität alter oder neuer Kapitalgüter. Dennoch wird ihre Effizienz durch bessere Integration in den Produktionsprozeß erhöht. Das gleiche gilt für *Ergänzungsinvestitionen* mit geringem Sachkapitalmehreinsatz, wenn zum Beispiel die Qualität vorhandener Anlagen durch die zusätzliche Ausrüstung mit Meß- und Regelinstrumenten oder mit Magazinen für die Werkstoffzuführung entscheidend verbessert wird.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 1

Einführung eines technischen Wandels in ein bestehendes Unternehmen und seine Wirkungen auf Totalproduktivität, Bruttosachanlagevermögen, Kapitalintensität, Arbeitseinsatz und spezifischen Einsatz von Kapital und Arbeit

Formen der Einführung technischen Wandels	Totalproduktivität $\frac{P}{Al+Kr}$	Produktion absolut	Bruttosachanlagevermögen absolut K	Kapitalintensität $\frac{K}{A}$	Beschäftigte absolut A	spezifischer Arbeit $\frac{A}{P}$	Einsatz Kapital $\frac{K}{P}$
Ersatzinvestitionen	+	+	O	+	—	—	—
Ergänzungsinvestitionen mit geringem Sachkapitalmehreinsatz	+	+	+	+	—	—	—
Organisatorische Änderung ohne Sachkapitalmehreinsatz	+	+	O	+	—	—	—
Rationalisierungsinvestition	+	+	+	+	—	—	+
Erweiterungsinvestition für existierendes Produktionsprogramm	+	+	+	+	+	—	+—O
Erweiterungsinvestition für verändertes Produktionsprogramm	+	+	+	+—O	+	—	+—O
Ersatzlose Teilstillegung veralteter Anlagen	+	+	—	+	—	—	+—O

Zunahme + unverändert O Abnahme —

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Jüngere Maschinenjahrgänge sind den älteren Baujahren zwar überlegen. Wie soeben gezeigt, bedeutet das aber keineswegs eine konstante Produktivität älterer Anlagen.

Ein anders zu bewertender Vorgang ist die *Rationalisierungsinvestition*. Ihr erklärter Zweck besteht darin, Arbeit durch Kapital zu substituieren. Dementsprechend steigt die Arbeitsproduktivität zu Lasten einer sinkenden Kapitalproduktivität. Die Häufigkeit einer solchen, ausschließlich auf Substitution gerichteten Investition kann aber nicht sehr groß sein, weil dieser Vorgang voraussetzt, daß noch nicht voll abgeschriebenes Sachanlagevermögen vorzeitig ersetzt wird. Andernfalls wäre es keine Rationalisierungs-, sondern eine Erweiterungs- oder Reinvestition. In der wirtschaftlichen Realität mögen Ersatzinvestitionen gelegentlich mit Rationalisierungsinvestitionen vermischt werden. Anteilsmäßig dürfte aber dann die Ersatzbeschaffung dominieren. Der Substitutionseffekt wird gering sein.

Bei allen bisherigen Fällen waren die Kapazitätseffekte von sekundärer Bedeutung. Das gilt nicht mehr für *Erweiterungsinvestitionen*, gleichgültig ob sie einem bereits existierenden oder einem veränderten Produktionsprogramm (z. B. neue Produkte) dienen. Dennoch bedeuten auch sie technischen Wandel. Eine qualitativ proportionale Erweiterung der Kapazitäten ist kaum vorstellbar. Selbst ein konventionelles Management, welches sich bei einer Kapazitätserweiterung nicht an dem Niveau der Maschinen des letzten, sondern des vorvorletzten Jahrganges orientiert, läßt Anlagen installieren, die moderner sind als die vorhandenen. Genauso ist es, wenn bisher nicht hergestellte Produkte zusätzlich in das Produktionsprogramm aufgenommen werden. Auch dann wird man sich für Maschinen entscheiden, die mindestens über dem technischen Durchschnittsniveau der Branche liegen. In der Realität werden Erweiterungs- mit Ersatzinvestitionen häufiger verbunden. Das ändert aber an den dargestellten Zusammenhängen nichts. Ein typisches Beispiel könnte die Ersetzung eines 2,5-t-Lkw durch einen 5-t-Lkw sein. Unterstellt, beide Fahrzeuge seien nach dem gleichen technischen Prinzip konstruiert, so hätte sich dennoch die technische Dimension verändert. Außerdem hätte sich die Arbeitsproduktivität verdoppelt und der Kapitalkoeffizient voraussichtlich verringert.

Darstellung 1 eröffnet bereits eine größere Zahl von Erkenntnissen, die für die weitere Gedankenführung von Bedeutung sind:

(1) Die meisten Formen des technischen Wandels vermindern den relativen Arbeitsaufwand, d. h. sind direkt arbeitssparend. Extreme Ausnahmefälle werden später diskutiert.

(2) Der relative Kapitaleinsatz sinkt, steigt oder bleibt konstant.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

(3) Eine Differenzierung nach *Bombach*[6] zwischen Erweiterungsinvestitionen (neue Arbeitskräfte mit herkömmlichen Maschinen) und Rationalisierungsinvestitionen (Ausstattung vorhandener Arbeitskräfte mit leistungsfähigeren Maschinen) ist nicht realistisch. *Proportionales Wachstum* scheint es in hochentwickelten Industriegesellschaften nicht zu geben. Das belegen alle dargestellten sieben Fälle.

Sowohl bei der Ersatz-, der Rationalisierungs- wie der Erweiterungsinvestition werden relativ moderne Jahrgänge von Maschinen installiert. Bei Ergänzungsinvestitionen und bei organisatorischen Änderungen wird die Leistungsfähigkeit schon existierender Kapitalqualitäten verbessert. Noch eindeutiger ist die Stillegung. Nur bei extremen Struktureffekten wäre vorstellbar, daß die freiwerdenden Arbeitnehmer an Aggregaten niederer oder gleicher Produktivität beschäftigt werden. *Steigende Skalenerträge* sind ein typisches Kennzeichen für die Wirksamkeit des technischen Wandels in intensiven Industriewirtschaften. Proportionales Wachstum bzw. konstante Skalenerträge passen nur in die Landschaft extensiver Wirtschaften wie im Frühkapitalismus[7]. Im Bereich sozialistischer Wirtschaften scheint es extensives Wachstum noch zu geben[8]. Unter diesen Umständen ist es weder sinnvoll, steigende Skalenerträge zu verneinen, noch diese vom technischen Wandel statistisch abzuspalten[9].

(4) Von gleicher Bedeutung ist offenbar die Bewertung der *Kapitalintensität*. Diese Meßziffer zeigt lediglich den (Sach-) Kapitaleinsatz je Beschäftigten. Daraus mögen grobe Vorstellungen über den Mechanisierungsgrad einer Branche ableitbar sein. Die aktuellen Wirkungen des technischen Wandels kann diese Relation kaum erklären. Insbesondere sollte die Kapitalintensität nicht als Initiator für absolut oder relativ zunehmenden oder abnehmenden Arbeits- bzw. Kapitalbedarf mißverstanden werden. Darstellung 1 zeigt, daß die Kapitalintensität zwar in sechs von sieben Fällen technischer Änderungen wächst. Gleichzeitig wird aber erkennbar, daß dies sehr oft nicht das Ergebnis von zusätzlichem Kapitaleinsatz ist. Der absolute Kapitalbedarf steigt nur bei Erweiterungs- und Rationalisierungsinvestitionen kräftig, bei Ergänzungs-

---

[6] Vgl. Gottfried *Bombach*, Quantitative und monetäre Aspekte des Wirtschaftswachstums, in: Finanz- und währungspolitische Bedingungen stetigen Wirtschaftswachstums, Schr. d. Ver. f. Soc.Pol., N. F., Bd. 15, Berlin 1959, S. 155.

[7] Möglicherweise gibt es konstante oder sinkende Skalenerträge in postindustriellen Gesellschaften.

[8] Vgl. B. *Levčík* und J. *Kosta*, Der wissenschaftlich-technische Fortschritt und das neue Lenkungssystem der Volkswirtschaft; desgl. Miroslav *Toms* und Mojmir *Hájek*, Der technische Fortschritt und das Wachstumsmodell. Beiträge Nr. 2 und Nr. 8 zur Konferenz „Der Mensch und die Gesellschaft in der wissenschaftlich-technischen Revolution", Mariánské Lázne, 1.—6. April 1968 (Das Philosophische Institut der CSAW, Prag 1968).

[9] Vgl. Florian H. *Fleck*, Die Messung des technischen Fortschritts innerhalb des gesamtwirtschaftlichen Wachstumsprozesses, in: Z. f. Nationalök., Bd. XXV (1965), S. 297 und 317.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

investitionen nur noch schwach. Der relative Kapitaleinsatz (Koeffizient) ist rückläufig oder variabel. Bei den häufigsten Fällen des technischen Wandels, Ersatzinvestition und organisatorische Änderung, steigt die Kapitalintensität, obwohl sich an den eingesetzten Mengen überhaupt nichts ändert, es werden lediglich die Qualitäten verbessert. Umgekehrt vermindert sich die Kapitalintensität beträchtlich, wenn die Zahl der verfahrenen Schichten erhöht wird. Unter diesen Gesichtspunkten spricht wenig dafür, daß der Kapitalintensität eine tragende Rolle bei der Erklärung des technischen Wandels zukommen könnte.

5. Zur Klassifikation

Die neoklassische Theorie unternimmt große Anstrengungen, um zwischen *Substitution* und „technischem Fortschritt" zu differenzieren. Dabei hat man wiederum einen Begriff sehr unglücklich interpretiert. Rein sprachlich besagt Substitution, daß eine Sache durch eine andere ersetzt wird. Bezieht man aber den sprachadäquaten Begriff Substitution auf unsere Definition des realisierten technischen Wandels, so ergeben sich nur verhältnismäßig geringe Unterschiede. Beide Begriffe sind nur deshalb nicht identisch, weil es möglicherweise Neuerungen gibt, die so einmalig sind, daß sie nichts verdrängen können. Dennoch bieten Substitutionsprozesse im breiten Sinne eine interessante Möglichkeit zur Umschreibung des Volumens des technischen Wandels. Immer dann, wenn Maschinen durch Maschinen, Verfahren durch Verfahren, Materialien durch Materialien, Energien durch Energien, Produkte durch Produkte, schlechtere durch bessere Qualitäten, Organisationstechniken bzw. -systeme durch andere oder menschliche Arbeitskraft durch Kapital substituiert wird, handelt es sich um technischen Wandel. Wenn es gelänge, die unendliche Vielfalt aller Substitutionsprozesse zu klassifizieren und zu quantifizieren, so wären fast alle technischen Änderungen erfaßt und ihre Entwicklungsrichtungen identifizierbar. Der Neoklassik blieb jedoch die ökonomische Wucht und Dynamik verborgen, die hinter einem so weit gespannten Substitutionsbegriff liegt, obwohl er die tatsächlichen Dimensionen des technischen Wandels sichtbar macht.

Der Neoklassik geht es um den Teilaspekt der Substitution von Arbeit durch Kapital. Dabei sind sich viele Autoren darüber klar, daß „weder die Substitution ohne einen technischen Fortschritt, noch der technische Fortschritt ohne eine Substitution denkbar ist"[10]. Oft werden als Sub-

[10] Rolf *Krengel*, Wachstumskomponenten der westdeutschen Industrie, in: Konjunkturpolitik, 5. Jg. (1959), S. 20; desgl. Ferdinand *Grünig*, Substitution und technischer Fortschritt im gesamtwirtschaftlichen Wachstumsprozeß, in: Konjunkturpolitik, 5. Jg. (1959), S. 2; desgl. Gottfried *Bombach*, Die verschiedenen Ansätze der Verteilungstheorie, in: Einkommensverteilung und technischer Fortschritt, Schr. d. Ver. f. Soc. Pol., N. F., Bd. 17, (ed.: Erich *Schneider*), Berlin 1959, S. 120; desgl. Florian H. *Fleck*, a.a.O., S. 33.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

stitution auch Tatbestände deklariert, die damit nichts zu tun haben, wie folgendes Zahlenbeispiel einer Ersatzinvestition zeigt:

Drei Maschinen im Gesamtwert von 900 000,— DM, von drei Arbeitern bedient, werden durch *eine* Maschine von 600 000,— DM ersetzt, die nur einen Arbeiter benötigt, aber genau so viel produziert wie die drei alten Maschinen. Neoklassiker würden argumentieren, da sich die Kapitalintensität verdoppelt habe, gehe ein Arbeitsplatz zu Lasten der Substitution und ein anderer zum „Technischen Fortschritt". Nach unserer Ansicht hat die Zunahme der Kapitalintensität nur formale Bedeutung. Es handelt sich nicht um zusätzlichen Kapitaleinsatz, sondern um die quantitative Verringerung bei gleichzeitig qualitativer Verbesserung eines vorhandenen Kapitalbestandes; d. h. direkte Kapital- und darüber hinaus auch Arbeitsersparnis.

Unter diesen Umständen ist nicht verständlich, warum — übrigens keineswegs nur — *Bombach* anerkennt, daß Substitution und technischer Fortschritt oft untrennbar miteinander verbunden seien, und dennoch meint: „Es wirken in der Praxis ... immer zwei Komponenten auf den Kapitalkoeffizienten ein: Die Substitution, die ihn vergrößert und der technische Fortschritt, der ihn vermindert."[11] Fast ist man versucht anzunehmen, es ginge um die Mobilisierung des „Es" (= Unbewußten) im Kapital, wenn man nicht wüßte, daß es hier um die Hoffnung geht, wenigstens einen Zipfel des Zurechnungsproblems erwischen zu können.

Die Substitution menschlicher Arbeit durch Kapital ist im Rahmen des Gesamtkomplexes Substitution/technischer Wandel ein Teilaspekt von relativ geringer Bedeutung. Sowohl sprachlich wie real ist jede Substitution von menschlicher Arbeit durch Kapital ein technischer Vorgang und damit eine technische Änderung. „Man kann sich schlecht vorstellen, daß die zunehmende Kapitalausstattung des Arbeitsplatzes ... unabhängig vom technischen Fortschritt sein soll."[12] Dem betroffenen Arbeitnehmer ist es völlig egal, ob er durch eine „Rationalisierungskomponente" oder durch eine „Mechanisierungskomponente" bzw. durch eine „Fortschrittskomponente" oder eine „Substitutionskomponente" wegrationalisiert wird. Nicht völlig uninteressant ist dagegen, ob bestimmte Formen technischen Wandels kapitalsparend sind oder nicht. Bezogen auf die Mensch-/Kapitalsubstitution wäre dann zu fragen: Welche Formen technischen Wandels erhöhen den spezifischen Kapitaleinsatz je produzierter Einheit? Und nur wo diese Bedingung bei gleichzeitig steigender Arbeitsproduktivität erfüllt ist, scheint es sinnvoll zu sein, von Sub-

---

[11] Gottfried *Bombach*, Quantitative und monetäre Aspekte des Wirtschaftswachstums, in: Finanz- und währungspolitische Bedingungen stetigen Wirtschaftswachstums, Schr. d. Ver. f. Soc. Pol., N. F., Bd. 15, Berlin 1959, S. 182.

[12] Günter *Menges* in seinem Diskussionsbeitrag zu obigem Paper von *Bombach*, a.a.O., S. 237.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

stitution der Arbeit durch Kapital zu sprechen[13]. Das Volumen der Substitution in diesem Sinne ist relativ klein. Dementsprechend verliert das Problem der Substitutionselastizität an Gewicht, soweit es die Substitution von Arbeit durch Kapital betrifft[14]. Dagegen gewänne es an Bedeutung, wenn man es auf die Substitution im weitesten Sinne anwenden würde. Das wurde aber bisher u. W. noch nicht versucht. Allerdings müßte man auch hier von einer lediglich begrenzten Substituierbarkeit ausgehen, die von jeweilig unterschiedlichen technischen Bedingungen, Marktverhältnissen und Faktorpreisrelationen der Verfahren, Produkte, Maschinen, Werkstoffe, Energieformen usw. abhängt. Sie wird außerdem vom Faktor Zeit limitiert. Begriffe wie „Bandbreitensubstitutionsmöglichkeit"[15] oder „Substitutionskorridor"[16] wären hier sehr treffend.

Nicht minder unglücklich ist die Verwendung des Begriffes *neutral*. Es ist zwar legitim, gewisse Kriterien in Beziehung zu setzen und unter bestimmten Bedingungen als neutral zu bezeichnen. Wenn aber einige Autoren unterschiedliche Kriterien wählen, entstehen Verwirrungen.

Neutral heißt soviel wie wirkungslos oder nicht beeinflussend. Kann man sich aber irgendeine Form des technischen Wandels vorstellen, die wirkungslos ist und nichts beeinflußt oder verändert? Wir haben technischen Wandel als eine Vielzahl von heterogenen Substitutionsprozessen beschrieben. Deshalb kann es neutralen technischen Wandel ex definitione nicht geben. Das gilt sowohl für jene Fälle, wo sich die Grenzproduktivität von Arbeit und Kapital im gleichen Verhältnis erhöht (*Hicks*) oder wo der Kapitalkoeffizient unverändert bleibt (*Harrod*) wie auch bei konstanter Kapitalintensität (*Ott*). Das folgende reale Beispiel illustriert einen sogenannten Neutralitätsfall, auf den zwei der genannten Bedingungen zutreffen.

1957 wurden erstmals für die Herstellung von nahtlosen Damenstrümpfen hoher Qualität sogenannte „zweisystemige Pendelmaschinen" (Rundstrickautomaten, Preis 13 000,— DM) eingesetzt. Ihre Kapazität betrug im Dreischichtbetrieb pro Jahr 330 600 unvernähte und ungefärbte Strumpfrohlinge. Zur Bedienung und Überwachung von 50 Maschinen

---

[13] Umgekehrt würde die z. Z. real völlig unbedeutende Substitution von Kapital durch Arbeit sinkenden Kapitalkoeffizienten und sinkende Arbeitsproduktivität voraussetzen.

[14] Somit ist die Klärung der Beziehungen zwischen eigentlicher und historischer Substitutionselastizität nicht sonderlich dringend. Vgl. H. *Hesse* und B. *Gahlen*, Die Beziehungen zwischen eigentlicher und historischer Substitutionselastizität, in: Weltwirtsch. Arch., Bd. 99 (1967), S. 175—224. Toni *Ihlau* und Lothar *Rall*, Zweiter Arbeitsbericht zum Forschungsvorhaben „Theoretische und empirische Probleme des technischen Fortschritts", Institut für angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen 1968, S. 42—58.

[15] Hajo *Riese*, Mittelfristiges wirtschaftliches Wachstum und neoklassische Wachstumstheorie, in: Kyklos, Vol. XVIII (1965), S. 92.

[16] Gottfried *Bombach*, Von der Neoklassik zur modernen Wachstums- und Verteilungstheorie, in: Schweiz. Z. Volkswirtsch. u. Stat., Vol. 100 (1964), S. 408.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

war eine Arbeitskraft erforderlich. 1967 konnte man mit der gleichen Zahl von Maschinen (Preis 11 000,— DM) die doppelte Ausbringung erzielen. Eine Arbeitskraft konnte je nach Arbeitsorganisation 60 und mehr Maschinen bedienen. Die Herstellungskosten je Stück sanken um 54 vH (Löhne in beiden Fällen gerechnet nach dem Stand von 1967[17]).

Es ergaben sich folgende Veränderung in vH

Kapitalintensität	+ 0,1
Arbeitsproduktivität	+118,5
Kapitalproduktivität	+118,1
Kapitalkoeffizient	— 53,7
Totalproduktivität	+119,2
Totalkoeffizient	— 54,0

Diese Zahlen charakterisieren die direkten Wirkungen eines beachtlichen Wandels der Technik durch Verbesserung der Leistungsfähigkeit eines Maschinentyps. Sie lassen sogar gewisse Rückschlüsse auf indirekte Wirkungen zu. Die Veränderung der Arbeitsproduktivität ist so gewaltig, daß im Unternehmen (direkt) und in der Branche (indirekt) die Zahl der Beschäftigten nur dann nicht zurückgeht, wenn es gelingt, den Absatz innerhalb von 10 Jahren mehr als zu verdoppeln. Den Herstellern der Maschinen geht es wegen der großen Erhöhung der Kapitalproduktivität ebenso. Wächst die Nachfrage nach Strümpfen langsamer, dann müssen sie exportieren. Davon werden aber die Hersteller ähnlicher Maschinen in anderen Ländern betroffen.

Dieses Beispiel vereinfacht. Die Hersteller der Strümpfe könnten genauso wie die Hersteller der Maschinen auch auf andere Produkte ausweichen. Aber auch das wäre eine indirekte Wirkung eines technischen Wandels. Und damit dürfte verständlich werden, daß wir es für verwirrend halten, wenn der geschilderte Tatbestand als neutral bezeichnet wird. Gleichzeitig wird auch deutlich, wie begrenzt der Informationswert der Totalproduktivität im Vergleich zu faktorbezogenen Produktivitäten ist. Die Totalproduktivität gibt Aufschluß über den Grad der Effizienzverbesserung. Das muß man selbstverständlich wissen. Die faktorbezogenen Produktivitäten hingegen ermöglichen Rückschlüsse über die Veränderung des Bedarfs an Produktionsfaktoren und über einige indirekte Wirkungen. Die Kapitalintensität besagt dagegen in diesem Beispiel überhaupt nichts.

Die bisherige Diskussion hat bereits angedeutet, daß technischer Wandel vielschichtig ist. Es ist zwischen direkten und indirekten Effekten zu unterscheiden.

---

[17] VDMA, Produktive Investitionen, Frankfurt (Main) 1968, Beispiel 4.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Direkte Wirkungen ergeben sich unmittelbar dort, wo technisch etwas verändert wird. Wenn zum Beispiel Eimer, Wannen, Schüsseln und Mülltonnen nicht mehr aus Blech, sondern aus Kunststoffen hergestellt werden, dann verändert sich die Kapital-, Material- und Beschäftigtenstruktur des umstellenden Betriebes grundlegend.

Indirekt wirkt technischer Wandel sowohl horizontal wie vertikal. Wenn wir den Übergang von Metall auf Kunststoffe weiter verfolgen, wäre folgendes denkbar: Der auf Kunststoffe umgestellte Betrieb erhöht seine Produktion um ein mehrfaches. Da eine einzige Spritzgußmaschine (Baujahr 1967) bei 2-Schichtbetrieb eine Jahresleistung von fast 1,2 Millionen Eimern (Anschaffungspreis einschließlich Werkzeug: 225 000,— DM[18]) erzielt, ist das keine übertriebene Unterstellung. Ein ebenfalls blechverarbeitender Schwesterbetrieb des gleichen Unternehmens schränkt deshalb die Produktion ein. Es erfolgen Stillegungen von Maschinen (Kapital) und Entlassungen (Arbeit). Die indirekten Wirkungen eines technischen Wandels treffen hier zwar das gleiche Unternehmen, aber vor allem einen Betrieb, in dem selbst keine technischen Änderungen erfolgten. Das Beispiel läßt sich noch weiterführen, wenn man unterstellt, daß auch der Absatz konkurrierender Unternehmen der Branche durch die Umstellung auf Kunststoff betroffen wird. Nehmen wir an, einige Konkurrenten entschlössen sich deshalb zur Kooperation. Es wird eine gemeinsame Vertriebsabteilung gebildet und jeder Kooperator konzentriert seine Produktion auf andere Produktvarianten. Dieser *indirekt und horizontal* wirkende Effekt eines technischen Wandels verursacht dann einschneidende organisatorische Änderungen. Die Konzentration der Produktion auf wenige Produkte erspart einen großen Teil der bisherigen Rüstzeiten und Werkzeugkosten, ohne daß sich an der Art und Zahl der Maschinen (Bruttoanlagevermögen) etwas geändert hat. Hinzu kommen weitere Einsparungen bei den Vertriebskosten. Wenn die Produktion konstant bleibt und nicht erhöht wird, müssen vermutlich Maschinen stillgelegt und Arbeitskräfte entlassen werden.

Dieses Beispiel ermöglicht auch die Darstellung der *vertikal wirkenden indirekten* Effekte technischen Wandels. Bei der chemischen Industrie steigt der Absatz von Kunststoffen. Die Stahlindustrie muß dagegen hinnehmen, daß ein Teil ihrer Produkte durch den konkurrierenden Werkstoff substituiert wird. Bei den Herstellern von Maschinen für die Blechverarbeitung ergeben sich ebenfalls Umsatzeinbußen, weil ein Teil ihrer Produkte durch den expandierenden Kunststoffverarbeitungsmaschinenbau substituiert wird.

Indirekte Wirkungen technischer Änderungen können sowohl positiv wie negativ sein. Das Automobil verdrängte nicht nur den Pferdewagen,

[18] Produktive Investitionen, Beispiel 6, Hrsg. VDMA, Frankfurt (Main) 1968.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

den Spengler, den Schmied und den Sattler. Es schuf auch eine große Industrie von Herstellern und Zulieferern. Gleichzeitig entstanden Tankstellen und Reparaturwerkstätten. Es mußten Straßen gebaut werden, wobei allerdings ein Nachholbedarf entstand. Außerdem wurde die Luft verschmutzt und die Gefahr von Unfällen stieg. Schließlich entstanden Anpassungsschwierigkeiten für den Schienen- und Wasserverkehr.

Damit sind die allerwichtigsten Wirkungen technischer Änderungen beschrieben, nämlich direkte Effekte, die dort entstehen, wo unmittelbar rationalisiert wird und indirekte Effekte, die entweder horizontal in konkurrierenden Unternehmen oder vertikal in vor- oder nachgelagerten Produktionsstufen auftreten.

An dieser Stelle scheint es angebracht, auf die sogenannte *Strukturkomponente* einzugehen. Darunter wird ein Störfaktor verstanden, von dem der „technische Fortschritt" bereinigt werden soll. Gemeint sind formale statistisch-mechanistisch ermittelte Struktureffekte. Dabei wird nach den Wirkungen der Wanderung von Arbeitskräften aus Bereichen mit niedriger in Bereiche mit hoher Produktivität von Arbeit und Kapital gefragt oder auch umgekehrt[19]. Empirische Berechnungen haben allerdings gezeigt, daß diese Struktureffekte ein relativ geringes Gewicht haben[20], sofern ein grober Disaggregationsgrad gegeben ist. Das Gewicht erhöht sich jedoch bei zunehmender Disaggregation. Sofern die Disaggregation bis zur letzten technischen Einheit eines Betriebes vorangetrieben wird, läßt sich jeder technische Wandel schwergewichtig als Strukturwandel darstellen.

Damit wird aber jener Punkt erreicht, wo „Struktureffekte" beginnen, zu spezifischen Eigenarten des technischen Wandels zu werden. Strukturbereinigungen verwischen daher wesentliche Wirkungen des technischen Wandels. Es handelt sich hier offenbar um eine Fehlinterpretation des Strukturbegriffes.

Strukturelle Änderungen sind zwar meistens aber nicht notwendigerweise das Ergebnis technischer Änderungen. Dagegen bedeutet technischer Wandel immer Veränderung der Struktur. Vieles von dem, was oft mit leichter Hand als Strukturwandel bezeichnet wird, wie zum Beispiel die Krisen der Kohle, des Stahls, der Textilindustrie, des Schiffsbaus

---

[19] Gottfried *Bombach*, Quantitative und monetäre Aspekte des Wirtschaftswachstums, in: Finanz- und währungspolitische Bedingungen stetigen Wirtschaftswachstums, Schr. d. Ver. f. Soc. Pol., N. F., Bd. 15, S. 168 ff.

[20] Dieter *Mertens*, Die Wandlungen der industriellen Branchenstruktur in der Bundesrepublik Deutschland 1950—1960. Ein Beitrag zur Analyse der Ursachen und Wirkungen differenzierten Wachstums, DIW-Sonderheft, Nr. 68, Berlin 1964; Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 1965, Bundestagsdrucksache V/123, S. 118 ff.; Dieter *Mertens*, Struktureffekte, Bemerkungen zu Ziffer 213 ff. des Jahresgutachtens 1965/66 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, in: Konjunkturpolitik, 12. Jg. (1966), S. 108.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bzw. des Ruhrgebietes oder des Saarlandes, läßt sich bei exakter Analyse entweder vorwiegend oder ausschließlich auf die direkten und indirekten Wirkungen technischer Änderungen zurückführen. Dabei kommt es in der Regel ganz und gar nicht darauf an, ob sich der Anteil des Sektors an der Gesamtwirtschaft erhöht oder vermindert (Struktureffekt), sondern vor allem auf die Rückwirkungen, die sich in vor- oder nachgelagerten Produktionsstufen ergeben. Das gilt allerdings nur für die Identifizierung der Wirkungen technischer Änderungen. Der Strukturpolitiker muß dagegen wissen, ob er Arbeitskräfte oder Kapital in Sektoren bzw. Regionen mit hoher oder niedriger Produktivität lenkt.

Nunmehr ist zu prüfen, wie weit technischer Wandel *arbeits- und/oder kapitalsparend* wirkt. Eine Antwort versucht Darstellung 2 zu geben. Diese Tabelle ist eine Weiterentwicklung des Klassifikationsschemas von *Lowe*[21], das seinerseits von *Ott*[22] abgewandelt wurde. Aus Raumgründen wird auf eine Gegenüberstellung der verschiedenen Schemen und ihrer Interpretation verzichtet. Während Ott sieben mögliche Fälle des technischen Fortschritts klassifizierte, fand vor ihm Lowe nur fünf, genau die gleichen, die von uns neu definiert und auf ihre indirekten Wirkungen hin weiterentwickelt wurden. Auch Lowe war skeptisch gegenüber der Kapitalintensität. Er konzentrierte sich auf die Kapital- und Arbeitsproduktivität und verwies darauf, daß nur die gleichzeitige Betrachtung beider Indikatoren sinnvoll ist. Außerdem verzichtete er auf neutralen technischen Wandel und verwies bereits darauf, daß Freisetzungen nicht notwendigerweise dort auftreten, wo technischer Wandel eingeführt wird.

Für Darstellung 2 gelten folgende Bedingungen: (1) Untersucht wird nur realisierter technischer Wandel, d. h. nicht Forschung, Entwicklung, Ausbildung, Anpassung und dgl. (2) Es wird unterstellt, daß Produktionsmenge, Zinsen und Löhne unverändert (konstant) bleiben, was nicht sehr realistisch, aber für eine Schematisierung nützlich ist. (3) Die Klassifikation bezieht sich lediglich auf die Einführung neuer bzw. verbesserter Verfahrens- und Organisationstechniken höherer Effizienz. Neue Produkte, verbesserte Produktqualitäten und Stillegungen bleiben unberücksichtigt. (4) Neue oder verbesserte Verfahren oder Produktionstechniken werden unabhängig davon behandelt, ob sie als Ersatz-, Ergänzungs-, Rationalisierungs- oder Erweiterungsinvestition bzw. organisatorische Änderungen realisiert werden.

---

[21] Adolph *Lowe*, Structural Analysis of Real Capital Formation, in: Capital Formation and Economic Growth (National Bureau of Economic Research), Princeton University Press, Princeton 1955, Second Printing 1957, S. 622 ff.

[22] Alfred E. *Ott*, Technischer Fortschritt, in: HWB d. Sozwiss., Bd. 10, Stuttgart - Tübingen - Göttingen 1959, S. 308 ff.; ders., Produktionsfunktion, technischer Fortschritt und Wirtschaftswachstum, in: Einkommensverteilung und technischer Fortschritt, Schr. d. Ver. f. Soc. Pol., N. F., Bd. 17 (ed.: Erich *Schneider*), Berlin 1959, S. 171 ff. Vgl. auch dazu die empirischen Berechnungen von Toni *Ihlau* und Lothar *Rall*, a.a.O., S. 31 und Anhang Tabellen 13—40.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 2 erfaßt also nur einen Teilbereich des technischen Wandels, der allerdings exakt beschreibbar ist. Bei Einbeziehung der indirekten Wirkungen, die allerdings nur die vertikal vorgelagerten Produktionsstufen berücksichtigen, lassen sich bezogen auf den Faktor Arbeit fünf verschiedene Typen des technischen Wandels unterscheiden.

Alle fünf Fälle sind arbeitssparend, drei direkt und zwei weitere indirekt in vorgelagerten Produktionsstufen. Lediglich im Fall 1 (arbeitssparend bei Kapitalmehraufwand) erfolgt eine beschränkte Kompensation durch zusätzlichen, aber nicht voll kompensierenden Arbeitskräftebedarf im Investitionsgütersektor.

In der Realität (1968) dürfte die Häufigkeit der Fälle etwa der gewählten Reihenfolge entsprechen[23]. Besonders interessant ist Fall 2, wo sowohl der spezifische Einsatz von Kapital wie von Arbeit zurückgeht und außerdem noch indirekte Arbeitseinsparungen in vorgelagerten Stufen erfolgen.

Die Fälle 4 und 5 dürften real keine große Bedeutung haben. Sie sind nur der Vollzähligkeit halber aufgeführt, obwohl sie nicht nur reine Theorie sind. Der Fall 4: „Indirekt arbeitssparend bei sinkendem Kapitalaufwand; Variante: direkt konstanter Arbeitsaufwand" könnte bei hohem Mechanisierungsgrad bzw. bei Automation auftreten, wo unter Umständen die Einsparung von Kapital wesentlich interessanter wird, als die Einsparung von Menschen. Da Fall 4 ex definitione aber nur möglich ist, wenn der Output sich nicht erhöht und in solchen Fällen die allgemeine Tendenz zur größeren Dimensionierung der Produktionseinheiten zum Zuge kommen dürfte, ist wenig wahrscheinlich, daß er ökonomisch signifikant wird. Die technisch größere Dimensionierung entspricht bei steigendem Output unserem Fall 2: Arbeitssparend bei sinkendem Kapitalaufwand. Beim Fall 5 mit der Variante: „direkt Arbeitsmehraufwand" muß man lange suchen, um ein Beispiel zu finden. Möglicherweise trifft aber die manuelle Herstellung von Bootskörpern aus Kunststoffen im Vergleich zur maschinellen Bearbeitung von Holz oder Metall hier zu.

Ökonomisch signifikant sind nur die Fälle (1) Arbeitssparend bei Kapitalmehraufwand, (2) Arbeitssparend bei sinkendem Kapitalaufwand und (3) Arbeitssparend bei konstantem Kapitalaufwand. Andere Wirkungen als die Veränderungen des Einsatzes der Faktoren von Arbeit und Kapital lassen sich mit diesem Verfahren nicht ermitteln. Wenn man aber von Einzelaggregaten abgeht und auf größere ökonomische Einheiten herauf aggregiert, dann lassen sich über die Koeffizienten bzw. Produktivitäten der Faktoren Arbeit und Kapital auch Aussagen unter Einschluß der Wirkungen von Stillegungen und neuen Produkten ma-

[23] *Otts* Fälle 3, 4 und 5 entsprechen unserem Fall 2, den übrigens E. *Streissler* — vgl. dessen Beitrag in diesem Band — gemeint haben dürfte.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 2

Klassifikation des technischen Wandels in der Realisierungsphase

Arten des technischen Wandels[a]	Produktion absolut	direkte Veränderung[b] von Totalproduktivität $\frac{P}{Al+K\tau}$	spezifischer Arbeitseinsatz $\frac{A}{P}$	spezifischer Kapitaleinsatz $\frac{K}{P}$	zusätzliche indirekt-vertikale[c] Wirkung auf Arbeitskräftebedarf A
1. Arbeitssparend bei Kapitalmehraufwand	O	+	—	+	+
2. Arbeitssparend bei sinkendem Kapitalaufwand	O	+	—	—	—
3. Arbeitssparend bei konstantem Kapitalaufwand	O	+	—	O	O
4. indirekt arbeitssparend bei sinkendem Kapitalaufwand Variante: direkt konstanter Arbeitsaufwand	O	+	O	—	—
5. indirekt arbeitssparend bei sinkendem Kapitalaufwand Variante: direkt Arbeitsmehraufwand	O	+	+	—	—

a) Diese Tabelle bezieht sich lediglich auf einzelne Maschinen, Verfahren oder Organisationstechniken, die innerhalb von Produktionsprozessen eingesetzt werden. Neue Produkte, die Verbesserung von Produktqualitäten und Stillegungen bleiben unberücksichtigt.
b) + zunehmend — abnehmend O unverändert
c) Berücksichtigt sind nur vorgelagerte Produktionsstufen; die indirekten Wirkungen horizontaler Art und vertikal in nachgelagerten Produktionsstufen sind hier nicht erfaßbar.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

chen. Verbesserte Produktqualitäten bleiben dagegen unberücksichtigt, weil sie statistisch weitgehend unerfaßt bleiben. Aggregierte Größen enthalten auch die saldierten Werte von horizontal indirekten Wirkungen, ohne diese unmittelbar sichtbar zu machen. Dagegen erlaubt die Veränderung der Kapitalkoeffizienten gewisse und sehr begrenzte Rückschlüsse auf indirekt-vertikale Beschäftigungswirkungen technischer Änderungen.

6. Zur Messung

Es wird kaum bestritten, daß „technischer Fortschritt" sich direkt nicht messen läßt. Das gilt ebenfalls für unseren Begriff des „technischen Wandels". Vorerst ist jedoch jene Kennziffer auszuloten, die ersatzweise am häufigsten angeboten wird; die Totalproduktivität, auch globale, integrale oder Gesamtproduktivität genannt.

Die *Totalproduktivität* will wirtschaftliche Effizienzverbesserungen zeigen. Es soll festgestellt werden, ob und in welchem Ausmaß der gesamtwirtschaftliche Prozeß, oder ein Teil davon, effizienter geworden ist. Dabei handelt es sich um eine der wichtigsten Informationen, die ein Wirtschaftler benötigt. Darüber hinaus ließe sich sagen, daß Effizienzverbesserungen den Saldo aller technischen Änderungen reflektieren. Insofern wären sie auch in Hinsicht auf den Begriff des „technischen Wandels" wichtig. Wir würden sie im Gegensatz zu den meisten Neoklassikern lediglich konjunktur- bzw. auslastungsbereinigen und auf andere statistische Abspaltungen verzichten[24]. Allerdings interessieren uns noch sehr viele andere Auswirkungen des technischen Wandels, die durch die Totalproduktivität in keiner Weise identifiziert werden können.

Bevor wir uns jedoch der Frage zuwenden, was alles durch die Totalproduktivität nicht erklärt werden kann, wäre noch zu prüfen, ob sie denn überhaupt Effizienzverbesserungen mit hinreichender Sicherheit ermitteln kann. Und eben dieses scheint noch nicht bewiesen zu sein.

Totalproduktivitäten werden entweder nach der Methode *Kendrick-Ott*[25] oder durch Produktionsfunktionen berechnet. Der Unterschied zwischen beiden Methoden ist nur formal bedeutend. Bei den Produktionsfunktionen wird vereinzelt mit CES-Funktionen[26], in der Mehrzahl aller Fälle jedoch mit Funktionen vom *Cobb-Douglas*-Typ gearbeitet, da letztere für empirische Zwecke wesentlich unkomplizierter sind.

---

[24] Selbstverständlich kann auf eine Preisbereinigung nicht verzichtet werden, obwohl dadurch Änderungen in den Preisfaktorrelationen verwischt werden. Alternative Berechnungen wären deshalb erwägenswert.

[25] Vgl. Toni *Ihlau* und Lothar *Rall*, a.a.O., S. 32 ff., und die dazugehörigen empirischen Berechnungen, Tab. 41—68.

[26] *Ihlau* und *Rall* haben sich auch an CES-Funktionen versucht, aber offenbar keine empirisch plausiblen Ergebnisse ermittelt, a.a.O., S. 40 ff., S. 72 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Produktionsfunktionen sind angebotsorientierte Einsektorenmodelle. Sie unterstellen, daß das gesamte Angebot an Faktoren auch nachgefragt wird. Weiter reduzieren sie die differenzierte wirtschaftliche Realität auf die Herstellung eines einzigen Gutes. Dabei wird nicht unterschieden, ob dieses Gut dem Konsum oder der Investition dient. Die Realität ist jedoch multisektoral. Produktionsfunktionen reichen deshalb nicht einmal aus, um technische Änderungen in einem Mehrproduktbetrieb zu erklären. Außerdem unterstellen sie vollkommene Konkurrenz, sofern sie die Elastizität der Produktionsfaktoren aus der Einkommensverteilung übernehmen.

Die Produktionsfunktion ist außerdem ein Zwei-Faktorenmodell. Berücksichtigt wird nur der mengenmäßige Einsatz von Arbeit und Sachkapital. Versuche, die Arbeit und das Sachkapital zu disaggregieren und qualitativ zu bewerten, gibt es[27]. Gewonnen wird damit nichts. „Die statistische Verifizierung einer Produktionsfunktion stößt auf um so größere Hindernisse, je höher die Anzahl der Faktoren ist. Schon die Quantifizierung der Zwei-Faktoren-Funktion mit Hilfe der Regressionsanalyse scheitert ... fast immer an dem Problem der Multikollinearität. Gehen noch mehr Faktoren in die Produktionsfunktion ein, muß es als total ausgeschlossen erscheinen, statistisch signifikante Ergebnisse zu erzielen."[28] Die Disaggregation von Arbeit und Sachkapital wirkt jedoch wie die Einführung zusätzlicher Faktoren. Darüber hinaus müßten noch andere Faktoren eingeführt werden, die in der Realität bevorzugtes Objekt technischer Änderungen sind, z. B. Material und Energie, die als Inputfaktoren gar nicht existieren.

Von besonderer Bedeutung ist das *Kapital.* Bei der Berechnung von Produktionsfunktionen wird nur das Sachkapital in Form des Bruttoanlagevermögens[29] berücksichtigt. Daneben gibt es aber noch den sehr heterogenen Komplex des *immateriellen Kapitals,* das als nicht existent behandelt wird. In der Literatur wird das immaterielle Kapital wesent-

---

[27] Vgl. R. R. *Nelson,* Aggregate Production and Medium-Range Growth Projections, in: Am. Econ. R., Vol. LIV (1964), S. 577 ff.; Helmut *Frisch,* Gebundener technischer Fortschritt und wirtschaftliches Wachstum, Wiener wirtschafts- und finanzwissenschaftliche Untersuchungen, Bd. I, Berlin 1968.

[28] Hajo *Riese,* a.a.O., S. 91.

[29] Sehr problematisch ist die Festsetzung der Lebensdauer, die nach unserer Ansicht gemessen an den Realitäten durchweg zu lang angesetzt wird, was den jeweiligen Bestand überhöht: So rechnet *Krengel* bei Bauten mit 50 Jahren für alle Industrien, bei Ausrüstungen: Bergbau, Grundstoff- und Produktionsgüterindustrien 19 Jahre, Investitionsgüterindustrien 24 Jahre, Verbrauchsgüterindustrien 34 Jahre, Nahrungs- und Genußmittelindustrien 27 Jahre. *Ihlau* und *Rall* unterstellten bei allen Industriegruppen eine durchschnittliche Lebensdauer für Anlagegüter von 20 Jahren. Vgl. Rolf *Krengel,* Die Kapitalproduktivität von 21 Industriezweigen im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland von 1950—1975, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin 1967, unveröff. Mskrpt., S. 27; desgl. Toni *Ihlau* und Lothar *Rall,* a.a.O., S. 12.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lich enger definiert, als es der Realität entspricht. Hier müssen nicht nur die Ausgaben für Erstausbildung, sondern auch die privaten und öffentlichen Ausgaben für Erwachsenenbildung und Umschulung, nicht nur die Ausgaben für Forschung und Entwicklung, sondern auch die für Marktforschung, Werbung oder z. B. für Software, soweit sie den immateriellen Wert eines Unternehmens erhöhen, berücksichtigt werden. Gesamtwirtschaftlich müßten auch Investitionen für die Infrastruktur sowie direkte oder indirekte Subventionen einbezogen werden, soweit letztere das Ziel verfolgen, einen Sektor wieder konkurrenzfähig zu machen[30].

Unter diesen Bedingungen kann nicht erwartet werden, durch Produktionsfunktionen zuverlässige Angaben über die Entwicklung der wirtschaftlichen Effizienz zu erhalten. Es sollte deshalb nicht überraschen, daß *Schmid*[31], der die „technischen Fortschritte" der verarbeitenden Industrie in der Bundesrepublik zwischen 1950—1958 nach 10 verschiedenen, aber vorwiegend gebräuchlichen Versionen vom Typ der *Cobb-Douglas*-Funktion berechnete, extrem abweichende Resultate erzielte. Danach betrugen die jährlichen Zuwachsraten des „technischen Fortschritts" zwischen + 4,1 vH und — 5,0 vH. Unter solchen Umständen sollte man die Ergebnisse der Berechnung von Produktionsfunktionen nicht als Wiedergabe der ökonomischen Wirklichkeit interpretieren oder gar zum Ausgangspunkt für wirtschaftspolitische Empfehlungen machen[32]. Bei solchen Relationen sollte man sich auch nicht wundern, wenn das Unbehagen unter jenen steigt, die wegen betriebsnaher Praxis nicht mehr bereit sind, den verschlungenen und widersprüchlichen Pfaden der Schreibtischtheoretiker zu folgen[33].

---

[30] Insofern würde der Versuch einer Quantifizierung des immateriellen Kapitals wesentlich höhere Werte erreichen, als Walter *Krug* errechnete. Vgl. Quantitative Beziehungen zwischen materiellem und immateriellem Kapital, in: JB f. Nationalök., Bd. 180 (1967), S. 36—71.

[31] Vgl. Johann Walter *Schmid*, Der technische Fortschritt, Begriff und Grundprobleme seiner Messung in der Nationalökonomie heute, Diss. München 1967, S. 126.

[32] Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch Helmut *Walter*, Investitionen und technischer Fortschritt in der neueren Wachstumstheorie und die Problematik wirtschaftspolitischer Rezepte, in: Theoretische und institutionelle Grundlagen der Wirtschaftspolitik, Festschrift für Theodor Wessels (ed.: Hans *Besters*), Berlin 1967, S. 221—252.

[33] Vgl. Martin *Kluge*, Technischer Fortschritt und Beschäftigung, in: Berichte des DII zur Wirtschaftspolitik, Jg. 2 (1968), Nr. 5, S. 16; vgl. auch die Arbeiten von Hans Eberhard *Heyke*, Der Einfluß von drei Gesetzen der Chemie auf die Produktionstheorie, in: 100 Jahre staatliche Ingenieurschule Eßlingen, Eßlingen 1968, S. 312—316; ders., Über die Nützlichkeit fiktiver Produktionsfunktionen, in: Schmollers JB, 88. Jg. (1968), S. 153—170; ders., Die Verknüpfung zweier wichtiger naturwissenschaftlicher Gesetze mit der Produktionstheorie, in: Z. f. Nationalök., Bd. XXVII (1968), S. 16—28; ders., Allgemeines Ertragsgesetz und Massenwirkungsgesetz, ebenda, Bd. XXVII (1967), S. 39—80 und S. 267—327.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wenngleich es wünschenswert wäre, zuverlässige Informationen über die Veränderungen der Totalproduktivität bzw. der Effizienz zu erhalten, ist dieses offenbar im Augenblick nicht möglich. Deshalb bleibt nur die Wahl zwischen zwei Extremen: Entweder Intensivierung der „Modellschreinerei" oder Rückkehr zur „naiven" Methode der faktorbezogenen Produktivität. Bei Beachtung der Erfordernisse der Wirtschaftlichkeit scheint der „naiven" Methode vorerst noch der Vorzug zu gebühren. Aber auch unter sachlichen Gesichtspunkten gibt es einige positive Argumente. Faktorbezogene Produktivitäten sind keineswegs einseitige Indizes. Im Gegenteil, sie spiegeln „stets, welcher Produktionsfaktor auch immer als Bezugsgröße ausgewählt wird, das Zusammenwirken aller Kräfte wider: in der Arbeitsproduktivität steckt die Leistungsfähigkeit der eingesetzten Maschinen, in der Kapitalproduktivität die Tüchtigkeit des sie bedienenden Arbeiters, usw."[34]. Natürlich können faktorbezogene Produktivitäten keine Aufschlüsse über die Effizienz des gesamten Produktionsprozesses geben. Solange die Effizienz ohnehin nicht zuverlässig ermittelt werden kann, ist das kein Nachteil. Dagegen ermöglichen faktorbezogene Produktivitäten sehr wohl präzise Angaben über den relativen Bedarf an Produktionsfaktoren je produzierter Einheit und, wie wir bereits gezeigt haben, Anhaltspunkte über indirekte Wirkungen in vorgelagerten Produktionsstufen. Das sind immerhin Kriterien, die von der Totalproduktivität nicht geleistet werden können.

Solange man sich der begrenzten Aussagefähigkeit von faktorbezogenen Produktivitäten bewußt ist, können diese sehr wohl brauchbare Auskünfte liefern. Das gilt ganz besonders für die „naive" Arbeitsproduktivität[35]. Bei empirischen Arbeiten über die Auswirkungen des technischen Wandels auf die Beschäftigung wurde bisher noch immer auf sie zurückgegriffen. Sogar *Solow* hat das als Mitglied der „National Commission on Technology, Automation and Economic Progress" widerspruchslos akzeptiert[36]. Mitglieder der gleichen Kommission haben an

---

[34] Gottfried *Bombach*, Probleme der Produktivitätsmessung, in: Konjunkturpolitik, 5. Jg. (1959), S. 322.

[35] Wilhelm *Krelle*, Verteilungstheorie, Tübingen 1962, S. 242, spricht sich ganz entschieden für die Messung des technischen Fortschritts durch die Arbeitsproduktivität aus. Er meint, alle Rohstoffe, Halbfabrikate, Maschinen, Geräte und Fabrikgebäude seien Zwischenprodukte; die zu ihrer Herstellung aufgewendete Arbeitsmenge diene indirekt der Produktion von Fertigprodukten. „Der technische Fortschritt besteht darin, daß mit weniger Arbeit die gleiche Endproduktmenge erzeugt wird oder mit gleicher Arbeit eine größere."

[36] Vgl. Technology and the American Economy, Report of the National Commission on Technology, Automation and Economic Progress, Vol. I, February 1966 (Washington). Dort heißt es: „Deshalb muß man sich mit indirekten Messungen behelfen. Am nützlichsten dürften die Indizes für Produktivität und Produktivitätssteigerungen, insbesonders das Produktionsergebnis je Arbeitsstunde sein" (S. 2). Wenn *Pöhl* in seiner Einleitung zur deutschen Übersetzung des Hauptberichts der Kommission behauptet, von Wissenschaftlern würde bemängelt, „der Bericht sei streckenweise ein fauler Kompromiß ...

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

anderer Stelle des gleichen Berichtes mitunter sehr nachdrücklich ihre abweichenden Meinungen dargelegt. Dabei sollte nicht übersehen werden, daß die Berechnung der Arbeitsproduktivität (Output: Arbeitsinput) vergleichsweise simpel und statistisch vergleichsweise unproblematisch ist, wobei die Betonung auf dem Wort „vergleichsweise" liegt. Allerdings sollte die Arbeitsproduktivität nach Möglichkeit auslastungsbereinigt und möglichst nicht ohne gleichzeitige Berechnung der (auslastungsbereinigten) Kapitalproduktivität bzw. deren reziproken Koeffizienten verwendet werden. Die Kapitalproduktivität sollte man aber nicht nur für das Sachkapital, sondern auch für die unterschiedlichen Blöcke des immateriellen Kapitals berechnen. Wenn man noch zusätzlich die Produktivitäten des Einsatzes von Energie, verschiedener Materialien und anderer relevanten Vorleistungen berechnet, würde sich erweisen, daß faktorbezogene Produktivitäten außerordentlich differenzierte, wenn auch keineswegs vollständige Aussagen über die Wirkungen technischer Änderungen ermöglichen. Die Konzentration auf faktorbezogene Produktivitäten kann jedoch nur ein Übergangsstadium sein. Die Notwendigkeit der Effizienzbestimmung bleibt nach wie vor ein dringendes Problem. In diesem Zusammenhang ist zu fragen, welchen Beitrag faktorbezogene Produktivitäten leisten können, die durch Produktionsfunktionen aufgespalten werden. So ermittelt z. B. *Oppenländer*[37] die Arbeitsproduktivität und zerlegt diese durch eine Produktionsfunktion vom Cobb-Douglas-Typ in Anlehnung an *Tinbergen*[38] in die Erklärungskomponenten „Mechanisierungseffekt" und „Rationalisierungseffekt". Dabei wird der Rationalisierungseffekt dem „technischen Fortschritt" und der Mechanisierungseffekt der Substitution bzw. der Kapitalintensivierung zugeschrieben. Die Problematik der Substitution und der Produktionsfunktion haben wir hinreichend beschrieben. Unter diesen Voraussetzungen läßt sich das Zurechnungsproblem sicherlich nicht lösen.

Neuerdings hat *Krengel* vorgeschlagen, insbesondere für Prognosezwecke, die Kapitalproduktivität zu bevorzugen. Als Hauptargument führt er an, die Ermittlung der Arbeitsproduktivität enthalte mehr Feh-

---

Nicht alles, was der Bericht enthalte, sei wissenschaftlich gesichert", so bleibt er doch jeden konkreten Beweis (Nennung von Namen) schuldig. Vgl. Karl Otto *Pöhl*, Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Fortschritts in den USA, Göttingen 1967, S. 12; vgl. auch die Kritik an der Arbeit von *Pöhl:* Günter *Friedrichs*, Ist der technische Fortschritt in den USA ein Beispiel für die Bundesrepublik?, Nachwort zur 3. Aufl. von Walter *Buckingham*, Automation und Gesellschaft, Frankfurt/M. 1967, S. 224—270; siehe ebenfalls unsere Polemik, Manipuliert die VW-Stiftung Forschungsergebnisse? Dubiose Erläuterungen suchen zu täuschen, in: Welt der Arbeit, Nr. 34/67, S. 8.

[37] Vgl. Karl-Heinz *Oppenländer*, Residualmessungen des technischen Fortschrittes und sein Zusammenhang mit Investitionsanlässen. Berechnungen für 27 Industriebereiche im Zeitraum 1950—1965, in: Ifo-Studien, 13. Jg. (1967), S. 95—111.

[38] Jan *Tinbergen*, Zur Theorie der langfristigen Wirtschaftsentwicklung, in: Weltwirtsch. Arch., Jg. 55 (1942), S. 511 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lerquellen als die Berechnung der Kapitalproduktivität[39]. Das ist insoweit richtig, als man davon ausgehen kann, daß die Kapitalproduktivität sich im Gegensatz zur Arbeitsproduktivität relativ wenig ändert. Andererseits ist darauf zu verweisen, daß die Kapitalproduktivität mit schwerwiegenden Fehlermöglichkeiten belastet ist. Die von Krengel entwickelte Vermögensrechnung, deren außerordentliches Verdienst hier keineswegs geschmälert werden soll, basiert auf Schätzungen. Das gleiche gilt für die Auslastungsbereinigung. Darüber hinaus enthält die Vermögensrechnung nur das Sachanlagekapital, nicht dagegen das immaterielle Kapital. Trotz aller dieser Vorbehalte scheint es uns jedoch vertretbar zu sein, die Produktivität des ausgenützten Bruttosachanlagekapitals als derzeit zweitbesten Indikator zur Messung des technischen Wandels zu akzeptieren.

Neben faktorbezogenen Produktivitäten ließe sich noch eine größere Anzahl von Kennziffern ermitteln, durch die Wirkungen des technischen Wandels wenigstens partiell identifiziert werden könnten. *Fleck* hat dazu eine umfangreiche Liste zusammengestellt, von der viele Positionen bei internationalen, interregionalen und intersektoralen Vergleichen nützlich sein könnten[40].

Der methodisch meistversprechende Ansatz für die Aufklärung und Prognose der Wirkungen des technischen Wandels scheinen Input-Output-Analysen zu sein. Mit dieser Methode könnten vielleicht die direkten wie die indirekten, d. h. auch die strukturellen Wirkungen des technischen Wandels ermittelt werden. Entsprechende Vorarbeiten gibt es in der Bundesrepublik. Es wäre möglich, sie auf die Bedürfnisse einer Erforschung der Wirkungen des technischen Wandels auszuweiten[41]. Problematisch ist dabei unter anderem der Grad der Disaggregation. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung arbeitet mit 56 Produktionssektoren. Das ist gemessen an den verfügbaren statistischen Materialien durchaus realistisch, aber nicht befriedigend. Das Ifo-Institut verwendet 62 Produktionssektoren. Eine auf Input-Output-Tabellen basierende Prognose des Beschäftigtenbedarfs der USA erschien bereits 1966[42]. Sie berücksichtigte 86 Produktionsbereiche und machte auch die indirekten

---

[39] Rolf *Krengel*, Die Kapitalproduktivität von 21 Industriezweigen im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland von 1950—1975, DIW, Berlin 1967, unveröff. Mskrpt., S. 184 und S. 172; ders., Einige Anmerkungen zur Brauchbarkeit von Arbeits- und Kapitalproduktivität als Instrumente der langfristigen Wirtschaftsprognose, in: Z. f. ges. Staatswiss., 124. Bd. (1968), S. 91—95.

[40] Florian H. *Fleck*, a.a.O., S. 36 ff.

[41] Vgl. Rolf *Krengel*, Rainer *Stäglin* und Hans *Wessels*, Anwendung von Input-Output-Techniken in der Arbeitsmarktforschung, in: Mitteilungen, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Erlangen, Heft 3, 1968, S. 127—143.

[42] Vgl. US Department of Labor, Bulletin 1536, Projections 1970, Interindustry Relationships, Potential Demand Employment, Washington 1966.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 3

Identifizierbarkeit von wesentlichen Wirkungen des technischen Wandels durch die konventionellen Indizes Totalproduktivität, Kapitalintensität und durch den spezifischen Einsatz von Sachkapital oder Arbeit

Hauptposition / wesentliche Wirkungen technischen Wandels / Unterposition	Totalproduktivität	spezifischer Einsatz von		Kapitalintensität
		Arbeit	Sachkapital	
Allgemein				
1. Effizienzverbesserungen	+	+	+	–
2. direkte Wirkungen	–	–	–	–
3. indirekte Wirkungen	–	–	–	–
Arbeitseinsatz				
4. Änderung des spezifischen Arbeitseinsatzes	–	+	–	–
5. Substitution von Arbeit durch Kapital	–	–	–	–
6. Änderung des qualitativen Arbeitsbedarfs	–	–	–	–
Kapitaleinsatz				
Bruttosachanlagekapital				
7. Änderung des spezifischen Kapitaleinsatzes	–	–	+	–
8. Änderung der Kapitalintensität	–	–	–	+
9. Änderung der Kapitalqualität ..	–	–	–	–
10. Substitution von Maschinen	–	–	–	–
11. Substitution von Verfahren	–	–	–	–
Immaterielles Kapital				
12. Änderung des spezifischen Kapitaleinsatzes	–	–	–	–
13. Änderung der Kapitalintensität	–	–	–	–
14. Änderung der Ausgaben für Erstausbildung	–	–	–	–
15. Änderung der Ausgaben für Forschung und Entwicklung	–	–	–	–
16. Änderung der Organisation	–	–	–	–
(Ausgaben für Marktforschung)*	–	–	–	–
(Ausgaben für Marktgestaltung)*	–	–	–	–

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Hauptposition / wesentliche Wirkungen technischen Wandels / Unterposition	Totalproduktivität	spezifischer Einsatz von		Kapitalintensität
		Arbeit	Sachkapital	
17. Ausgaben für Umschulung	–	–	–	–
18. Ausgaben für Weiterbildung ..	–	–	–	–
19. Ausgaben für Stoftware	–	–	–	–
Material (Roh- und Hilfsstoffe)				
20. Änderung des spezifischen Materialeinsatzes	–	–	–	–
21. Änderung der Materialqualität	–	–	–	–
22. Materialsubstitution	–	–	–	–
Energie (Betriebsstoffe)				
23. Änderung des spezifischen Energieverbrauches	–	–	–	–
24. Änderung der Energieintensität	–	–	–	–
25. Substitution der Energieträger	–	–	–	–
Produkte				
26. neue Produkte	–	–	–	–
27. Änderung der Produktqualität	–	–	–	–
28. Produktsubstitution	–	–	–	–
Strukturen				
29. sektorale Strukturänderung ..	–	–	–	–
30. regionale Strukturänderung ..	–	–	–	–
31. internationale Strukturänderung	–	–	–	–
32. Änderung der Unternehmensstruktur	–	–	–	–
33. Änderung der Gesellschaftsstruktur	–	–	–	–

identifizierbar +
nicht identifizierbar –

* nur aufgeführt, um die Breite des immateriellen Kapitals anzudeuten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Beschäftigungseffekte sichtbar. Es wäre sicher nützlich, die Disaggregation auf etwa 200 Aggregate weiter zu treiben. Die größten Schwierigkeiten für Prognosen ließen sich dadurch aus dem Wege räumen, daß wichtige technische Änderungen laufend beobachtet und untersucht werden, um ihre voraussichtlichen Wirkungen erkennen zu können. Auf diese Weise könnte es möglich werden, das entscheidende Prognoseproblem dieses Verfahrens, die exogene Vorgabe[43] der erwarteten Nachfragestruktur zu bewältigen.

Möglicherweise wird eingewendet werden, daß es sich bei Input-Output-Analysen auch um eine Art von Produktionsfunktionen handele. Das ist richtig. Hier ist aber zu entgegnen, daß der Grad der Disaggregation und die Möglichkeit, sowohl den jeweiligen Bedarf an Arbeitskräften wie die Möglichkeit, Güterströme über vor- und nachgelagerte Produktionsstufen zu verfolgen, eine völlig neue Ausgangslage schaffen würde. Dann hätten wir es eben nicht mehr mit Einsektoren-, sondern mit differenzierten Multisektorenmodellen zu tun.

In Darstellung 3 werden keineswegs vollzählig 33[44] wesentliche Wirkungen technischer Änderungen aufgeführt, welche die wirklichen Dimensionen des Verhältnisses zwischen Wirtschaft und Technik illustrieren. Jeder technische Wandel beeinflußt zwar nicht alle, aber doch einen großen Teil der hier genannten Positionen. Auf den ersten Blick wird deutlich, daß die Totalproduktivität, die Sachkapitalintensität und die Koeffizienten bzw. Produktivitäten für Sachkapital und Arbeit zwar beeinflußt werden. Man überfordert sie aber, wenn man versucht, mit diesen Instrumenten diese 33 Technik-Effekte exakt zu identifizieren und zu messen. Darstellung 3 macht folgendes deutlich: (1) Die Wirkungen des technischen Wandels sind außerordentlich vielschichtig. (2) Es ist zur Zeit unmöglich, technischen Wandel zu messen. (3) Totalproduktivität sowie Arbeits- und Sachkapitalproduktivität sind sehr begrenzt aussagefähige Indikatoren. (4) Die Entwicklung von zusätzlichen Koeffizienten für Material, Energie, verschiedene Blöcke des immateriellen Kapitals sowie des Gesamtkapitals wäre sehr nützlich. Zusätzliche Input-Output-Analysen könnten einen beachtlichen Grad von Transparenz ermöglichen. (5) Damit haben sich die im Rahmen der modernen Wachstums- und Verteilungstheorie entwickelten Instrumente zur Erklärung von technischem Wandel als unzulänglich erwiesen.

7. Technischer Wandel als Entwicklungsprozeß

Wenn es auch nicht möglich ist, technischen Wandel zu messen, so war es doch möglich, einige Kriterien zur Beschreibung seiner Wirkun-

[43] Harald *Gerfin*, Langfristige Wirtschaftsprognose, Tübingen - Zürich 1964, S. 88 ff.

[44] Die nicht mitgezählten Ausgaben für Marktforschung und Marktgestal-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gen herauszuarbeiten. Danach ist technischer Wandel induziert und sowohl kapital- wie arbeitsgebunden. Steigende Skalenerträge, Substitutionsprozesse und strukturelle Wirkungen sind typische Eigenschaften und sollten deshalb nicht isoliert werden. Neutralen technischen Wandel im Sinne unserer Definition gibt es nicht. Außerdem ist technischer Wandel immer (direkt oder indirekt) arbeitssparend.

Wenn technischer Wandel — wie wir es gesehen hatten — durch Investitionen in materielles und immaterielles Kapital induziert wird, ist er auch machbar. Das heißt, sein Volumen und sein Tempo läßt sich beeinflussen und lenken. Das geht allerdings nicht kurzfristig. Dennoch läßt sich technischer Wandel mittel- und langfristig durch Forschungs- und Bildungsinvestitionen gestalten[45]. Daher scheint es zweckmäßig zu sein, Klarheit über den Ablauf- und Entwicklungsprozeß des technischen Wandels zu gewinnen.

Das wird in Darstellung 4 versucht. Dieses Schema sollte aber nicht als Stufentheorie mißverstanden werden. In der Realität ist ein Teil der 17 Phasen alternativ. Außerdem überlappen einzelne Phasen und darüber hinaus sorgt die reale Vielfältigkeit für ein vielseitiges Nebeneinander unterschiedlicher Phasen.

In Darstellung 4 wird abweichend von den übrigen Tabellen der spezifische Kapitaleinsatz auf das Gesamtkapital (Sachkapital plus immaterielles Kapital) bezogen. Im übrigen wird technischer Wandel in drei Hauptphasen zerlegt: Vorbereitung[46], Realisierung und Anpassung.

In der *Phase der Vorbereitung* mögen gewisse Erfindungen als Glücksfälle weniger forschungsintensiv sein als andere. Dennoch sind Erfindungen und Forschungsergebnisse nicht marktreif. Sie bedürfen in der Regel langwieriger Entwicklungsarbeiten. Das setzt die Existenz von Menschen voraus, die Erfindungen und Forschungsergebnisse bewerten und in Produkte oder Verfahren weiterverarbeiten können.

Der Weg von der Grundlagenforschung bzw. Erfindung geht über die Anwendungsforschung, die sich als Inkubationsperiode umschreiben läßt. Erst nach der Entwicklung von Prototypen ist die wirtschaftliche Anwendung möglich. Damit ist die Vorbereitungsphase beendet und es beginnt die wirtschaftliche Realisierung.

---

tung, die nur sehr indirekt durch technischen Wandel beeinflußt werden, wurden aufgeführt, um die Breite des immateriellen Kapitals anzudeuten.

[45] Armin *Hegelheimer*, Bildungsökonomie und Bildungsplanung. Eine kritische Untersuchung der Ansätze zu einer ökonomischen Theorie der Bildungspolitik, in: Konjunkturpolitik, 14. Jg. (1968), S. 36.

[46] Auf die für diese Phase üblichen Begriffe wie „potentiell", „Erweiterung des technischen Horizontes" oder „invention" wurde verzichtet, weil sie zu neutral sind und die wirtschaftlich relevante Aktivität zur Realisierung hin verdecken.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 4

Technischer Wandel als Entwicklungsprozeß

dargestellt an den kurz- und langfristigen Wirkungen auf Totalproduktivität, spezifischen Arbeitseinsatz, spezifischen Kapitaleinsatz*) eines Sektors und Beitrag zur Wertschöpfung

Entwicklungsphasen	Totalproduktivität des Sektors		spezifischer Arbeitseinsatz		spezifischer Kapitaleinsatz		Beitrag zur Wertschöpfung	
	sofort	später	sofort	später	sofort	später	sofort	später
I. Vorbereitungsphase								
1. Berufsvorbereitung								
2. Berufsausbildung	−	+ +	+	− −	+	+ 0 −	+	+ +
3. Grundlagenforschung								
4. Erfindung								
5. Anwendungsforschung	− −	+ +	+	− −	+ +	+ 0 −	+	+ +
6. Entwicklung ...								
7. Prototypen								
II. Realisierungsphase								
8. Diffusion	+	+ +	−	− −	+ 0 −	+ 0 −	+ +	+ +
Qualitätsveränderungen von Produktionsmitteln								
9. Entwicklung ...	−	+ +	+	− −	+	+ 0 −	+	+ +
10. Realisierung ...	+ +	+ +	− −	− −	+ 0 −	+ 0 −	+ +	+ +
Qualitätsveränderungen von Konsumgütern								
11. Entwicklung ...	−	+	+	−	+	+ 0 −	+	+
12. Realisierung ...	+	+	−	−	+ 0 −	+ 0 −	+	+
13. Reife	+	+	−	−	+ 0 −	+ 0 −	+	+
14. Stillegung, Ausscheiden von Verfahren, Maschinen, Organisationstechniken, Produkten	+ +	0	− −	0	−	0	−	0

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Entwicklungsphasen	Totalproduktivität des Sektors		spezifischer Arbeitseinsatz		spezifischer Kapitaleinsatz		Beitrag zur Wertschöpfung	
	sofort	später	sofort	später	sofort	später	sofort	später
III. Anpassungsphase								
15. kurzfristige Anpassung	−	−	+	+ +	+	+ +	+	−
16. langfristig passive Anpassung	−	+	+	0 −	+	+ 0 −	+	+ 0
17. langfristig aktive Strukturgestaltung	−	+ +	+	− −	+	+ 0 −	+	+ +

abnehmend	−
extrem abnehmend	− −
zunehmend oder abnehmend	+ −
kein Einfluß	0
zunehmend	+
extrem zunehmend	+ +

*) als Kapital zählt Bruttosachanlagevermögen und immaterielles Kapital.

Darstellung 4 zeigt, daß die Vorbereitungsphase zwei verschiedene Investitionen für die Zukunft erfordert: Einerseits Aufwendungen für Bildung (human capital) und andererseits Aufwendungen für Forschung und Entwicklung. In beiden Fällen wird immaterielles Kapital gebildet, welches zum Zeitpunkt des Aufwandes unproduktiv ist und die aktuelle Produktivität belastet. Seine Höhe bestimmt aber die künftige technische Leistungsfähigkeit einer Wirtschaft. Sie entscheidet auch darüber, ob es gelingt, die Zeitspanne zwischen den Phasen der Vorbereitung und der Realisierung zu verkürzen und das Anpassungsproblem zu bewältigen.

Die *Phase der Realisierung* ist lang. Sie beginnt mit der *Diffusion.* Eine neue Technologie benötigt wiederum Zeit, um als Verfahren, Maschine, Organisationstechnik oder als Produkt in der Wirtschaft akzeptiert und durchgesetzt zu werden. Eine ständige Verbesserung ist deshalb erforderlich. Erst nach vielen weiteren Qualitätsverbesserungen wird das Stadium der Reife erreicht. Dann ist die einstmals neue Technologie allgemein anerkannt und gilt nunmehr als Bestandteil der konventionellen Technik[47].

[47] Frank *Lynn* unterscheidet (1) Basic Research and Investigation (2) Incubation Period (3) Commercial Development (4) Commercial Growth (diffusion), in: An Investigation of the Rate of Development and Diffusion of Technology in our Modern Industrial Society, in: Technology and the American Economy, Report of the National Commission on Technology, Automation and Economic

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wenn es sich um ein Produktionsmittel handelt, wird es aber noch immer zu weiterem technischen Wandel beitragen, weil auch jetzt noch nicht alle potentiellen Anwendungsmöglichkeiten genutzt sind. Außerdem sind noch weitere technische Verbesserungen wahrscheinlich. Das gilt auch für ausgereifte Konsumgüter. Allerdings mag jetzt jener Augenblick nicht mehr weit sein — möglicherweise kommt er schon früher —, wo eine Technologie durch eine andere substituiert wird.

Das Tempo der wirtschaftlichen Diffusion einer Neuerung wird vor allem dadurch bestimmt, ob es gelingt, die Qualität zu verbessern.

Die Realisierung von Qualitätsänderungen läßt sich im Sinne der Markttheorie durch horizontale, vertikale und temporale *Produktdifferenzierungen* erklären[48]. Die horizontale Produktdifferenzierung versucht eine Abgrenzung gegenüber den Angeboten der Konkurrenten (z. B. Ford contra Opel). Die vertikale Produktdifferenzierung stuft nach technischer Leistungsfähigkeit, Größenordnungen und gegebenenfalls nach Preisklassen ab (z. B. Autotyp Opel-Kadett contra Opel-Admiral). Die temporale Produktdifferenzierung (z. B. Computer der 1., 2. und 3. Generation) versucht, durch Einführung von gravierenden Verbesserungen den Prozeß des Veraltens zu beschleunigen. Dadurch werden die Unternehmen gezwungen, ihre Produktionsanlagen „nicht allein nach ihrer technischen Leistungsfähigkeit und -dauer, sondern auch die technische Kapazität ständig nach ihrer wirtschaftlichen Kapazität zu überprüfen und zu bewerten. Denn eine Anlage kann technisch durchaus noch einsatzfähig und optimal nutzbar sein, wirtschaftlich jedoch, verglichen mit moderneren technisch weitaus leistungsfähigeren Aggregaten, kostengünstiger arbeiten“[49].

Eine der wesentlichsten Quellen der aktuellen Effizienzsteigerung des volkswirtschaftlichen Produktionsprozesses stammt aus der ständigen Qualitätsverbesserung der *Produktionsmittel*. Wer als Anbieter seinen Marktanteil halten oder vergrößern will, muß horizontal gegenüber den Konkurrenten technisch voll leistungsfähig sein. Das gilt noch mehr für vertikale und temporale Produktdifferenzierungen. Sie sind ohne technische Vorteile nicht haltbar. Die auf diese Weise potentiell möglich werdende gesamtwirtschaftliche Leistungssteigerung wird vor allem durch

---

Progress, Appendix Volume II, Washington, February 1966, S. 37 ff. In der gleichen Veröffentlichung unterscheiden Eugene S. *Schwartz* und Theodore O. *Prenting* zwischen (1) pretechnology or traditional stage of industry (2) transitionprototype models (3) takeoff stage-diffusion (4) maturity stage, in: Automation in the Fabricating Industries, in: Report of the National Commission . . . , a.a.O., Vol. I, S. 300.

[48] Vgl. Günter *Friedrichs*, Verkaufswerbung, ihre Technik, Psychologie und Ökonomie, in: Volksw. Schr., Heft 36, Berlin 1958, S. 63 ff., 73 ff., 78 ff.

[49] Hans G. *Schachtschabel*, Leasing im Prozeß der Automation, in: Geld, Kapital und Kredit (ed.: Hans E. *Büschgen*), Stuttgart 1968, S. 449.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

drei Faktoren gehemmt. Auf vielen Märkten für Produktionsmittel, insbesondere im Maschinenbau, gibt es relativ atomistische Anbieterstrukturen. Dementsprechend ist die Markttransparenz beschränkt. Außerdem sind die Managements oft konventionell eingestellt. Sie möchten zwar modern sein, aber gegenüber dem Modernsten sind sie häufig zurückhaltend. Schließlich wirkt sich die Existenz von Maschinen geringerer Qualität, die noch nicht voll abgeschrieben sind, hemmend aus.

Es sollte nicht übersehen werden, daß die Qualitätsverbesserungen der Produktionsmittel statistisch in erster Linie bei der Produktion von Konsumgütern sichtbar werden. Das liegt an der Ermittlung des Indexes der industriellen Nettoproduktion, die vor allem Quantitäten erfaßt und Qualitäten weitgehend vernachlässigt. Das Produktivitätswachstum des Maschinenbaus wäre zum Beispiel wesentlich größer, wenn auch die wachsende Leistungsfähigkeit neuer Maschinen berücksichtigt würde. Umgekehrt bleibt die Qualitätsverbesserung von Konsumgütern statistisch unberücksichtigt[50].

Wesentlich differenzierter ist technischer Wandel bei *Konsumgütern.* Zunächst bedeuten hier Qualitätsänderungen nicht notwendigerweise Verbesserungen. Es sind auch Fälle von Verschlechterungen denkbar, die jedoch in der Diffusionsphase noch nicht erfolgen, sondern erst, wenn die Verbreitung einen bestimmten Grad erreicht hat. Weiterhin dient vor allem die horizontale Produktdifferenzierung als Instrument der Verkaufswerbung der Verminderung der Marktübersicht durch psychologische Manipulation. Die Unwissenheit und Unsicherheit der Konsumenten eröffnet den Anbietern hier abenteuerliche Möglichkeiten. Bei der vertikalen und temporalen Produktdifferenzierung von Konsumgütern gibt es allerdings technische Verbesserungen. Sie sind um so gravierender, je weniger technisch ausgereift ein Produkt ist. Das gilt ganz besonders für dauerhafte Konsumgüter. Oft sind technische Verbesserungen aber nur scheinbarer Natur. Es kann jedoch nicht bestritten werden, daß diese scheinbaren Verbesserungen sich langfristig zu echten Verbesserungen kumulieren. Das ist auch bei technisch ausgereiften Gütern noch der Fall. Außerdem sind echte Qualitätsverbesserungen überall dort von Bedeutung, wo es um die Substitution anderer Konsumgüter geht (z. B. Rasierapparat gegen Rasierklinge).

Die Phase der Realisierung entspricht jener Periode, welche die Ökonometrie gewöhnlich zu messen versucht. Hier werden besonders Investitionen in Sachanlagen kurzfristig produktiv. Bei neuen Gütern für den Konsum ergeben sich zusätzliche Produktivitätssteigerungen durch die Vorteile des Übergangs zur Massenproduktion. Es sollte aber nicht über-

---

[50] Vgl. Gerhard *Meier,* Neuberechnung des Index der industriellen Nettoproduktion auf Basis 1962, in: Wirtsch. u. Stat., 1968, S. 137—144.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sehen werden, daß auch in diesem Stadium noch Investitionen für immaterielles Kapital erfolgen. Das sind die Entwicklungsarbeiten für Qualitätsverbesserungen, welche kurzfristig die Produktivität belasten, aber mittelfristig verbessern. Ihr Effekt ist, wie schon dargelegt, bei Produktionsmitteln wesentlich größer als bei Konsumgütern.

Technischer Wandel verursacht durch seine direkten und noch mehr durch seine indirekten Wirkungen gravierende Veränderungen der Strukturen und erfordert daher *Anpassungsmaßnahmen.* Darstellung 4 versucht das ebenfalls schematisch zu erfassen. Die betroffenen Regierungen, Unternehmen und Arbeitnehmer sind auf diese Konsequenzen oft nicht vorbereitet. In der Regel verpassen sie den günstigsten Zeitpunkt zur Umstellung. Als Ergebnis müssen Arbeitslose unterstützt werden, oder es erfolgen Aufwendungen für Strukturschutz, wodurch veraltete Technologien konserviert werden. Dadurch wird die Effizienz des volkswirtschaftlichen Produktionsprozesses erheblich beeinträchtigt.

In der Phase der Anpassung sind grundsätzlich drei verschiedene Strategien möglich. Die erste reagiert kurzfristig von Fall zu Fall, wie z. B. durch Strukturschutz und Arbeitslosengeld, ohne zu bedenken, was langfristig sinnvoll wäre. Die zweite Strategie läßt sich als langfristig passive Anpassung umschreiben. Sie versucht nachträglich, Fehler der Vergangenheit zu erkennen und zu korrigieren. Damit wird zwar auch ein positiver Beitrag zur künftigen Produktivitätsentwicklung geleistet. Er ist jedoch relativ aufwendig. Als konkrete Beispiele seien herausgegriffen: Die Umschulung von Arbeitslosen oder beruflich gefährdeten Arbeitnehmern, die Bekämpfung der Verschmutzung von Luft und Wasser; die nachträgliche Anpassung des Straßennetzes an den gestiegenen Kraftfahrzeugbestand.

Die dritte mögliche Strategie der Anpassung sei „langfristige aktive Strukturgestaltung" genannt. Diese Strategie ist in der Realität bisher nicht weit verbreitet. Sie würde die Infrastrukturen[51] sowie die sektoralen und regionalen Wirtschaftsstrukturen[52] vorausschauend[53] gestalten. Das erfordert umfangreiche und gezielte Investitionen für die Zukunft, welche die Produktivität zum Zeitpunkt des Aufwandes zweifellos negativ, diejenige der Zukunft jedoch extrem positiv beeinflussen. Konkret könnte man darunter verstehen: Weitere Verbesserung von Berufsvorbereitung und -ausbildung; Mobilisierung der Bildungsreserven; per-

---

[51] Vgl. Johannes *Grevsmähl,* Rationale Infrastrukturpolitik in einer wachsenden Wirtschaft, in: WWI-Mitteilungen, XXI. Jg. (1968), S. 20—28.

[52] Detlev *Marx,* Voraussetzungen und Bedingungen einer wachstumsgerechten Landesentwicklung, in: Landesentwicklung, Schriftenreihe des Ministerpräsidenten des Landes Nordrhein-Westfalen, Heft 24, Düsseldorf 1968.

[53] Vgl. dazu das Ordnungsschema eines Maßnahmekataloges für den Abbau regionaler Unterbeschäftigung von Dieter *Mertens,* Elemente der Vorausschau, in: Zukunft im Zeitraffer (ed.: Ernst *Schmacke*), Düsseldorf 1968, S. 250.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

manente Weiterbildung für Erwachsene, damit Umschulung zum Ausnahmefall wird; Intensivierung von Forschung und Entwicklung; vorausschauende Entwicklung des Verkehrs und seiner Träger; vorrangige Förderung von Wachstumsindustrien; vorzeitige Anpassung kontraktiver Regionen und Branchen.

Die Einbeziehung der Vorbereitungs- und der Anpassungsphase in den Entwicklungsprozeß des technischen Wandels scheint eine notwendige Ergänzung zu sein, wenn man dem Verhältnis zwischen Technik und Wirtschaft gerecht werden will. In Darstellung 4 wurde deshalb versucht, den Gesamtablauf mit seinen verschiedenen Möglichkeiten zu systematisieren. Dabei wurden 17 sich teilweise gegeneinander ausschliessende Phasen eines technischen Entwicklungsprozesses in Beziehung zur Totalproduktivität, zum spezifischen Einsatz von Arbeit und Kapital sowie zur Wertschöpfung gesetzt[54]. Es zeigt sich, daß nicht nur die bislang im Vordergrund des Interesses stehende Realisierungsphase von Bedeutung ist. Die Phasen der Vorbereitung und der Anpassung erfordern umfangreiche Investitionen, die unmittelbar die Produktivität belasten und zur Wertschöpfung nicht viel beisteuern. Eine Wirtschaft, die aber rechtzeitige Investitionen für Bildung, Forschung, Entwicklung, Infrastruktur und Umstellung versäumt, hat trotz aktueller Produktivitätsrekorde langfristig keine Chance[55]. Auch wer unterstellt, vorhandenes Wissen lasse sich durch Investitionen nicht oder nur beschränkt vermehren, muß akzeptieren, daß durch Investitionen für die Verbreitung von Wissen, die Phasen der Diffusion und der Anpassung beträchtlich verringert werden können. Darüber hinaus gilt: „Wachstum ist nicht machbar, wenn man überlieferte Strukturen subventioniert. Vielmehr muß das Wachstum subventioniert werden, indem man Beiträge zu Forschungs- und Entwicklungsausgaben in strategischen Wachstumsindustrien leistet"[56].

II. Technischer Wandel und Beschäftigung

1. Einsparung von Arbeitskräften

Die Diskussion um den Technikbegriff war bisher unter den ökonometrisch orientierten Nationalökonomen leider zu einseitig. Wir haben deshalb dem Versuch einer begrifflichen Klärung unverhältnismäßig

[54] Es wird unterstellt, alle Kriterien seien erhebungstechnisch und methodisch unbestritten.

[55] Vgl. Gottfried *Bombach*, Bildungsökonomie, Bildungspolitik und wirtschaftliche Entwicklung, in: Bildungswesen und wirtschaftliche Entwicklung, Heidelberg 1964, S. 16 ff.

[56] Karl-Heinz *Oppenländer*, Wieweit ist Wirtschaftswachstum machbar?, Vortrag vor der Mitgliederversammlung 1968 des Ifo-Instituts für Wirtschaftsforschung, München, unveröff. Mskrpt., S. 14.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

viel Raum gewidmet. Auf die dogmengeschichtliche Darstellung des immer wieder auflebenden Streits um die Auswirkungen technischer Veränderungen auf die Beschäftigung soll daher verzichtet werden. An anderer Stelle haben wir dieses Thema ausführlich behandelt[57]. Außerdem hat sich in den letzten Jahren eine gewisse Übereinstimmung der ursprünglich kontroversen Standpunkte ergeben, wie noch zu zeigen sein wird.

Im vorhergehenden Abschnitt haben wir gezeigt, daß technischer Wandel in der Realisierungsphase immer die Einsparung von Arbeitskräften bewirkt, sei es direkt oder indirekt, sofern es sich um neue oder verbesserte Produktionsmittel bzw. um Stillegungen handelt.

Die Größenordnungen dieser Einsparungen lassen sich verdeutlichen. Im Durchschnitt der Industrie der Bundesrepublik waren 1950 noch 207 Beschäftigtenstunden erforderlich, um einen Nettoproduktionswert von 1000,— DM in Preisen von 1958 herzustellen. 1966 wurden zur Erzeugung der gleichen Warenmenge nicht mehr 207, sondern nur noch 83 Beschäftigtenstunden benötigt[58]. Darstellung 5 zeigt sechs extreme Fälle von Beschäftigtenabbau durch technischen Wandel. Der Kohlenbergbau ist auf dieser Liste zu recht angeführt, obwohl er als einziger einen Produktionsrückgang (—11,3 v. H.)) ausweist. Wenn man das um den Rückgang der Arbeitszeit (— 8,3 v. H.) bereinigt, kann man von nahezu unveränderter Produktion sprechen. Der Kohlenbergbau gehört aber auch deshalb auf die Liste, weil er sozusagen der klassische Fall eines technisch verursachten Strukturwandels ist. Zur Zeit handelt es sich vor allem um folgende Wirkungen der Technik: (1) Substitution durch Erdöl und Erdgas, (2) Mechanisierung bis Teilautomatisierung der Produktion, (3) Stilllegungen technisch veralteter Anlagen. Künftig kommen noch hinzu: (4) Substitution durch Kernenergie, (5) Zusammenlegung der Verwaltungen, (6) Konzentration der Produktion auf die günstigsten Abbaufelder.

Umstritten ist, ob sich der technische Wandel beschleunigt. In den USA wurde diese Frage von der National Commission wie folgt beantwortet: „Allgemein kommen wir zu dem Schluß, daß sich das Tempo des technischen Wandels in den letzten Jahrzehnten gesteigert hat und in Zukunft möglicherweise noch weiter zunimmt. Es ist jedoch in der Kontinuität des technischen Wandels weder ein scharfer Bruch eingetreten, noch dürfte er in den nächsten zehn Jahren zu erwarten sein."[59]

---

[57] Günter *Friedrichs* und Otto *Mühlhäuser*, Technischer Wandel und Beschäftigung, Frankfurt/M. 1969.

[58] Eigene Berechnung nach den Zahlen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW).

[59] Report of the National Commission on Technology, Automation and Economic Progress: „Technology and the American Economy", Vol. I, Washington 1966, S. 1.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 5

Extremer Beschäftigtenabbau durch technischen Wandel 1958—1966 in ausgewählten Industriezweigen der Bundesrepublik

Industriezweig	Veränderung 1966 gegen 1958				
	Nettoproduktionsvolumen in v.H.	jährl. effektive Arbeitszeit je Beschäftigten in v.H.	Produktivität je geleisteter Beschäftigtenstunde in v.H.	Beschäftigtenabbau	
				in v.H.	absolut
Erdölgewinnung	+ 111,0	— 3,8	+ 220,7	— 31,6	— 4 108
Tabakverarbeitende Industrie	+ 63,8	— 9,6	+ 223,7	— 44,0	— 29 064
Textilindustrie	+ 48,2	— 7,6	+ 86,2	— 13,9	— 86 875
Kali- und Steinsalzbergbau	+ 42,5	— 9,0	+ 87,7	— 16,6	— 3 922
Feinkeramische Industrie	+ 27,6	— 9,2	+ 59,1	— 11,7	— 11 013
Kohlenbergbau[a)]	— 11,3	— 8,3	+ 59,8	— 39,5	— 254 036

a) ohne Kohlenwertstoffindustrie.

Quelle: Rolf *Krengel* u. Mitarbeiter, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Produktionsvolumen und Produktionsfaktoren der Industrie im Gebiet der Bundesrepublik, einschl. Saarland und Berlin (West), Statistische Kennziffern 7. Folge 1958—1966, Berlin, Oktober 1967;

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die National Commission stützte sich auf die langfristige Entwicklung der Arbeitsproduktivität. Außerdem bezog sie sich auf *Lynn,* der 20 bedeutsame Erfindungen daraufhin untersuchte, welche Zeitspanne sie benötigten, um wirtschaftlich genutzt zu werden. Danach dauerte die Gesamtzeit von der Erfindung bis zur Marktreife im frühen 20. Jahrhundert 37, nach dem ersten Weltkrieg 24 und nach dem zweiten Weltkrieg 14 Jahre[60].

Helmstädter versuchte, mit einer sehr problematischen Produktionsfunktion (konstante Skalenerträge; nicht auslastungsbereinigt; nicht arbeitszeitbereinigt; „technischer Fortschritt" = autonom) kürzlich für die Bundesrepublik den gegenteiligen Beweis zu führen. In der dadurch ausgelösten Diskussion hielten auch die Befürworter von Produktionsfunktionen ein weiterhin schnelles Wachstum des „technischen Fortschritts" für möglich[61].

In Darstellung 6 wird versucht, die Entwicklung der Arbeitsproduktivität in den jeweiligen Gebieten des Deutschen Reiches und in der Bundesrepublik zwischen 1850—1966 zu zeigen. Die langfristig steigende Tendenz ist offenkundig. Weiterhin wird der Einfluß der Arbeitszeitverkürzungen deutlich, wenn man die Differenz zwischen Produktivitätszuwachs je Beschäftigten und je Beschäftigtenstunde vergleicht. Der Umstand, daß nach 1960 die Produktivität gegenüber den 50er Jahren zurückbleibt, ist noch kein Indiz für eine Verlangsamung des technischen Wandels. Die Periode 1960—1966 war konjunkturell differenziert. Es gab relativ viele Jahre mit niedriger Kapazitätsauslastung. Außerdem wurde die Produktivität der Gesamtwirtschaft durch den zunehmenden Aufwand des Staates für erst später wirksam werdende Infrastrukturinvestitionen belastet, die viele Jahre vernachlässigt wurden. Es besteht deshalb kein Anlaß, mit verringertem technischen Wandel in der Zukunft zu rechnen. Selbst wenn sich das Produktivitätswachstum auf der durchschnittlichen Höhe der Nachkriegszeit stabilisieren sollte, so wäre das im Vergleich zu internationalen Werten noch immer ein beachtliches Tempo. Andererseits läßt sich technischer Wandel durch steigende Aus-

[60] Report of the National Commission ... Vol. I, S. 4. Vgl. auch im gleichen Bericht, Appendix Volume II den Originalbeitrag von Frank *Lynn,* An Investigation of the Rate of Development and Diffusion of Technology in our Modern Industrial Society, S. 27—91. Im gleichen Band befindet sich noch auf S. 93—132 ein Bericht von Edwin *Mansfield,* der, wenn auch zurückhaltender, zu ähnlichen Ergebnissen kommt. Siehe Technological Change: Measurement, Determinants, and Diffusion.

[61] Ernst *Helmstädter,* Komponenten des Wachstums, in: Der Volkswirt, 21. Jg., 1967, S. 1961—1962; vgl. dazu die Diskussionsbeiträge im gleichen Jg. von Walter *Huppert* S. 2126, Rolf *Krengel* S. 2126—2127, Franz Joachim *Clauß* S. 2243—2246, Rudolf *Hickel* S. 2405, Walter G. *Hoffmann* S. 2708—2712, Gottfried *Bombach* unter dem abweichenden Titel: Ist Wachstum machbar?, S. 2827—2828 und die Replik von *Helmstädter* im 22. Jg., 1968, Heft 3, S. 22—26.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 6

Durchschnittliche jährliche Zunahme[a] der Arbeitsproduktivität in den jeweiligen Gebieten des Deutschen Reiches und der Bundesrepublik 1850—1966

Zeitperiode	Gesamte Wirtschaft		Industrie + Handwerk (einschl. Baugewerbe u. Energiewirtschaft)		Landwirtschaft
	je Erwerbstätige	je Erwerbstätigenstunde	je Erwerbstätige	je Erwerbstätigenstunde	je Erwerbstätige
Hoffmann[f]					
1850—1871	1,37	1,76[b]	2,08	2,36	1,07
1871—1890	1,17	1,44[c]	1,21	2,27	1,05
1890—1913	1,73	2,02[d]	2,32	2,84	1,16
1850—1913	1,44	1,73	1,90	2,51	1,09
1925—1929	3,15	4,36	2,80	5,25	5,26
1929—1933	0,42	.	0,40	2,13	6,11
1925—1938	2,26	2,88	2,54	2,94	3,46
1950—1959	4,14	4,86[e]	4,65	5,27	5,13
Stat. B. A./DIW/Ifo[g]					
1950—1959	5,41	6,7	6,24	7,1	6,62
1960—1966	4,06	5,0	4,26	5,8	3,60

a) Abnahme (—). — b) 1850—1875. — c) 1875—1895. — d) 1895—1913. — e) 1950—1958. — f) Wertschöpfung = Nettoinlandsprodukt zu Faktorkosten, i. Pr. v. 1913. g) Wertschöpfung = Bruttoinlandsprodukt, i. Pr. v. 1954.

Quelle: Eigene Berechnung aus: Walther G. *Hoffmann*, Das Wachstum der deutschen Wirtschaft seit der Mitte des 19. Jahrhunderts; Berlin, Heidelberg, New York 1965; Statistisches Jahrbuch 1967; Peter *Schwanse*, Beschäftigungsstruktur und Wirtschaftswachstum in der Bundesrepublik Deutschland 1950—1963, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Sonderheft 74, Berlin 1965, fortgeführt nach weiteren Auskünften des DIW.

Informationen über die zur Berechnung der Produktion je Erwerbstätigenstunde in den genannten Zeiträumen benötigte Arbeitszeitreihe je Erwerbstätigen wurden freundlicherweise vom Ifo-Institut aus noch nicht veröffentlichten Schätzungen zur Verfügung gestellt.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gaben für Forschung und Entwicklung sicherlich intensivieren. Darüber hinaus würde die seit langem überfällige Reorganisation unseres Bildungssystems einen wesentlichen Beitrag zur schnelleren Diffusion neuer Technologien leisten können.

Ebenfalls umstritten ist, wieviele Personen von technischem Wandel betroffen werden. Bisher war es unmöglich, darüber Anhaltspunkte zu gewinnen. Es wurden deshalb behelfsweise Berechnungen der unterschiedlichsten Art durchgeführt. Die wichtigste und auch umstrittenste Methode besteht darin, global die Zahl der technologisch Freigesetzten zu schätzen. Da der Ausdruck Freisetzung von vielen als Entlassung mißverstanden wird, gebrauchen wir inzwischen den Begriff Einsparung. Es wird also danach gefragt, wieviele Erwerbstätige eingespart würden, wenn das Sozialprodukt nicht wächst, sondern konstant bleibt. Umgekehrt wird gefragt, um wieviel Prozent muß das Sozialprodukt wachsen, damit alle Eingesparten wiederbeschäftigt werden können.

Berechnungen dieser Art wurden zuerst vom Ifo-Institut durchgeführt. Es schätzte mit einer von *Kuhlo* entwickelten Produktionsfunktion global eine „Freisetzungsrate von 6 v. H. aller Erwerbstätigen für den Jahresdurchschnitt der Zeit 1950—1958"[62].

Später erfolgten Neuberechnungen mit neuen Daten. Die globale Einsparungsrate stieg auf 6,25 v. H. Für 1950—1961 ergab sich sogar eine jahresdurchschnittliche Freisetzungsquote von 6,6 v. H. Sie wurde nunmehr allerdings verschiedenen Faktoren zugeschrieben. Es entfielen 3 v. H. auf „technischen Fortschritt", 1,3 v. H. auf Kapital- und 2,3 v. H. auf Importintensivierung[63]. Im Sinne unserer Definition würde die gesamte Einsparungsquote unter technischen Wandel fallen. Die Differenzierung zwischen „technischem Fortschritt", Substitution und Importintensivierung verwischt die tatsächlichen Wirkungen des technischen Wandels auf die Beschäftigung. Inzwischen haben wir die gleichen Berechnungen mit Hilfe der Arbeitsproduktivität vorgenommen. Die Ergebnisse sind überraschend ähnlich. Die Einsparungsquote betrug im Jahresdurchschnitt für 1950—1958 6,1 v. H. und für 1950—1961 6,7 v. H.[64]. Das könnte für die Brauchbarkeit der Produktionsfunktionen sprechen. Angesichts der großen Zweifel an der aktuellen Aussagefähigkeit von Produktionsfunktionen nehmen wir vorerst an, daß es sich hier um Zufallsergebnisse handelt. Eine weitere Neuberechnung durch Kuhlo ergab eine Einsparungsquote von 6,7 v. H. für den Jahresdurchschnitt

---

[62] Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, Soziale Auswirkungen des technischen Fortschritts, München 1962, S. 43.

[63] Julius *Kruse* und K. Ch. *Kuhlo*, Freisetzung — Gefahr oder Chance?, Ergebnisse einer Untersuchung des Ifo-Instituts für Wirtschaftsforschung, in: Junge Wirtschaft, 3/64, S. 65.

[64] Günter *Friedrichs* und Otto *Mühlhäuser*, Technischer Wandel und Beschäftigung, Frankfurt/M. 1969.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

1950—1961 und von 7,3 v. H. für 1962—1970. Auf Grund von Berechnungen *Gehrig's* für 1962—1970 schätzte Kuhlo Einsparungsquoten für 1962 bis 1970 unter Berücksichtigung der veränderten Arbeitszeit zwischen 8,0 und 8,7 v. H.[65].

Die jüngste Vergangenheit bot eine Möglichkeit, die Größenordnung der Einsparung durch technischen Wandel in der Realität zu überprüfen. Im Jahre 1967 sank das reale Sozialprodukt um 0,1 v. H. Gleichzeitig ging das Beschäftigungsvolumen, gemessen durch Erwerbstätige mal Arbeitszeit, um etwa 5 v. H. zurück. Wenn man berücksichtigt, daß die Investitionstätigkeit während der Rezession zurückgeht, so spricht viel dafür, daß die von uns ermittelten Einsparungsquoten einigermaßen realistisch sein könnten.

Außerdem zeigt das Rezessionsjahr noch ein weiteres. Technischer Wandel erfolgt unabhängig davon, ob Wachstum vorliegt oder nicht, und zwar mindestens durch Ersatz- und Ergänzungsinvestitionen, sowie durch organisatorische Änderungen. Da einige Residualtheoretiker sich „technischen Fortschritt" ohne Wachstum sozusagen ex definitione nicht vorstellen können, scheint dieser Hinweis notwendig zu sein. Er findet seine besondere Bestätigung in dem Umstand, daß die Industrieproduktion im Sommer 1968 neue Höchstzahlen erreichte, obwohl die Zahl der Industriebeschäftigten im Juni 1968 um 630 000 geringer war als vor der Rezession, d. h. im Juni 1966[66].

Die Kenntnis der technologisch bedingten Einsparungsquote ist in vieler Hinsicht nützlich. Erstens zeigt sie den möglichen Wachstumsspielraum einer Wirtschaft, wenn man unterstellt, daß alle Eingesparten wiederbeschäftigt werden können. Zweitens zeigt sie das notwendige Wachstum, wenn aus den Eingesparten keine Arbeitslosen werden sollen. Wenn man darüber hinaus steigende Skalenerträge unterstellt, dann müssen die Wiederbeschäftigten allerdings einen im Verhältnis zum normalen Produktivitätswachstum überproportionalen Output produzieren. Drittens ermöglicht die Kenntnis der globalen Einsparungsquote die Schätzung der zu erwartenden Arbeitslosigkeit im Falle von rückläufigem, stagnierendem oder ungenügendem Wirtschaftswachstum.

Man hat es uns sehr übel genommen, daß wir es einst gewagt haben, die erste vom Ifo-Institut errechnete Einsparungsquote auf die Zahl der Erwerbstätigen von 1963 zu übertragen[67]. Die dabei errechneten 1,5 Mil-

---

[65] Karl Christian *Kuhlo*, Begriffe und Berechnungen von Freisetzungen, in: Ifo-Studien, 11. Jg., 1965, S. 45—103.

[66] Vgl. Wochenbericht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, 35. Jg., 1968, S. 174.

[67] Günter *Friedrichs*, Technischer Fortschritt und Beschäftigung in Deutschland, in: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA, ausgewählte Beiträge zu einer internationalen Arbeitstagung der IG Metall (ed.: Günter *Friedrichs*), Frankfurt/M. 1963, S. 80—132.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lionen[68] wurden oft als unvermeidbare Arbeitslose mißverstanden. Das haben wir niemals gesagt. Wie berechtigt es allerdings war, auf potentielle Arbeitslosigkeit im Falle unzureichenden Wirtschaftswachstums aufmerksam zu machen, hat die Vergangenheit bestätigt. Daß 1967 die statistische Arbeitslosigkeit[69] viel niedriger war als die Einsparungsquote, läßt sich leicht erklären, wenn man berücksichtigt, daß

— 450 000 Ausländer abreisten
— die übertariflichen Arbeitszeiten abgebaut wurden
— in der Metallindustrie die 40-Stundenwoche eingeführt wurde
— Kurzarbeit sehr verbreitet war
— Arbeitnehmer, die älter als 65 Jahre waren, entlassen wurden
— Arbeitnehmern über 59 Jahre zum vorgezogenen Altersruhegeld gedrängt wurden
— Teilzeitarbeitnehmer entlassen wurden
— die sogenannte versteckte Arbeitslosigkeit (hidden unemployment) sich stark erhöhte[70].

Die Aussagefähigkeit der Einsparungsquote sollte aber auch nicht überbewertet werden. Sie wird bei negativer Interpretation durch die natürlichen Abgänge (Erreichen der Altersgrenze, Invalidität, Tod, Heirat usw.) entlastet. Außerdem ist die Einsparungsquote lediglich ein saldierter Wert. Er enthält jene, die, obwohl theoretisch wegrationalisiert, nach wie vor am alten Platz stehen, aber deren Leistung sich durch irgendwelche technischen Mittel vermehrfacht hat. Darunter befinden sich auch solche, die lediglich durch Addition von individuellen Teilproduktivitätssteigerungen zu ganzen Personen wurden. Andererseits müssen zusätzlich jene mitberücksichtigt werden, deren Arbeitsplatz sich lediglich verändert hat, die innerbetrieblich, zwischenbetrieblich und intersektoral wechselten, bei teilweise steigender, gleichbleibender oder sinkender Produktivität. In anderen Worten: Die Einsparungsquote mag ein nützlicher Indikator zur Abwägung von notwendigem Wachstum, von potentiellem Wachstumsspielraum wie von potentieller Arbeitslosigkeit sein. Sie sagt über die tatsächlichen Verschiebungen nicht viel

---

[68] *Grevsmähl* errechnete für 1960—1966 eine Gesamteinsparung von rd. 5 Millionen Erwerbstätigen. Vgl. Johannes *Grevsmähl*, Branchenstruktur, Wirtschaftswachstum und Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland 1960—1966, in: WWI-Mitteilungen, XXI. Jg., 1968, S. 268.

[69] Die Arbeitslosenquote der Bundesrepublik ist mit der anderer Länder, insbesondere mit den USA, statistisch nicht vergleichbar. Empfänger von Schlechtwettergeld zählen in der Bundesrepublik wie viele andere Kategorien nicht als arbeitslos.

[70] Vgl. Lutz *Reyher* und Rudolf *Riefers*, Zur voraussichtlichen Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik im zweiten Halbjahr 1968, in: Mitteilungen, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 4, 1968, S. 218—236.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

aus. Es scheint im Gegenteil so zu sein, daß die tatsächlichen Bewegungen am Arbeitsmarkt bedeutend größer sind. Darauf deuten zumindest Zahlen der Arbeitsmarktbewegungen in den USA hin.

Für diese Hypothese sprechen die Zahlen der National Commission aus dem Jahre 1964. Damals bestand die Erwerbsbevölkerung der USA aus 74 Millionen im Jahresdurchschnitt. Davon waren etwa 70 Millionen beschäftigt und 3,9 Millionen arbeitslos. Aber das ist nur eine Seite. Die andere sah im gleichen Jahr folgendermaßen aus:

— 87 Millionen gehörten für eine gewisse Zeite zur Gruppe der Erwerbstätigen[71]

— 85 Millionen verschiedene Personen hatten einen Arbeitsplatz

— 43 Millionen kamen neu zur Erwerbsbevölkerung oder kamen wieder zurück

Darstellung 7

Die Struktur der Erwerbstätigen nach den drei großen Wirtschaftsbereichen in den jeweiligen Gebieten des ehemaligen Deutschen Reiches und der Bundesrepublik 1849—1966, in v. H.

Periode	Landwirtschaft Forstwirtschaft Fischerei	Produzierendes Gewerbe[a)]	Dienstleistungen[b)]	in v. H.
1849/58[c)]	54,6	25,2	20,2	100
1890/94	42,6	34,2	23,2	100
1910/13	35,1	37,9	27,0	100
1939	27,4	39,8	31,8	100
1950[d)]	24,8	42,6	32,6	100
1960[e)]	13,8	47,7	38,5	100
1965	10,9	48,7	40,4	100
1966	10,6	48,4	41,0	100

a) Bis 1913 einschl. des technischen Personals von Post und Eisenbahnen, durchgehend, einschl. Energiewirtschaft, Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe.
b) Bis 1939: einschl. Handel, Banken, Versicherungen und Gaststätten, Verkehr (bis 1913 ohne technisches Personal von Post und Eisenbahnen), Häusliche Dienste, sonstige Dienstleistungen einschl. Verteidigung, ab 1950: Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe, Wohnungsvermietung, Dienstleistungsunternehmen und Freie Berufe, Gebietskörperschaften und Sozialversicherung, sowie Häusliche Dienste und private Organisationen ohne Erwerbscharakter.
c) Durchschnitt der Jahre 1849, 1852, 1855, 1858.
d) Ohne Saarland und Berlin.
e) Ab 1960: einschl. Saarland und Berlin.

Quelle: Walther G. *Hoffmann*, Das Wachstum der deutschen Wirtschaft seit der Mitte des 19. Jahrhunderts, Berlin, Heidelberg, New York, 1965; ab 1950: Jahresgutachten 1967 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Deutscher Bundestag, 5. Wahlperiode, Drucksache V/2310, S. 243.

[71] Die Differenz von 2 Millionen zur nächsten Gruppe beruht offenbar auf der Doppelzählung von Personen, die während des Jahres verschiedene Arbeitsplätze hatten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

— 42 Millionen verließen die Erwerbsbevölkerung endgültig oder vorübergehend
— 1,7 Millionen suchten Arbeit, aber erhielten überhaupt keine
— 14,1 Millionen verschiedener Personen waren zeitweilig arbeitslos
— 8 Millionen und mehr änderten ihren Arbeitsplatz freiwillig oder unfreiwillig[72].

Wenn in den USA die Mobilität der Arbeitnehmer auch höher sein mag als in der Bundesrepublik, so müßte eigentlich die hohe Arbeitslosenquote von 1964 die Fluktuation dort eher gebremst haben, so daß die Verhältnisse nicht extrem unterschiedlich sind.

Globale Einsparungsquoten sind Indikatoren für potentielle Entwicklungen. Sie haben hypothetischen Charakter. Immerhin machen sie jene Größenordnungen sichtbar, um die es geht. Dennoch müssen Vorbehalte gemacht werden, die teilweise jenen ähneln, die wir bereits gegenüber den Produktionsfunktionen erhoben.

Die globale Einsparungsquote ist ähnlich wie die Produktionsfunktion der Spitze eines Eisberges vergleichbar. Man mag sie bis in das letzte Detail vermessen und weiß nach wie vor nicht, was sich unter der Wasseroberfläche verbirgt.

2. Sektorale Beschäftigtenstruktur

Durch Disaggregation kann man sich an den Beschäftigungseffekt des technischen Wandels herantasten. Auch hier ist die Berechnung von Einsparungsquoten denkbar[73]. Bei konjunkturempfindlichen Wirtschaftsbereichen könnte das sehr nützlich sein, weil sich die Auswirkung von konjunkturellen Störungen ausloten läßt. Das gleiche gilt für solche Fälle, wo man klare Vorstellungen von den künftigen Absatzmöglichkeiten hat. Dazu sind jedoch ebenso klare Vorstellungen über die zukünftige Produktivität erforderlich.

Eine andere Methode zur Bestimmung der Beschäftigungsentwicklung besteht in der empirischen Beobachtung über längere Zeiträume hinweg. Darstellung 7 zeigt den veränderten Anteil der Erwerbstätigen an den drei großen Wirtschaftssektoren in den jeweiligen Gebieten des ehemaligen Deutschen Reiches und der Bundesrepublik zwischen 1849 und 1966. Der Anteil von Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei sank von 54,6 vH auf 10,6 vH. Das Produzierende Gewerbe stieg von 25,2 vH auf 48,4 vH, während die Dienstleistungen von 20,2 vH auf 41,0 vH zunahmen.

---

[72] Report of the National Commission, a.a.O., S. 17.

[73] Vgl. die Berechnungen bei Günter *Friedrichs* und Otto *Mühlhäuser*, a.a.O.; desgl. Johannes *Grevsmühl*, Branchenstruktur, Wirtschaftswachstum und Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland 1960—1966, a.a.O., S. 268.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 8 zeigt den gleichen Sachverhalt, allerdings wesentlich stärker disaggregiert. Von besonderem Interesse ist der Niedergang des Bergbaus, die Stagnation des Verkehrs und der Rückgang der häuslichen Dienstleistungen.

Darstellung 9 zeigt korrespondierend die Veränderungen der Struktur des Sozialprodukts. Dabei fällt auf, daß die Industrie mit großem Abstand am produktivsten ist. Sie erzeugt einen wesentlich höheren Anteil am Sozialprodukt, als ihrem Beschäftigtenanteil entspräche.

Wesentlich eindeutigere und zuverlässigere Zahlen bietet die Industriestatistik. Sie berücksichtigt alle Industriebetriebe der Bundesrepublik mit mehr als 10 Beschäftigten. Nicht berücksichtigt sind Baugewerbe und Energieversorgung. Wenn auch die Industriestatistik nur knapp ein Drittel aller Erwerbstätigen erfaßt, so repräsentiert sie doch den gesamtwirtschaftlich vorerst wichtigsten Sektor.

Darstellung 10 zeigt die Entwicklung in der Gesamtindustrie zwischen 1958 und 1966. Wir haben 1967 nicht miteinbezogen, weil dieses Rezessionsjahr völlig aus dem Rahmen fällt. Die Tabelle zeigt, daß die Zunahme der Industriebeschäftigten bereits 1961 ihren Abschluß fand. Danach stagnierte sie abgesehen von gewissen Schwankungen bis 1966. Das absolute Beschäftigtenmaximum war 1965. Es wird noch zu zeigen sein, daß dieser Höhepunkt wahrscheinlich nicht wieder erreicht wird.

Von besonderem Interesse ist jedoch, daß das Beschäftigtenvolumen (Beschäftigte mal Arbeitszeit), trotz der kräftigen Zunahme der beschäftigten Personen bis 1961, im Jahre 1966 bereits unter den Stand von 1958 abgesunken war. Die Ursache liegt in den Wirkungen der Arbeitszeitverkürzungen. Das wird besonders deutlich, wenn man die *unterschiedlich* langen Perioden 1966/58 und 1966/61 miteinander vergleicht:

	1966/58	1966/61
Nettoproduktionsvolumen	+61,4	+25,3
Beschäftigtenstundenproduktivität	+62,5	+31,8
Beschäftigte	+ 8,4	+ 0,8
Arbeitszeit je Beschäftigten	— 8,4	— 5,7
Beschäftigte mal Arbeitszeit	— 0,7	— 4,9

Obwohl das Beschäftigungsvolumen 1966 geringfügig niedriger war als 1958, war die Produktion um 61,4 v. H. höher. Damit werden die arbeitssparenden Wirkungen des technischen Wandels unübersehbar. Gleichzeitig ist zu erkennen, daß zwei Faktoren kompensierend wirkten. Erstens das Wachstum der Produktion und zweitens die Verkürzung der Arbeitszeit.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 8

Die Struktur der Gesamtbeschäftigung nach Wirtschaftsbereichen in den jeweiligen Gebieten des ehemaligen Deutschen Reiches und der Bundesrepublik, 1849—1964, in v. H.

Periode	Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei	Bergbau und Salinen	Industrie und Handwerk[a]	Verkehr[b]	Handel, Banken, Versicherungen, Gaststätten	häusliche Dienste	sonstige Dienstleistungen einschl. Verteidigung[c]	Beschäftigte insgesamt	Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung
Hoffmann	in v. H.							1 000	in v. H.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1849/58[d] ...	54,6	0,9	24,3	1,1	5,0	9,3	4,8	15 126	43,9
1861/71[e] ...	50,9	1,3	26,3	7,2		8,8	5,5	16 450	43,0
1878/79	49,1	1,4	27,7	2,0	6,6	7,7	5,5	19 416	43,7
1880/84	48,2	1,6	28,2	2,1	6,9	7,5	5,5	19 992	43,7
1885/89	45,5	1,6	30,7	2,3	7,2	7,1	5,6	21 302	44,7
1890/94.	42,6	1,8	32,4	2,6	7,9	6,7	6,0	22 651	45,1
1895/99	40,0	2,0	33,7	2,8	8,7	6,4	6,4	24 277	45,3
1900/04	38,0	2,4	34,4	3,1	9,7	5,8	6,6	26 043	45,1
1905/09	35,8	2,6	35,1	3,5	10,6	5,6	6,8	28 047	45,2

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

1910/13	35,1	2,8	35,1	3,6	11,0	5,2	7,2	30 243	46,0
1925	31,5	2,4	37,7	4,7	12,5	4,4	6,8	31 033	49,7
1933	33,9	1,6	31,0	4,9	14,6	4,0	9,9	26 687	40,9
1939	27,4	1,9	38,9	5,2	12,4	3,8	10,2	39 680	.
1950/54	21,6	2,8	40,7	5,7	14,6	2,8	11,8	21 541	45,0
1955/59	16,5	2,6	44,2	5,6	16,9	2,5	11,7	24 521	48,6
Schwanse									
1950/54	21,5	2,9	40,4	5,6	13,3	16,3		21 355	42,0
1955/59	16,3	2,7	43,5	5,6	15,6	16,3		24 174	45,1
1960/64	12,4	2,1	45,8	5,6	17,2	16,9		26 832	46,6
1965	11,2	1,8	46,6	5,6	17,4	17,3		27 303	46,3
1966	10,7	1,6	46,7	5,6	17,5	17,9		27 083	45,7

a) Bis 1913 einschl. des technischen Personals von Post und Eisenbahnen, einschl. Baugewerbe und Energiewirtschaft.

b) Bis 1913 ohne technisches Personal von Post und Eisenbahnen.

c) Restliche Dienstleistungen, Staat (einschl. Sozialversicherung), Private Organisationen ohne Erwerbscharakter.

d) Durchschnitt der Jahre 1849, 1852, 1855, 1858.

e) Durchschnitt der Jahre 1861, 1867, 1871.

Quelle: Walther G. *Hoffmann,* Das Wachstum der deutschen Wirtschaft seit der Mitte des 19. Jahrhunderts, Berlin, Heidelberg, New York 1965; Peter *Schwanse:* Beschäftigungsstruktur und Wirtschaftswachstum in der Bundesrepublik Deutschland 1950—1963, DIW-Sonderheft 74, Berlin 1965, fortgeführt nach weiteren Auskünften des DIW.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 9

Die Struktur des Nettoinlandsprodukts bzw. des Bruttoinlandsprodukts nach Wirtschaftsbereichen in den jeweiligen Gebieten des ehemaligen Deutschen Reiches und der Bundesrepublik, 1850—1964, in v. H.

Periode	Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei	Bergbau und Salinen	Industrie und Handwerk[a)]	Verkehr	Handel, Banken, Versicherungen, Gaststätten	häusliche Dienste	sonstige Dienstleistungen einschl. Verteidigung[b)]	nicht landwirtschaftliche Wohnungen	insgesamt
	Nettoinlandsprodukt, in Preisen von 1913								Mill. Mark
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1850/54	45,2	0,8	20,4	0,7	7,0	9,8	13,2	2,9	9,555
1855/59	44,3	1,2	21,5	1,0	7,2	9,2	12,7	2,9	10,575
1860/64	44,9	1,3	22,5	1,2	7,3	8,0	11,9	2,9	12,134
1865/69	42,4	1,7	25,1	1,6	7,6	7,2	11,1	3,3	13,609
1870/74	37,9	2,0	29,7	2,1	8,1	6,5	10,4	3,3	15,678
1875/79	36,7	2,1	30,7	2,4	8,1	5,8	10,3	3,9	17,745
1880/84	36,2	2,7	29,8	3,1	8,2	5,5	10,2	4,3	18,717
1885/89	35,3	2,8	31,3	3,3	8,5	4,8	9,6	4,4	21,490
1890/94	32,2	2,8	34,0	3,8	8,7	4,2	9,7	4,6	24,770

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

1895/99	30,8	2,9	35,6	4,2	9,0	3,6	9,2	4,7	29,678
1900/04	29,0	3,2	36,6	5,0	9,2	3,0	9,1	4,9	34,037
1905/09	26,0	3,5	38,4	5,8	9,5	2,7	9,0	5,1	39,527
1910/13	23,4	3,7	40,9	6,4	9,1	2,4	9,0	5,1	45,590
1925/29	16,2	3,3	44,6	7,0	10,1	1,9	12,1	4,8	49,643
1930/34	20,5	2,9	38,9	6,1	10,2	1,7	14,2	5,5	46,192
1950/54	10,6	3,1	51,9	7,0	9,5	0,9	13,7	3,3	46,678
1955/59	8,2	2,7	57,2	6,6	10,2	0,7	11,3	3,1	64,733
Bruttoinlandsprodukt, in Preisen von 1954									
1950/54	9,6	4,5	45,4	6,8	16,9	14,5		2,3	135,944
1955/59	7,1	3,6	50,5	6,6	17,0	12,8		2,4	198,986
1960/64	5,9	3,0	52,7	6,0	17,2	12,3		2,9	280,718
1965	5,1	2,5	54,9	5,6	17,3	11,6		3,0	326,810
1966	5,0	2,4	54,9	5,6	17,3	11,8		3,0	334,160

a) Einschl. Baugewerbe und Energiewirtschaft.

b) Restliche Dienstleistungen, Staat (einschl. Sozialversicherung), Private Organisationen ohne Erwerbscharakter.

Quelle: Walther G. *Hoffmann:* Das Wachstum der deutschen Wirtschaft seit der Mitte des 19. Jahrhunderts, Berlin, Heidelberg, New York 1965; Statistisches Jahrbuch 1968.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 10

Stagnierende Beschäftigung durch technischen Wandel
Produktion, Arbeitsproduktivität, Arbeitszeit, Zahl der Beschäftigten, Arbeiter und Angestellten in der deutschen Industrie a) (einschließlich West-Berlin und Saarland a)). 1958—1966

										Veränderung 1966 gegen 1961		Veränderung 1966 gegen 1958	
	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	in v.H.	absolut	in v.H.	absolut
Nettoproduktionsvolumen zu Preisen von 1958; 1958 = 100 ..	100.0	108.0	121.4	128.8	133.9	138.3	150.6	159.5	161.4	+ 25,3	+ 38.549	+ 61,4	+ 72.543
jährl. Veränderungsraten in v. H.	.	+ 8,0	+ 12,4	+ 6,1	+ 4,0	+ 3,2	+ 8,9	+ 5,9	+ 1,2				
Arbeitsproduktivität je geleisteter Beschäftigtenstunde; 1958 = 100	100.0	108.4	117.4	123.3	130.8	138.3	149.3	156.7	162.5	+ 31,8	+ 2.89	+ 62,5	+ 4.62
jährl. Veränderungsraten in v. H.	.	+ 8,4	+ 8,3	+ 5,0	+ 6,1	+ 5,7	+ 8,0	+ 5,0	+ 3,7				
Arbeiter	6.348.432	6.319.936	6.545.366	6.674.076	6.622.811	6.500.404	6.491.082	6.578.216	6.452.469	— 3,3	— 221.607	+ 1,6	+ 104.037
jährl. Veränderungsraten in v. H.	.	— 0,4	+ 3,6	+ 2,0	— 0,8	— 1,8	— 0,1	+ 1,3	— 1,9				
Angestellte	1.385.494	1.444.984	1.535.546	1.641.428	1.716.420	1.763.711	1.810.069	1.882.197	1.932.290	+ 17,7	+ 290.862	+ 39,5	+ 546.796
jährl. Veränderungsraten in v. H.	.	+ 4,3	+ 6,3	+ 6,9	+ 4,6	+ 2,8	+ 2,6	+ 4,0	+ 2,7				

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Beschäftigte	7.733.916	7.764.920	8.080.912	8.315.504	8.339.234	8.264.115	8.301.151	8.460.413	8.384.759	+ 0,8	+ 69.255	+ 8,4	+ 650.843
jährl. Veränderungsraten in v. H.	.	+0,4	+ 4,1	+ 2,9	+ 0,3	− 0,9	+ 0,4	+ 1,9	− 0,9				
jährlich geleistete Beschäftigungsstunden	2.067	2.051	2.046	2.008	1.963	1.935	1.943	1.924	1.894	− 5,7	− 114	− 8,4	− 173
jährl. Veränderungsraten in v. H.	.	− 0,8	− 0,2	− 1,9	− 2,2	− 1,4	+ 0,4	− 1,0	− 1,6				
insgesamt geleistete Beschäftigtenstunden in 100	15.986.004	15.925.851	16.533.546	16.697.532	16.369.816	15.991.063	16.129.136	16.277.835	15.880.734	− 4,9	− 316.798	− 0,7	− 105.270
Entwicklung; 1958 = 100	100.0	99.6	103.4	104.5	102.4	100.0	100.9	101.8	99.3				
jährl. Veränderungsraten in v. H.	.	− 0,4	+ 3,8	+ 1,0	− 2,0	− 2,3	+ 0,9	+ 0,9	− 2,4				

a) Ohne Bauhauptgewerbe und Energieversorgung.

Quelle: Eigene Berechnung aus: Rolf *Krengel* u. Mitarbeiter, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Produktionsvolumen und Produktionsfaktoren der Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, einschl. Saarland und Berlin (West), Statistische Kennziffern, 7. Folge, 1958—1966, Berlin, Okt. 1967.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wenn auch in der Periode 1961—1966 die Zahl der Industriebeschäftigten nahezu stagnierte, so ergaben sich doch gravierende strukturelle Änderungen. Das wird bereits deutlich, wenn man in Darstellung 11 die Beschäftigungsentwicklung in 43 Zweigen der Industrie in den Perioden 1951/56 und 1961/66 vergleicht. Danach stand einer Zunahme der Beschäftigten von 31,0 vH ein Jahrzehnt später nur noch eine Zunahme von 0,8 vH gegenüber. Wenn man die Veränderung der Arbeitszeit mit einbezieht, so ergibt sich, wie Darstellung 10 gezeigt hatte, für 1966 gegen 1961 bereits eine Verringerung des Beschäftigungsvolumens um 4,9 vH. Der relative Anteil der Beschäftigtenzahl einzelner Industrien an der gesamten Industriebeschäftigung erhöhte sich zwischen 1951 und 1966 in 20 Fällen. In 21 anderen Gruppen sank er und in zwei weiteren Bereichen blieb er unverändert.

Darstellung 11 läßt auch erkennen, daß es 1966 gegen 1961 eine große Zahl von Industriegruppen mit Beschäftigtenrückgang gab. Noch deutlicher wird dies in Darstellung 12. Von 42 in dieser Periode berücksichtigten[74] Industriezweigen hatten 26 sinkende, 3 labile und 13 steigende Beschäftigung. Der Vergleich der Jahre 1961—1966 leidet allerdings unter dem seit Mitte 1966 einsetzenden Konjunkturverfall. Die kritische Phase der Rezession lag aber, soweit es 1966 betraf, im IV. Quartal. Da Jahresdurchschnittswerte verwendet werden und die Industrie insgesamt noch einen Produktionszuwachs von 1,2 vH erzielte und andererseits die Vergleichsperiode fünf Jahre beträgt, in deren Verlauf die industrielle Produktion immerhin um 25,4 vH zunahm, dürfte sich dieser Schönheitsfehler in akzeptierbaren Grenzen halten.

Von den 26 Industriezweigen mit sinkender Beschäftigung hatten 12 überdurchschnittlich hohe und 6 weitere immerhin recht hohe Produktionserhöhungen. Nur in 8 Fällen verminderte sich die Produktion. Da aber gleichzeitig auch die Arbeitszeit verkürzt wurde, bleiben nur drei Fälle, wo Produktionssenkungen einen spürbaren Einfluß auf die Beschäftigtenhöhe hatten (Eisenerzbergbau, Ledererzeugende Industrie und Mühlenindustrie). Dagegen stieg in 10 Branchen die Produktion trotz Beschäftigtenabbau und Arbeitszeitverkürzung um mehr als 20 vH.

Daß sinkende Beschäftigung bei steigender oder stagnierender Produktion technische Hintergründe haben muß, ist ziemlich einleuchtend. Darüber hinaus muß man sich aber auch den technischen Charakter von Strukturveränderungen vergegenwärtigen. An anderer Stelle haben wir bereits die Kohlenkrise als einen in jeder Weise eindeutigen Fall von technischem Wandel darzustellen versucht. Ähnlich verhält es sich mit der Eisenschaffenden Industrie. Dort stieg zwischen 1961 und 1966 die Produktion nur um 8,4 vH, während die Arbeitszeit um 6,9 vH zurück-

[74] Unberücksichtigt blieb der Luftfahrzeugbau, der in früheren Vergleichsperioden so gut wie nicht existierte.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ging. Die Zahl der Beschäftigten nahm in diesen fünf Jahren um 5,3 vH oder um 19 400 ab. Für die Zukunft werden weitere Beschäftigungsreduktionen erwartet[75].

Unter den Ursachen der Stahlkrise gibt es nur drei Faktoren, die nicht unmittelbar technisch verursacht sind: (1) der überhöhte deutsche Kokspreis, (2) die wachsende Stahlproduktion der Entwicklungsländer sowie (3) gewisse Steuerpräferenzen innerhalb anderer EWG-Länder. Die meisten Standortvorteile (4) europäischer Konkurrenten, welche die Küste bevorzugten, entstanden nicht nur wegen der günstigeren Transportkosten für Erze und Kohle, sondern waren gleichzeitig auch ein überzeugendes Beispiel für die Einführung technisch neuer oder verbesserter Herstellungsverfahren. Die wesentlichen und ausschließlich technisch bedingten Ursachen der Stahlmisere sind demgegenüber viel gravierender: (5) der spezifische Stahlverbrauch, also der Stahleinsatz je produzierter Einheit (zum Beispiel dünnere Bleche) geht zurück. Darstellung 13 zeigt diese Entwicklung sehr überzeugend. (6) Substitutionswerkstoffe wie Plastik, Aluminium, Beton u. a. haben den Stahl aus einigen Anwendungsbereichen verdrängt. (7) Technische Neuerungen, wie zum Beispiel das LD-Verfahren oder der Übergang vom Warmwalzen auf das Kaltwalzen bei Feinblechen, begünstigen große Produktionseinheiten und waren oft Anlaß für Überkapazitäten. Das Stahlbeispiel ist auch noch in anderer Weise aufschlußreich. Dort sank nämlich der spezifische Koksverbrauch je t Roheisen von 933 kg im Jahre 1955 auf 617 kg im Jahre 1966[76]. Diese Einsparung an Energiekosten wirkte auch indirekt auf die Absatzmöglichkeiten der Kohle. In den für Industriezweige berechneten Produktionsfunktionen bleiben solche signifikanten technisch verursachten Änderungen schlicht unberücksichtigt[77].

Die Beispiele Kohle und Stahl mit ihren direkten und indirekten Wirkungen ließen sich in vielen Branchen variieren. Die Rezession 1967 hat deutlich gemacht, daß politisch konjunkturelle (das Verhalten der Bundesbank) Ursachen mit langfristig wirksamen, technisch bedingten Strukturveränderungen zusammentrafen. Darstellung 14 zeigt, daß sektorale Strukturveränderungen, die technologisch verursacht sind, in der Bundesrepublik ein immer größeres Gewicht erhalten. Der Vergleich verschiedener 5-Jahresperioden zeigt, daß sich die Zahl der Industrien mit kontraktiver Beschäftigtenentwicklung unabhängig von den konjunkturellen Schwankungen laufend erhöht.

[75] Es bleibt noch abzuwarten, ob der unerwartet hohe Produktionsanstieg der Stahlindustrie im Jahre 1968 ein Ergebnis der Investitionshaushalte des Bundes, des beschleunigten U-Bahn-Booms verschiedener Gemeinden und der Unterbewertung der DM ist oder auf einem dauerhaften Tendenzwandel beruht.

[76] *Quelle:* Ifo-Institut, unveröff. Schätzung.

[77] So z. B. in den Berechnungen des Ifo-Instituts für das noch unveröffentlichte RKW-Projekt A-33.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 11

Zunahme a) der Struktur der Beschäftigten in der Industrie der Bundesrepublik 1951—1956 und 1961—1966 b)

Industriezweig	Beschäftigte											
	Personen		Zunahme a) 1956 gegen 1951		Personen		Zunahme a) 1966 gegen 1961		Sruktur in v. H.			
	1951	1956	absolut	in v. H.	1961	1966	absolut	in v. H.	1951	1956	1961	1966
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Bergbau c)	603 451	652 862	49 411	8,2	585 790	435 483	— 150 307	— 25,7	11,36	9,38	7,04	5,19
1. Kohlenbergbau c)	530 084	571 274	41 190	7,8	517 683	389 441	— 128 242	— 24,8	9,98	8,20	6,23	4,64
2. Eisenerzbergbau	20 058	22 611	2 553	12,7	19 098	6 754	— 12 344	— 64,6	0,38	0,32	0,23	0,08
3. Kali- und Steinsalzbergbau	18 866	23 933	5 067	26,9	23 004	19 712	— 3 292	— 14,3	0,36	0,34	0,28	0,24
4. Erdölgewinnung	10 600	14 090	3 490	32,9	12 279	8 900	— 3 379	— 27,5	0,20	0,20	0,15	0,11
5. Sonstiger Bergbau d) ..	23 843	20 954	— 2 889	— 12,1	13 726	10 676	— 3 050	— 22,2	0,45	0,30	0,17	0,13
Verarbeitende Industrie ...	4 710 381	6 310 075	1 599 694	34,0	7 729 714	7 949 276	+ 219 562	+ 2,8	88,64	90,62	92,96	94,81
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrien	1 191 875	1 495 770	303 895	25,5	1 784 010	1 770 515	— 13 495	— 0,8	22,43	21,48	21,45	21,12
6. Industrie der Steine und Erden	214 468	257 093	42 625	19,9	262 696	258 423	— 4 273	— 1,6	4,04	3,69	3,16	3,08
7. Eisenschaffende Industrie	208 059	273 225	65 166	31,3	365 901	346 539	— 19 362	— 5,3	3,92	3,92	4,40	4,13
8. Eisen-, Stahl- u. Tempergießereien	104 523	141 340	36 817	35,2	148 388	129 600	— 18 788	— 12,7	1,97	2,03	1,78	1,55
9. Ziehereien und Kaltwalzwerk	44 774	65 149	20 375	45,5	77 399	69 741	— 7 658	— 9,9	0,84	0,94	0,93	0,83
10. Metallhütten, Umschmelz- u. Halbzeugwerke	63 678	72 276	8 598	11,4	87 245	88 190	+ 945	+ 1,1	1,20	1,04	1,05	1,05
11. Metallgießereien	13 729	21 064	7 335	53,4	28 293	26 556	— 1 737	— 6,1	0,26	0,30	0,34	0,32
12. Chemische Industrie e)	309 023	387 560	78 537	25,4	497 077	542 882	+ 45 805	+ 9,2	5,82	5,57	5,98	6,47

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

13. Mineralölverarbeitung f)	16 565	23 604	7 039	42,5	31 649	33 232	+ 1 583	+ 5,0	0,31	0,34	0,38	0,40
14. Kautschuk u. Asbest verarb. Industrie	60 212	88 599	28 387	47,1	111 414	123 465	+ 12 051	+ 10,8	1,13	1,27	1,34	1,47
15. Sägewerke u. holzbearb. Industrie	92 607	88 321	— 4 286	— 4,6	90 092	77 287	— 12 805	— 14,2	1,74	1,27	1,08	0,92
16. Zellstoff- und Papiererzeugung	64 237	77 539	13 302	20,7	33 856	74 600	— 9 256	— 11,0	1,21	1,11	1,01	0,89
Investitionsgüterindustrien	1 679 069	2 521 825	842 756	50,2	3 398 100	3 617 329	+ 219 229	+ 6,5	31,60	36,22	40,86	43,14
17. Stahlbau (einschl. Waggonbau)	128 845	175 592	46 747	36,3	220 846	217 221	— 3 625	— 1,6	2,42	2,52	2,66	2,59
18. Maschinenbau	532 554	796 913	264 359	49,6	1 032 080	1 096 739	64 659	+ 6,3	10,02	11,45	12,41	13,08
19. Fahrzeugbau	229 188	320 712	91 524	39,3	412 983	518 585	+ 105 602	+ 25,6	4,31	4,61	4,97	6,18
20. Schiffbau	52 215	102 516	50 301	96,3	96 304	79 894	— 16 410	— 17,0	0,98	1,47	1,16	0,95
21. Luftfahrzeugbau	110	439	329	299,1	20 606	30 714	+ 10 108	+ 48,1	0,00	0,01	0,25	0,37
22. Elektrotechnische Industrie	315 518	536 677	221 159	70,1	905 669	964 859	+ 59 190	+ 6,5	5,94	7,71	10,89	11,51
23. Feinmechanische und optische Industrie g)	97 254	140 140	42 886	44,1	158 686	154 415	— 4 271	— 2,7	1,83	2,01	1,91	1,84
24. Stahlverformung	78 365	116 345	37 980	48,5	142 338	140 816	— 1 522	— 1,1	1,47	1,67	1,71	1,68
25. EBM-Industrie	245 020	332 491	87 471	36,4	408 588	414 086	+ 5 498	+ 1,3	4,61	4,78	4,91	4,94
Verbrauchsgüterindustrien h)	1 482 474	1 850 922	368 448	24,9	2 033 186	2 039 981	+ 6 795	+ 0,3	27,90	26,58	24,45	24,33
26. Feinkeramische Industrie	64 223	86 966	22 743	35,4	92 869	83 019	— 9 850	— 10,6	1,21	1,25	1,12	0,99
27. Glasindustrie	53 629	77 527	23 898	44,6	93 569	92 751	— 818	— 0,9	1,01	1,11	1,13	1,11
28. Holzverarbeitende Industrie	181 150	218 284	37 134	20,5	223 080	218 257	— 4 823	— 2,2	3,41	3,13	2,68	2,60
29. Musikinstrumenten-, Spiel- und Schmuckwaren-Industrie i)	35 101	61 313	26 212	74,7	58 091	60 614	+ 2 523	+ 4,3	0,66	0,88	0,70	0,72
30. Papier u. Pappe verarbeitende Industrie	62 030	91 243	29 213	47,1	115 895	131 449	+ 15 554	+ 13,4	1,17	1,31	1,39	1,57
31. Druckerei- u. Vervielfältigungsindustrie	113 603	148 724	35 121	30,9	195 614	215 730	+ 20 116	+ 10,3	2,14	2,14	2,35	2,57
32. Kunststoffverarbeitende Industrie	24 642	46 579	21 937	89,0	94 086	127 986	+ 33 900	+ 36,0	0,46	0,67	1,13	1,53
33. Ledererzeugende Industrie	35 697	37 108	1 411	4,0	32 218	26 865	— 5 353	— 16,6	0,67	0,53	0,39	0,32

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Fortsetzung von Darstellung 11

Industriezweig	Beschäftigte											
	Personen		Zunahme a) 1956 gegen 1951		Personen		Zunahme a) 1966 gegen 1961		Struktur in v. H.			
	1951	1956	absolut	in v. H.	1961	1966	absolut	in v. H.	1951	1956	1961	1966
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
34. Lederverarbeitende Industrie	26 472	40 088	13 616	51,4	41 432	41 147	— 285	— 0,7	0,50	0,58	0,50	0,49
35. Schuhindustrie	86 421	102 608	16 187	18,7	104 206	97 306	— 6 900	— 6,6	1,63	1,47	1,25	1,16
36. Textilindustrie	586 636	640 988	54 352	9,3	612 117	538 455	— 73 662	— 12,0	11,04	9,21	7,36	6,42
37. Bekleidungsindustrie	212 870	299 494	86 624	40,7	370 009	406 402	+ 36 393	+ 9,8	4,01	4,30	4,45	4,85
Nahrungs- und Genußmittelindustrien	356 963	441 558	84 595	23,7	514 418	521 451	+ 7 033	+ 1,4	6,72	6,34	6,19	6,22
38. Mühlenindustrie	16 204	15 404	— 800	— 4,9	15 187	13 311	— 1 876	— 12,4	0,30	0,22	0,18	0,16
39. Ölmühlen- u. Margarine-Industrie	13 788	15 460	1 672	12,0	16 844	16 959	+ 115	+ 0,7	0,26	0,22	0,20	0,20
40. Zuckerindustrie	16 996	16 640	— 356	— 2,1	16 598	14 485	— 2 113	— 12,7	0,32	0,24	0,20	0,17
41. Brauereien und Mälzereien	44 507	61 916	17 409	39,1	84 228	94 421	+ 10 193	+ 12,1	0,84	0,89	1,01	1,13
42. Tabakverarbeitende Industrie	74 203	68 387	— 5 816	— 7,8	53 137	37 021	— 16 116	— 30,3	1,40	0,98	0,64	0,44
43. Restl. Nahrungs- und Genußmittelindustrie	191 265	263 751	72 486	37,9	328 424	345 254	+ 16 830	+ 5,1	3,60	3,79	3,95	4,12
Industrie insgesamt	5 313 832	6 962 937	1 649 105	31,0	8 315 504	8 384 759	+ 69 255	+ 0,8	100,00	100,00	100,00	100,00

a) Abnahme (—). — b) 1961—1966 einschl. Berlin (West) und Saarland, 1951—1956 ohne Berlin (West) und Saarland. Ohne Bauhauptgewerbe und Energieversorgung. — c) Ohne Kohlenwertstoffindustrie. — d) Metallerzbergbau, Flußspat, Schwerspat, Graphit, sonstiger Bergbau und Torfindustrie. — e) Einschl. Kohlenwertstoffindustrie und chemische Fasererzeugung. — f) Einschl. Braunkohlen- und Torfteerdestillation, Ölschieferverschwelung und -verarbeitung. — g) Einschl. Uhren. — h) Ohne Wäschereien und Reinigungsanstalten. — i) Einschl. Sportgeräte-Industrie.

Quelle: Rolf *Krengel* u. Mitarbeiter, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Produktionsvolumen und Produktionsfaktoren der Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland; für 1951/56: Statistische Kennziffern 1950 bis 1960, Neuberechnung auf der Basis 1958, ohne Saarland und ohne Berlin (West), Berlin, Sept. 1964, für 1961/66: Statistische Kennziffern, 7. Folge, 1958—1966, einschl. Saarland und Berlin (West), Berlin, Okt. 1967.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 12

Beschäftigungsrückgang durch technischen Wandel in der Bundesrepublik

Veränderung a) der Produktion, Arbeitszeit, Produktionsmenge je geleisteter Beschäftigungsstunde und Beschäftigung in 42 Industriezweigen 1961—1966 (einschließlich West-Berlin und Saarland)

Industriezweig	Veränderung a) 1966 gegen 1961									
	Nettoproduktionsvolumen	Effektive jährliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Arbeitsproduktivität je Beschäftigtenstunde	Zahl der Arbeiter		Zahl der Angestellten		Zahl der Beschäftigten		Beschäftigtenstruktur 1966
	in v. H.	in v. H.	in v. H.	in v. H.	absolut	in v. H.	absolut	in v. H.	absolut	in v. H.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Rückläufige Beschäftigtenzahl									
1. Lederverarbeitende Industrie	6,2	— 8,9	17,3	— 1,9	— 645	5,3	360	— 0,7	— 285	
2. Glasindustrie	39,6	— 6,9	51,2	— 3,6	— 2.901	17,3	2.083	— 0,9	— 818	
3. Stahlverformung	— 1,1	— 6,0	6,3	— 4,4	— 5.200	16,0	3.678	— 1,1	— 1.522	
4. Stahlbau b)	6,2	— 4,3	12,7	— 4,4	— 7.409	7,3	3.784	— 1,6	— 3.625	
5. Industrie der Steine und Erden	22,9	— 2,8	28,6	— 5,6	— 12.665	22,1	8.392	— 1,6	— 4.273	
6. Holzverarbeitende Industrie	30,9	— 4,5	40,1	— 5,5	— 10.343	16,5	5.520	— 2,2	— 4.823	
7. Feinmechanische und optische Industrie c)	20,1	— 7,6	33,6	— 7,6	— 9.613	16,6	5.342	— 2,7	— 4.271	
8. Eisenschaffende Industrie	8,4	— 6,9	22,9	— 9,2	— 28.505	16,0	9.143	— 5,3	— 19.362	
9. Metallgießereien	11,8	— 6,0	26,6	— 9,3	— 2.218	10,8	481	— 6,1	— 1.737	
10. Schuhindustrie	8,5	— 8,1	26,5	— 8,0	— 7.305	3,1	405	— 6,6	— 6.900	
11. Ziehereien und Kaltwalzwerke	— 3,4	— 4,6	12,3	— 12,4	— 8.015	2,8	357	— 9,9	— 7.658	
12. Feinkeramische Industrie	9,2	— 4,9	28,5	— 13,6	— 10.823	7,5	973	— 10,6	— 9.850	

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Noch *Darstellung* 12

Veränderung a) 1966 gegen 1961

Industriezweig	Nettoproduktionsvolumen	Effektive jährliche Arbeitszeit je Beschäftigten	Arbeitsproduktivität je Beschäftigtenstd.	Zahl der Arbeiter		Zahl der Angestellten		Zahl der Beschäftigten		Beschäftigtenstruktur 1966
	in v. H.	in v. H.	in v. H.	in v. H.	absolut	in v. H.	absolut	in v. H.	absolut	in v. H.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Zellstoff- und Papiererzeugung	17,3	— 2,7	35,5	— 13,2	— 9.412	1,2	156	— 11,0	— 9.256	
14. Textilindustrie	20,6	— 5,1	44,4	— 14,4	— 74.130	0,5	468	— 12,0	— 73.662	
15. Mühlenindustrie	— 13,7	— 2,9	1,4	— 16,8	— 1.778	— 2,1	— 98	— 12,4	— 1.876	
16. Zuckerindustrie	20,5	— 8,1	50,2	— 15,0	— 2.104	— 0,4	— 9	— 12,7	— 2.113	
17. Eisen-, Stahl- und Tempergießereien	— 9,6	— 7,4	11,9	— 15,7	— 19.835	4,8	1.047	— 12,7	— 18.788	
18. Sägewerke und Holzbearbeitende Industrie	20,5	— 4,9	47,7	— 16,4	— 12.429	— 2,6	— 376	— 14,2	— 12.805	
19. Kali- und Steinsalzbergbau	22,7	— 4,7	50,2	— 17,1	— 3.372	2,4	80	— 14,3	— 3.292	
20. Ledererzeugende Industrie	— 10,5	— 3,8	11,6	— 19,9	— 5.452	2,1	99	— 16,6	— 5.353	
21. Schiffbau	— 4,4	— 2,9	18,6	— 20,3	— 16.674	1,9	264	— 17,0	— 16.410	
22. Sonstiger Bergbau d)	7,1	— 1,2	39,3	— 23,3	— 2.851	— 13,3	— 199	— 22,2	— 3.050	
23. Kohlenbergbau c)	— 8,7	— 5,9	29,0	— 26,9	— 123.990	— 7,4	— 4.252	— 24,8	— 128.242	
24. Erdölgewinnung	50,8	— 1,9	112,1	— 31,8	— 2.577	— 19,2	— 802	— 27,5	— 3.379	
25. Tabakverarbeitende Industrie	30,8	— 4,5	96,4	— 35,4	— 16.238	1,7	122	— 30,3	— 16.116	
26. Eisenerzbergbau	— 48,4	— 3,8	51,3	— 65,6	— 10.901	— 58,5	— 1.443	— 64,6	— 12.344	
Summe 1—26					— 407.385		35.575		— 371.810	37,8

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Rückläufige Arbeiterzahl bei zunehmender Gesamtbeschäftigung

27. Mineralölverarbeitung f)	81,5	— 4,1	80,2	— 7,7	— 1.677	32,8	3.260	5,0	1.583	
28. EBM-Industrie	25,3	— 5,6	31,1	— 2,0	— 6.748	16,7	12.246	1,3	5.498	
29. Metallhütten, Umschmelz und Halbzeugwerke	16,6	— 4,2	20,3	— 2,1	— 1.463	14,5	2.408	1,1	945	
30. Ölmühlen- und Margarineindustrie	3,1	— 5,1	7,8	— 3,2	— 336	7,0	451	0,7	115	
Summe 27—30					— 10.224		18.365		8.141	6,6
Summe 1—30					— 417.609		53.940		— 363.669	

Zunehmende Beschäftigtenzahl

31. Kunststoffverarbeitende Industrie	100,6	— 4,0	53,6	31,4	23.775	55,4	10.125	36,0	33.900	
32. Fahrzeugbau	39,5	— 6,3	18,5	22,2	76.303	42,4	29.299	25,6	105.602	
33. Papier und Pappe verarbeitende Industrie	40,0	— 6,7	32,3	10,6	10.102	26,7	5.452	13,4	15.554	
34. Brauereien und Mälzereien	31,4	— 4,2	22,3	10,5	6.837	17,3	3.356	12,1	10.193	
35. Kautschuk und Asbest verarbeitende Industrie	29,7	— 4,5	22,6	8,0	7.213	23,0	4.838	10,8	12.051	
36. Druckerei und Vervielfältigungs-Industrie	26,8	— 7,8	24,7	9,0	14.240	15,5	5.876	10,3	20.116	
37. Bekleidungsindustrie ...	14,8	— 8,5	14,2	9,1	28.752	14,4	7.641	9,8	36.393	
38. Chemische Industrie g) ..	67,9	— 3,3	59,0	3,4	11.460	21,6	34.345	9,2	45.805	
39. Elektrotechnische Industrie	23,6	— 7,4	25,4	0,6	3.902	23,9	55.288	6,5	59.190	
40. Maschinenbau	11,2	— 6,3	11,6	0,3	2.027	24,6	62.632	6,3	64.659	

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Noch *Darstellung 12*

Veränderung a) 1966 gegen 1961

Industriezweig	Nettoproduktionsvolumen in v. H.	Effektive jährliche Arbeitszeit je Beschäftigten in v. H.	Arbeitsproduktivität je Beschäftigtenstd. in v. H.	Zahl der Arbeiter in v. H.	Zahl der Arbeiter absolut	Zahl der Angestellten in v. H.	Zahl der Angestellten absolut	Zahl der Beschäftigten in v. H.	Zahl der Beschäftigten absolut	Beschäftigtenstruktur 1966 in v. H.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Zunehmende Beschäftigtenzahl										
41. Restliche Nahrungs- und Genußmittelindustrie . ..	26,1	—4,4	25,5	2,3	5.541	13,0	11.289	5,1	16.830	
42. Musikinstrumenten und Spiewarenindustrie h) ..	26,0	— 7,8	31,0	1,5	716	17,0	1.707	4,3	2.523	
Summe 31—42					190.868		231.848		422.816	55,2
Summe 27—42					180.644		250.213		430.957	
Industrie insgesamt i)	25,4	— 5,7	31,9	— 3,3	— 221.607	17,7	290.862	0,8	69.255	100,0

a) Abnahme (—). — b) Einschl. Waggonbau. — c) Einschl. Uhren. — d) Metallerzbergbau, Flußspat, Schwerspat, Graphit, sonst. Bergbau und Torfindustrie. — e) Ohne Kohlenwertstoffindustrie. — f) Einschl. Braunkohlen- und Torfteerdestillation, Ölschieferverschwelung und -verarbeitung. g) Einschl. Kohlenwertstoffindustrie und chemische Fasererzeugung. — h) Einschl. Schmuckwaren-Industrie und Sportgeräte-Industrie. — i) Einschl. Luftfahrzeugbau.

Quelle: Eigene Berechnung aus: Rolf *Krengel* u. Mitarbeiter, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Produktionsvolumen und Produktionsfaktoren der Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, einschl. Saarland und Berlin (West), Statistische Kennziffern, 7. Folge 1958—1966, Berlin, Okt. 1967.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 13

Entwicklung des spezifischen Stahlverbrauches im Durchschnitt der wichtigsten Stahlverarbeiter

	Einheit	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Stahlverbrauch	1956 = 100	100	102	103	112	127	131	131	131	144	150	146
Produktionsindex[a]	1956 = 100	100	103	109	118	135	146	151	155	167	178	176
spezifischer Stahlverbrauch ...	1956 = 1,00	1,00	0,99	0,94	0,95	0,94	0,90	0,87	0,85	0,86	0,84	0,83

a) Der Produktionsindex der Stahlverarbeiter stellt das gewogene Mittel aus dem Produktionsindizes folgender Industriezweige dar: Maschinenbau, Elektrotechnik, Fahrzeugbau, Eisen-, Blech- und Metallwarenindustrie, Stahlbau, Stahlverformung, Ziehereien und Kaltwalzwerke, Schiffbau, Bauwirtschaft.

Quelle: Unveröffentlichtes Manuskript des Ifo-Institutes für Wirtschaftsforschung München; nach Stat. Bundesamt, Industriebericht; Berechnung der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie; Berechnungen des Ifo-Institutes.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 14

Industriezweige mit abnehmenden und steigenden Beschäftigtenzahlen in verschiedenen Vergleichsperioden 1951—1966

Vergleichsperiode	Branchen mit abnehmender Beschäftigtenzahl (Kontraktiv)	Branchen mit abnehmender Arbeiterzahl aber steigender Gesamtbeschäftigung (labil)	betroffene Branchen insgesamt	Branchen mit eindeutiger Beschäftigtenexpansion (expansiv)	Zahl der betroffenen	
					Arbeiter	Beschäftigten
1956—1951	5	—	5	37	14 311	14 147
1963—1958	18	5	23	19	368 048	347 452
1966—1961[a]	26	3 (4)	29 (30)	13 (12)	417 609	371 810

a) 1966—1961 gehörte die Mineralölverarbeitung nur formal zu den beschäftigungslabilen Branchen. Sie hatte zwar einen beachtlichen Rückgang von Arbeitern (— 7,7 v.H.) aber einen extremen Zuwachs an Angestellten (+ 32,8 v.H.).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Es ist allerdings darauf hinzuweisen, daß die Disaggregierung der deutschen Industrie, so wie sie heute innerhalb gewisser Abweichungen üblich ist, nicht befriedigen kann. Das wird sehr schnell deutlich, wenn man noch einmal auf Darstellung 11 Spalte 6 zurückgreift. Dort wird die absolute Zahl der Beschäftigten im Jahr 1966 für die einzelnen Industriezweige ausgewiesen. Das kleinste Aggregat ist der Eisenerzbergbau mit 6 754 und das größte der Maschinenbau mit 1 096 700 Beschäftigten. Der Maschinenbau aber besteht seinerseits aus 35 Fachgruppen, von denen zwischen 1961 und 1966 21 Beschäftigtenzunahme und 10 Beschäftigtenrückgang hatten[78]. Obwohl es sehr viele Industrien gibt, die sich auf eine größere Zahl von relativ homogenen Untergruppen disaggregieren ließen, ist das vorliegende statistische Material dafür unzureichend. Bei einer weiteren Disaggregierung würde formal sowohl die Zahl der beschäftigungsexpansiven wie der beschäftigungskontraktiven Zweige zunehmen. Andererseits würde die Zahl des rechnerisch ermittelten Beschäftigtenabbaus wegen technischen Wandels größer.

Außerdem wäre denkbar, daß nicht nur die technisch relevanten Wirtschaftsaggregate identifiziert werden könnten. In einigen Fällen würde sich möglicherweise herausstellen, daß ein bestimmter Beschäftigtenrückgang weder direkt noch indirekt etwas mit technischem Wandel zu tun hat.

Ähnliche Vorbehalte gelten auch gegen ein Verfahren meines Mitarbeiters *Mühlhäuser*. Er versucht, den Zeitpunkt technisch bedingten Beschäftigtenabbaus exakter zu definieren.

Zu diesem Zweck ermittelt er die branchenindividuellen Bruchpunkte der Beschäftigung. Dadurch lassen sich gegenüber dem bisher geschilderten Verfahren weitergehende Einsichten gewinnen. Der Beschäftigungsbruchpunkt ist als jener Zeitpunkt definierbar, an dem Produktionswachstum und Arbeitszeitverkürzung nicht mehr ausreichen, die technisch bedingte Einsparung von Arbeitskräften zu kompensieren und an dem die Zahl der Beschäftigten absolut und endgültig zurückgeht.

Das Konzept des branchenindividuellen Bruchpunktes der Beschäftigung sollte nicht so interpretiert werden, daß sich an eine gradlinige Aufwärtsbewegung stets eine entsprechende Abwärstbewegung anschließt. Konjunkturelle Einflüsse auf Produktion und Beschäftigung machen den Bruchpunkt nicht immer sofort erkennbar. Es läßt sich aber bei allen Industrien mit rückläufiger Beschäftigung ein Maximum feststellen, von dem an die Zahl der Beschäftigten tendenziell sinkt. Wenn diese Beschäftigungsmaxima in bestimmten Jahren besonders häufig sind, so hängt das mit den Konjunkturbewegungen zusammen.

---

[78] Für 4 liegen keine Angaben vor.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 15

Beschäftigtenrückgang und Produktionszunahme a) in 33 Industriezweigen der Bundesrepublik vom Jahre ihres Beschäftigungsmaximums bis 1966 b) c)

Industriezweig	Jahr des Beschäftigungsmaximums	Beschäftigte b)			Nettoproduktionsvolumen Zunahme a) in v. H. d)	Beschäftigte c)			Nettoproduktionsvolumen Zunahme a) in v. H. e)	Beschäftigungszunahme a) 1966 gegen Jahr des Beschäftigungsmaximums (4) + (8)
		im Jahr des Beschäftigungsmaximums vor 1958	1958	Zunahme a) 1958 gegen Beschäftigungsmaximum		1958 bzw. im Jahr des Beschäftigungsmaximums nach 1958	1966	Zunahme a) 1966 gegen 1958 bzw. Jahr des Beschäftigungsmax.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Mühlenindustrie	1950	17 272	15 346	− 1 926	+ 25,7	16 169	13 311	− 2 858	− 12,5	− 4 784
2. Sägewerke und holzbearbeitende Industrie	1951	92 607	82 013	− 10 594	− 1,2	84 578	77 287	− 7 291	+ 52,6	− 17 885
3. Tabakverarbeitende Industrie	1952	75 982	62 990	− 12 992	+ 49,2	66 085	37 021	− 29 064	+ 63,8	− 42 056
4. Sonstiger Bergbau f)	1952	24 729	17 202	− 7 527	− 10,9	17 272	10 676	− 6 596	+ 9,6	− 14 123
5. Feinkeramische Industrie	1956	86 966	85 256	− 1 710	+ 1,1	94 032	83 019	− 11 013	+ 27,6	− 12 723
6. Musikinstrumenten- und Spielw. Industrie g)	1956	61 313	59 008	− 2 305	− 4,1	60 207	60 614	+ 407	+ 52,7	− 1 898
7. Kohlenbergbau h)	1957	583 785	579 047	− 4 738	− 1,0	643 477	389 441	− 254 036	− 11,3	− 288 774
8. Textilindustrie	1957	647 967	618 756	− 29 211	− 6,1	625 330	538 455	− 86 875	+ 48,2	− 116 086
9. Schiffbau	1957	111 788	110 416	− 1 372	+ 0,6	111 245	79 894	− 31 351	− 10,2	− 32 723
10. Eisenerzbergbau	1957	24 115	23 677	− 438	− 1,9	23 677	6 754	− 16 923	− 45,4	− 17 361
11. Holzverarbeitende Industrie	1957	222 315	221 711	− 604	+ 3,9	228 712	218 257	− 10 455	+ 59,0	− 11 059
12. Ledererzeugende Industrie	1957	37 702	37 472	− 230	− 5,0	37 622	26 865	− 10 757	− 13,1	− 10 987
13. Schuhindustrie	1957	106 440	105 878	− 562	− 2,6	107 296	97 306	− 9 990	+ 25,8	− 10 552
14. Erdölgewinnung	1957	15 159	13 008	− 2 151	+ 10,9	13 008	8 900	− 4 108	+ 111,0	− 6 259
15. Kali- und Steinsalzbergbau	1957	23 940	23 634	− 306	+ 1,2	23 634	19 712	− 3 922	+ 42,5	− 4 228

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

16. Zuckerindustrie	1957	17 674	17 366	— 308	— 4,0	17 366	14 485	— 2 881	+ 5,6	— 3 189
17. Lederverarbeitende Industrie	1957	42 129	39 833	— 2 296	— 3,2	41 236	41 147	— 89	+ 24,7	— 2 385
18. Eisen-, Stahl- und Tempergießereien	1961	—	—	—	—	148 388	129 600	— 18 788	+ 22,8	— 18 788
19. Eisenschaffende Industrie	1961	—	—	—	—	365 901	346 539	— 19 362	+ 8,4	— 19 362
20. Zellstoff- und Papiererzeugung	1961	—	—	—	—	83 856	74 600	— 9 256	+ 17,3	— 9 256
21. Ziehereien und Kaltwalzwerke	1961	—	—	—	—	77 398	69 741	— 7 657	— 3,5	— 7 657
22. Feinmechanische und optische Industrie i)	1961	—	—	—	—	158 686	154 415	— 4 271	+ 20,2	— 4 271
23. Glasindustrie	1961	—	—	—	—	93 570	92 751	— 819	+ 39,6	— 819
24. Metallgießereien	1961	—	—	—	—	28 292	26 556	— 1 736	+ 11,8	— 1 736
25. Ölmühlen- und Margarine-Industrie	1964	—	—	—	—	17 314	16 959	— 355	+ 0,2	— 355
26. Stahlbau	1965	—	—	—	—	228 726	217 221	— 11 505	— 4,9	— 11 505
27. Elektrotechnische Industrie	1965	—	—	—	—	974 493	964 859	— 9 634	— 1,0	— 9 634
28. Industrie der Steine und Erden	1965	—	—	—	—	266 187	258 423	— 7 764	+ 1,5	— 7 764
29. EBM-Industrie	1965	—	—	—	—	418 235	414 086	— 4 149	— 0,2	— 4 149
30. Stahlverformung	1965	—	—	—	—	143 985	140 816	— 3 169	— 9,4	— 3 169
31. Metallhütten-, Umschmelz- u. Halbzeugwerke	1965	—	—	—	—	89 201	88 190	— 1 011	— 0,9	— 1 011
32. Mineralölverarbeitung ..	1965	—	—	—	—	33 567	33 232	— 335	+ 10,9	— 335
33. Kautschuk- u. Asbest verarb. Industrie	1965	—	—	—	—	123 776	123 465	— 311	— 1,0	— 311
Industriezweige mit rückläufiger Beschäftigung insgesamt				— 79 270				— 578 924		— 667 194

a) Abnahme (—). — b) Bis 1958 ohne Saarland und Berlin (West). — c) Ab 1958 einschließlich Saarland und Berlin (West). — d) 1958 gegen das Jahr des Beschäftigungsmaximums vor 1958. — e) 1966 gegen 1958 bzw. 1966 gegen das Jahr des Beschäftigungsmaximums nach 1958. — f) = Metallerzbergbau, Flußspat, Schwerspat, Graphit, sonstiger Bergbau und Torfindustrie. — g) Einschließlich Schmuckwaren- und Sportgeräte-Industrie. — h) Ohne Kohlenwertstoffindustrie. — i) Einschließlich Uhren.

Quelle: Eigene Berechnung aus: Rolf *Krengel* u. Mitarbeiter, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Produktionsvolumen und Produktionsfaktoren der Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland; a) bis 1958: Statistische Kennziffern 1950 bis 1960, Berlin 1964, ohne Saarland und Berlin (West), b) nach 1958: Statistische Kennziffern, 7. Folge, 1958—1966, Berlin 1967, einschl. Saarland und Berlin (West).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

In Darstellung 15 werden die Bruchpunkte von 33 Industrien ermittelt. Da die Zahlen bis 1958 das Saargebiet und Westberlin nicht berücksichtigen, mußte der Beschäftigtenabbau in zwei Rechenoperationen ermittelt werden. Der erste Abschnitt ist in den Spalten 2—5 dargestellt. Der Beschäftigungsrückgang wird jeweils vom Jahr des vor 1958 liegenden Maximums ermittelt. Die zweite Operation (Spalte 6—9) ergänzt diese Rechnung durch Bestimmung des Beschäftigtenabbaus zwischen 1958 und 1966. Für die in die Tabelle einbezogenen insgesamt 33 Industriezweige ergibt sich ein Abbau von rund 667 000 Personen.

Die ersten Bruchpunkte bzw. Beschäftigtenmaxima liegen bereits in den Jahren 1950 und 1951 mit je einem Industriezweig. 1952 folgen zwei weitere. Dann kommen 1956 wiederum zwei, im darauffolgenden Jahr 1957 jedoch 11. Die nächste Serie kam 1961 mit sieben Fällen. Dann folgt 1964 mit einer Branche und 1965 mit acht weiteren Industriezweigen. Da das Bezugsjahr 1966 bereits leicht von der Rezession gekennzeichnet war, ist anzunehmen, daß sich unter den Fällen von 1965 auch besonders konjunkturempfindliche Industrien befinden, die tendenziell beschäftigungsexpansiv sind. Das dürfte vor allem für die Elektrotechnische Industrie, die Mineralölverarbeitung und die Kautschuk- und Asbestverarbeitende Industrie gelten. Aber auch dann bleiben noch 30 von 43 Branchen, die ihr Maximum aller Wahrscheinlichkeit nach endgültig hinter sich haben. Es ist nicht auszuschließen, daß eine Neuberechnung die von den Jahren 1968 und 1969 ausgeht, zusätzliche Bruchpunkte für 1966 ergeben könnte. Die Berechnung von Bruchpunkten ist ein nützlicher und unseres Wissens der bisher beste Ansatz, um die Wirkungen technischer Wandlungen auf die Beschäftigung transparent zu machen. Auch hier könnte eine weitere Disaggregierung zu einer erheblichen Verfeinerung der Einsichten führen. Wenn es gelänge, einigermaßen homogene Aggregate zu bilden, würde es nicht nur möglich, zwischen Produktions- und Konsumgütern einwandfrei zu unterscheiden. Darüber hinaus ließen sich auch erwartete technische Entwicklungen und die damit verbundenen Produktivitätseffekte besser lokalisieren und prognostizieren.

Häufig wird die Vermutung geäußert, es bestünde eine positive Korrelation zwischen dem Wachstum der Produktion und der Produktivität. Wir haben in verschiedenen 5-Jahresperioden die deutsche Industrie unter diesem Gesichtspunkt untersucht. Das Ergebnis[79] für die Periode 1961—1966 zeigt Darstellung 16. Danach ergibt sich zwischen 1961 und 1966 ein Rangkorrelationskoeffizient von (*Spearman*) 0,58 und ein Korrelationskoeffizient (*Bravais — Pearson*) von 0,53.

---

[79] Für die Periode 1951/56 ergab sich eine etwas stärkere Korrelation. Der Rangkorrelationskoeffizient betrug zwar nur 0,45, der Korrelationskoeffizient jedoch 0,63.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 16

Zunahme von Arbeitsproduktivität und Produktion in 42 Industriezweigen der Bundesrepublik, 1966 gegen 1961

Industriezweig	1966 gegen 1961 in v. H. a)		Rangreihe	
	Arbeitsproduktivität b)	Nettoproduktionsvolumen	Spalte 1	Spalte 2
	1	2	3	4
1. Erdölgewinnung	112,1	50,8	1	4
2. Tabakverarb. Industrie	96,4	30,8	2	10
3. Mineralölverarbeitung	80,2	81,5	3	2
4. Chemische Industrie d)	59,0	67,9	4	3
5. Kunststoffverarb. Ind.	53,6	100,6	5	1
6. Eisenerzbergbau	51,3	— 48,4	6	42
7. Glasindustrie	51,2	39,6	7	6
8. Kali- und Steinsalzbergbau	50,2	22,7	8	18
9. Zuckerindustrie	50,2	20,5	9	21
10. Sägewerke und holzbearbeitende Industrie	47,7	20,5	10	20
11. Textilindustrie	44,4	20,6	11	19
12. Holzverarb. Industrie	40,1	30,9	12	9
13. Sonstiger Bergbau e)	39,3	7,1	13	31
14. Zellstoff- u. Papiererzeugung	35,5	17,3	14	23
15. Feinmechanische und optische Industrie f)	33,6	20,1	15	22
16. Papier u. Pappe verarbeitende Industrie	32,3	40,0	16	5
17. EBM-Industrie	31,1	25,3	17	15
18. Musikinstrumenten und Spielwaren Industrie g)	31,0	26,0	18	14
19. Kohlenbergbau h)	29,0	— 8,7	19	38
20. Industrie der Steine und Erden	28,6	22,9	20	17
21. Feinkeramische Industrie	28,5	9,2	21	28
22. Metallgießereien	26,6	11,8	22	26
23. Schuhindustrie	26,5	8,5	23	29
24. Restl. Nahrungs- und Genußmittelindustrie	25,5	26,1	24	13
25. Elektrotechn. Industrie	25,4	23,6	25	16
26. Druckerei u. Vervielfältigungsindustrie	24,7	26,8	26	12
27. Eisenschaffende Industrie	22,9	8,4	27	30
28. Kautschuk u. Asbest verarb. Industrie	22,6	29,7	28	11
29. Brauereien u. Mälzereien	22,3	31,4	29	8
30. Metallh., Umschmelz- u. Halbzeugwerke	20,3	16,6	30	24

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Noch *Darstellung 16*

Industriezweig	1966 gegen 1961 in v. H. a)		Rangreihe	
	Arbeitsproduktivität b)	Nettoproduktionsvolumen	Spalte 1	Spalte 2
	1	2	3	4
31. Schiffbau	18,6	— 4,4	31	37
32. Fahrzeugbau	18,5	39,5	32	7
33. Lederverarb. Industrie	17,3	6,2	33	32
34. Bekleidungsindustrie	14,2	14,8	34	25
35. Stahlindustrie i)	12,7	6,2	35	33
36. Ziehereien und Kaltwalzwerke	12,3	— 3,4	36	36
37. Eisen-, Stahl- und Tempergießereien	11,9	— 9,6	37	39
38. Maschinenbau	11,6	11,2	38	27
39. Ledererzeugende Ind.	11,6	— 10,5	39	40
40. Ölmühlen- und Margarine-Industrie	7,8	3,1	40	34
41. Stahlverformung	6,3	— 1,1	41	35
42. Mühlenindustrie	1,4	— 13,7	42	41
Industrie gesamt	31,9	25,4	·	·

Rangkorrelationskoeffizient (Spearman) $\varrho_{3/4} = 0{,}5826$

Korrelationskoeffizient (Bravais-Pearson) $r_{3/4} = 0{,}53$

a) Abnahme (—). — b) Arbeitsproduktivität = Nettoproduktionsvolumen je Beschäftigtenstunde (Beschäftigtenstundenproduktivität), DM zu Preisen von 1958. — c) Einschließlich Braunkohlen- und Torfteerdestillation, Ölschieferverschwelung u. -verarbeitung. — d) Einschl. Kohlenwertstoffindustrie u. chemische Fasererzeugung. — e) Metallerzbergbau, Flußspat, Schwerspat, Graphit, sonstiger Bergbau u. Torfindustrie. — f) Einschl. Uhren. — g) Einschl. Schmuckwaren- und Sportgeräte-Industrie. — h) Ohne Kohlenwertstoffindustrie. — i) Einschl. Waggonbau.

Quelle: Eigene Berechnung aus: Rolf *Krengel* u. Mitarbeiter, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Produktionsvolumen und Produktionsfaktoren der Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschl. Saarland und Berlin (West), Statistische Kennziffern, 7. Folge 1958—1966, Berlin, Oktober 1967.

Die Unterteilung der 42 Industriezweige in drei Gruppen von je 14 Sektoren ist zwar willkürlich, aber dennoch kein völlig unbrauchbares Orientierungsmittel. Immerhin gehören von den 14 Zweigen mit höchstem Produktivitätswachstum nur sieben zur Gruppe mit dem höchsten, fünf zur Gruppe mit dem mittleren und zwei zur Gruppe mit dem niedrigsten Produktionswachstum. In der Gruppe mit dem niedrigsten Produktivitätswachstum gehören dagegen nur zwei zur Spitzengruppe, nur drei zur mittleren, dagegen neun zur niedrigen Gruppe der Produktionszunahme.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Abschließend sei noch darauf eingegangen, welche Beschäftigungsmöglichkeiten für die Industrie überhaupt noch gegeben sind. 1967 war das industrielle Beschäftigungsvolumen 10,7 vH niedriger als im Jahre des Beschäftigungsmaximums 1965. Die Zahl der Beschäftigten war um 7,3 vH geringer.

Mit Sicherheit kann erwartet werden — und 1968 bestätigt es — daß die Wachstumsverluste der Rezession wieder aufgeholt werden. Aber dennoch bleibt es vorerst eine offene Frage, ob auch bei anhaltendem Aufschwung das Beschäftigungsmaximum von 1965 oder auch nur die Rate der zwischen 1961 und 1966 nahezu stagnierenden Durchschnittsbeschäftigung in der Industrie wiedererreicht wird. Unter dem Kostendruck der Rezession erfolgten zahlreiche Maßnahmen und Investitionen zu Rationalisierungen, die erst bei steigender Kapazitätsauslastung voll zur Geltung kommen. In anderen Worten: Vorerst sind beträchtliche Produktionserhöhungen ohne nennenswerten Einsatz zusätzlicher Arbeitskräfte möglich. Um unter diesen Umständen die Beschäftigungszahlen der Vergangenheit erreichen zu können, müßten extrem hohe Wachstumsraten erreicht werden. Das setzt jedoch (1) große Ausfuhrüberschüsse, (2) umfangreiche Investitionen und (3) beträchtlich steigenden Konsum industrieller Produkte voraus.

Mindestens die Realisierung der ersten und der letzten Voraussetzung ist sehr fraglich. 1967 erreichte der Exportüberschuß der Bundesrepublik 18 Milliarden. Für 1968 werden 16 Milliarden erwartet. Das bedeutet jedoch auch unter Berücksichtigung der beträchtlichen Zahlungsbilanzverpflichtungen einen extrem hohen Export von Arbeitslosigkeit, der auf die Dauer von unseren Handelspartnern nicht akzeptiert werden kann und wird. Andererseits sind der inländischen Nachfrage der Konsumenten nach Industriewaren offenbar gewisse Grenzen gesetzt, die nur durch eine kräftige Steigerung der Massenkaufkraft ausgedehnt werden könnten. Der Absatz von industriell gefertigten Waren, die dem unmittelbaren Verbrauch dienen, läßt sich schon seit Jahren nur in bescheidenem Umfang erhöhen. Das gleiche dürfte künftig auch für dauerhafte Gebrauchsgüter gelten. Viele ihrer Märkte nähern sich jenem Sättigungsgrad, wo Ersatzbeschaffungen zu dominieren beginnen. Darüber sollte auch sogenannter Zweitbedarf (Automobile, Radios) nicht hinwegtäuschen. Viel wichtiger aber ist die Tatsache, daß neue dauerhafte Konsumgüter mit großen Expansionsaussichten verhältnismäßig selten sind (z. B. Farbfernsehen, Geschirrspülmaschine, Tiefkühltruhe, Filmkamera).

In den vergangenen Jahren wurde von verschiedenen Seiten versucht, die Beschäftigungsaussichten der Industrie zu prognostizieren. Von besonderer Bedeutung war zunächst die Prognosstudie „Die Bundesrepu-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 17

Zur Beschäftigten-Entwicklung a) 1961—1970 der Industrie der Bundesrepublik im Vergleich von Prognos-Projektion und Trendextrapolation aufgrund der Entwicklung 1961—1966

Industriezweig	Prognos-Projektion				Trendextrapolation 1961/66 bis 1970			
	Personen		Veränderung 1970 gegen 1961		Personen		Veränderung 1970 gegen 1961	
	1961	1970	absolut	in v. H.	1961	1970	absolut	in v. H.
	1	2	3	4	5	6	7	8
Bergbau b)	583.461	350.000	— 233.461	— 40,0	585.790	278.836	— 306.954	— 52,4
Verarbeitende Industrie	7.731.817	8.430.000	698.183	9,0	7.729.714	8.123.929	394.215	5,1
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrien	1.784.822	1.894.000	109.178	6,1	1.784.010	1.759.034	— 24.976	— 1,4
1. Industrie der Steine und Erden	262.689	272.000	9.311	3,5	262.696	254.815	— 7.881	— 3,0
2. Eisenschaffende Industrie	365.930	370.000	4.070	1,1	365.901	331.872	— 34.029	— 9,3
3. Eisen-, Stahl- u. Tempergießereien	148.389	140.000	— 8.389	— 5,7	148.388	116.188	— 32.200	— 21,7
4. Ziehereien und Kaltwalzwerke	77.380	70.000	— 7.380	— 9,5	77.399	64.163	— 13.236	— 17,1
5. NE-Metallindustrie	115.486	122.000	6.514	5,6	115.538	114.036	— 1.502	— 1,3
6. Chemische Industrie c)	491.838	590.000	98.162	20,0	497.077	582.574	85.497	17,2
7. Mineralölverarbeitung d)	36.933	41.000	4.067	11,0	31.649	34.561	2.912	9,2
8. Kautschuk u. Asbest verarbeitende Industrie	111.415	140.000	28.585	25,7	111.414	134.031	22.617	20,3
9. Sägewerke u. holzbearbeitende Industrie	90.094	75.000	— 15.094	— 16,8	90.092	68.380	— 21.712	— 24,1
10. Zellstoff- und Papiererzeugung e)	84.668	74.000	— 10.668	— 12,6	83.856	68.007	— 15.849	— 18,9
Investitionsgüterindustrien	3.399.524	3.998.000	598.776	17,6	3.398.100	3.805.872	407.772	12,0
11. Stahlbau f)	220.846	232.000	11.154	5,1	220.846	214.441	— 6.405	— 2,9
12. Maschinenbau	1.032.120	1.200.000	167.880	16,3	1.032.080	1.151.801	119.721	11,6
13. Fahrzeugbau g)	445.008	630.000	184.992	41,6	433.589	663.825	230.236	53,1
14. Schiffbau	96.070	75.000	— 21.070	— 21,9	96.304	68.857	— 27.447	— 28,5

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

15. Elektrotechnische Industrie	905.668	1.113.000	207.332	22,9	905.669	1.014.349	108.680	12,0
16. Feinmechanische und optische Idustrie h)	158.573	162.000	3.427	2,2	158.686	151.069	— 7.617	— 4,8
17. ESBM-Industrie i)	541.239	586.000	44.761	8,3	550.926	558.088	7.162	1,3
Verbrauchsgüterindustrien	2.033.157	2.026.000	— 7.157	— 0,4	2.033.186	2.155.177	121.991	6,0
18. Feinkeramische Industrie	92.868	80.000	— 12.868	— 13,9	92.869	75.874	— 16.995	— 18,3
19. Glasindustrie	93.569	90.000	— 3.569	— 3,8	93.569	92.072	— 1.497	— 1,6
20. Holzverarbeitende Industrie	223.086	210.000	— 13.086	— 5,9	223.080	214.380	— 8.700	— 3,9
21. Musikinstrumenten- und Spielwaren-Industrie j)	58.086	58.000	— 86	— 0,1	58.091	62.680	4.589	7,9
22. Papier und Pappe verarbeitende Industrie	115.880	142.000	26.120	22,5	115.895	144.869	28.974	25,0
23. Druckerei und Vervielfältigungs-industrie	195.614	225.000	29.386	15,0	195.614	232.781	37.167	19,0
24. Kunststoffverarbeitende Industrie	94.085	166.000	71.915	76,4	94.086	163.616	69.530	73,9
25. Lederindustrie	177.843	155.000	— 22.843	— 12,8	177.856	156.158	— 21.698	— 12,2
26. Textilindustrie	612.118	490.000	— 122.118	— 20,0	612.117	486.021	— 126.096	— 20,6
27. Bekleidungsindustrie	370.008	410.000	39.992	10,8	370.009	437.721	67.712	18,3
28. Nahrungs- und Genußmittelindustrie ..	514.314	512.000	— 2.314	— 0,4	514.418	527.278	12.860	2,5
Industrie insgesamt k)	8.315.278	8.780.000	464.722	5,6	8.315.504	8.440.237	124.733	1,5

a) Abnahme (—). — b) Ohne Kohlenwertstoffindustrie. — c) Prognos: ohne Kohlenwertstoffindustrie, einschl. chem. Fasererzeugung. DIW: einschl. Kohlenwertstoffindustrie und chem. Fasererzeugung. — d) Prognos: einschl. Kohlenwertstoffindustrie. DIW: ohne Kohlenwertstoffindustrie. — e) Prognos: Holzschliff, Zellstoff, Papier und Pappe erzeugende Industrie. — f) Einschl. Waggonbau. — g) Einschl. Luftfahrzeugbau. h) Einschl. Uhrenindustrie. i) Eisen-, Blech- und Metallwaren-Industrie, einschl. Stahlverformung. j) Einschl. Schmuckwaren- und Sportgeräte-Industrie. — k) Ohne Bauhauptgewerbe und Energieversorgung.

Quelle: Eigene Berechnung aus: Prognos Institut AG Basel: Report Nr. 1, Die Bundesrepublik Deutschland 1980, Dez. 1965; Rolf *Krengel* u. Mitarbeiter, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Produktionsvolumen und Produktionsfaktoren der Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, einschl. Saarland und Berlin (West), Statistische Kennziffern, 7. Folge, 1958—1966, Berlin, Okt. 1967.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

blik Deutschland im Jahre 1980"[80]. Bei dieser Prognose wurde jedoch offenbar die vor 1961 liegende Zeit über- und die darauffolgende Periode unterbewertet. Darstellung 17 zeigt die Ergebnisse der Prognosprognose bei einer Disaggregation der Verarbeitenden Industrie auf 28 Industriegruppen für 1970. Außerdem wurde der Bergbau berücksichtigt. Von uns wurden als Gegenüberstellung die durchschnittlichen Veränderungen von 1966 gegen 1961 auf 1970 extrapoliert[81]. Wir sind uns der Primitivität des gewählten Verfahrens bewußt. Angesichts der groben Disaggregation von Prognos und des Fehlens von differenzierten Informationen über die technische Entwicklung und die Absatzmöglichkeiten einzelner Industriezweige schien uns dieses primitive Verfahren aber akzeptierbar zu sein. Da wir — ebenso wie Prognos — die Rezession von 1967 nicht berücksichtigt haben, müssen selbst unsere Ergebnisse ungerechtfertigt optimistisch sein. Darstellung 18 zeigt eine Gegenüberstellung von Prognosen aus der jüngsten Zeit. Sofern die Einzelergebnisse abweichen, scheinen sie unsere Ausgangsthese zu belegen, daß wir noch sehr weit von der Kenntnis jener Wirkungen entfernt sind, die technischer Wandel verursacht. Abgesehen von Prognos unterstellen aber alle anderen Prognosen, daß die Industrie den Höhepunkt der Beschäftigung überschritten hat. Darin stimmen sowohl wir wie *Krengel* und *Kluge*[82] überein. Krengel schreibt dazu: „Entscheidend bleibt die Tatsache, daß selbst bei anhaltendem Wachstum der industriellen Produktion und Kapazitat die Bundesrepublik Deutschland in den allernächsten Jahren mit den Problemen fertig werden muß, die sich aus der absoluten und noch mehr anteilsmäßig sinkenden Industriebeschäftigung ergeben werden."[83] Allerdings muß darauf hingewiesen werden, daß Krengel sich einerseits auf die Vorausschätzungen des Nettoproduktionswertes von Prognos stützt und andererseits in seinen Ausgangsdaten über die Zahl der Industriebeschäftigten sogenannte Kapazitätsdaten einsetzt, die von seinen bisherigen Veröffentlichungen nicht unwesentlich abweichen.

Wenn aber abzusehen ist, daß die Industrie ihr Beschäftigtenmaximum nicht wieder erreicht, sondern langfristig Arbeitskräfte abgibt, stellt sich die Frage nach neuen Arbeitsplätzen in anderen Bereichen. Als Kompensationsmöglichkeit wird seit langem der Dienstleistungssektor genannt. Das dürfte aber nur partiell richtig sein. Betrachtet man die Beschäftigtenzunahme für Wirtschaftsbereiche, die nicht zum Industrie-

---

[80] Basel 1965.

[81] Vgl. Günter *Friedrichs*, Beschäftigung und technischer Wandel in der Bundesrepublik, Gutachten für die Kommission der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, Frankfurt/M. 1967, unveröff. Mskrpt.

[82] Martin *Kluge*, Technischer Fortschritt und Beschäftigung, in: Berichte des Deutschen Instituts für Wirtschaftspolitik, Jg. 2 (W) 1968, Nr. 5, S. 61.

[83] Rolf *Krengel*, Die Kapitalproduktivität von 21 Industriezweigen im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland von 1950—1975, a.a.O., S. 171 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 18

Prognosen über die Industriebeschäftigung in der Bundesrepublik zwischen 1970—1980 nach unterschiedlichen Autoren in Millionen Personen

Jahr	Prognos AG	Friedrichs Mühlhäuser[b)]	Krengel Variante 1	Krengel Variante 2	Krengel Mittelwert	Kluge[e)]
1961	8 315	8 316	—	—	—	—
1964	8 301	8 301	8 496[c)]	8 496[c)]	8 496[c)]	—
1965	—	8 460[d)]	—	—	—	8 460[d)]
1970	8 780	8 440	8 360	8 520	8 440	8 250
1975	9 126	—	8 120	8 369	8 244	7 950
1980	9 429	—	—	—	—	7 620

Quellen:

a) Prognos Institut AG - Basel: Report Nr. 1, Die Bundesrepublik Deutschland 1980, Basel, Dezember 1965.

b) Eigene Berechnung aus: Rolf *Krengel* und Mitarbeiter, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Produktionsvolumen und Produktionsfaktoren der Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Saarland und Berlin (West), Statistische Kennziffern, 7. Folge, 1958—1966, Berlin, Oktober 1967.

c) Rolf *Krengel*, Die Kapitalproduktivität von 21 Industriezweigen im Gebiet der Bunderepublik Deutschland von 1950—1975; Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung; Berlin, April 1967, unveröffentlichtes Manuskript, S. 154. Diese Zahlen beziehen sich auf die Beschäftigungskapazität.

d) Vergleiche DIW-Daten von b).

e) Martin *Kluge*, „Technischer Fortschritt und Beschäftigung", in: Berichte des Deutschen Industrieinstituts zur Wirtschaftspolitik, Jg. 2 (W) 1968, Nr. 5, S. 61.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sektor zählen, so ergibt sich für die Periode 1961—1966 folgendes Bild: Die größten Zunahmen erfolgten im Baugewerbe (+ 183 600 Personen), im Handel (+173 000), im Bereich der engeren Dienstleistungen (+ 144 000) und vor allem beim Staat (+ 330 000). Auch im Reparaturhandwerk, ganz besonders im Kfz-Reparaturhandwerk, nahmen die Beschäftigten zu. Anders sah es dagegen im gleichen Zeitraum in folgenden Bereichen aus: Landwirtschaft (—506 000 Personen), Eisenbahnen[84] (—34 000) oder produzierendes Handwerk (—18 000)[85].

Aus Raummangel wurde darauf verzichtet, den Beschäftigungseffekt eines sich verändernden Kapitalkoeffizienten empirisch zu verfolgen. Wir haben das an anderer Stelle getan[86].

3. Qualitativer Beschäftigtenbedarf

Über die Auswirkungen des technischen Wandels auf den qualitativen Beschäftigtenbedarf[87] wurde viel geschrieben. Dennoch gibt es keine hinreichend sicheren Aussagen über die Quantität der Qualitäten. Der technische Wandel hat im letzten Jahrzehnt viele Tätigkeiten und Berufe verändert oder beseitigt. Er hat aber nur relativ wenige wirklich neue Tätigkeiten geschaffen. Das gilt besonders für die sogenannten automationsspezifischen Berufe wie Meß- und Regelmechaniker oder EDV-Personal. In den meisten Fällen ist der Bedarf geringer, als gewöhnlich angenommen wird. Über den Personalbedarf für die elektronische Datenverarbeitung gibt es Schätzungen[88]. Danach wird der Einsatz von Com-

---

[84] Bezieht sich auf die Periode 1961—1965.

[85] Eigene Berechnungen auf Grund von Schätzungen des DIW, Berlin.

[86] Vgl. Günter *Friedrichs*, Otto *Mühlhäuser*, Technischer Wandel und Beschäftigung, a.a.O.

[87] Vgl. z. B. H. *Riese*, Die Entwicklung des Bedarfs an Hochschulabsolventen in der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 1967; Hans Peter *Widmaier* und Mitarbeiter, Bildung und Wirtschaftswachstum — eine Modellstudie zur Bildungsplanung, Villingen 1966; ders., Rationale Grundlagen der Bildungspolitik, in: Schweizerische Zeitschrift für Nachwuchs und Ausbildung, 6. Jg., 1967, S. 277—328; Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V., München, Die Veränderungen in der Struktur und Ausbildung der Arbeitskräfte der Eisen- und Stahlindustrie. Ein Bericht im Auftrage der Hohen Behörde der EGKS, 1967, unveröff. Mskrpt.; Burkart *Lutz*, Produktionsprozeß und Berufsqualifikation, Referat auf dem Deutschen Soziologentag, Frankfurt/M. 1968; Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V., München, unveröff. Mskrpt.; Klaus *Hufner* und Jens *Naumann*, Bildungsplanung — kritisch betrachtet, in: WWI-Mitteilungen, XX. Jg., 1967, S. 204—208. Wolfgang *Kirner*, Arbeitswirtschaftliche Strukturprobleme der Produktivitätsentwicklung, Voruntersuchung zum RKW-Projekt A 45, unveröff. Mskrpt., Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin 1967; Armin *Hegelheimer*, Bildungsökonomie und Bildungsplanung, in: Konjunkturpolitik, 14. Jg., 1968, S. 11—40 und 92—133; Norbert *Altmann* und Guido *Kammerer*, Wandel der Berufsstruktur, Handbuch der Rationalisierung, Heft 20, Heidelberg 1969.

[88] Diebold Deutschland GmbH, Bedeutung und Entwicklung der automatischen Datenverarbeitung, in: Computer und Angestellte, Beiträge zur 3. inter-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

putern von 3800 Anfang 1968 auf 11 550 Anfang 1975 steigen. 1968 betrug der Personalbestand für Leitung, Organisation, Programmierung und Maschinenbedienung 31 350. Für 1975 wird mit einem Bedarf von 75 065 gerechnet. Davon werden aber nur 21 675 auf die Spitzentätigkeit der Leitung und Organisation (Systemanalytiker bzw. Organisatoren) entfallen. Über die Tätigkeit der Programmierer gehen die Meinungen auseinander[89].

Im Bereich der unmittelbaren Produktion wird mit zunehmendem Mechanisierungsgrad eine Vereinfachung der Arbeit und eine Verringerung der beruflichen Anforderungen erwartet[90]. Die psychisch-nervliche Belastung steigt demgegenüber oft extrem. Bei Reparaturarbeiten gibt es sowohl steigende wie sinkende (Auswechseln von Teilen, Spezialisierung) Anforderungen. Der Schwerpunkt der beruflichen Anforderungen verschiebt sich offenbar auf die technischen[91] Bereiche, d. h. auf Forschung, Entwicklung, Konstruktion, Montage, Einfahren, Einrichten und dgl. Bei den kaufmännischen und administrativen Tätigkeiten[92] ergeben sich ebenfalls beachtliche Vereinfachungen, die auch vor dem mittleren und leitenden Management nicht halt machen. Die letzteren werden besonders von der Zusammenlegung bisher selbständiger Abteilungen und von dem Verlust von Funktionen betroffen[93]. Der Dienstleistungssektor bietet demgegenüber große und differenzierte Expansionsmöglichkeiten. Das gilt ganz besonders für den Bereich der Bildung, der Beratung und der Krankenpflege.

---

nationalen Automationstagung der IG Metall (ed.: Günter *Friedrichs*), 2 Bde., Frankfurt/M. 1969.

[89] Floyd C. *Mann,* Das Computerpersonal; Claudine *Marenco,* Das Computerpersonal, in: Computer und Angestellte, a.a.O.

[90] James R. *Bright,* Lohnfindung an modernen Arbeitsplätzen in den USA, in: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA, Beiträge zur 1. internationalen Automationstagung der IG Metall (ed.: Günter *Friedrichs*), Frankfurt/M. 1963, S. 133—194; Didier Léon *Limon,* Veränderung der beruflichen Anforderungen der Automobilarbeiter, in: Automation — Risiko und Chance, Beiträge zur 2. internationalen Automationstagung der IG Metall (ed.: Günter *Friedrichs*), Frankfurt/M. 1965, Bd. II, S. 587—642.

[91] Arnold R. *Weber,* Computer und technische Angestellte; Helmut *Boës,* Computer und technische Angestellte; Keith E. *Thurley,* Computer und Meister; Rudolf *Tremmel;* Computer und Meister; alles in: Computer und Angestellte, Beiträge zur 3. internationalen Arbeitstagung der IG Metall (ed.: Günter *Friedrichs*), 2 Bde., Frankfurt/M. 1969.

[92] Pierre *Naville,* Aufstieg und Abstieg von Angestellten durch Computer; Albert A. *Blum,* Computer und kaufmännische Angestellte; Urs *Jaeggi,* Computer und kaufmännische Angestellte; Dorothy *Wedderburn,* Annäherung von Angestellten- und Arbeitertätigkeiten; Leon *Greenberg,* Kommt die Dienstleistungsgesellschaft?; Jochen *Fuhrmann,* Zur Veränderung der Arbeitsaufgaben von kaufmännischen und technischen Angestellten; 10 Fallstudien, alles in: Computer und Angestellte, a.a.O.

[93] Thomas *Whisler,* Veränderungen der Unternehmensstruktur durch Computer, in: Computer und Angestellte, a.a.O.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Es gibt in der Bundesrepublik weder Statistiken über die Ausbildungsstruktur noch über die qualitative Beschäftigtenstruktur. Nicht einmal eine den heutigen Gegebenheiten entsprechende Klassifikation der Berufe und Tätigkeiten, die dem aktuellen Stand entspräche und als Ausgangspunkt von Erhebungen dienen könnte, ist vorhanden.

Vereinfacht läßt sich der Bedarf der Zukunft so umschreiben: Einige werden ihre berufliche Tätigkeit öfters grundlegend ändern müssen. Sie benötigen eine breit angelegte Grundausbildung, die sie vielfältig einsetzbar macht. Ihre Ausbildung muß nicht verbessert werden, weil ihre berufliche Tätigkeit höhere Anforderungen stellt. Sie benötigen vor allem eine hohe Anpassungs- und Umstellungsfähigkeit. Andere wiederum müssen damit rechnen, daß ihr in der Erstausbildung erworbenes Wissen schnell veraltet. In beiden Fällen wird eine ständige Weiter- und Fortbildung für Erwachsene notwendig. Das gilt um so mehr für jene, die in einer technisch schnellebigen Zeit Aufstiegschancen nützen wollen. In der Bundesrepublik ist die Erstausbildung in der Regel auf allen Stufen unzureichend. Damit werden bereits in frühester Jugend Ansätze für spätere berufliche Fehlentwicklungen geschaffen. Das Arbeitsleben des Schulanfängers von 1968 beginnt um 1982, wenn er ein heute übliches Lehrverhältnis eingeht oder um 1987, wenn er eine Universitätsausbildung absolviert. In beiden Fällen endet das Arbeitsleben im Jahre 2027, falls dann noch die Altersgrenze von 65 Jahren gelten sollte. Auf die Länge dieser Zeitspanne wird bisher überhaupt keine Rücksicht genommen.

Obwohl niemand bestreitet, daß der technische Wandel in den kommenden 60 Jahren unser Berufs- und Arbeitsleben noch nachhaltiger beeinflussen wird als in den vergangenen, blieb es in der Bundesrepublik bisher bei Diskussionen[94] und Experimenten. In anderen Ländern, sowohl im Osten wie im Westen, hat man zwar auch noch keine konkreten Vorstellungen über den qualitativen Beschäftigtenbedarf der Zukunft. Dort behilft man sich jedoch mit einer langen und vielseitig angelegten Schulbildung und hofft, auf diese Weise zumindest die berufliche Mobilität der Arbeitskräfte zu erhöhen.

In der Bundesrepublik können die Fehler der Vergangenheit, Gegenwart und absehbaren Zukunft nur dann repariert werden, wenn ein besonderes und ausschließlich auf die Bedürfnisse von Erwachsenen zugeschnittenes Bildungssystem installiert wird. Auf diese Weise könnte vielleicht erreicht werden, daß die Fälle beruflicher Totalumschulung[95] relativ gering bleiben. Es ist aber schon jetzt abzusehen,

[94] Vgl. u. a. Hans G. *Rolff*, Rationalisierung, Technisierung und Betriebsgröße von Schulen, in: WWI-Mitteilungen, XX. Jg., 1967, S. 238—245.

[95] Hans *Henrich*, Die Kosten der Umschulung der durch den technischen Fortschritt freigesetzten Arbeitskräfte, Dissertation, Freiburg/Schweiz, München 1967.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

daß die dafür notwendigen Aufwendungen bedeutend höher sein müssen als in anderen Industrieländern mit besserer Erstausbildung. Selbst wenn Bildungsinvestitionen für Erwachsene die gesamtwirtschaftliche Produktivität vermindern sollten, so wäre das langfristig noch immer das kleinere Übel.

Die Schwierigkeiten der Quantifizierung des qualitativen Beschäftigtenbedarfs sollen hier noch an einem Beispiel illustriert werden. Bekanntlich steigt der Anteil der Angestellten an den Beschäftigten der Industrie seit Jahren an. Er betrug 1950 noch 15,5 vH und stieg bis 1966 auf 23,0 vH. Die Vermutung liegt deshalb nahe, daß es einen engen Zusammenhang zwischen Technisierung und Angestelltenquote gibt. Wir haben eine ganze Serie von Rangreihenkorrelationen mit 38 Industriezweigen durchgerechnet. Als Ausgangspunkt diente die Periode 1966/58. Die Ergebnisse waren nicht überzeugend[96].

Lediglich die Rangreihe der Zunahme des Angestelltenanteils 1966/58 ergab eine gewisse Rangreihenkorrelation zur Zunahme der Beschäftigtenproduktivität 1966/58 von 0,47 und zur Zunahme der Kapitalintensität 1966/58 von 0,45. Nur in neun, also in knapp einem Viertel aller Fälle gab es eine annähernde Übereinstimmung der drei Rangreihen. Bei 11 von 38 Industriezweigen gab es eine enge und bei weiteren sieben eine annähernde Übereinstimmung der Rangreihen zwischen Zunahme von Angestelltenanteil und Beschäftigtenproduktivität. Dieses Ergebnis läßt darauf schließen, daß die Zunahme der Angestelltenquote von der Erhöhung der Produktivität und der Kapitalintensität nicht in allen Fällen gleich beeinflußt wird. Offenbar liegt die eigentliche Ursache für die Erhöhung des Angestelltenanteils in der unterschiedlichen Verlagerung von Planungs- und Kontrollfunktionen aus der Produktion in die Administration. Dieser Vorgang geht quer durch alle Industrien und scheint von der Höhe des Mechanisierungsgrades relativ unabhängig zu sein.

Dagegen hat Kluge festgestellt, daß die Angestelltenquote für die gesamte Industrie proportional mit der Arbeitsproduktivität steigt[97]. Wir haben das an Hand der Zahlen von 1950—1966 nachgeprüft. Obwohl für die einzelnen Industriezweige ein solcher Zusammenhang nur in

---

[96] Ausgehend von der Rangreihe des Angestelltenanteils 1966 ergab sich eine Korrelation zur absoluten Beschäftigtenproduktivität 1966 von 0,34 und zur absoluten Kapitalintensität 1966 von 0,01. Ausgehend von der Rangreihe der Zunahme des Angestelltenanteils 1966/58 ergab sich eine Korrelation zur absoluten Beschäftigtenproduktivität 1966 von 0,01 und zur absoluten Kapitalintensität 1966 von 0,24. Ausgehend von der Rangreihe des Angestelltenanteils 1966 ergab sich ein Rangkorrelationskoeffizient zur Zunahme der Beschäftigtenproduktivität 1966/58 von 0,02 und zur Zunahme der Kapitalintensität von —0,33. Vgl. Günter *Friedrichs* und Otto *Mühlhäuser*, Technischer Wandel und Beschäftigung, a.a.O.

[97] Martin *Kluge*, Technischer Fortschritt und Beschäftigung, in: Berichte des Deutschen Industrieinstituts zur Wirtschaftspolitik, Jg. 2/1968, Nr. 5, S. 60 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

manchen Fällen zu bestehen scheint, steigt in der Gesamtindustrie tatsächlich der Anteil der Angestellten nahezu proportional mit der absoluten Produktivität je Beschäftigtenstunde.

4. Technischer Wandel und Vollbeschäftigung

Daß technischer Wandel Arbeitskräfte einspart, wird von niemandem bezweifelt. Daß eine Wiederbeschäftigung der Eingesparten langfristig unmöglich sei, wird kaum noch behauptet. Daß Vollbeschäftigung allerdings auch nicht das Ergebnis irgendeines Automatismus ist, wird in der Bundesrepublik erst seit 1967 nicht mehr ernsthaft bestritten.

Wir selbst haben die Beziehungen zwischen technischem Wandel und Beschäftigung in einem Beitrag, dem nachgesagt wird, er habe die deutsche Automationsdiskussion der 60er Jahre ausgelöst, wie folgt beschrieben: „Der tatsächliche Beschäftigungseffekt des technischen Fortschritts wird einzig und allein durch das jeweilige Verhältnis von technischem Fortschritt, Wirtschaftswachstum und Arbeitszeit bestimmt. Mit anderen Worten: Gesamtwirtschaftlich kann jede auch noch so hohe technisch bedingte Freisetzungsquote durch Produktionssteigerung und Arbeitszeitverkürzung ausgeglichen werden. Einzelwirtschaftlich ist es allerdings nicht möglich, jedem Arbeitnehmer seinen augenblicklichen Arbeitsplatz zu sichern. Wirtschaftssektoren mit starkem technischen Fortschritt können oft trotz Steigerung ihrer Produktion ihren Beschäftigtenstand nicht halten. Umgekehrt entstehen in jenen Sektoren von Industrie und Dienstleistungen mit schwachem technischen Fortschritt zusätzliche Arbeitsplätze, sofern deren Produktion zu- und deren Arbeitszeit abnimmt."[98, 99]

Abgesehen davon, daß wir heute „technischer Wandel" statt „technischer Fortschritt" und „Einsparung" statt „Freisetzung" schreiben würden, scheint uns diese Formulierung noch immer zutreffend zu sein. Sie ist allerdings angebotsorientiert. Außerdem berücksichtigt sie nicht die gravierenden strukturellen Wirkungen des technischen Wandels.

Eine mehr nachfrageorientierte Formulierung fand die National Commission. Sie sagt: „Weil die Produktivität die wesentliche Quelle unseres

---

[98] Günter *Friedrichs*, Technischer Fortschritt und Beschäftigung in Deutschland, in: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA, a.a.O., S. 98.

[99] Tatsächlich haben wir es schon viel früher entweder nur geringfügig oder gar nicht anders formuliert. Vgl. die Beiträge: Beeinflussung von Konjunkturverlauf und Beschäftigungshöhe durch den technischen Fortschritt, in: Europäische Konferenz: Technischer Fortschritt und Gemeinsamer Markt, Brüssel 1960, S. 73—93 oder Sozialökonomische Wirkungen von Automation und technischem Fortschritt, Beitrag zum deutsch-amerikanischen Fachgespräch über Automatisierung in Fertigung und Verwaltung, September 1962, erschienen in: Automatisierung, 8. Jg., Heft 4, S. 15—23.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

hohen Lebensstandards ist und Beschäftigungsmöglichkeiten für jenen Teil der Bevölkerung geschaffen werden müssen, der arbeiten möchte, muß das Wachstum der Nachfrage sowohl für die Arbeitslosigkeit die Schuld übernehmen wie gleichzeitig eine Antwort bieten. Es muß aber anerkannt werden, daß die Wachstumsrate nicht nur die steigende Produktivität, sondern auch die Zunahme der Erwerbstätigen verkraften muß, wie sie in unserer Geschichte einmalig ist, wenn auch nicht in der Geschichte anderer Industrienationen. Wir stehen vor der dauernden Notwendigkeit einer aggressiven Fiskal- und Geldpolitik, um das Wachstum zu stimulieren."[100] *Kluge* sagt: „Vollbeschäftigung setzt Wachstum voraus; nur im Wachstum besteht der Spielraum für die im internationalen Wettkampf notwendigen Produktivitätssteigerungen ohne Beschäftigungsrückgang."[101]

Danach reicht es gegebenenfalls aus, die Nachfrage zu stimulieren, um die Wiederbeschäftigung der Eingesparten und gegebenenfalls die Erstbeschäftigung zusätzlicher Erwerbstätiger sicherzustellen. Das ist richtig. Dennoch scheinen sich solche Konzepte etwas sehr einseitig an fiskalisch orientierten Steuerungsinstrumenten zu orientieren[102]. Sicherlich lassen sich auf diese Weise Wachstumsimpulse erzeugen. Die Jahre 1967 und 1968 haben das bewiesen. Dennoch bleibt zu fragen, ob so auch langfristig jene Stetigkeit von Wachstum und Stabilität erreichbar ist, deren erklärte wirtschaftspolitische Zielsetzung heute weitgehend im Vordergrund steht. individueller Unternehmen sollte nur erfolgen, wenn die bisherige unter-

Ohne Globalsteuerung geht es sicherlich nicht. Aber die Erwartung, Wachstum via Globalsteuerung könne Strukturprobleme automatisch lösen, ist trügerisch. Der Satz: „Die beste Strukturpolitik ist Wachstumspolitik" gilt nirgendwo und am allerwenigsten in der Bundesrepublik. Im Vergleich zu den USA befindet sich die Bundesrepublik strukturell beträchtlich im Nachteil. Die USA haben eine kräftig wachsende, die Bundesrepublik hat dagegen eine vorerst stagnierende Erwerbsbevölkerung.

Wenn wir akzeptieren, daß technischer Wandel die Struktur der Wirtschaft nachhaltig beeinflußt, dann bedeutet das im Einzelfall technisch bedingte Vor- oder Nachteile. In gewissen Sektoren wird die Zahl der Beschäftigten ab- und in anderen zunehmen. Geschieht das in einer Wirtschaft, wo die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt zunimmt, dann werden die tendenziell beschäftigungskontraktiven Bereiche durch die

---

[100] Report of the National Commission ..., a.a.O., S. 109.

[101] Martin *Kluge*, Technischer Fortschritt und Beschäftigung, in: Berichte des Deutschen Industrieinstitutes zur Wirtschaftspolitik, Jg. 2 (1968), Nr. 5, S. 27.

[102] Die National Commission sagt das an anderer Stelle sehr deutlich. Vgl. Report of the National Commission, a.a.O., S. 111.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zusätzlichen Einkommen der zusätzlichen Erwerbstätigen begünstigt. Das gilt auch noch, wenn die Arbeitslosenquote zunimmt. Struktureller Wandel ist unter solchen Umständen weniger hart. Wenn dagegen die Zahl der Erwerbstätigen wie in der Bundesrepublik stagniert, schlägt jeder Strukturwandel voll und ungebremst durch.

Das ist aber nicht das einzige Problem. Da sich das Arbeitskräftepotential durch Ausländer nur beschränkt erhöhen läßt, muß wirtschaftliches Wachstum durch technischen und somit durch strukturellen Wandel erfolgen. Da andererseits die Wiederbeschäftigung der Eingesparten Wachstum voraussetzt, muß die Wirtschaftspolitik technischen und strukturellen Wandel fördern und gleichzeitig einen reibungslosen Austausch der Arbeitskräfte regional wie sektoral ermöglichen. Es ist also sicherzustellen: Die beschäftigungsexpansiven Bereiche müssen so schnell wachsen, daß die beschäftigungskontraktiven Sektoren ihren Arbeitskräfteüberschuß dort unterbringen können. Gleichzeitig muß ein ähnlicher Austausch innerhalb und zwischen den Regionen erfolgen. Umgekehrt bedeutet jede Behinderung des technischen, jede Bremsung des strukturellen Wandels und jede Konservierung technisch nicht leistungsfähiger Regionen und Sektoren Verzicht auf mögliches Wachstum. Es sollte daher sehr präzise unter maximal möglichem und sozialpolitisch optimalem Wachstum unterschieden werden. Solange die Arbeitnehmer nur kurzfristig, ihre Arbeitgeber dagegen langfristig geschützt werden, bedeutet das Wachstumsverluste, die in diesen Größenordnungen weder wirtschafts- noch sozialpolitisch gerechtfertigt sind. Die sektorale und die regionale Wirtschaftsstruktur muß deshalb vorausschauend gestaltet werden. Gefährdete Sektoren dürften nur kurzfristig im Sinne einer echten Sanierung geschützt, expansionsfähige Sektoren müßten dagegen vorrangig gefördert werden. Regionale Wirtschaftsförderung zugunsten individueller Unternehmen sollte nur erfolgen, wenn die bisherige unternehmerische Leistung und die allgemeinen Expansionsmöglichkeiten der Branche einen langfristig wirksamen Erfolg wahrscheinlich machen. Die aktuellen Regionalkrisen der Bundesrepublik, Ruhr, Saar und Zonenrandgebiete sind vor allem das Ergebnis einer Häufung von langfristig beschäftigungskontraktiven Industrien, die teilweise — wie in den Zonenrandgebieten — durch eine verfehlte Wirtschaftsförderung angesiedelt wurden.

Wenn auch technischer Wandel Arbeitskräfte einspart, so sollte nicht übersehen werden, daß dieses nur für die Periode der Realisierung neuer oder verbesserter Produktionsverfahren gilt. Außerdem sind diese Prozesse nicht einseitig. Sie erfolgen vorwiegend in der Form der Substitution. Das heißt, Verfahren, Maschinen, Materialien oder Betriebsstoffe werden substituiert. Das bedeutet sowohl das endgültige Verschwinden bestehender aber auch gleichzeitig das Entstehen neuer Arbeitsplätze,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

obwohl die Struktur verändert wird und unter dem Strich ein Minus verbleibt. Nachfragesteigerungen durch Einkommenserhöhungen können die vermehrte Produktion verbesserter neuer oder komplementärer Güter und Waren veranlassen und das zur Kompensation erforderliche Wachstum schaffen. Der notwendige sektorale und regionale Ausgleich ist damit allerdings noch nicht gesichert.

Schließlich kreiert technischer Wandel in den Perioden der Vorbereitung und der Anpassung neue Arbeitsplätze, die von der Einrichtung zusätzlicher Bildungs- oder Umschulungsmöglichkeiten über den Bau neuer Verkehrswege, besserer Krankenversorgung bis zur Bekämpfung von Lärm und der Verschmutzung von Wasser und Luft reichen. Theoretisch bieten deshalb die negativen Wirkungen des technischen Wandels hinreichend Möglichkeiten, die Vollbeschäftigung zu erhalten.

Eine automationsgerechte, sektoral und regional koordinierte Wachstumspolitik darf aber nicht die Übersicht verlieren. Ob die dazu erforderlichen statistischen Informationen und methodischen Instrumente allerdings heute ausreichen, muß sehr bezweifelt werden. Wir haben uns deshalb seit Jahren bemüht, eine Art Grundlagenforschung über die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen des technischen Wandels zustande zu bringen. Obwohl die OECD[103], das Internationale Arbeitsamt[104], die USA[105] und die ČSSR[106] bereits große Vorleistungen erbrachten und die Niederlande[107] und Großbritannien[108] seit längerem beachtliche Aktivitäten entwickeln, kamen die Arbeiten in der Bundesrepublik[109] zunächst nur schleppend in Gang. Nicht einmal die Rezession von

---

[103] Vgl. Volkmar *Gottsleben*, Die Manpower-Forschung der OECD — Organisation und Inhalt. Eine Übersicht (mit Literaturangaben), in: Mitteilungen, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Erlangen, Nr. 2, Mai 1968, S. 44—79.

[104] „Labor and Automation", Bulletins No. 1—6, International Labour Office, Geneva.

[105] Vgl. Report of the National Commission . . . , a.a.O. und die dazugehörigen 6 Anhänge; Wolfgang *Klander*, Arbeitsmarktforschung und Arbeitsmarktprojektion in den USA, in: Mitteilungen, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Erlangen, Nr. 3, Juli 1968, S. 90—95; US Department of Labor: Manpower Research Projects, Through, June 30, 1968, Washington 1968.

[106] Radovan *Richta* in collaboration with an interdisciplinary research team, Civilization at the Crossroads, Social and human implications of the scientific and technological revolutions, 3 Bde., Prag 1967. Außerdem 21 namentlich gezeichnete Beiträge zur Konferenz: Der Mensch und die Gesellschaft in der wissenschaftlich-technischen Revolution, Mariánske *Lázné*, 1.—6. 4. 1968, Das philosophische Institut der CSAW, Prag 1968.

[107] In den Niederlanden hat der „Sozialökonomische Rat" eine große Untersuchungskommission gebildet.

[108] Die „Manpower Research Unit" des „Department for Employment and Productivity" hat seit 1964 insgesamt 7 „Manpower-Studies" veröffentlicht.

[109] Dieter *Mertens*, Zur Situation der Arbeitsmarktforschung in der Bundesrepublik, in: Mitteilungen, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Erlangen, Nr. 3, Juli 1968, S. 87—89; Günter *Friedrichs*, Kann die Automation in den USA für die Bundesrepublik ein Beispiel sein?, Nachwort zur 3. Auflage

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

1967 vermochte überall zu überzeugen. Seit Herbst 1968 deuten sich gewisse Möglichkeiten an, die es nicht ausschließen, daß doch noch ein großes sozialwissenschaftliches Forschungsprogramm über den „technischen und strukturellen Wandel" zustandekommt.

III. Technischer Wandel und Lohn

1. Die maximal verfügbare Lohnsumme

Die Höhe der Löhne, die ein Unternehmen zahlen kann, findet ihre Grenze in der maximal verfügbaren Lohnsumme. Wird ein Unternehmen gezwungen, Löhne zu bezahlen, bei denen es wirtschaftlich nicht mehr existenzfähig ist, so gefährden die Arbeitnehmer ihre eigenen Arbeitsplätze. Sie müssen deshalb berücksichtigen, daß der erzielte Unternehmensgewinn mindestens so hoch ist, daß die Eigentümer (Unternehmer oder Aktionäre) gerade noch an der Weiterführung des Unternehmens interessiert sind[110]. Die maximal verfügbare Lohnsumme entspricht daher dem Gesamterlös, vermindert um den Grenzgewinn und alle anderen Nicht-Lohn-Kosten. Jedes Unternehmen hat Einfluß auf die maximal verfügbare Lohnsumme. Es kann sie durch Erhöhung oder Senkung der Verkaufspreise, durch Marktbeeinflussung oder durch technischen Wandel, d. h. durch die Einsparung von Arbeit, Kapital, Material, Energie und dgl. verändern.

Der technische Wandel hat entscheidende Bedeutung für die Höhe der maximal verfügbaren Lohnsumme. Diese wird nicht nur durch die Arbeitsproduktivität, sondern auch durch die Kapital-, Material- und Energieproduktivität bestimmt. Sollte es der Unternehmensleitung gelingen, alle Produktivitäten gleichzeitig zu erhöhen, d. h. den spezifischen Einsatz aller Faktoren zu verringern, so würde die maximal verfügbare Lohnsumme stärker wachsen, als es dem Wachstum der Arbeitsproduktivität entspräche. Mindestens beim Material- und Energieverbrauch erfolgen vielfach anhaltende Einsparungen. Teilweise gilt das auch beim Kapital. Im Zusammenhang mit Lohnerhöhungen steht allerdings die maximal mögliche Lohnsumme nur im Grenzfall zur Diskussion.

Unterstellen wir zunächst eine Industrie, die gleichartige und auf dem Markt konkurrierende Produkte herstellt, zum Beispiel Staubsauger. Die Einführung neuer oder verbesserter Produktionsverfahren in den einzelnen Unternehmen erfolgt nicht gleichzeitig, sondern mit beträchtlichen zeitlichen Verzögerungen. Teilweise sind die vorhandenen Ausrüstungs-

---

von Walter *Buckingham*, Automation und Gesellschaft, Frankfurt/M. 1967, S. 223—270; Gerhard *Leminsky*, Arbeitsmarktpolitik und technologischer Wandel, in: WWI-Mitteilungen, XX. Jg. (1967), S. 260—269.

[110] Das läßt sich unorthodox auch als Grenzgewinn bezeichnen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

anlagen relativ jung und noch nicht abgeschrieben. In anderen Fällen entscheidet die Höhe der voraussichtlich absetzbaren Stückzahlen darüber, ob ein anderes Verfahren zu einem bestimmten Zeitpunkt eingesetzt werden kann oder noch nicht. Vielfach benötigt auch das sachkundige mittlere Management unverhältnismäßig lange Zeiten, um die Unternehmensleitungen von den Vorteilen einer Änderung zu überzeugen. Gelegentlich ist es auch umgekehrt.

Als Ergebnis entsteht ein Gefälle zwischen den technisch moderner ausgerüsteten Unternehmen und ihren relativ rückständigeren Konkurrenten. Die daraus resultierenden Kostenvorteile werden um so beachtlicher sein, je größer der Abstand zum rückständigsten Unternehmen ist. Das technische Niveau der Industrie ändert sich allerdings ununterbrochen, weil in allen Unternehmen laufend etwas verändert wird. Dementsprechend ändern sich auch die Kostenvor- oder Kostennachteile der Konkurrenten.

Ökonomisch haben technisch bedingte Kostenvorteile den Charakter von Differentialrenten, die in unserem speziellen Fall als zeitlich begrenzte Produktivitätsrenten bezeichnet werden können. Bei schnellem technischen Wandel werden sie sich in den einzelnen Unternehmen einer Industrie (z. B. Staubsauger) sehr unterschiedlich entwickeln. Der Abstand zwischen dem fortschrittlichsten Unternehmen und den Grenzbetrieben wird zunehmen und mit ihm auch die Differenz zwischen den maximal verfügbaren Lohnsummen. Die letzteren dürften in den Grenzunternehmen nahezu identisch mit der effektiven Lohnsumme sein.

2. Die Verhandlungsstärke der Tarifvertragsparteien

Wenn die Arbeitnehmer die in den Unternehmen maximal verfügbare Lohnsumme realisieren wollten, müßten sie eine maximale Verhandlungsstärke erreichen. Die bargaining power unterliegt aber nur teilweise ihrer eigenen Kontrolle. Die Höhe des gewerkschaftlichen Organisationsgrades, das ideologische Bewußtsein der Arbeitnehmer, die taktische und organisatorische Schlagkraft ihrer Verbände sind beeinflußbar. Je entwickelter diese Faktoren sind, um so größer wird die Verhandlungsstärke sein. Die Arbeitgeber bauen demgegenüber ihre eigene Verhandlungsstärke auf. Sie organisieren sich ebenfalls, bilden Streikfonds, drohen mit Aussperrung und versuchen die öffentliche Meinung zu beeinflussen. Darüber hinaus wird die Verhandlungsstärke beider Parteien von Faktoren beeinflußt, die mindestens teilweise außerhalb ihrer Kontrolle liegen. So können z. B. spezifische Kriterien betrieblicher, lokaler, regionaler oder nationaler Arbeitsmarktsituationen die Verhandlungsstärke der Arbeitnehmer positiv (z. B. Vollbeschäftigung) oder negativ (z. B. Arbeitslosigkeit) entscheidend bestimmen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Der technische Wandel schwächt tendenziell die Verhandlungsstärke der Gewerkschaften. Die Zunahme der Angestelltenquote könnte gefährlich werden, wenn es nicht gelingt, diese Arbeitnehmergruppe zu organisieren. In einigen Industrien wurden gewisse Arbeiten so vereinfacht, daß der Anteil der ebenfalls relativ schwer organisierbaren Frauen ein signifikantes Gewicht erhielt. Die zunehmende Isolierung der Arbeitsplätze erschwert die Gruppenbildung und die Entwicklung eines gemeinsamen und interessenorientierten Solidaritätserlebnisses. In gewissen Schlüsselstellungen sind die Arbeitskräfte ohne Schwierigkeiten austauschbar. In anderen genügt allerdings die Streikbereitschaft einer kleinen Gruppe, um große Systeme zu blockieren. Der technische Wandel gefährdet die bargaining power der Arbeitnehmer deshalb nur solange, bis ihre Organisationen sich an die veränderten Bedingungen angepaßt haben.

Unterstellen wir, die Gewerkschaften verhandeln mit jedem Staubsaugerunternehmen direkt. Wenn sie überall die maximale Verhandlungsstärke erreichen und dementsprechend die maximal verfügbaren Lohnsummen realisieren, reduzieren sie die normalerweise unterschiedlichen Gewinne der einzelnen Unternehmen auf die Höhe von Grenzgewinnen. Die Produktivitätsrenten würden voll abgeschöpft. Die Höhe der individuellen Löhne wäre allerdings in jedem Unterehmen sehr verschieden.

In der Praxis der Bundesrepublik wäre ein solches Ergebnis nicht denkbar. Die Löhne werden, abgesehen von wenigen Ausnahmen, nicht zwischen einem einzelnen Unternehmen und einer Gewerkschaft ausgehandelt, sondern zwischen dem Arbeitgeberverband der Branche eines bestimmten Gebietes und der zuständigen Gewerkschaft. Alle Unternehmen einer Branche innerhalb eines bestimmten Tarifgebietes (Bundesrepublik, Land oder auch nur Teile eines Landes) unterliegen dem gleichen Tarifvertrag. Deshalb stünden im Staubsaugerbeispiel die maximal verfügbaren Lohnsummen der einzelnen Unternehmen nicht zur Diskussion, sondern lediglich die Produktivitätsgewinne der Grenzbetriebe der Branche.

In der Realität ist die Situation noch komplizierter. Die dem gleichen Tarifvertrag unterliegenden Unternehmen produzieren keineswegs nur gleichartige und am Markt konkurrierende Waren. Die Tarifverträge für die metallverarbeitende Industrie erfassen zum Beispiel die Herstellung von Glühlampen, Kochtöpfen, Kraftfahrzeugen, Werkzeugmaschinen, Behältern, Radios, Brillen, Musikinstrumenten, Stahlbrücken, Schmuck, Atomkraftwerken, Computern, Schreibmaschinen und noch vielem anderen. Für alle gelten die gleichen Tariflöhne und -bestimmungen, obwohl die technischen Gegebenheiten völlig unterschiedlich sind. Die Extremwerte der Zunahme der Beschäftigtenstundenproduktivität lagen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

im Jahresdurchschnitt 1966/58 z. B. zwischen 11,3 vH beim Luftfahrzeugbau und 3,0 vH bei den Eisen-, Stahl- und Tempergießereien.

3. Mindestlohn und Effektivlohn

Die Tariflöhne haben wegen der Heterogenität ihres Geltungsbereichs die Funktion von Mindestlöhnen. Als Effektivlohn haben sie nur in den Grenzbetrieben Bedeutung. Das gilt ganz eindeutig für Zeitlohnarbeiter und Angestellte, dagegen weniger kraß für Akkordarbeiter. Auf der Ebene des Unternehmens erfolgt eine Art zusätzlicher Lohnauseinandersetzung zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung. Die Ergebnisse dieser fast permanenten Verhandlungen sind wiederum abhängig von der beiderseitigen Verhandlungsstärke. Dieses Mal hat jedoch die Unternehmensleitung einen natürlichen bzw. gesetzlichen Vorteil. Die mit dem überbetrieblichen Tarifvertrag verbundene Friedenspflicht schließt das wirkungsvollste Mittel der Arbeitnehmer, die Verweigerung der Arbeitsleistung (Streik) grundsätzlich aus. Dagegen erhalten die von den Arbeitnehmern nicht oder nur wenig beeinflußbaren Faktoren ihrer Verhandlungsstärke erhöhte Bedeutung, wie zum Beispiel die lokale Arbeitsmarktlage bzw. der steigende oder sinkende betriebliche Arbeitskräftebedarf. Andererseits kann ein geschickter Betriebsrat seinen Arbeitgeber durchaus wirkungsvoll „ärgern", wobei zu berücksichtigen ist, daß Geschick eine extrem subjektive Eigenschaft ist.

Diese betriebsinternen Verhandlungen um außertarifliche Leistungen führen zu beachtlichen Differenzen zwischen den tariflichen Mindest- und den höchsten Effektivlöhnen innerhalb einer Industrie. Dennoch werden durch außertarifliche Leistungen die maximal verfügbaren Lohnsummen bei den Unternehmen mit hohen Produktivitätsrenten nicht einmal annähernd abgeschöpft. Unterstellen wir wiederum eine Industrie mit konkurrierenden Einproduktunternehmen (Staubsaugerbeispiel). Dann müßte eigentlich das Unternehmen mit den höchsten Effektivlöhnen (außertariflichen Leistungen) Lohnkostennachteile und das Grenzunternehmen mit Tarifwahrheit (Tariflohn = Effektivlohn) Lohnkostenvorteile je produzierter Einheit haben. Normalerweise wird es aber umgekehrt sein. Wegen besserer technischer Ausrüstung und rationellerer Planung und Gestaltung von Beschaffung, Produktion und Absatz können Unternehmen ein so hohes Produktivitätsniveau erreichen, daß sie möglicherweise trotz höchster Effektivlöhne die niedrigsten Lohn- und Gesamtkosten je produzierter Einheit haben. Ihre tatsächlichen Lohnsummen sind weit von den maximal verfügbaren Lohnsummen entfernt. Handelt es sich jedoch um Multiproduktunternehmen und heterogene Branchen, die gemeinsam zum Geltungsbereich eines regionalen Vertrages gehören, dann müssen die Diskrepanzen zwischen tariflichen Normen und

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

betrieblichen Realitäten unverhältnismäßig größer sein, als im Fall von konkurrierenden Einproduktunternehmen.

Wenn die wirtschaftlich und technisch leistungsfähigen Unternehmen bei der Aushandlung von tariflichen Mindestlöhnen auf die Grenzbetriebe Rücksicht nehmen, so geschieht das zu allerletzt aus Arbeitgebersolidarität. Es gibt handfeste Argumente für diese Politik. Gegebenenfalls lassen sich mit der schlechten Lage der Grenzbetriebe Preiserhöhungen begründen. Außerdem lassen sich innerbetriebliche Forderungen nach Steigerung der außertariflichen Leistungen mit dem Hinweis bremsen, die Diskrepanz zwischen Effektiv- und Tariflöhnen sei ohnehin schon extrem hoch. Weiterhin hofft man, bei einem Konjunkturrückschlag durch Übernahme der Marktanteile von Grenzbetrieben den Absatzrückgang mildern zu können. Vor allem aber möchte man die bei sinkender Kapazitätsauslastung wachsenden Kosten durch totale oder partielle Herabsetzung der Effektivlöhne auf das Niveau der Tariflöhne auffangen.

Damit sind wir bei den wichtigsten Auswirkungen des technischen Wandels auf den Lohn. Die von Unternehmen zu Unternehmen und von Industriezweig zu Industriezweig qualitativ wie quantitativ sehr unterschiedlichen Rationalisierungsmöglichkeiten führen bei vielen Arbeitnehmern zu langfristig steigenden Einkommensbestandteilen, die aber tariflich nicht gesichert und daher kurzfristig kündbar sind. Der technische Wandel ermöglicht darüber hinaus, trotz und wegen tariflicher Bestimmungen auch in scheinbar gesicherte Einkommensbestandteile einzugreifen. Die Tarifverträge bestimmen nicht nur Mindestlöhne in Mark und Pfennig, sondern auch Mindestnormen für die Lohnfindung. Sie fixieren entweder „summarische" oder „analytische" Kriterien, die eine differenzierende Bewertung unterschiedlicher Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen ermöglichen sollen. Die Texte dieser „Lohnrahmenbestimmungen" und „Lohngruppenkataloge" entsprechen in der Regel nicht dem modernsten Stand der Technik. Bei Tarifverhandlungen können angesichts der realen Vielfältigkeit der Produkte, der Industrien und des Modernisierungsgrades im besten Fall Annäherungswerte vereinbart werden, die der betrieblichen Praxis einen großen Spielraum einräumen.

Zu den wesentlichen Wirkungen des technischen Wandels gehört die Veränderung der Art der menschlichen Arbeit. Oft handelt es sich um echte Vereinfachungen. Die Umgebungseinflüsse werden besser, die körperliche Anstrengung geht zurück und teilweise sinken sogar die Anforderungen an berufliche Kenntnisse. Vielfach steigt dafür die nervlich-psychische Belastung, die von totaler Einsamkeit am Arbeitsplatz bis zur totalen einseitigen Anspannung reicht. In solchen Fällen wird die Arbeit nur scheinbar vereinfacht; die bisherigen Anforderungen werden durch andere kompensiert oder überkompensiert. In den Kategorien der heute

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

geltenden Tarifverträge werden die neuen Anforderungen entweder gar nicht berücksichtigt oder unterbewertet. Für das Unternehmen bietet sich jedoch die Möglichkeit, die betroffenen Arbeitnehmer ohne Rücksicht darauf, ob sich ihre Tätigkeit echt oder nur scheinbar vereinfacht hat, durch eine kurzfristige Änderungskündigung abzugruppieren. Das Verfahren ist rechtlich legal. Der betroffene Arbeitnehmer ist in dem Augenblick entlassen, wo er die Änderungskündigung nicht akzeptiert.

Bis Mitte 1966 machten die Arbeitgeber von diesen Möglichkeiten in der Regel nur dann Gebrauch, wenn die betriebsindividuelle Verhandlungsstärke der Arbeitnehmer das zuzulassen schien. Während der Rezession wurde jedoch die Furcht vor dem Verlust des Arbeitsplatzes ausgenützt. In vielen Betrieben wurde nachgeholt, was man vorher „versäumt" hatte. Dabei wurden zwei verschiedene Methoden angewendet. Erstens wurden allgemeine außertarifliche Leistungen abgebaut. Dadurch ergaben sich Lohnminderungen für alle Arbeitnehmer des Betriebes. Zweitens wurden durch konsequente Anwendung geltender Tarifverträge formell zu Recht, sachlich oft zu Unrecht, individuelle Abgruppierungen oder Akkordkürzungen vorgenommen. Die Wirkungen dieser Maßnahmen waren überraschend. Die bargaining power der Arbeitnehmer sank bis zum Frühjahr 1967 rapide, stabilisierte sich während des Sommers und erreichte Anfang Herbst eine ungewöhnliche Stärke.

Die Erfahrung der Rezession zeigt, daß die in der Bundesrepublik üblichen regionalen Tarifverträge in Verbindung mit technischem Wandel es ermöglichen, wesentliche Bestandteile individueller Arbeitseinkommen von den jeweiligen Angebots- Nachfrageverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt abhängig zu machen. Damit wird die effektive Höhe des Lohnes eine Funktion der Zufälligkeit der Marktlage. Bei wachsender Arbeitslosigkeit können die Löhne zwar nicht mehr auf das zur Reproduktion der Arbeitskraft notwendige Existenzminimum, aber immerhin auf die im Verhältnis zu den Effektivlöhnen oft erheblich niedrigeren tariflichen Mindestlöhne herabgedrückt werden. Diese teilweise indirekten Auswirkungen des technischen Wandels haben während einer Rezession verheerende Wirkungen. Neben den bei allgemeinem Absatzrückgang unvermeidbaren Entlassungen erfolgen zusätzliche Rationalisierungsmaßnahmen, um die Zahl der Beschäftigten weiter zu vermindern. Außerdem erfolgen erhebliche Lohnminderungen bei den noch Beschäftigten. Volkswirtschaftlich bedeutet das nicht nur Einkommensausfall bei den Entlassenen und zusätzlicher Einkommensausfall bei den noch Beschäftigten, sondern auch die Präsentierung der Rechnung für eine der positiven Wirkungen des technischen Wandels: Die beträchtliche Zunahme der Realeinkommen in der Vergangenheit ermöglicht es den Arbeitnehmern, auf sonst üblichen Konsum zu verzichten und für mögliche Notfälle zu sparen. Diese mögliche Enthaltsamkeit ist ein Positivum

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

des technischen Wandels. Sie ist individuell richtig und weise. Aber volkswirtschaftlich ist sie falsch, denn sie erfolgt zum denkbar ungünstigsten Augenblick. Damit ist wieder einmal bestätigt, daß richtige individualwirtschaftliche Entscheidungen nicht notwendigerweise volkswirtschaftlich begrüßenswert sind.

4. Lohnstruktur

Wie sehr die betriebliche Lohnstruktur durch technischen Wandel verändert wird, läßt sich am Beispiel einer durchrationalisierten Apparatebaufabrik zeigen. Dort wurden ursprünglich von etwa 2000 gewerblichen Arbeitnehmern 41,8 vH als Facharbeiter behandelt und bezahlt. Durch Einführung der analytischen Arbeitsplatzbewertung wurden die Auswirkungen technischer und organisatorischer Veränderungen auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitsschwierigkeiten offengelegt. Der Facharbeiteranteil sank auf 15 vH. Darstellung 19 zeigt, wie sich die Lohnhierarchie nach unten verschob. Dieses Beispiel kann allerdings nicht verallgemeinert werden. Es macht jedoch deutlich, daß ein Unternehmen durch Qualitätsverschiebungen in den Arbeitsanforderungen zusätzliche Kostenvorteile erhalten kann. Das trifft auch dann noch zu, wenn man mit den Arbeitnehmern behutsam umgehen sollte und nur die Neueingänge anders einstuft.

In neuen Betrieben, die unter modernsten Gesichtspunkten aufgebaut wurden, ist der Anteil an modernen Arbeitsplätzen sehr hoch. Dann ist es relativ leicht, zu einer von allen Beteiligten akzeptierten Lohnstruktur zu kommen. Sehr problematisch wird es jedoch, wenn in einem Betrieb konventionelle und moderne Arbeitsplätze mit völlig unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und -anforderungen nebeneinander existieren, wie das zum Beispiel in weiten Bereichen der Metallindustrie häufig der Fall ist. Dann gibt es sehr schnell Streit über die Bewertung und Eingruppierung. Bisher gibt es noch keine Bewertungssysteme[111], die sowohl den konventionellen wie den Arbeitsplätzen an automatisierten oder hochmechanisierten Anlagen gerecht werden.

Diese betrieblichen Veränderungen schlagen in der Statistik großer Aggregate noch nicht durch. Darstellung 20 zeigt die jahresdurchschnittliche Zunahme des Nettoproduktionswertes je geleistete Beschäftigtenstunde zwischen 1958 und 1966 in Preisen von 1958 in der Reihenfolge der höchsten Produktivitätszuwächse. Gegenübergestellt wurden die mit Hilfe des Lebenshaltungskostenindexes auf 1958 deflationierte jahresdurchschnittliche Zunahme der Lohn- und Gehaltssumme je geleisteter

[111] Vgl. den Versuch von Hans K. *Weng*, Lohnfindung an modernen Arbeitsplätzen in Deutschland, in: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA, a.a.O., S. 194—215.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 19

Veränderung der Lohnstruktur einer durchrationalisierten Apparatebaufabrik vor und nach Einführung der analytischen Arbeitsbewertung

Lohngruppen	Lohnindex (Facharbeiter-Ecklohn = 100)	Anteil an den beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmern in v.H.	
		vorher (1963)	nachher (1964)
10	133	0,2	0,2
9	120	6,5	5,8
8	110	14,2	1,5
7	100	20,9 (41,8)	7,5 (15,0)
6	95	14,2	20,1
5	90	13,7	15,0
4	86	2,2	10,0
3	82	0,2	16,3
2	78	24,9	20,1
1	75	3,0 (58,2)	3,5 (85,0)
		100 (100)	100 (100)

Quelle: G. *Friedrichs*, Planning social adjustment to technological change at the level of the undertaking in: Int. Lab. R., Vol. 92, (1965), S. 100.

Beschäftigtenstunde. Für die Industrie insgesamt ergibt sich ein Zuwachs der Arbeitsproduktivität von 6,26 vH. Die reale Lohn- und Gehaltssumme stieg dagegen um 7,01 vH. Damit wurde im Jahresdurchschnitt die Produktivität um 0,75 vH übertroffen. Eine Korrelation zwischen Produktivitäts- und Lohnzuwachs besteht praktisch nicht. Der Rangkorrelationskoeffizient beträgt 0,21. In 11 Industriezweigen waren die Lohnerhöhungen niedriger und in 27 waren sie höher als der Produktivitätszuwachs. Vier Branchen waren etwa ausgeglichen[112]. Als Orientierungsmittel ist für 1966 sowohl die absolute Lohn- und Gehaltssumme wie der Nettoproduktionswert ausgewiesen, beides je geleisteter Beschäftigtenstunde und in Preisen von 1958. Die Rangreihenziffern sind ebenfalls angegeben. Danach lassen sich so gut wie keine signifikanten Beziehungen zwischen absoluter Lohnhöhe und absoluter Arbeitsproduktivität erkennen. Die tabakverarbeitende Industrie hatte zwar die höchsten Produktionszuwächse und Lohnerhöhungen. Obwohl sie 1966 auch den absolut höchsten Nettoproduktionswert je Stunde erreichte, lag sie mit einem absoluten Reallohn von 4,82 DM an 32. Stelle. Die Mineralölverarbeitung

[112] In Darstellung 20 schwanken diese 4 Werte zwischen +0,37 und —0,26.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Darstellung 20

Arbeitsproduktivität a) und Lohn- und Gehaltssumme b) je geleisteter Beschäftigtenstunde 1966 und deren durchschnittliche jährliche Zunahme c) 1958—1966 in der Industrie der Bundesrepublik

Industriezweig	Durchschnittliche jährliche Zunahme c) in v. H. 1958—1966			Rangreihe		Nettoproduktionsvolumen a) je geleisteter Beschäftigtenstunde DM 1966	Lohn- u. Gehaltssumme b) je geleisteter Beschäftigtenstunde DM 1966	Rangreihe	
	Nettoproduktionsvolumen a) je geleisteter Beschäftigtenstunde	Lohn- u. Gehaltssumme b) je geleisteter Beschäftigtenstunde	(2)—(1)	Spalte 1	Spalte 2			Spalte 6	Spalte 7
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Tabakverarbeitende Industrie	15,82	10,36	— 5,46	1	1	115,24	4,82	1	32
2. Erdölgewinnung	15,68	7,25	— 8,43	2	25	71,56	6,11	3	8
3. Mineralölverarbeitung d)	15,37	7,68	— 7,69	3	10	96,57	7,35	2	1
4. Luftfahrzeugbau k)	11,33	8,14	— 3,19	4	5	3,19	6,01	43	9
5. Kunststoffverarb. Industrie	9,92	7,66	— 2,26	5	11	14,82	4,75	9	35
6. Eisenerzbergbau	9,45	6,52	— 2,93	6	40	16,25	5,89	7	10
7. Chemische Industrie e)	9,08	7,21	— 1,87	7	26	22,38	6,60	6	4
8. Kali- und Steinsalzbergbau	8,19	6,92	— 1,27	8	33	14,39	6,29	11	6
9. Textilindustrie	8,08	7,00	— 1,08	9	31	10,12	4,54	24	39
10. Sonstiger Bergbau f)	7,98	6,63	— 1,35	10	37	8,37	5,03	31	31
11. Glasindustrie	7,96	8,06	0,10	11	7	11,03	5,34	20	24
12. Holzverarbeitende Industrie	7,59	7,96	0,37	12	8	9,16	4,78	30	34
13. Sägewerke u. holzbearb. Ind.	7,51	7,25	— 0,26	13	24	11,98	4,37	16	40
14. Musikinstrumenten- und Spielwaren-Industrie g)	7,02	8,10	1,08	14	6	9,37	4,35	29	41
15. EBM-Industrie	6,90	7,57	0,67	15	13	10,55	5,06	21	30
16. Zellstoff- u. Papiererzeugung	6,29	7,16	0,87	16	28	14,00	5,46	12	22
17. Kohlenbergbau h)	6,03	5,02	— 1,01	17	42	10,47	6,60	22	3
18. Feinkeramische Industrie	5,98	7,38	1,40	18	18	7,86	4,79	36	33
19. Industrie d. Steine u. Erden	5,90	7,00	1,10	19	32	11,37	5,18	18	27
20. Feinmechanische und optische Industrie i)	5,77	7,53	1,76	20	15	8,15	5,06	33	29
21. Metallgießereien	5,68	7,26	1,58	21	23	9,73	5,35	26	23

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

22. Schuhindustrie	5,59	7,53	1,94	22	16	7,31	4,61	39	37
23. Elektrotechnische Industrie	5,45	7,26	1,81	23	22	10,07	5,46	25	21
24. Druckerei- und Vervielfältigungsindustrie	5,29	7,63	2,34	24	12	9,47	5,63	27	17
25. Restliche Nahrungs- und Genußmittelindustrie	5,17	7,54	2,37	25	14	15,79	4,55	8	38
26. Papier und Pappe verarbeitende Industrie	5,15	8,77	3,62	26	2	9,40	4,70	28	36
27. Lederverarbeitende Industrie	4,82	8,62	3,80	27	3	7,00	4,12	40	42
28. Eisenschaffende Industrie	4,81	4,90	0,09	28	43	13,46	6,31	13	5
29. Fahrzeugbau	4,75	7,27	2,52	29	21	11,83	6,23	17	7
30. Zuckerindustrie	4,71	7,42	2,71	30	17	22,48	5,63	5	18
31. Kautschuk- und Asbestverarbeitende Industrie	4,68	6,78	2,10	31	27	11,13	5,70	19	14
32. Metallhütten, Umschmelz- und Halbzeugwerke	4,58	6,51	1,93	32	41	12,17	5,71	15	13
33. Ziehereien und Kaltwalzwerke	4,50	6,65	2,15	33	36	10,27	5,54	23	20
34. Brauereien und Mälzereien	4,30	6,63	2,33	34	38	22,50	5,66	4	15
35. Bekleidungsindustrie	3,96	7,87	3,91	35	9	6,93	4,01	41	43
36. Schiffbau	3,59	7,28	3,69	36	20	6,37	5,71	42	12
37. Stahlbau (einschl. Waggonbau)	3,38	7,17	3,79	37	27	7,41	5,64	38	16
38. Maschinenbau	3,26	7,31	4,05	38	19	8,31	5,62	32	19
39. Ledererzeugende Industrie	3,25	7,02	3,77	39	30	7,92	5,08	34	28
40. Stahlverformung	3,00	7,15	4,15	40	29	7,89	5,20	35	26
41. Eisen-, Stahl- und Tempergießereien	2,96	6,61	3,65	41	39	7,78	5,77	37	11
42. Mühlenindustrie	1,66	6,91	5,25	42	34	13,42	5,32	14	25
43. Ölmühlen- und Margarine Ind.	− 0,24	8,18	8,42	43	4	14,81	6,82	10	2
Bergbau (ohne Kohlenwertstoffindustrie)	7,37	5,23	− 2,14			12,21	6,53		
Verarbeitende Industrien	6,17	7,32	1,15			11,98	5,38		
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrien	7,77	6,67	− 1,10			16,51	5,94		
Investitionsgüterindustrien	4,77	7,40	2,63			9,34	5,56		
Verbrauchsgüterindustrien j)	6,88	7,61	0,73			9,33	4,66		
Nahrungs- und Genußmittelindustrien	5,87	7,64	1,77			23,31	4,89		
Industrie insgesamt	6,26	7,01	0,75			12,00	5,44		

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Noch *Darstellung 20*

	Durchschnittliche jährliche Zunahme c) in vH 1958—1966			Rangreihe		Nettoproduktionsvolumen a)	Lohn- u. Gehaltssumme b)	Rangreihe	
	Nettoproduktionsvolumen a) je geleisteter Beschäftigungsstunde	Lohn- u. Gehaltssumme b) je geleisteter Beschäftigungsstunde	(2)—(1)	Spalte 1	Spalte 2	je geleisteter Beschäftigungsstunde DM 1966		Spalte 6	Spalte 7
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Rangkorrelationskoeffizient	ϱ 4/5 = 0,21								
mittlere lineare Abweichung ..	Arbeitsproduktivität .... $\delta = 2{,}45$								
	Lohn- und Gehaltssumme je geleisteter Beschäftigtenstunde ..... $\delta = 0{,}54$								

a) Nettoproduktionsvolumen je geleisteter Beschäftigtenstunde, DM zu Preisen von 1958. — b) Lohn- und Gehaltssumme je geleisteter Beschäftigtenstunde, DM zu Preisen von 1958 (bereinigt mit Preisindex für die Lebenshaltung). Beschäftigte einschließlich Inhaber und mithelfender Familienangehöriger. c) Abnahme (—). — d) Einschließlich Braunkohlen- und Torfteerdestillation, Ölschieferverschwelung und -verarbeitung. — e) Einschließlich Kohlenwertstoffindustrie und chemische Fasererzeugung. — f) Metallerzbergbau, Flußspat, Schwerspat, Graphit, sonstiger Bergbau und Torfindustrie. — g) Einschließlich Schmuckwaren- und Sportgeräte-Industrie. — h) Ohne Kohlenwertstoffindustrie. — i) Einschließlich Uhren. — j) Ohne Wäschereien und Reinigungsanstalten. — k) Abweichungen beruhen auf dem statistischen Material.

Quelle: Eigene Berechnung aus: Rolf *Krengel* u. Mitarbeiter, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Produktionsvolumen und Produktionsfaktoren der Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Saarland und Berlin (West), Statistische Kennziffern, 7. Folge 1958—1966, Berlin Oktober 1967.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

läßt zwar erkennen, daß angesichts der hohen Produktivität auch hohe Löhne gezahlt werden. Hier lag 1966 der Reallohn je geleisteter Beschäftigtenstunde mit 7,35 DM an der Spitze der Industrie. Die jahresdurchschnittliche Produktivitätszunahme erreichte 15,4 vH, die Rate der Lohnerhöhungen lag dagegen mit 7,7 vH nur geringfügig über dem industriellen Durchschnitt von 7,0 vH. Nicht weniger interessant ist die Kunststoffverarbeitung. Ihr Reallohn lag 1966 mit 4,75 DM an 35. Stelle, obwohl ihre Produktivitätszuwachsrate an 5. und die Lohnzuwachsrate an 11. Stelle steht. Umgekehrt der Maschinenbau. 1966 betrug der Reallohn 5,62 DM und erreichte die 19. Stelle. Die Reallohnzuwachsrate lag geringfügig über dem Industriedurchschnitt, obwohl die Produktivitätszuwachsrate im Schnitt 4,1 vH hinter der Lohnzuwachsrate zurückblieb. Unter diesen Umständen spricht viel dafür, daß zwar die Entwicklung der durchschnittlichen Produktivität auch die durchschnittlichen Reallöhne beeinflußt. Das gilt für die Industrie als ganzes wie für die durchschnittliche Lohnzuwachsrate der einzelnen Zweige, die zwischen 1966 und 1958 eine mittlere lineare Abweichung von 0,54 aufwiesen. Das gilt jedoch keineswegs für die absolute Lohnhöhe, die offensichtlich noch immer viel stärker von dem Charakter der Industrie und ihren Arbeitsanforderungen bestimmt wird als von aktuellen Produktivitätszuwächsen. Wenn hohe Produktivitätssteigerungen auch die Durchsetzung von Lohnerhöhungen erleichtern mögen, so schließen unterdurchschnittliche Produktivitätszunahmen überdurchschnittliche Lohnsteigerungen offensichtlich nicht aus.

5. Lohnsicherung

Für Arbeitnehmer, die direkt oder indirekt von technischen Änderungen betroffen werden, können sich fünf verschiedene Tatbestände ergeben: (1) Der bisherige Arbeitsplatz bleibt zwar erhalten, aber es ändert sich der Arbeitsinhalt. (2) Es erfolgt eine Umsetzung innerhalb der gleichen Betriebsabteilung. (3) Es erfolgt eine Versetzung in andere Betriebs- oder Unternehmensteile. (4) Die bisher genannten Tatbestände erfordern eine Umschulung. (5) Eine Entlassung ist unvermeidbar. Alle fünf Möglichkeiten bedeuten für den betroffenen Arbeitnehmer mindestens Umstellungen, wenn nicht Unangenehmeres. Die Arbeitnehmer wollen aber nicht nur neue, sondern vor allem gleichwertige Arbeitsplätze. Die Gleichwertigkeit des Arbeitsplatzes läßt sich durch folgende Merkmale umschreiben: (1) Einkommensminderungen sollen weder kurz- noch langfristig erfolgen; (2) Die Lohn- und Gehaltshöhe soll im Vergleich zu anderen Arbeitsplätzen akzeptierbar sein; Ausgleichszahlungen werden zwar angenommen, aber langfristig als diskriminierend empfunden;

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

(3) Der soziale Status der bisherigen Tätigkeit soll nicht verschlechtert werden.

Um diese Ziele zu erreichen, wurden von den Gewerkschaften zwei verschiedene Konzepte entwickelt. Eines ist der „Betriebsnahe Tarifvertrag" und das andere der „Rationalisierungsschutzvertrag".

Der betriebsnahe Tarifvertrag will die maximal verfügbare Lohnsumme weder voll noch stärker als bisher abschöpfen. Das Ziel ist viel bescheidener. Es wird eine möglichst umfassende tarifvertragliche Absicherung aller Sozialleistungen einschließlich der Effektivverdienste angestrebt. Die Tarifverhandlungen sollen wie bisher regional erfolgen. Eine „Öffnungsklausel" soll es aber erlauben, die vom regionalen Vertrag nicht erfaßten Besonderheiten in betriebsindividuellen Zusatzverträgen zu regeln[113]. Dieses Konzept wurde bis heute nicht aufgegeben. Die Verwirklichung scheiterte am Widerstand der Arbeitgeber, die nach wie vor Betriebsvereinbarungen vorziehen. Diese sind nicht nur kündbar, sie wirken vor allem rechtlich nicht nach, im Gegensatz zum Tarifvertrag.

Die Gewerkschaften haben allerdings in einzelnen Fällen auch Werkstarifverträge abgeschlossen. In der Metallindustrie geschah das vor allem mit Unternehmen, die dem Arbeitgeberverband nicht angehören. In diesen Verträgen wurde ein wesentlich höherer Grad von Tarifwahrheit erreicht. Den bedeutendsten Werkvertrag der Metallindustrie hat das Volkswagenwerk. Dieser Vertrag gilt für alle Betriebe des Konzerns. Er enthält umfangreiche und weitgehende soziale Sicherungsklauseln. Ausserdem ist er nahezu absolut tarifwahr. Jeder Arbeiter kann dem Vertrag unmittelbar entnehmen, was für ihn gilt. In der übrigen Metallindustrie ist das nicht so. Dort wurden allerdings unter Ausnutzung der starken bargaining power im Herbst 1967 und im Rahmen der sogenannten kostenneutralen Tarifpolitik eine beachtliche Zahl von Regelungen getroffen, die der Tarifwahrheit etwas näher kommen.

Über besondere Verträge zum Schutz gegen nachteilige Wirkungen der Rationalisierung gab es in der Bundesrepublik umfangreiche Diskussionen, die insbesondere die amerikanischen Erfahrungen berücksichtigten[114]. Sie führten zur Entwicklung eines umfassenden Vorschlages[115], der

---

[113] Vgl. dazu vor allem die grundlegenden Beiträge von Fritz *Salm*, Betriebsnahe Tarifverträge, in: Der Gewerkschafter, Monatszeitschrift für Funktionäre der IG Metall, 9. Jg. (1961), Heft 8, 9, 10 und 11.

[114] Vgl. Solomon *Barkin*, Sicherung des sozialen Besitzstandes bei technischem Fortschritt in den USA; Hans *Pornschlegel*, Sicherung des sozialen Besitzstandes bei technischem Fortschritt in Deutschland; beides in: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA, ausgewählte Beiträge zu einer internationalen Arbeitstagung der IG Metall (ed.: Günter *Friedrichs*), Frankfurt/M. 1963, S. 216 ff. bzw. 239 ff.; Hans *Mayr*, Tarifpolitik bei technischem Fortschritt; Nat *Weinberg*, Automation und Tarifpolitik in den Vereinigten Staaten; Hans *Pornschlegel*, Tarifpolitik und technischer Fortschritt in der Bundesrepublik; alles in: Automation — Risiko und Chance,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

hier nicht im einzelnen dargestellt werden kann. Seine Hauptziele waren (1) nicht Behinderung, sondern Beschleunigung des technischen Wandels, (2) Förderung der beruflichen und geographischen Mobilität, (3) zeitlich begrenzte Schutzmaßnahmen unter Berücksichtigung des Alters, nicht aber der Betriebszugehörigkeit, für Umsetzung, Versetzung, Umschulung, Abgruppierung und Entlassung, (4) Ausgleich der entstehenden Kosten durch einen gemeinsam verwalteten Fonds, (5) Verzicht auf einen Teil von fälligen Lohnerhöhungen zugunsten des Fonds, (6) als zentraler Akzent eine Verpflichtung der Unternehmen zu langfristiger und vorausschauender Personalplanung[116] mit einer Kontrollmöglichkeit des Betriebsrates.

Nach langwierigen und zähen Verhandlungen wurde ein Kompromiß erzielt. Er sieht im wesentlichen vor: (1) Frühzeitige Beratung mit dem Betriebsrat; (2) bei Abgruppierung entsteht Anspruch auf vorhandene freie oder künftig freiwerdende gleichwertige Arbeitsplätze; (3) bei Abgruppierung erhalten Arbeitnehmer, die über 40 Jahre alt sind und 10 Jahre dem Betrieb angehören, eine Lohngarantie von 3 Monaten; danach erfolgt eine Anpassungsbeihilfe für insgesamt 6 weitere Monate, wobei alle 2 Monate die Differenz zwischen altem und neuem Arbeitsverdienst vergrößert wird. (4) Umschulungen erfolgen während der Ar-

---

Beiträge zur 2. internationalen Automationstagung der IG Metall (ed.: Günter *Friedrichs*), Frankfurt/M. 1965, Bd. II, S. 935 ff. bzw. 955 ff. bzw. 991 ff.; Ralph H. *Bergmann*, Angestellte und Tarifpolitik; Olaf *Radke*, Angestellte und Tarifpolitik; beides in: Computer und Angestellte, Beiträge zur 3. internationalen Automationstagung der IG Metall (ed.: Günter *Friedrichs*), Frankfurt/M. 1969; Alfred *Müller*, Technischer Fortschritt und gewerkschaftliche Tarifpolitik, in: WWI-Mitteilungen, XXI. Jg. (1968), S. 114—123.

[115] Vgl. die Texte des Entwurfs, der Zwischenstadien, des endgültigen Vertrags sowie die Motivationen der Beteiligten in: G. *Friedrichs*, H. *Heisler*, B. *Röper*, Vor- und Nachteile von Rationalisierungsschutzabkommen aus der Sicht der Sozialpartner, Heft 97, Arbeitsgemeinschaft für Rationalisierung des Landes Nordrhein-Westfalen (ed.: Leo *Brandt*), Dortmund 1968. Vgl. auch Harald *Merkel*, Freiwillige Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitnehmer bei Rationalisierungs- bzw. Automatisierungsmaßnahmen, einschließlich Dokumentationsteil, unveröff. Mskrpt. (Diplomarbeit), München 1968.

[116] Neil W. *Chamberlain*, Gewerkschaften und Unternehmensführung; Günter *Friedrichs*, Betriebliche Sozialplanung bei technischem Fortschritt; Arnold R. *Weber*, Betriebliche Anpassung an technische Änderungen; Heinz *Markmann*, Sozialplanung bei der Rationalisierung eines westdeutschen Hüttenwerkes; alles in: Automation — Risiko und Chance, Beiträge zur 2. internationalen Automationstagung der IG Metall (ed.: Günter *Friedrichs*), Frankfurt/M. 1965, Bd. II, S. 795 ff. bzw. 817 ff. bzw. 834 ff. bzw. 864 ff.; Hendrik *Reinoud*, Langfristige Personalplanung; Kenneth F. *Walker*, Personalplanung; Günther *Gruppe*, Personalplanung; alles in: Computer und Angestellte, Beiträge zur 3. internationalen Automationstagung der IG Metall (ed.: Günter *Friedrichs*), Frankfurt/M. 1969; Heinz *Dedering*, Die soziale Anpassung des Industriebetriebes an den technischen Fortschritt unter besonderer Berücksichtigung der Bundesrepublik Deutschland, Dissertation, Münster 1967; Klaus *Rumpff*, Sozialplanung, insbesondere Aufstellung von Sozialplänen — Wichtige Aufgaben für die Mitbestimmungsträger, in: Das Mitbestimmungsgespräch, 14. Jg. (1968), S. 23—29.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

beitszeit auf Kosten des Arbeitgebers ohne Verdienstausfall bis zur Dauer von 6 Monaten. (5) Entlassene Arbeitnehmer mit 10jähriger Betriebszugehörigkeit und einem Lebensalter von mindestens 40 Jahren erhalten Anspruch auf eine Abfindung, die je nach Alter und Betriebszugehörigkeit gestaffelt ist. Sie beträgt zwischen 2 bis maximal 9 Monatsverdiensten. (6) Jedes Unternehmen trägt die entstehenden Kosten selbst.

Eine der größten Schwierigkeiten des Vertrages lag in der Definition des Rationalisierungsbegriffes. Umsetzungen, Versetzungen, Umschulungen, Abgruppierungen oder Entlassungen können Ursache von im Unternehmen erfolgten Rationalisierungsmaßnahmen (direkte Wirkung), von Rationalisierungsmaßnahmen anderer Unternehmen (indirekte Wirkung) oder von sonstigen Störungen (z. B. Abwertung) sein. Um Diskriminierungen auf Grund unterschiedlicher Ursachen zu vermeiden, hatte die IG Metall eine Generallösung für alle Fälle dieser Art ohne Rücksicht auf den Anlaß vorgeschlagen. Das wurde nicht akzeptiert. Deshalb wird es künftig eine Vielfalt von Diskriminierungsmöglichkeiten geben. Die Einbeziehung der Betriebszugehörigkeit wird die Mobilitätsbereitschaft der über 35jährigen weitgehend beseitigen. Der Umstand, daß jedes Unternehmen die entstehenden Kosten selbst tragen muß, wirkt möglicherweise wettbewerbsfeindlich, in jedem Falle aber rationalisierungshemmend. Bei größeren Rationalisierungsmaßnahmen müssen künftig nicht nur die Kosten für die neue Ausrüstung, sondern gegebenenfalls auch beträchtliche Sozialkosten getragen werden. Das verteuert die Rationalisierung und macht sie in konjunkturellen oder strukturellen Notzeiten vielleicht unmöglich. Eine veraltete Anlage mit einer relativ überalterten Belegschaft wird möglicherweise nur wegen der Sozialkosten nicht stillgelegt.

Rationalisierungsschutz muß sein. Aber er sollte und braucht auch nicht auf Kosten der Rationalisierung zu gehen.

6. Einkommensverteilung und Vermögensbildung

Der technische Wandel beeinflußt auch die Einkommensverteilung und Vermögensbildung. Das geschieht durch die Entstehung von Produktivitätsrenten innerhalb der einzelnen Wirtschaftsbereiche. Diese Produktivitätsrenten beeinflussen die maximal verfügbaren Lohnsummen ganz beträchtlich. Da diese nur in den Grenzbetrieben von den Gewerkschaften realisiert werden können, verbleibt der Rest den Unternehmen. Er wird entweder zur Selbstfinanzierung verwendet oder an die Inhaber von Eigentumstiteln ausgeschüttet. Da die Arbeitnehmer in ihrer übergroßen Mehrheit nicht zu den Besitzern von Eigentumstiteln gehören, konzentrieren sich die Einkommen und noch mehr die Vermögen bei denen, die ohnehin schon gesegnet sind.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diese Tendenz wird von anderen Faktoren gestützt. Der technische Wandel fördert die Konzentration[117] der Produktionsmittel. Die Entwicklung vieler Verfahren und Produkte bleibt Großbetrieben vorbehalten, weil nur sie die erforderlichen R & D-Ausgaben aufbringen können. Atomkraftwerke und Computer konnten in der Bundesrepublik nicht einmal von den potentesten Konzernen ohne öffentliche Mittel zur Marktreife entwickelt werden. In anderen Fällen stecken die Rationalisierungsreserven vorwiegend in der Dimensionierung der Anlage. Eine Reihe von technischen Änderungen kann man nur haben, wenn man weitere Konzentration in Kauf nimmt.

Die technisch bedingte Tendenz zur Konzentration ist allerdings nicht einseitig. Es gibt auch Gegenentwicklungen, die ebenfalls technische Ursachen haben. So ist die Verarbeitung von Kunststoffen oder die Herstellung von Maschinen noch immer und aller Wahrscheinlichkeit nach auch in der Zukunft im Mittelbetrieb möglich. Kleinbetriebe können Computer im Lohnverfahren für sich arbeiten lassen. Die Expansion des Dienstleistungssektors wird möglicherweise gerade in diesem Bereich neue und lebensfähige Klein- und Mittelbetriebe entstehen lassen. Das alles ändert an der Grundtendenz der immer weitergehenden Konzentration der Produktionsmittel nichts. Trotz aller Gegenwirkungen bleibt festzustellen, daß die moderne Technik die Konzentration erzwingt. Man sollte sich auch nicht dadurch täuschen lassen, daß es gerade der Computer ist, der in großen Wirtschaftsgebieten eine dezentralisierte Produktion erlaubt. Dahinter verbirgt sich nichts anderes als eine standortmäßig günstige Verteilung der Produktionsstätten bei zentralisierter Steuerung von Beschaffung, Produktion und Vertrieb mit Hilfe der elektronischen Datenverarbeitung. Daß Konzentration nicht gerade eine bessere Verteilung der Vermögen fördert, versteht sich von selbst.

Ein weiterer Aspekt betrifft den Einfluß des technischen Wandels auf die Preise. Dabei ist zunächst davon auszugehen, daß technischer Wandel in den einzelnen Zweigen der Wirtschaft nicht überall mit gleicher Intensität erfolgt. Gewisse Bereiche sind mindestens zeitweise begünstigt und andere benachteiligt. Für den Haarschneider zum Beispiel wurde noch kein Automat erfunden. Vermutlich liegt das daran, daß die Köpfe und ihre Träger extrem unterschiedliche Formen und Ansichten haben. Dementsprechend kann der Haarschneider seine Produktivität nicht oder vergleichsweise nur gering erhöhen. Er gehört zu den technisch benachteiligten Wirtschaftsbereichen, deren Preise notwendigerweise steigen müssen, wenn sie auf die Dauer nicht auf jeden Gewinn verzichten wollen. Umgekehrt brauchen, wie wir ja auch statistisch belegen konnten, die technisch begünstigten Zweige ihre vielfältigen Einsparungsmöglich-

[117] Vgl. Günter *Friedrichs*, Technischer Fortschritt und wirtschaftliche Konzentration, in: Atomzeitalter, 1961, Heft 6 und 7.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

keiten nicht voll in Lohnerhöhungen umzusetzen. Dadurch erhalten sie Spielraum für Preissenkungen. Theoretisch könnten die wegen technischer Benachteiligung in gewissen Branchen unvermeidbaren Preiserhöhungen durch Preissenkungen der technisch begünstigten Bereiche ausgeglichen werden. In der Regel erfolgen aber diese volkswirtschaftlich notwendigen und betriebswirtschaftlich möglichen Preissenkungen entweder gar nicht oder erst nach Phasenverschiebungen, die oftmals Jahre dauern. Wenn es die Marktlage erlaubt, scheuen auch Preissenkungskandidaten gegebenenfalls nicht vor Preiserhöhungen zurück. In jedem Fall bietet das verfügbare Arsenal von Wettbewerbsbeschränkungen wie Verkaufswerbung[118], Preisbindung, empfohlene Richtpreise, legale oder illegale Absprachen, vielfältige Instrumente, um mögliche Preissenkungen zu vermeiden oder mindestens zu verschieben. Auf diese Weise bleibt die maximal verfügbare Lohnsumme für die Arbeitnehmer abermals unerreichbar. Dementsprechend wird sich an der einseitigen Verteilung der Vermögen nichts ändern.

[118] Vgl. Günter *Friedrichs*, Werbung und Konzentration, in: Handbuch der Werbung (ed.: Karl Christian *Behrens*), Wiesbaden 1969.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussion

Diskussionsleiter: Prof. Dr. Karl *Brandt* (Freiburg)

Diskussionsleiter:

Herr Dr. Friedrichs hat zwei große Problemkreise berührt. Problemkreis eins: Was ist technischer Wandel, in welchen Formen tritt er auf, welche Entwicklungsstadien werden durchlaufen, wie können wir diesen Prozeß erfassen? Seine zweite Fragestellung: Welche Wirkungen hat der technische Wandel auf Beschäftigung, Beschäftigtenstruktur und Entlohnung der Arbeiter? Ich will nur einige Grundgedanken seines Referats in Erinnerung rufen, um die Diskussion zu erleichtern. Sie lauten etwa wie folgt:

Der technische Wandel löst zunächst Primärwirkungen aus — von Dr. Friedrichs direkte Effekte genannt —, vor allem den Rationalisierungsprozeß. Dann treten sekundäre Wirkungen auf — von ihm indirekte Effekte genannt —, die Veränderung der Marktbeziehungen, und zwar horizontal auf Wettbewerber, vertikal auf Zulieferer und Abnehmer. Weiter sagt er: Der technische Wandel ist eine Ablauffolge sich überlagernder Prozesse; jeden dieser Prozesse können wir in verschiedene Phasen teilen. Eine praktikable Einteilung finden wir in: Entwicklung bis zur technologischen Reife, Entwicklung bis zur Marktreife und Folgewirkungen nach Einführung neuer Verfahren oder Produkte. Er nennt Phase 1: die der Vorbereitung, Phase 2: die der Realisierung und Diffusion. Beide Phasen beinhalten — das ist ein entscheidender Gesichtspunkt seines Referates — unterschiedliche Anforderungen an Investitionen in Sachkapital und Humankapital. Die Phase 3 schließlich ist die der Anpassung, d. h. eine Phase der Reaktion auf Folgewirkungen technischer Fortschritte, gekennzeichnet durch den Vorgang, der uns als eigentlicher Strukturwandel in der Wirtschaft entgegentritt, mit unterschiedlichen Möglichkeiten der Anpassung, aber, wie Herr Friedrichs betont hat, auch mit verschiedenen strategischen Entscheidungsbereichen.

In einem Strukturmodell wird eine weitere Aufteilung dieser Phasen vorgenommen, um die Wirkungsrichtung des technischen Wandels in bezug auf Gesamtproduktivität, Faktorproduktivitäten oder die Wertschöpfung skizzieren zu können.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Weitere Fragen richten sich auf die Messung des technischen Fortschritts, die Meßbarkeit und die Herausstellung einzelner Maße als Indikatoren für die Fortschrittsstärke. Nicht weniger wichtig ist der Versuch, eine Beschreibung und Klassifikation des Prozesses zu geben, d. h. typische Merkmale oder Wirkungen des technischen Fortschritts herauszustellen. Ich nenne nur die Schlagworte: Substitution, neutraler und nichtneutraler Fortschritt, autonomer und induzierter Fortschritt, embodied und disembodied Fortschritt, verschiedene Grade arbeitssparender Fortschritte.

Die zweite zentrale Fragestellung orientiert sich an Wirkungen des technischen Wandels auf die Beschäftigung. Diese Wirkungen zeigen sich erstens in der Einsparung an Arbeit, damit verbunden taucht das Problem der Freisetzungsquote auf, von Friedrichs Einsparungsquote genannt, zweitens in der Veränderung der sektoralen Beschäftigungsstruktur, und zwar zwischen primärem, sekundärem und tertiärem Sektor oder zwischen den Wirtschaftszweigen, wenn wir weiter disaggregieren. Interessant hierbei, daß Friedrichs versucht, den alten, seit über hundert Jahren bestehenden Gegensatz zwischen Freisetzungstheorie und Kompensationstheorie zu überbrücken. Er sagt, entscheidend ist, in welchem Ausmaß und in welchem Zeitraum kompensiert werden kann. Kompensierend wirken 1. das Wachstum der Produktion und 2. die Verkürzung der Arbeitszeit.

Innerhalb einer Branche ist jedoch dieser Ausgleich keineswegs sichergestellt. Es gibt — wie Herr Friedrichs näher ausgeführt hat — branchenspezifische Bruchpunkte, bei denen das Produktionswachstum und die Arbeitszeitverkürzung innerhalb der Branche zur Kompensation nicht ausreichen. Meiner Meinung nach stellt sich hier das Problem der strukturellen Anpassung so deutlich wie nirgendwo anders.

Mit dem technischen Wandel verbunden sind schließlich unterschiedliche Differentialgewinne, wobei die bargaining power der Gewerkschaften nach Ansicht Friedrichs tendentiell negativ berührt wird. Industrietarife verhindern die Ausschöpfung, Betriebstarife, betriebsindividuelle Zusatzvereinbarungen, Rationalisierungsschutzmaßnahmen oder -abkommen können hier als Gegenmittel eingesetzt werden. Trotz allem bleibt die Tendenz zu einer steigenden Unternehmungs- und Vermögenskonzentration bestehen.

Ich will einige Thesen des Referenten herausstellen, um die Vielschichtigkeit der angeschnittenen Problemkreise anzudeuten:

Erstens. Es gibt keine idealen Maße zur Erfassung der technischen Wandlung; die Verwendung von Produktionsfunktionen ist seiner Meinung nach abzulehnen wegen der Beschränkung auf zwei Faktoren, wegen der Gleichsetzung der Produktionselastizitäten mit Verteilungs-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

quoten und der Erfassung des technischen Fortschritts als Restgröße. Von den Produktivitätsindizes sind am ehesten geeignet die Arbeitsproduktivität und der Kapitalkoeffizient, weniger die Gesamtproduktivität, nicht geeignet hingegen ist die Kapitalintensität.

Zweitens. Die Sichtbarmachung der Strukturverschiebungen durch Input-Output-Tabellen erscheint möglich und vernünftig; hier werden die primären wie auch die sekundären Effekte erfaßt, und es kann genügend disaggregiert werden.

Drittens. Geeignete Klassifikationsmerkmale sind für die Beschreibung des Prozesses noch zu suchen. Überkommene theoretische Begriffe leisten wenig. Vernünftige Ansatzpunkte bieten die Erfassung von Substitutionsprozessen oder der Versuch einer Typisierung nach dem Grade der relativen Arbeitseinsparung.

Viertens. Es ist eine Verkürzung der Entwicklungsphasen neuer Techniken bis zur Marktreife feststellbar. Entscheidend ist daher für den Strukturwandel weniger die Häufigkeit des Auftretens von technischen Fortschritten als vielmehr die Stärke des Substitutionseffekts und die Ausbreitungsgeschwindigkeit neuer Techniken.

Fünftens. In bezug auf die gegenwärtige Situation haben wir in der Bundesrepublik Deutschland das Maximum des letzten Hochschwungs vorerst jedenfalls nicht mehr zu erwarten, weil die dazu notwendige, extrem hohe Wachstumsrate zur Zeit nicht vorhanden ist. (Dr. *Friedrichs:* Nur in unserer Industrie!) — Entschuldigung, das muß ich dazu sagen: das Maximum der Industrieproduktion.

Sechstens. Hinsichtlich der Anpassung kann eine Erleichterung erreicht werden durch lohnpolitische Aktivität — Rationalisierungsschutzabkommen etwa — als begleitende Maßnahmen solcher technischer Wandlungen, oder Investitionen in das Humankapital mit einer breiteren Ausbildung als möglicherweise entscheidender Ansatzpunkt einer vorbeugenden und vorausschauenden Maßnahme.

Die Quintessenz des ganzen Vortrags — wenngleich das vielleicht eine zu starke Vereinfachung darstellt —: Die aktive Strukturgestaltung, die auf die zu erwartende strukturelle Wandlung abstellt, wird zum entscheidenden Ansatzpunkt der Wirtschaftspolitik.

Dr. Dr. *Huppert:*

Was ist technischer Fortschritt? Er wurde von Herrn Dr. Friedrichs definiert als technologischer Fortschritt, d. h. also der technische Output, gemessen am technischen Input. Aber ich glaube, da wir uns im wirtschaftlichen Bereich bewegen, kommen wir damit nicht aus. Wir müssen fragen: Was ist der wirtschaftliche Effekt dieses Einsatzes des technischen Fortschritts? Da möchte ich folgendes unterscheiden:

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Primär werden Arbeitskräfte und Arbeitslöhne gespart. Ich gehe von dem typischen und wohl fast überall eintretenden Merkmal aus, daß mechanisiert wird in dem Sinne, Arbeitskräfte durch Maschinen, Anlagen oder Apparate zu ersetzen. Sie sagten aber bereits, man müßte dann wohl den technischen Input bis zur Frage der Ausbildung von Kräften, die für diese Mechanisierung nötig sind, erweitern.

Eine kleine Zwischenbemerkung: Ich habe es während dieser ganzen Tagung bedauert, daß wir uns so sehr in Modellen bewegen, die *sämtliche* Möglichkeiten, Konstellationen eines wirtschaftlichen Geschehens, einschließen. Gut, das muß der Theoretiker. Aber wir sind ja gegenwärtig in einer ganz typischen Situation, die wir ruhig als Überbeschäftigung bezeichnen dürfen, einer Arbeitskräfteknappheit und Übersteigerung der Löhne. Herr Friedrichs hat ja selbst in einer Tabelle aufgeführt, daß die Erhöhung der Löhne im Durchschnitt stärker als die Einsparung durch technischen Fortschritt gewesen ist.

Wenn ich gar keine Arbeitskräfte bekomme, dann mache ich sogenannten technischen Fortschritt, auch wenn er mich viel kostet. Ich kenne einen Unternehmer, der sagte: Ich bin den Ärger mit den Leuten leid, ich kann auch keine zweite Schicht einlegen — was ja sonst gerade bei einem automatisierten Betrieb naheliegt —, ich mache daher die ganze Sache automatisch; dann kann ich auch samstags und sonntags arbeiten, und die Leute dafür bekomme ich! Er bekam also überhaupt keine Arbeitskräfte. Es handelte sich nicht um eine Frage des Lohns. Sekundär wird also die Betriebsweise geändert. Daher können Sie das bisherige Verfahren der Produktion gar nicht mit dem neuen Produktionsverfahren vergleichen.

Tertiär spielt, wie Sie alle wissen, die Verbindung von Technisierung mit Kapazitätssteigerung eine Rolle. Sie wirkt sich in einer solchen Weise aus, daß überall die Preise heruntergehen, weil derselbe technisch erreichbare Fortschritt auch von den anderen schnellstens realisiert wird, weil sie sonst völlig unter die Räder kommen, d. h. in den Preisen nicht mithalten können. Der technische Fortschritt ruiniert also die Preise und damit — da greife ich schon auf etwas anderes über — die Möglichkeit der Lohnerhöhung.

Nun machen Sie mal aus alledem eine Rechnung, um zu entscheiden: Ist der technische Fortschritt in diesem Falle ein Segen oder ein Unsegen? Ein Unsegen ist er in diesem Falle auch für die Arbeitnehmer.

Dr. H. *Walter:*

Man mag mit guten Gründen Diskussionen über begriffliche Probleme ablehnen und ihren Wert bezweifeln. Aber da Herr Friedrichs in seinem Referat diesen begrifflichen Dingen einigen Raum gewidmet

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

hat und expressis verbis die Theoretiker unter uns aufgefordert hat, Stellung zu beziehen, nehme ich die Gelegenheit wahr, einige Bemerkungen zum Begrifflichen zu machen.

Herr Friedrichs hat das Phänomen, das wir technischen Fortschritt nennen, weiter gefaßt, als wir es im allgemeinen in der Theorie tun. Er hat auch ausdrücklich von technischem Wandel gesprochen. Das scheint mir auf der einen Seite eine Notwendigkeit und auch mit gewissen Vorteilen verbunden zu sein. Denn durch diese weitere Fassung des Begriffs vermeidet er alle Schwierigkeiten, in die wir hineinkommen, wenn wir versuchen, technischen Fortschritt zu differenzieren. In der Theorie gibt es unterschiedliche Definitionen, Definitionen, die äußerst heterogen sind, die keinem einheitlichen Begriffsschema entspringen und die mehr oder weniger ad hoc gebildet werden, um in dem jeweiligen Zusammenhang, der gerade untersucht wird, einen adäquaten Begriffsapparat zu schaffen: Verschiebung der Produktionfunktion, Steigerung der Globalproduktivität, Schaffung neuer Güter und Verfahren, bessere Möglichkeiten der Bedürfnisbefriedigung usw. Das sind sehr heterogene Begriffe, die auf den ersten Blick nichts miteinander zu tun zu haben scheinen. Es wäre interessant — aber es ist hier nicht der Ort —, zu untersuchen, inwieweit sie doch äquivalent oder sogar identisch sind. Aber das steht auf einem anderen Blatt. Zunächst jedenfalls bietet sich uns rein optisch das Bild einer verwirrenden Begriffsfülle. Die vermeidet Herr Friedrichs, indem er „technischen Wandel" äußerst breit umschreibt und uns damit einen allgemeinen Begriff des technischen Fortschritts vorführt.

Aber mit der Allgemeinheit des Begriffes gehen natürlich auch gewisse Nachteile einher. Im allgemeinen ist es so, daß, je allgemeiner ein Begriff ist, er desto unschärfer wird. Diese Unschärfe hat wohl Herr Friedrichs empfunden, und er ist darauf ausgewichen, uns einen ganzen Katalog von Einzelmerkmalen des technischen Fortschritts vorzuführen, so daß also bei ihm die Gefahr weniger in der Unschärfe besteht als vielmehr in der Unübersichtlichkeit der einzelnen Merkmale. Das sieht man an seinen Tabellen, wo er die Phasen der Entwicklung neuer technischer Dinge aufzeigt, und das zeigt sich auch in der Tabelle, wo er Beispiele für konkrete technische Fortschritte bildet. Es sind ziemlich umfangreiche Kataloge, die uns da vorgeführt werden, die zumindest auf den ersten Blick den Nachteil der Unübersichtlichkeit haben. Aber darauf kommt es mir gar nicht so sehr an.

Ich glaube, daß mit diesem weiteren, allgemeinen Begriff vor allem ein anderer Nachteil einhergeht, nämlich die Schwierigkeit der Messung des technischen Fortschritts. In der Theorie sind wir gewohnt, uns die Sache ziemlich leicht zu machen. (Dr. *Friedrichs:* Eben! — Heiterkeit.) Wir definieren technischen Fortschritt als Verschiebung der Produktionsfunktion oder als Erhöhung der Globalproduktivität, und es läßt sich — mit

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

allen Einschränkungen natürlich, die methodisch gegen diese Ziffern vorzubringen sind — relativ einfach feststellen.

Ich frage mich aber, ob diese relativ einfache Messung der Globalproduktivität nicht doch, und zwar auch vom Methodischen her, besser geeignet ist als alle anderen Versuche, die darauf hinauslaufen, ins einzelne zu gehen, z. B. die Produktionsfunktion durch Hinzufügung ständig neuer Variablen zu erweitern. Man kommt dann zunächst einmal zu nicht mehr als einer bloßen Aufzählung von zusätzlichen Determinanten für den technischen Fortschritt, die etwa dem Katalog von Herrn Friedrichs entsprechen würde. Das hat insoweit keinen Sinn, als wir ja nicht wissen, welches Gewicht diese Determinanten haben. Wenn wir dagegen versuchen, diesen Einzeldeterminanten ein Gewicht zu verleihen, also gewissermaßen ihre spezifische Effizienz festzustellen, dann sehen wir uns enormen Schwierigkeiten der Statistik, der Multikollinearität usw. gegenüber. Wir kommen dann möglicherweise zu einer Situation, wo die Determinanten das Sozialprodukt überbeanspruchen, zu einem höheren rechnerischen Wert, als das Sozialprodukt tatsächlich ausmacht.

Was wollen wir denn eigentlich messen, wenn wir nach dem technischen Fortschritt fragen? Wir wollen doch wissen, was über den mengenmäßigen Einsatz der Produktionfaktoren Arbeit und Kapital — die Problematik dieser Aggregate kennen wir alle — hinaus produziert worden ist, und wir nennen diesen Überschuß Fortschritt. Wenn wir einmal davon ausgehen, daß Ausnutzungsschwankungen ausgeschaltet werden können, dann frage ich: Ist nicht das, was wier hier messen, letzten Endes tatsächlich technischer Fortschritt? Ist das nicht die Auswirkung aller Komponenten, die wir unter dem Globalbegriff: „technischer Fortschritt" zusammenfassen? Angesichts dieser Eindeutigkeit, der Klarheit und der Einfachheit dieses Verfahrens scheint es mir überlegen zu sein allen anderen, die versuchen, ins Detail zu gehen, wobei ich die Detailforschung im einzelnen nicht in Frage stellen will; die ist sicherlich wichtig. Es geht mir hier im Augenblick nur um die Messung.

Herr Friedrichs hat weiterhin Skalenersparnisse aus seinem Begriff des technischen Wandels ausgeschlossen. Das scheint mir gerade auf dem Hintergrund seiner Intention, diesen Begriff möglichst weit zu fassen, etwas problematisch. Wir wissen, daß wir Skalenersparnisse vom technischen Fortschritt ohnehin nicht trennen können, es sei denn, wir gehen von der Annahme aus, der Fortschritt sei Hicks-neutral. Wenn wir diese Annahme machen, können wir beide Dinge trennen, wenn wir sie nicht machen, entfällt die Möglichkeit einer Trennung schon beim engeren Begriff des technischen Fortschritts, wie wir ihn üblicherweise verwenden. Herr Friedrichs faßt ihn weiter und läßt trotzdem die Skalenersparnisse heraus. Das ist verwunderlich.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ferner scheint mir Herrn Friedrichs' Interpretation des Neutralitätsbegriffs auf einem Mißverständnis zu beruhen. Der Begriff „neutral", wie wir ihn in der Theorie verwenden, ist ja lediglich so etwas wie ein Relativ-Epitheton, eine Bezeichnung für einen Tatbestand, bei dem wir erfahren wollen, wie sich im Rahmen eines ganz bestimmten Klassifikationsschemas bestimmte Größen verändern oder nicht verändern. Das heißt, der Begriff „neutral" ist relativiert auf die analytische Fragestellung des Klassifikationsansatzes, und er hat insoweit überhaupt keine empirische Bedeutung. Man kann daher nicht sagen, der technische Fortschritt sei in keinem Falle neutral; denn das ist eine Tatsachen-Aussage und etwas anderes als die theoretische Frage: Wie kann man unter ganz bestimmten analytischen Fragestellungen den technischen Fortschritt sauber klassifizieren?

Priv.-Doz. Dr. W. W. *Engelhardt:*

Auch mir scheint der vom Herrn Referenten gewählte und zur Debatte gestellte Begriff „technischer Wandel" diskussionsbedürftig. Ich möchte allerdings eine andere Schlußfolgerung ziehen als Herr Kollege Walter. Ich schlage, konkret gesprochen, vor, daß man den Begriff des technischen Wandels trotz der beachtlichen früheren Plädoyers für eine weite Fassung doch etwas einengt.

Mir scheint, daß erstens durch Hineinnahme der „Vorbereitungsphase" in den Begriff, also u. a. der „Grundlagenforschung" und der „Erfindungen", die Grenzen der Technik zu bestimmten anderen kulturellen Bereichen sehr stark verwischt werden. Ich frage mich, ob das zweckmäßig ist für die (freilich begrenzten) Aufgaben, die mit Hilfe dieses Grundbegriffs gelöst werden sollen. Dabei konstatiere natürlich auch ich, daß es Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Bereichen gibt und der Einfluß der Technik etwa auf die Wissenschaft insgesamt stark zugenommen hat.

Zweitens habe ich auf Grund der Beispiele, die der Herr Referent angeführt hat, den Eindruck, daß gewisse zweckmäßige Grenzziehungen zur Organisationstechnik und im Grunde damit auch solche zum „gesellschaftlichen Wandel" sehr stark überschritten sind. Das kommt beispielsweise darin zum Ausdruck, daß „neue Organisationsformen", wie etwa die „freiwilligen Ketten" als eine Form technischen Wandels begriffen werden, was man freilich auf Grund der Begriffsbildungsfreiheit tun kann.

Gegenüber dem im Referat vertretenen Begriffsumfang würde ich also für eine Einengung des Begriffs „technischer Wandel" plädieren. Dabei anerkenne ich durchaus, daß der Referent nicht von „technischem Fortschritt" gesprochen hat — mit all den unbestimmten Wertungen, die in diesem Ausdruck bekanntlich stecken. Aber indem er eben durch Ein-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

beziehung der Vorbereitungsphase einerseits und der Organisationstechniken andererseits doch einen recht weiten Begriff wählte, nähert er sich bestimmten Vorstellungen von „Ganzheit" an, die er an sich, so verstehe ich ihn, ausgeschlossen haben wollte.

Dr. *Friedrichs:*

Ich habe nicht gesprochen über technischen Fortschritt im Sinne der Ökonometrie. Die interessiert mich gar nicht; denn mit dem, was die Ökonometrie macht, können wir nur aussagen, ob und inwieweit sich die Effizienz eines Prozesses verbessert hat. Insofern stimme ich Herrn Walter zu. Das ist eine wichtige Aussage, die man kenen muß. Aber mir geht es um jene Interdependenzen, die durch technische Veränderungen innerhalb der Wirtschaft geschaffen werden. Das ist eine Frage, um die sich die Nationalökonomie in den letzten zwanzig Jahren leider kaum gekümmert hat. Das war der Anlaß, darauf etwas ausführlicher einzugehen. Wenn ich dazu eine Veranstaltung, die der Diskussion von Lohnfragen gewidmet ist, „mißbraucht" habe, so tat ich das bewußt, nebenbei bemerkt, mit Genehmigung, also ohne jemand zu überfahren.

Ich versuchte jene Einengung, die man innerhalb der Ökonometrie vorgenommen hat zu überwinden und das Problem in einen breiteren Rahmen zu stellen. Mir geht es um die Beziehungen zwischen Technik und Wirtschaft, und nicht nur um das, was unter dem Strich als Residuum übrig bleibt.

Wenn man von technischen Änderungen spricht, kann man theoretisch natürlich alles unterstellen. Man kann sagen: Organisatorische Änderungen haben nichts mit Technik zu tun. Das ist legitim. Denken Sie an die Einführung eines Computers. Das setzt eine Änderung der Organisation voraus.

Interessant dabei ist nun, daß man mit der gleichen Organisationsänderung auch ohne Computer bereits erheblich effizientere Verfahren erzielen kann. Wenn man aber einen Computer dranhängt, erreicht man eine zusätzliche Effizienzsteigerung. Denken Sie auch an eine Änderung der Arbeitsorganisation wie etwa die Einrichtung eines zentralen Schreibsaales. Da werden lediglich die Maschinen, die bisher in den einzelnen Sekretärinnenzimmern gestanden haben, in einen zentralen Raum gestellt. Es ändert sich an der maschinellen Ausrüstung nichts. Die technische Organisation der Arbeit ist jedoch eine völlig andere. Es steigt nicht nur die Effizienz, sondern gleichzeitig entstehen auch eine Reihe von personellen Problemen.

Mir geht es also um diese breite Skala von Wirkungen. Ich habe nicht umsonst die indirekten Wirkungen so stark betont. Sie scheinen mir viel gravierender zu sein als die direkten. Die direkten Wirkungen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

kann man identifizieren. Die indirekten bezeichnet man als „strukturelle Änderungen". Mir geht es darum, den hier bestehenden kausalen Zusammenhang sichtbar zu machen. Ich weiß, daß diese Öffnung des Begriffs die Messung schwieriger macht. Nur meine ich, daß die Messungen der Neoklassik kaum etwas geboten haben, mit dem man arbeiten könnte. Folglich muß man versuchen, diese Dinge in gewisse Teilbereiche aufzulösen, ihnen nachzugehen, sie systematisch zu erforschen, um sie eines Tages doch in den Griff zu bekommen. Die Skalenersparnisse habe ich erwähnt, und zwar im Sinne wachsender Skalenerträge in intensiven Wirtschaften. Herr Walter hat recht: Skalenersparnisse sind vom technischen Wandel nicht zu trennen.

Ich konzediere Herrn Walter auch, daß die Neutralitätsbegriffe der Neoklassik relative Aussagen innerhalb bestimmter — unterschiedlicher — Klassifikationssysteme sind. Dennoch scheint es mir nicht nur mißverständlich, sondern auch absurd zu sein, Teilaspekte als neutral zu bezeichnen, wenn der Gesamtvorgang (technischer Wandel) ökonomisch alles andere als neutral wirkt.

Priv.-Doz. Dr. W. W. *Engelhardt:*

In der Bemühung, einen erweiterten Begriff vorzuführen, scheinen Sie, Herr Dr. Friedrichs, allerdings nicht ganz konsequent vorzugehen. Auf der einen Seite beziehen Sie, wie ich schon ausführte, bestimmte „neue Organisationsformen" in den Begriff des technischen Wandels ein. Auf der anderen Seite wollen Sie aber ausdrücklich gewisse Auswirkungen technischen Wandels, etwa solche auf die „Unternehmens"- und „Gesellschaftsstruktur", gesondert betrachtet haben.

Diskussionsleiter:

Welche Organisationsformen meinen Sie, die Herr Friedrichs einbezieht?

Priv.-Doz. Dr. W. W. *Engelhardt:*

Beispielsweise „freiwillige Ketten", die einen Fall neuer Organisationsformen im Bereich der Distribution darstellen.

Diskussionsleiter:

Das ist in der Tat eine Definitionsfrage. Ich glaube, wir können gar nicht mehr sagen, als daß wir entweder organisatorische Änderungen mit einbeziehen oder nicht. Darüber kann man streiten.

Priv.-Doz. Dr. W. W. *Engelhardt:*

Ja, aber ich hätte die Definitionsfrage gern klargestellt. Vom Referenten war ja der erste Teil des Referats ausdrücklich Begriffsfragen gewidmet worden.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussionsleiter:

Aber da gibt es kein Richtig oder Falsch, das ist eine Definitionsfrage.

Dr. *Friedrichs:*

Man muß eine Entscheidung treffen. Ich habe eine Entscheidung getroffen, die von den bisher üblichen Entscheidungen bewußt abweicht.

Priv.-Doz. Dr. W. W. *Engelhardt:*

Dies ist völlig richtig und auch meine Position in Begriffsfragen. „Begriffsrealismus" jeder Art wird von mir abgelehnt. Aber Ihr Satz, Herr Dr. Friedrichs, „Struktureffekte sind irrelevant", hat nur dann einen Sinn, wenn der Begriff des technischen Wandels so weit gefaßt wird, daß die Strukturfaktoren, die man oft daneben sieht, in ihm einbezogen sind. Nur dann hat diese Aussage über die Irrelevanz gesellschaftlicher Strukturen einen Sinn. Aber ich halte die zugrundeliegende Begriffsbildung wie gesagt, nicht für fruchtbar genug, da sie die manchmal vorliegende autonome Bedeutung solcher Faktoren nicht hervortreten läßt.

Dr. *Friedrichs:*

Völlig einverstanden. Gemeint ist folgendes. Denken wir an den Kohlenbergbau als ein strukturelles Phänomen. Da kann man natürlich ausrechnen: Der Anteil des Kohlenbergbaus an der Gesamtbeschäftigung ist von soundsoviel Prozent auf soundsoviel Prozent gesunken. Das ist ein Struktureffekt. Ich sage, das ist eine nicht viel besagende Information. Für mich ist interessant, welche Rückwirkungen die Entwicklung im Kohlenbergbau auf die vorgelagerten und nachgelagerten Produktionsstufen hat. Das ist der vollständige Prozeß eines technischen Wandels in seinem Zusammenhang. Sie können mir selbstverständlich entgegenhalten — dieser Schwäche bin ich mir bewußt —, daß es dann sehr schwer wird, zu erklären, welche Strukturveränderung nicht technisch verursacht ist. Es gibt mit Sicherheit einige, aber man wird wahrscheinlich dazu kommen, daß ein sehr großer Teil aller Strukturveränderungen technische Ursachen hat. Aber unter diesem Gesichtspunkt haben wir die Strukturveränderungen in der Vergangenheit in der Regel nicht gesehen. Mir ging es um die Entwicklung eines zusätzlichen Erklärungselementes für Strukturveränderungen.

Diskussionsleiter:

Wären Sie einverstanden, wenn wir uns auf einen Kompromiß einigen, indem wir sagen: Selbstverständlich ist es sinnvoll, in der Theorie zu trennen: auf der einen Seite der reine Struktureffekt, der bei unveränderten Kapitalkoeffizienten der Sektoren dann entsteht,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wenn sich über Nachfrageverschiebungen der globale, gewogene Kapitalkoeffizient verändert, auf der anderen Seite der technische Fortschritt, dazu kommen die Folgewirkungen von technischen Fortschritten, die immer strukturverändernd wirken. Selbstverständlich sind in der Realität ständig technische Fortschritte vorhanden und demzufolge auch stets Folgewirkungen technischer Fortschritte. In der Realität können wir die Trennung also nicht aufrechterhalten, wir finden den reinen Struktureffekt nicht, wir können ihn nicht isolieren, vor allem nicht ökonomisch identifizieren. Ich glaube, damit ist das Problem aus der Welt.

Wir haben jetzt einige Diskussionsbeiträge gehört zu dem Problemkreis: Begriff des technischen Fortschritts. Wir wollen nun einen Schritt weitergehen. Zunächst möchte sich Herr Ott zur Frage der Klassifikation äußern.

Prof. Dr. *Ott:*

Was ich zu sagen habe, ist kaum mehr als eine Art akademische Randbemerkung, dazu noch in eigener Sache. Es ist mir natürlich ein „echtes Anliegen", meine Klassifikation des technischen Fortschritts gebührend zu verteidigen. Ich wehre mich dagegen, daß zwei Fälle des technischen Fortschritts abgeschnitten werden, nämlich die Fälle, in denen der Arbeitskoeffizient konstant bleibt oder sich erhöht, also die Arbeitsproduktivität konstant bleibt oder sinkt, und der Kapitalbedarf pro Produktionseinheit sinkt, also zwei Fälle des kapitalsparenden technischen Fortschritts. Ich muß zugeben, als ich den Aufsatz über technischen Fortschritt schrieb, war es mir auch sehr verdächtig, daß es so etwas geben sollte wie technischen Fortschritt bei konstanter oder sinkender Arbeitsproduktivität. Ich glaube aber in aller Kürze dartun zu können, daß das doch möglich ist.

Dr. *Friedrichs:*

Beide Fälle sind unter 4 und 5 drin. Das sind die von Ihnen genannten Fälle, die auch Sie für relativ selten halten. Aber ich habe ebenfalls Fälle gefunden, wo das so ist.

Prof. Dr. *Ott:*

Auf Seite 2 haben Sie geschrieben: „Technischen Wandel, der nicht arbeitssparend ist (direkt oder indirekt) gibt es nicht." Natürlich kann man die Klammer — direkt oder indirekt — immer so interpretieren, daß es stimmt.

Dr. *Friedrichs:*

Ja, aber Sie müssen eben auch an die Fälle denken, wo nicht direkt, sondern indirekt Arbeit gespart wird. Herr Streißler hat gestern z. B.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gesagt: sinkender Kapitalkoeffizient dominiert. Das bedeutet nach meiner Definition selbstverständlich indirekte Arbeitseinsparung.

Prof. Dr. *Ott:*

Was wollen Sie aber mit indirekter Arbeitseinsparung sagen, wenn Sie gesamtwirtschaftlich messen und zwischen Vorstufen nicht mehr differenziert wird?

Dr. *Friedrichs:*

Dann haben Sie recht, Herr Ott. Aber dieses Schema ist gesamtwirtschaftlich nur unter Vorbehalten anwendbar. Ich habe meine Klassifikation ausdrücklich auf einzelne Prozesse bezogen. Wenn wir nun auf den Bereich einer Branche hochaggregieren, z. B. die chemische Industrie mit sinkendem Kapitalkoeffizienten, dann bedeutet das bei mir indirekt arbeitssparend.

Prof. Dr. *Ott:*

Nehmen Sie eine stationäre Wirtschaft mit zwei Produktionsabteilungen an, einer Reinvestitionsgüterindustrie und einer Konsumgüterindustrie. Dann kann technischer Fortschritt, wenn wir Qualitätsverbesserungen außer Betracht lassen — was quantitativ sowieso nicht richtig in den Griff zu bekommen ist —, nur heißen, daß das Sozialprodukt gesteigert wird bei konstantem Kapital und/oder Arbeitseinsatz. Lassen Sie jetzt bitte die Arbeitsproduktivität beider Produktionsabteilungen konstant und lassen Sie beide Kapitalkoeffizienten sinken. Dann wird sich als Ergebnis zeigen, daß die Reinvestitionsgüterindustrie schrumpft und die Konsumgüterindustrie zunimmt und der technische Fortschritt sich über einen Strukturwandel äußert bei konstanter Arbeitsproduktivität. Sogar eine sinkende Arbeitsproduktivität kann zugelassen werden, wobei dann allerdings bestimmte Nebenbedingungen erfüllt sein müssen.

Damit hängt die Frage der Totalproduktivität zusammen, Herr Dr. Friedrichs. Ich verstehe eigentlich nicht, weshalb Sie nicht hoch erfreut sind, daß wir von den alten *Pigou*'schen und *Hicks*'schen Maßen mit der Grenzproduktivität endlich weggekommen sind, die kein Mensch vernünftig und zuverlässig messen kann. Jetzt haben wir eine Durchschnittsproduktivität. Da brauchen wir im Grunde nur gute Statistiken, vor allem Kapitalstatistiken, und dann kann man anfangen zu messen. Das ist doch ein ungeheurer Fortschritt! Man kann dann weitergehen und sagen: Wenn uns die Messung als eine zu akademische Frage erscheint und wenn es darum geht, die Freisetzung von Arbeitskräften zu erfassen, können wir aus der Totalproduktivität die Arbeitsproduktivität abspalten und brauchen nur noch auf sie zu sehen. Genauso ist es auch

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sinnvoll, zu sagen: Wenn es einmal die Gewerkschaften interessieren würde, wie es mit der Freisetzung von Kapital ist, weil überall der Investivlohn eingeführt ist, dann brauchen sie nur auf den Kapitalkoeffizienten zu sehen.

Das sind doch solche Vorzüge, daß man gegen dieses Operieren mit der Totalproduktivität nichts mehr sagen sollte. Zum Abschluß ein früherer Spruch von mir: Man soll den Laubfrosch nicht umbringen, bevor man ein Barometer angeschafft hat.

Dr. *Friedrichs:*

Darf ich sofort erwidern? Herr Prof. *Ott,* mit dem, was Sie soeben gesagt haben, bin ich weitgehend einverstanden. Ich habe klar betont, ich sehe die Arbeitsproduktivität einerseits und die Kapitalproduktivität andererseits als die besttauglichen Instrumente an. Ich sagte lediglich, die Kapitalproduktivität erscheint mir bei der Messung problematisch zu sein — da gibt es offensichtlich einige Ungereimtheiten; die lassen sich aber wahrscheinlich lösen —, und zweitens sagt uns jede faktorbezogene Größe allein über den Effekt technischer Veränderungen zuwenig aus. Im Prinzip sind wir also nicht weit auseinander. Natürlich habe ich etwas umformuliert. Damit wollte ich zeigen, daß Ihr Schema insofern problematisch ist, als neue Produkte unberücksichtigt bleiben. Genauso ist es mit Qualitätsverbesserungen und Stillegungen. In Ihrem Schema sind keine indirekten Effekte enthalten. Mir ging es gerade darum, diese indirekten Effekte, die auch bei mir nur teilweise erfaßbar sind, zumindest anzudeuten. Insofern scheint mir meine Klassifikation nicht nur eine „Produktdifferenzierung" zu sein. Sie enthält einen winzigen Fortschritt.

Von Ihrem Modell einer stationären Wirtschaft halte ich nicht viel. Es scheint mir zu wirklichkeitsfremd. In der Realität könnte und würde der Arbeitskoeffizient der Reinvestitionsgüterindustrie relativ gering sinken. Die tatsächlichen Produktivitätsfortschritte dieses Bereiches sind bekanntlich recht bescheiden. Es ist aber zu berücksichtigen, daß die Statistik qualitative Änderungen (= Produktverbesserungen) nicht zur Kenntnis nimmt. Und das ist der maßgebliche Grund für die relativ niedrigen Produktivitätsfortschritte des Investitionsgüterbereiches (sofern man ausschließlich Investitionsgüter [!] mißt). Die Modellkonstruktion von Herrn Ott ist insofern realitätsfremd, weil sie unterstellt, daß die Produktivität der Reinvestitionsgüterindustrie nicht auf die Konsumgüterindustrie übertragbar wäre. Tatsächlich ist das Gegenteil der Fall. Auch bei statistisch konstanter Arbeitsproduktivität der Reinvestitionsgüterindustrie müßte die Arbeitsproduktivität und die Effizienz der Konsumgüterindustrie steigen, weil die neuen Reinvestitionsgüter qualitativ besser sind.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Sinkende Arbeitsproduktivität wäre kaum möglich. Dagegen müßten im Rahmen einer stationären Wirtschaft sowohl die Reinvestitionsgüterindustrie wie vor allem die Konsumgüterindustrie Arbeitskräfte entlassen. Das Sozialprodukt bliebe — ex definitione — unverändert.

Prof. Dr. *Krengel:*

Ich möchte zunächst betonen, wie sehr mich das gefreut hat, was Herr Kollege Ott hier gesagt hat, denn ich wollte an sich auf diese Dinge hinweisen.

Ich habe drei methodische Einwände gegen Herrn Friedrichs vorzubringen. Herr Friedrichs vertritt ja seit Jahren prononciert eine relativ pessimistische Auffassung von seinem Untersuchungsgegenstand, und es ist mir eigentlich heute noch klarer als bisher geworden, Herr Friedrichs, warum das so ist. (Dr. *Friedrichs:* Obwohl ich heute ein großer Optimist war!) — Sagen wir, ein relativer Optimist. Ich glaube, es liegt einfach an folgendem: Meines Erachtens ist bei der Beurteilung Ihres Problems erstens eine kurzfristige Diagnose überhaupt unzulässig. Das heißt, Ihr Hinweis auf 1967 ist — entschuldigen Sie bitte diese Bemerkung — schlicht falsch, und zwar deshalb, weil selbstverständlich auf kurze Frist gleichzeitig eine Produktivitätssteigerung und ein Rückgang der Beschäftigung gesamtwirtschaftlich durchaus möglich ist. Aber langfristig geht das nicht, es funktioniert eben einfach nicht. Wir wissen doch seit eh und je, daß langfristig fast jede Produktivitätssteigerung — von den ganz wenigen Ausnahmefällen wollen wir doch absehen und nur den Normalfall betrachten — mehr Kapital erfordert, d. h. mit steigender Investitionsgüternachfrage verbunden ist, und daher kommt es auch nicht zu dem von Ihnen befürchteten Schrumpfungsprozeß. Das ist das eine.

Das zweite ist, ganz offen gesagt: Ich bin der Meinung, daß die Beschränkung Ihrer Diagnose auf die Industrie ebenso unzulässig ist wie die Beschränkung auf kurzfristige Prozesse. (Dr. *Friedrichs:* Da sind wir einer Meinung!) — Darüber freue ich mich. Das liegt natürlich auch am Materialmangel. Es liegt mir aber am Herzen, das hier zu sagen, Herr Friedrichs, weil Sie nämlich meine Arbeiten stark benutzt haben. Wohl zwei Drittel Ihrer Tabellen sind unter Benutzung unserer Berechnungen erstellt: Daher erlauben Sie mir, Ihnen zu sagen, daß vieles von dem, was bei Ihren Betrachtungen herauskommt, sehr relativiert werden muß in dem Augenblick, wo Sie gesamtwirtschaftlich denken.

Damit bin ich praktisch schon bei dem dritten Einwand. Ich halte im Zusammenhang mit Ihrem Problem die mikroökonomische Betrachtungsweise für völlig unzulässig. Den Einwand muß sich übrigens auch Herr Huppert gefallen lassen. Ihr Beispiel, Herr *Huppert,* sieht ganz anders aus, wenn Sie sich überlegen, was bei den Investitionsgüterproduzenten

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

in bezug auf die Beschäftigtennachfrage geschieht. Dann sieht nämlich auch die soziale Seite der Angelegenheit ganz anders aus. Bei Ihnen, lieber Herr Friedrichs, kann man z. B. sagen, daß aus Kapitel III, Punkt 4 und 6, Ihre mikroökonomische Betrachtungsweise einen klaren Widerspruch ergibt. Denn in Punkt 4 beklagen Sie sich darüber — man kann das wohl so bezeichnen —, daß bei den Branchen zwischen Produktivität und Lohn keine Parallelität besteht. Da sage ich nun: Um Gottes willen, das wäre ja das letzte, was uns passieren könnte, wenn wir in jeder Branche einen Gleichschritt von Produktivität und Lohn hätten; dann hätten wir in der Müllabfuhr heute noch die Löhne des Mittelalters, und in der Automobilindustrie wären alle Arbeiter Millionäre (wenn dieses Modell funktionierte). In Punkt 6 aber machen Sie dann einen Salto mortale und beklagen sich darüber, daß die technisch begünstigten Industrien ihre Preise nicht oder zu spät senken. Ja, das eine ist mit dem anderen untrennbar verknüpft. (Zuruf von Dr. *Friedrichs)* — Wenn Sie selbst mit mir dieser Meinung sind, dann müssen Sie aber den Text Ihres Manuskripts ändern.

Zur Übersicht 14 möchte ich auch noch etwas sagen — eine kleine Sottise kann man ja auch von Zeit zu Zeit anbringen —: Die Gewerkschaften haben sich ja leider in der Nachkriegszeit in einen Klassenkampf hineinmanipulieren lassen, nämlich in den Klassenkampf zwischen Arbeitern und Angestellten, sprich zwischen DGB und DAG. Ich möchte zu Ihrer Darstellung in der Übersicht 15 sagen, daß der Übergang von der einen sozialen Gruppe zur anderen doch keineswegs als Negativum zu betrachten ist. Ihre Rangordnung der Branchen mit abnehmender Arbeiterzahl gibt also überhaupt keinen Anlaß zu negativen Urteilen, sondern viel eher zu positiven. Denken Sie z. B. daran, daß in vielen Betrieben von einem Tag auf den anderen sämtliche Arbeiter zu Angestellten gemacht werden! Daraus kann man doch keine negativen Konsequenzen bezüglich der Arbeitsplätze ziehen. Ich wäre Ihnen dankbar, lieber Herr Friedrichs, wenn Sie das in Ihrer Analyse betonten, das haben Sie nämlich nirgendwo gesagt.

Dr. *Friedrichs:*

Herr Krengel, wir sind uns viel mehr einig, als Sie annehmen. Allerdings, wenn Sie das ganze Manuskript gelesen haben, werden Sie feststellen, daß wir uns in einigen *anderen* Punkten weniger einig sind.

Zu den Branchen mit abnehmender Arbeiterzahl, aber steigender Gesamtbeschäftigung: Die IBM-Angestellten — das sind betriebliche Ehrenangestellte — sind in meinen Tabellen nicht berücksichtigt; sie werden statistisch nach wie vor als gewerbliche Arbeiter geführt. Ferner ist festzustellen, daß ich die Fälle von rückläufiger Arbeiter- und gleichzeitig steigender Angestelltenzahl nur deshalb ausgewiesen habe, weil

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

es sich mit einer Ausnahme um Fälle handelt, wo bald damit zu rechnen ist, daß die Gesamtbeschäftigtenzahl — und nur die ist für mich interessant — abkippt. Also einverstanden!

Zur unterschiedlichen Entwicklung zwischen Produktivitäts- und Lohnsteigerungen: Es kann sein, daß ich mich in der Kürze völlig unverständlich ausgedrückt habe. Denn für mich ist dieser divergierende Prozeß eine Selbstverständlichkeit. Er ist aber vielen fremd. Ein bekannter empirischer Forscher, mit dem ich kürzlich darüber sprach, war über Darstellung 20 außerordentlich überrascht. Für mich ist es ebenfalls eine Selbstverständlichkeit, daß die Preise nur in den technisch begünstigten Industrien sinken können und müssen. Auch darüber sind wir uns einig. Ich möchte unterstellen, daß ich mich sehr unglücklich ausgedrückt habe; Sie haben es bestimmt richtig verstanden.

Sie haben ebenfalls recht, wenn Sie sagen: Mein lieber Friedrichs, was du für die Industrie sagst, stimmt, aber das kann man nicht ohne weiteres auf die nichtindustriellen Bereiche übertragen! Nur, lieber Herr Krengel, bisher haben Sie uns weder die Zahlen für die Landwirtschaft noch für den Dienstleistungssektor geliefert. Ich würde sie herzlich gern verarbeiten.

Dagegen möchte ich Ihnen in einem Punkt widersprechen. Sie meinen, ich dürfe die Erscheinungen der 1½ Jahre Rezession nicht verallgemeinern! Hier möchte ich aber aus grundsätzlichen Erwägungen auf meiner Aussage bestehen, obwohl ich zugestehe, daß die Rezession wegen ihrer Kürze ein wenig überzeugendes Beweismittel ist. Man muß davon ausgehen, daß in einer Rezession, solange Abschreibungen verdient werden, diese auch reinvestiert werden. Dann haben wir zwar keine Netto-, sondern nur Bruttoinvestitionen. Das bedeutet aber, daß nach wie vor verbesserte Qualitäten von Kapital dem Produktionsprozeß zugeführt werden. Dementsprechend steigt die Produktivität. In anderen Worten: Wir brauchen kein Wachstum, um die Qualität unseres Kapitals zu verbessern; solange noch Abschreibungen verdient werden, wird sie automatisch verbessert.

Prof. Dr. *Krengel:*

Das stimmt nicht. Wir hatten eine Dezimierung der Investitionen um ungefähr 25 % in der Industrie. Das bedeutet natürlich, daß die Zunahme der Kapitalintensität, jetzt bezogen auf den besetzten normalen Arbeitsplatz — Rezession ausgeschaltet —, entschieden nachgelassen hat. Was die Crux an der jetzigen Situation ist, ist doch, daß wir ganz entschieden und ohne weiteres nachweisbar durch die Rezession auf einen erheblich niedrigeren Wachstumspfad gekommen sind, als wir ihn vorher gehabt haben, und daß auch die bisherige Wirtschafts-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

politik es nicht erreicht hat, den alten Wachstumspfad auch nur annähernd wieder zu finden.

Dr. *Friedrichs:*

Einverstanden. Aber auf diesen Aspekt — ich hatte ihn in einem anderen Kapitel angeschnitten — möchte ich jetzt nicht weiter eingehen. Mir geht es um folgendes: In einer Rezession kann man zunächst einmal davon ausgehen, daß keine Erweiterungsinvestitionen erfolgen. Dagegen werden Ersatzinvestitionen zumindest innerhalb eines bestimmten Rahmens nach wie vor vorgenommen. Wegen des allgemeinen Kostendruckes erfolgen außerdem verstärkt Ergänzungsinvestitionen, organisatorische Veränderungen und Stillegungen. Beides führt dazu, daß die Effizienz weiter verbessert wird. Es gibt eine Reihe von Nationalökonomen, die meinen, wenn kein Wachstum da sei, könne es ex definitione keinen Fortschritt geben. Genau das halte ich für völlig unbewiesen und falsch. (Prof. Dr. *Krengel:* Ich habe gesagt „langfristig"!) — Dann klammern Sie sich aber an eine Wachstumsformel, die sehr problematisch ist. Dann müssen Sie konsequenterweise auch von Rückschritt sprechen. Das ist natürlich möglich. Dann setzen Sie ein Minus- statt des Pluszeichens. Aber auf null gehen können Sie nicht.

Prof. Dr. *Krengel:*

Herr Friedrichs, es kommt nicht zu der Entlassung von Arbeitskräften in dem befürchteten Maß, auch wenn Sie ein gemäßigtes Wachstum haben, solange Sie nicht eine vollkommen unsinnige Wirtschaftspolitik machen. Natürlich, der Mensch ist zu allen Dummheiten fähig, es gibt fast nichts, was er nicht machen kann. Aber sofern man einigermaßen vernünftig wirtschaftspolitisch über die Runden kommt, ist Ihre grundsätzliche Befürchtung meines Erachtens nach wie vor irrelevant.

Dr. *Friedrichs:*

Dann muß ich also ausnahmsweise, was ich gar nicht gern tue, auf die amerikanischen Verhältnisse vor dem Vietnam-Krieg zurückgreifen. Dort hatte man jahrelang Wachstum, wenn auch unterschiedlich hoch, mal 3 %, mal 4 % oder 5 %. Gleichzeitig hatte man eine beträchtliche Zunahme der Erwerbsfähigen, die wir zur Zeit nicht haben. Aber technischer Wandel plus Zunahme der Erwerbsfähigen waren zu hoch im Vergleich zum erzielten Wachstum, und dementsprechend gab es Arbeitslosigkeit.

Prof. Dr. *Krengel:*

Herr Friedrichs, wir haben in Amerika eine Barriere zwischen Schwarz und Weiß. Sie können diese Erscheinung genau auf das Neger-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

problem zurückführen. Schauen Sie sich die Korrelation zwischen Arbeitslosigkeit und Nichtbildungsgrad in den USA an!

Dr. *Friedrichs:*

Herr Krengel, das haben wir in der Rezession auch gehabt. Solange genügend Arbeitskräfte da waren, wurde keiner eingestellt, der nicht Facharbeiter war, obwohl man ihn als Facharbeiter überhaupt nicht benötigte. Das ist ein Problem, das in dem Augenblick verschwindet, wo Arbeitskräfteknappheit besteht. Selbstverständlich wird bei Arbeitskräfteüberschuß ein Abiturient dem Volksschüler vorgezogen, selbst wenn man ihn nur als Hofkehrer braucht. Das ist eine Diskussion, die in Amerika von den sogenannten Strukturalisten geführt worden ist, insbesondere von Charles C. *Killingsworth* als Hauptsprecher. Ich glaube, daß *Heller, Eckstein* und andere recht gehabt haben, als sie ihm entgegenhielten, daß er eine Spezialfrage behandele, die für die Vollbeschäftigung nicht ausschlaggebend sei. Wo Arbeitskräfte knapp sind, werden auch Neger genommen. Nur solange man die Wahlmöglichkeit zwischen Negern und Weißen hat, läßt man die Neger hängen, genau so wie bei uns die Angelernten, Ungelernten und die Alten im Jahre 1967.

Gahlen:

Herr Friedrichs, als Sie im ersten Teil über Produktionstheorie gesprochen haben, habe ich mich gefragt, warum Sie sie eigentlich überhaupt besprochen haben; denn Sie brauchten in keinem Teil ihre Schlußfolgerungen. Jetzt haben Sie eben in der Diskussion gesagt, Sie hätten in diesem Punkt Ihr Unbehagen über den gegenwärtigen Stand der Theorie des technischen Fortschritts ausdrücken wollen. Ich würde sagen, dieses Unbehagen kann man natürlich heute haben, und viele, die selber in der Produktionstheorie arbeiten, haben es auch, aber wohl aus anderen Gründen.

Als erstes würde ich sagen: Wenn man eine ökonomische Theorie kritisiert, ist es immer sehr leicht, zu sagen, ihre Ergebnisse seien belanglos. Man nimmt einzelne Begriffe her und versucht sie zu zerpflücken. Aber man darf meines Erachtens nicht vergessen, daß die Definitionen einen ganz bestimmten Sinn haben und daß man diese Definitionen nicht einfach als wirklichkeitsfern abtun kann. Man darf diese Begriffe insbesondere nicht in einem Sinne behandeln, der nicht dem entspricht, was mit ihnen gemeint ist. Einen Fall hatte Herr Dr. Walter schon angesprochen, nämlich bezüglich des Neutralitätskonzeptes.

Meines Erachtens wird es noch schlimmer. Ich möchte Sie fragen, inwieweit Sie einen Zusammenhang sehen zwischen den Definitionen, die gestern Herr Prof. *Streißler* gebracht hat, nämlich des *Harrod*'schen arbeitssparenden Fortschritts, und Ihrem technischen Fortschritt. Ich

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sehe da keinen Zusammenhang. Ich glaube, das liegt daran, daß wir den Begriff immer rein in bezug auf einen Modellzusammenhang definieren und daß wir darüber hinaus, wenn wir eine Aussage über Steigen oder Fallen machen, stets die Vorformel gebrauchen: bei konstantem Zins etc.

Ein anderer Punkt! Sie sprechen von angebotsorientierter Messung. Ich verstehe nicht, was damit gemeint ist. Wir messen die tatsächliche Entwicklung, und die tatsächliche Entwicklung ist das Ergebnis von Angebot und Nachfrage. Mit diesem Terminus habe ich mich nie so recht befreunden können.

Dann führen Sie Meßmethoden an über die Cobb-Douglas-Funktion. Sie haben in diesem Zusammenhang die Arbeit von Schmid genannt. Ich kenne sie nicht, aber ich möchte dazu sagen: Wenn er zehn Messungen anführt mit Werten zwischen + 4,5 und — 4,5, dann hat die Literatur heute Methoden herausgearbeitet, mit deren Hilfe man nachweisen kann, daß mindestens 9 davon einfach unrichtig sind. Ich meine also, das können Sie nicht einfach abtun und diese differierenden Ergebnisse als Beweis nehmen. Ich glaube, daß wir heute für die Messung gesamtwirtschaftlicher Produktivitätsfortschritte ein sehr verfeinertes Instrumentarium haben.

Noch eines! Wenn Sie darauf aus sind, nach Lohn- und Freisetzungseffekten im Hinblick auf Strukturwandel zu fragen, dann können Sie nicht eine gesamtwirtschaftlich orientierte Produktivitätstheorie benutzen; denn diese Theorie ist von Anfang an zur Behandlung solcher Probleme überhaupt nicht geeignet. Ich sehe darum nicht, was Sie mit Ihren Argumenten gegen diese Theorie gesagt haben.

Zu dem, was über Substitution gesagt worden ist: Wenn Sie den Begriff der Harrod-Neutralität haben, dann ist der technische Fortschritt sozusagen der Impuls, und darauf wird immer in einem Substitutionsvorgang die neue Technik praktisch realisiert. Das liegt hinter den Vorstellungen Harrods. Darum ist auch in Neutralitätskonzepten die Substitution wenigstens im Wachstum immer mitgedacht worden. Ich wüßte nicht, wo Sie in der Literatur Belege finden wollen, mit deren Hilfe Sie angeben können, daß so etwas wie Substitution, Verfahrenswechsel usw. nicht gesehen werde.

Um es auf einen Satz zu bringen: Viele der wachstumstheoretischen Instrumente sind entwickelt worden für ausgesprochene Spezialfragen, und nur dafür sind sie zunächst einmal gültig. Wenn Sie damit ein konkretes Wachstum erklären wollen, dann überschreiten Sie die Anwendungsbedingungen dieser Theorien.

Meines Erachtens nützt es uns auch nichts, wenn wir zurückgehen auf Kataloge, um festzustellen, was technischer Fortschritt sei. Das haben

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schumpeter und andere schon viel früher gemacht. Wenn man so vorgeht, daß man viele technische Maßnahmen und Beispiele aneinanderreiht, dann könnte ich Ihnen in jedem Fall immer noch doppelt soviele andere Beispiele geben. Aber zu einer Erklärung des Phänomens des Wirtschaftswachstums käme ich nicht, zumindest nicht zu einer solchen Erklärung, die über mein A-priori-Wissen um diesen Wachstumsprozeß hinausgeht. Darum finde ich Ihre Kritik an den Theorien in dem Punkte nicht angebracht, obgleich ich selber von einer anderen Seite her auch Kritik üben würde; das gehört aber nicht hierher.

Dr. *Eder:*

Ich kann auf eine Einleitung verzichten, da sich auch meine Bemerkungen auf die Begriffsbildung beziehen, die Sie hier angewandt haben. Im Anschluß an schon Gesagtes möchte ich bemerken, daß sich auch die Praktiker manches leichter machen, als sie dürften. Wo klare Begriffe angeblich fehlen, stellt rasch ein neues Wort sich ein. Sie gingen in Ihren Ausführungen vom Phänomen „technischer Wandel" aus und zählten dann auf, was Sie darunter verstehen: neue Verfahren, Maschinen, Organisationstechnik usw., ohne zu definieren. Nun meine ich, wenn wir schon den Begriff Technik verwenden, dann können wir ganz einfach logisch vorgehen, indem wir fragen, was Technik ist. Technik ist der Inbegriff der Verfahren, und auf das Verfahren kann ich schließlich auch jede Organisationstechnik (Maschine etc.) zurückführen: denn wenn ich irgend etwas organisiere, dann geht es eben darum, daß ich ein neues Verfahren einführe. Es muß nicht unbedingt ein Produktionsverfahren aus der Industrie sein, sondern es kann auch ein Verfahren aus dem kommerziellen, finanziellen oder Konsumbereich sein. — Das zum Grundsätzlichen. Hier sollte man noch weiter diskutieren, um vielleicht doch zu einer einheitlichen Bestimmung des Begriffs „technischer Fortschritt" zu kommen.

Anknüpfend daran möchte ich noch bemerken: Es wurde bisher jener technische Fortschritt ausgeklammert, der den Konsumbereich unmittelbar betrifft. Es wurde immer gesagt, Qualitätsveränderungen könne man nicht messen. Wenn man sich aber auf das Verfahren stützt, dann muß man zugeben, daß es sich ja auch hier wieder um Verfahren, nämlich Konsumverfahren, handelt, und diese können jetzt wieder ganz rational untersucht werden. Damit kann man auch den Fortschritt im Konsumbereich sehr scharf trennen von jenen Erscheinungen, die man normalerweise mit Mode usw. umschreibt. Ich würde vorschlagen, daß man versucht, gerade bei der Behandlung von Einflüssen des technischen Fortschritts auf die Lohnstruktur und Einkommensverteilung beide Komponenten zu berücksichtigen. Denn auch die Güter mehrende Komponente des technischen Fortschritts beeinflußt sehr wesentlich die

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Lohnstruktur und die Einkommensverteilung. Diese Sachverhalte sind auch quantifizierbar. Es dürfte sich zeigen, daß Einkommen in neuen Industriezweigen (Halbleiterindustrie, Elektronenindustrie etc.) durchwegs höher als in traditionellen Industriezweigen sind, da meist Abwerbung und Umstellung notwendig ist.

Dr. *Friedrichs:*

Technischer Wandel im Konsumbereich ist bei mir einbezogen. Ich konnte das mündlich allerdings nur kurz andeuten. Es ist ja gerade eine unserer typischen Schwächen, daß wir hier zwar beschreiben, nicht aber messen können.

Mit der Gleichsetzung von Technik und Verfahren, wodurch auch die Organisationstechnik einbezogen wird, bin ich einverstanden. Nur begreifen das manche Leute nicht, und deswegen muß man das ein bißchen umständlicher aber dafür verständlicher machen und aufzählen. Ich habe lange überlegt, ob solche Mätzchen nicht überflüssig sind. Die Erfahrung belegt jedoch, daß die Kommunikation dadurch gefördert wird.

Herrn *Gahlen* möchte ich sagen: Ich habe hier kein Wachstumsmodell entwickelt, sondern lediglich untersucht, wieweit gewisse Instrumente, die innerhalb der Wachstumstheorie oder der Verteilungstheorie entwickelt worden sind, etwas aussagen können über das Verhältnis von Technik und Wirtschaft. Es gibt leider keine andere Ausgangsbasis. Deshalb muß ich auf Modelle, die für andere Zwecke entwickelt worden sind, zurückgreifen. Insofern haben Sie recht! Mir geht es gerade darum, die Diskussion auf das allgemeine Verhältnis zwischen Wirtschaft und Technik zu lenken.

Sie haben die Arbeit von Schmid erwähnt. Herr Schmid hat eine Dissertation bei Prof. Mahr in München geschrieben, die eine Reihe von interessanten Gesichtspunkten enthält. Ich bin nicht in allen Teilen damit einverstanden. Sehr aufschlußreich ist aber: Schmid hat auf den gleichen Tatbestand zehn unterschiedliche, und zwar meist sehr gebräuchliche Produktionsfunktionen angewandt und dabei außerordentlich abweichende Werte bekommen.

Das sollte uns stutzig machen. Ich bin überzeugt, wenn man noch andere Produktionsfunktionen hinzunimmt, kommt man zu noch unterschiedlicheren Ergebnissen.

Außerdem möchte ich darauf aufmerksam machen, daß das ganze Konzept der Produktionsfunktion problematisch ist. Es scheint mir zu stark von jenen Annahmen abzuhängen, die wir jeweils vorgeben. Wir rechnen beispielsweise mit einem Vermögensbestand, der Abschreibungszeiten enthält, die für die heutigen Verhältnisse sehr unrealistisch zu sein scheinen. Wir haben zweitens keine Werte für immaterielles Kapital,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

obwohl das berücksichtigt werden müßte. Auch die Methode ist problematisch. Wir reduzieren im Grunde genommen den differenzierten wirtschaftlichen Prozeß auf einen Ein-Produkt-Betrieb.

Herr Gahlen hat gefragt, welcher Zusammenhang zwischen dem technischen Fortschritt bei Harrod und bei mir bestehe. Ich sehe genau so wie Herr Gahlen keinen Zusammenhang. Das ergibt sich bereits aus meiner Begriffsbildung, die ja nicht „technischer Fortschritt", sondern „technischer Wandel" lautet.

Weiterhin hat Herr Gahlen nach dem Unterschied zwischen angebotsorientiert und nachfrageorientiert gefragt. Diese Differenzierung stammt von *Oppenländer*. Ich meine zu Recht. Herrn Gahlen ist zwar zuzustimmen, wenn er sagt, wir messen die tatsächliche Entwicklung, die doch ein Ergebnis von Angebot und Nachfrage ist. Aber nur im „preisbereinigten" Output-ex-post berücksichtigen wir teilweise die Ergebnisse einer möglicherweise veränderten Nachfragestruktur. Dagegen besteht der Input ausschließlich aus Angebotsfaktoren, bei denen Nachfrageeffekte durch die Bereinigung ausgeschlossen werden.

Um abzuschließen: Ich habe nichts anderes gemacht als Instrumente, die innerhalb der Wachstums- und Verteilungstheorie für völlig andere Zwecke entwickelt wurden, daraufhin abzutasten, ob sie uns etwas aussagen können über das Verhältnis zwischen Technik und Wirtschaft. Wenn ich zu dem Schluß komme, daß uns von dorther wenig geliefert wird, dann ist das keine Schuld der Verteilungstheorie und keine Schuld der Wachstumstheorie, sondern Schuld des Tatbestandes, daß sich seit Schumpeter niemand mit der Sache beschäftigt hat.

Diskussionsleiter:

Damit ist der erste Diskussionspunkt abgeschlossen. Wir kommen jetzt zur Frage der partialen Beschäftigungswirkungen und Lohnwirkungen.

Dr. *Eder:*

Neben vielen wertvollen Anregungen habe ich aus Ihrem Referat entnehmen müssen, daß Sie etwas pessimistisch sind. Sie heben eigentlich immer ein passives Verhalten der Arbeitnehmer hervor. Aber gerade im technischen Fortschritt könnte der Arbeitnehmer über die Produktivitätsrente, die Sie erwähnt haben, eine aktive Rolle spielen, indem er sich — etwa auf Hinweise von seiner Interessenvertretung — jenen Industriezweigen zuwendet, die gute Zukunftschancen bieten, und sich von vornherein anpaßt an die sich abzeichnende Entwicklung, d. h. daß er die Dinge nicht auf sich zukommen läßt, sondern aktiv mit dem Fortschritt mithält.

Das zweite, was mir gefehlt hat, ist, daß Sie den Wettbewerb nicht erwähnt haben, obwohl er beim technischen Fortschritt eine wesentliche

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Rolle spielt, nämlich insofern, als ja durch den Wettbewerb der technische Fortschritt nicht nur einigen wenigen fortschrittlichen Unternehmern oder Arbeitnehmern auf die Dauer zugute kommt, sondern auch der Allgemeinheit. Über den Preismechanismus wird es eben möglich, daß alle aus diesem Fortschritt Nutzen ziehen. Der Wettbewerb bietet die große Chance, jene Produktivitätsrente, von der Sie gesprochen haben und die zum Teil sehr hoch ist, abzubauen. Aber gleichzeitig muß man hoffen, daß in jenen Industriezweigen, in denen sich Fortschritte und damit ein Beitrag zur Wohlstandssteigerung anbahnen, immer wieder große Produktivitätsrenten entstehen, damit das Schwergewicht der Produktionsfaktoren dorthin gelenkt wird. In diesem Sinne würde ich sagen, daß (1) die Fortschrittsrente oder Produktivitätsrente — wie Sie sie nennen — die treibende Kraft für technischen Fortschritt ist, während (2) der Wettbewerb dafür sorgt, daß sie (die Fortschrittsrente) nach und nach wieder abgebaut wird und damit bewirkt, daß der technische Fortschritt allen zugute kommt und zur allgemeinen Wohlstandssteigerung führt.

Dr. Dr. *Huppert:*

Gerade zum letzten wäre noch allerlei zu sagen. Ich will jetzt aber auf Herrn Krengels Rüge eingehen, ich dürfte nicht mikroökonomisch, sondern ich müßte makroökonomisch argumentieren. Dann sieht die Sache in Fortsetzung dessen, was ich eben exemplifizieren wollte, noch schlimmer aus. Ich hatte in dem angegebenen Fall von einer Hypertrophie des technischen Fortschritts gesprochen. Ich hatte vor allen Dingen sagen wollen, daß im Stadium der Überbeschäftigung der technische Fortschritt utriert wird, so daß wir im technischen Fortschritt zu Löhnen und Arbeitsbedingungen kommen, die zunächst vor anderen hervorragen, aber sehr bald wirtschaftlich deroutiert werden. Denn auch sehr produktive, technisierbare Industrien verdienen heute nicht immer *mehr,* sondern häufig sogar weniger — sehen Sie sich einmal die amerikanische Elektronikindustrie an — als andere.

Damit kommen wir auf einen Maßstab, einen Begriff, den ich in die Diskussion werfen möchte, nämlich den *optimalen* technischen Fortschritt, wie er sich im Verhältnis zu den technologischen Möglichkeiten realisieren könnte und sollte. Das ist doch letzten Endes der Maßstab einer bestmöglichen Versorgung des gesamtwirtschaftlichen Bedarfs. Der technische Fortschritt führt dazu, daß wir in den sogenannten besonders produktiven, technisierbaren Produktionszweigen übermäßig produzieren. Die ganze Investitionsgüterindustrie hat schon 40 % der Gesamtwertschöpfung der Industrie an sich gerissen. Wir haben überhaupt ein Übermaß an Investitionen. Sie kommen dann dazu, daß Sie in Ihrer Wohnung außer im Wohnzimmer auch noch im Schlafzimmer Fernsehen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

haben, aber niemanden haben, der Ihnen das Bett macht; Sie haben in der Küche eine Geschirrspülmaschine für 1200 Mark Anschaffungskosten und mindestens 30 Mark Wartungskosten stehen. Das ist alles, wirtschaftlich gesehen, Unsinn, weil man durch die Konzentration der Produktion auf die Zweige des technischen Fortschritts — wo man dazu gezwungen war, hoch zu technisieren, um aus der Lohnmisere, dem Lohndruck herauszukommen — eine Disproportionalität der gesamten Wirtschaft geschaffen hat, disproportional gemessen am Gesamtbedarf.

Diskussionsleiter:

Ich darf vielleicht abschließend eine Frage aufwerfen, die mir am Herzen liegt. Es wäre schade, wenn wir auseinandergingen, ohne sie behandelt zu haben. Ein wichtiger Aspekt von Herrn Friedrichs ist die These der Beschäftigungsbruchpunkte in einzelnen Sektoren, verbunden mit der Vorstellung einer Globalkompensation in der Volkswirtschaft. Das ist ein ganz entscheidender Gesichtspunkt, der meines Erachtens zeigt, daß Herr Friedrichs keineswegs Pessimist ist. Denn die alte Freisetzungstheorie war ganz anders formuliert worden. Meine Frage hierzu: Was geschieht, wenn derartige Beschäftigungsbruchpunkte gehäuft in vielen Sektoren gleichzeitig auftreten? Das ist ja immerhin möglich. Wird dann doch eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit über den technischen Fortschritt erzwungen, oder dürfen wir erwarten, daß jedes Beschäftigungspotential mit jedem Stand des technischen Wissens und jeder gewünschten Wochenarbeitszeit realisierbar ist? Mit anderen Worten: Wird das Problem der Freizeitvergrößerung auf Grund voluntaristischer Entscheidungen gelöst oder sie ist einfach eine hinzunehmende Konsequenz des technischen Fortschritts?

Dr. *Friedrichs:*

Darf ich zunächst auf das „passive" Verhalten der Arbeitnehmer eingehen. Die Schwierigkeit ist doch, daß es für einen Arbeitnehmer, der in einer bestimmten Umgebung lebt, der dort seine Familie hat, dort älter geworden ist, sein Häuschen oder einen Garten hat, ein Problem ist, binnen kurzer Zeit seinen Arbeitsplatz zu wechseln. Das ist eine Mobilitätsfrage. Wenn wir ihm solche Umstellungen zumuten, müßten wir ihm mit einiger Sicherheit sagen können, wie die Zukunft für ihn aussehen wird. Das können wir aber nicht. Wir wissen nicht, wie der technische Wandel die Arbeitsplätze der Zukunft gestalten wird und welche Berufe wirklich attraktiv sein werden. Ich renne hier nur deswegen gegen die herrschenden Lehren an, weil ich die Hoffnung noch nicht aufgegeben habe, innerhalb der Wissenschaft Verbündete zu finden, die uns mit Informationen darüber versorgen, was wir in der Zukunft zu erwarten haben. Denn die Informationen, die z. B. eine Gewerkschaft ihren Mitgliedern geben sollte, haben wir nicht, weil sich

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bisher niemand darum gekümmert hat. Das ist das eigentliche Problem. Daß Mobilität nicht immer oder nur mit gewissen Schwierigkeiten erreichbar ist, steht auf einem anderen Blatt.

Den Wettbewerb habe ich zumindest in meinem Paper an zwei Stellen erwähnt. Allerdings habe ich zum Schluß versucht, zu zeigen, daß dieser Wettbewerb nicht genug funktioniert, um die Produktivitätsrenten abzubauen. Das war ein wesentliches Ergebnis meiner Überlegungen. Natürlich kann man nicht behaupten, daß es gar keinen Wettbewerb gäbe. Aber jener Wettbewerb, den wir haben, der ist gehemmt oder gebremst.

Herr *Huppert* hat zweifellos recht, wenn er sagt, daß in einer Periode der Überbeschäftigung eine wage drift existiert, die ihrerseits technischen Wandel provoziert. Daß sich dabei Fehlleitungen und Disparitäten ergeben können, wird nicht bestritten. Diese Disparitäten entstehen jedoch vorwiegend, weil wir keine Ahnung haben, welche technischen Anforderungen uns in der Zukunft erwarten. Es wäre höchste Zeit, hier Daten zu sammeln — d. h. andere Formen der Statistik zu entwickeln, als wir bisher haben —, die uns besser Auskunft darüber geben können, wo die vernünftigste Investition der Zukunft liegt. Wenn wir Holland betrachten, so finden wir, daß dort eine sehr interessante Wachstumspolitik betrieben wird. Sie steht unter dem Motto: Gefördert wird nur, was Wachstumsaussichten hat, soweit man heute etwas als wachstumsaussichtsreich erkennen kann. Wir dagegen verwenden einen erheblichen Teil der für Strukturpolitik vorgesehenen Mittel zur Strukturerhaltung. Ich meine, man sollte solche Bereiche vorwiegend fördern, die den schnellsten technischen Fortschritt sicherstellen. Insofern bin ich sehr optimistisch. Ich bin nur deswegen pessimistisch, weil wir eine falsche Politik betreiben. Denken Sie einmal an Ihre Elektroindustrie, Herr Huppert. Wie lange hat diese gebraucht, um ins Computer-Geschäft einzusteigen! Das war eine echte unternehmerische Fehlleistung.

Die Branchenbruchpunkte der Beschäftigung gibt es tatsächlich. Es sieht so aus, als ob sie noch häufiger in Erscheinung träten, wenn wir stärker desaggregieren könnten. Hier handelt es sich wiederum um eine

Informationsfrage. Herr *Krengel* hat mit Recht gesagt: Sie zitieren dauernd das DIW und machen alle möglichen Sachen mit unserer Industriestatistik. Aber für den Dienstleistungssektor haben wir solche Zahlen nicht! Wenn wir davon ausgehen, daß wir Wachstum haben müssen und daß die Zahl der Erwerbstätigen stagniert, und wenn wir gleichzeitig feststellen, daß solche Bruchpunkte in immer größerer Häufigkeit auftreten, so stehen wir vor der Notwendigkeit, einen reibungslosen Austausch der Beschäftigten zwischen den Branchen und Regionen zu organisieren. Zur Zeit haben wir aber nicht die Möglichkeiten, das

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

organisatorisch zu bewältigen. Wir sind darauf angewiesen, passiv zu warten, daß wir uns vielleicht mit einer kräftigen Wachstumsspritze einpendeln. Es arbeiten zu wenig Wissenschaftler, um festzustellen, wie die weitere Entwicklung voraussichtlich verläuft. Wir brauchen eine Ökonomie, die mehr auf die Zukunft gerichtet ist. „Wir" sind in diesem Falle die Praktiker, seien es Politiker, seien es Unternehmer, seien es Verbandsfunktionäre. Wir brauchen diese Informationen, damit wir uns einrichten können. Aber die Nationalökonomie liefert das nicht, zumindest nicht die Hochschulökonomie. Bei Instituten wie dem DIW oder dem Ifo-Institut kommt etwas mehr heraus. Es ist eigentlich schade, daß die Hochschulen auf diesem Gebiet so wenig leisten. Mein Versuch, dieses Gespräch in Gang zu bringen, erfolgte mit in der Hoffnung, vielleicht in der Zukunft auf ein paar Verbündete innerhalb der Hochschulwissenschaft rechnen zu können.

Diskussionsleiter:

Hoffen wir, daß dieses Bündnis zustande kommt.

Meine Damen und Herren, die Zeit ist sehr fortgeschritten. Ich danke Herrn Dr. Friedrichs nochmals für sein Referat, den Herren Diskussionsrednern für ihre Beiträge und nicht zuletzt Ihnen allen dafür, daß Sie so lange ausgehalten haben.

Ich schließe damit die Sitzung.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Vierter Tag, Vormittag

Freitag, 4. Oktober 1968

Sozialpartnergespräch:

Wirtschaftliche Bestimmungsgründe und Konsequenzen der Lohnbildung aus der Sicht der Sozialpartner

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussionsleiter: Prof. Dr. Dr. h. c. Theodor *Wessels* (Köln)

Ich darf darauf hinweisen, daß sowohl die Arbeitgeberseite als auch die Arbeitnehmerseite durch je einen Referenten vertreten sind. Herr Dr. *Eichler* und Herr Dr. *Markmann* gehören diesen Gruppen an. Es wird aber in diesem Gespräch der Sozialpartner der Zusammenhang mit dem Thema dieser wissenschaftlichen Tagung gewahrt; es soll also dargestellt werden, wie die von der Wissenschaft vorgebrachten Lehrmeinungen in der Sicht der Sozialpartner erscheinen. Das bedeutet, daß nicht alle aktuellen Lohnprobleme, die in der Wirtschaftspolitik erörtert werden, hier dargestellt werden, denn dann müßten ganz verschiedene Perspektiven erörtert werden und das Gespräch könnte leicht zerflattern. Aus diesem Grunde, aber auch um die Geschlossenheit der Diskussion zu erhalten, ist eine öffentliche Diskussion im Rahmen der heutigen Sitzung nicht vorgesehen. Ich darf also dem ersten Referenten, Herrn Dr. Eichler, das Wort geben.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wirtschaftliche Bestimmungsgründe und Konsequenzen der Lohnbildung aus der Sicht der Arbeitgeber

Von Dr. Wolfgang *Eichler* (Köln)

Meine sehr verehrten Damen, meine Herren!

Zunächst möchte ich mich bedanken für die Gelegenheit, in diesem Kreis der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu sprechen. Ich spreche hier nicht als Jurist zu Ihnen, denn die Rechtswissenschaften haben zum heutigen Thema wenig beizusteuern, sondern als Praktiker, der von morgens bis abends sozusagen mitten in den ökonomischen Zusammenhängen steht. Es entspricht der Tradition Ihrer Gesellschaft, zu Ihren Tagungen Praktiker als Gäste einzuladen. Der frühere Vorsitzende Ihrer Gesellschaft, Professor *Albrecht,* hat auf einer Tagung im Jahre 1950 darauf hingewiesen, daß die Einladung von Praktikern von der Voraussetzung abhängig gemacht werden müsse, daß sie bereit sind, „die sie im täglichen Berufsleben unablässig beschäftigenden Fragen bei solcher Gelegenleit einmal frei von allen engen Interessenbestrebungen und frei von politischen Leidenschaften zusammen mit Wissenschaftlern zu erörtern". Dies ist keine leichte Prämisse, wenn man sie ernst nimmt. Ich unternehme den Versuch hierzu gerne, weil ich weiß, daß wir uns der wissenschaftlichen Kritik mehr und mehr stellen müssen und nur dann eine Chance haben zu bestehen, wenn wir der zitierten Maxime folgen. Eines ermutigt mich: Am Anfang stand nicht immer die Theorie, sondern mitunter auch der unsystematische Ausweg der Praktiker, der die Wissenschaft dazu herausforderte, sich mit ihm auseinanderzusetzen.

Im Laufe der 200jährigen Geschichte der Wirtschaftswissenschaft sind immer wieder Theoreme entwickelt worden, mit denen versucht wurde, den Prozeß der Lohnbildung rational zu erklären und quantitative Anhaltspunkte für eine praktische Lohnpolitik bereitzustellen. Aber alle Theorien mit Perfektionsanspruch haben bei einer Konfrontation mit der Wirklichkeit versagt, sofern sie das Experiment unternahmen, die volkswirtschaftliche Wertschöpfung bzw. das Volkseinkommen nach rationalen Gesichtspunkten funktional aufzuteilen. Die Wertschöpfung ist nun einmal das komplexe Ergebnis des Zusammenwirkens der Produktionsfaktoren Arbeit, Kapital und Unternehmerleistung. Eine wissenschaftlich begründete exakte Zurechnung der Leistungsansprüche der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

einzelnen Produktionsfaktoren an der Wertschöpfung ist — um mit Professor Erich *Arndt* zu sprechen — ebensowenig möglich, wie die Feststellung des prozentualen Anteils des Regens am Wachstum einer Pflanze.

Die Lohnbildung ist jedoch zunächst ein politisches Problem, bei dem die zumindest aus mikroökonomischer Sicht gegensätzlichen Interessen der Unternehmer und der Arbeitnehmer aufeinandertreffen. Die Lösung der daraus resultierenden Konfliktsituationen ist in unserer Wirtschaftsordnung am besten, wenn nicht sogar ausschließlich im Wege der Tarifautonomie möglich, trotz ihrer nicht übersehbaren Schattenseiten. Nicht allein deshalb, weil in einer Marktwirtschaft auch auf dem Arbeitsmarkt soweit als möglich freiheitliche Ordnungsprinzipien zum Zuge kommen müssen, sondern auch und vor allem deshalb, weil der Lohnkonflikt neben seinem ökonomischen Kern auch soziologische bzw. sozialpolitische Problemkreise berührt. Die gesellschaftspolitischen Spannungssituationen, die hierauf zurückzuführen sind, können aber durch dirigistische Maßnahmen nicht gelöst werden. Die Tarifautonomie gewährleistet den Spannungsausgleich immer noch am ehesten.

Dieses politische Kalkül der Tarifverhandlungen wird jedenfalls durch die bisherige Praxis bestätigt. Denn tatsächlich haben bei den Lohnauseinandersetzungen in der Vergangenheit außerökonomische, nämlich organisations- und machtpolitische Faktoren eine dominante Rolle gespielt. Dabei denke ich vor allem an den Organisationsgrad der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände, an den Grad der Zentralisierung der Tarifverhandlungen, an das lohnhierarchische Denken der Sozialpartner, an das Ausmaß der gesellschaftlichen Integration der Arbeitnehmer, an die Haltung des Staates zum Vollbeschäftigungspostulat und nicht zuletzt an die öffentliche Meinung. Obwohl es niemals gelingen kann, das Gewicht dieser außerökonomischen Faktoren mit Hilfe einer quantitativen Ursachenanalyse exakt festzustellen und ihre Wechselbeziehungen zu den ökonomischen Daten zu ermitteln, so wissen wir doch aus der Konflikttheorie wie auch aus der Praxis, daß diesen Faktoren erhebliche Bedeutung zukommt und daß sie sogar in den vergangenen Jahren nicht selten zu lohnpolitischen Fehlentwicklungen beigetragen haben.

In diesen Zusammenhang gehört auch das Gleichgewicht der Kräfte der Tarifpartner als wesentliches Element der Tarifautonomie. Eine Störung dieses Gleichgewichts, die durch ökonomische oder außerökonomische Faktoren bedingt sein kann und zum Übergewicht einer der Tarifparteien im Arbeitskampf führt, beeinträchtigt nicht nur den erstrebten Spannungsausgleich, sondern kann auch zu volkswirtschaftlich unerwünschten Entwicklungen führen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Sollen solche Fehlentwicklungen in Zukunft eingeschränkt werden — und das ist ja wohl das Ziel einer rationalen Lohnpolitik —, dann ist es notwendig, die faktische Bedeutung der aus ökonomischer Sicht irrationalen Faktoren zu vermindern und dafür den gesamtwirtschaftlichen Erfordernissen in der Lohnpolitik mehr und mehr an Gewicht zu verleihen. Diese Problematik läßt sich nicht einfach mit der Formel „Macht oder ökonomisches Gesetz" umschreiben, wie sie lange Zeit die wirtschaftswissenschaftliche Diskussion beherrscht hat. Heute geht es vielmehr darum, gegenüber den machtpolitischen Interessen die wirtschaftswissenschaftlichen Erkenntnisse im Wege eines Konsensus aller beteiligten autonomen Gruppen stärker als bisher zum Tragen zu bringen.

Die Tatsache, daß eine wissenschaftlich fundierte Zurechnung des Anteils des Produktionsfaktors Arbeit an der Wertschöpfung nicht möglich ist, macht es erforderlich, nach anderen Maßstäben Ausschau zu halten. Bekanntlich wird die gemeinsame Anerkennung solcher Maßstäbe durch beide Tarifpartner bisher dadurch erschwert, daß die lohnpolitischen Zielvorstellungen der Unternehmer und der Arbeitnehmer voneinander abweichen. Die Gewerkschaften haben ihre Lohnpolitik bislang erklärtermaßen in den Dienst einer Politik gestellt, die eine Erhöhung der volkswirtschaftlichen Lohnquote anstrebt. Demgegenüber sind die Unternehmer nicht bereit, laufend eine Reduzierung der Gewinnquote hinzunehmen. Angesichts der Erfahrungen im In- und Ausland in den vergangenen Jahren fragt es sich jedoch, ob es überhaupt realistisch und daher sinnvoll ist, die Lohnpolitik in erster Linie an verteilungspolitischen Maßstäben auszurichten.

Nicht nur wissenschaftliche Analysen, sondern auch die Praxis haben gezeigt, daß die Lohnpolitik ein mehr oder minder untaugliches Instrument zur nachhaltigen und dauerhaften Veränderung der Einkommensrelationen ist. Jeder Versuch, diese Relationen mit Hilfe der Lohnpolitik merklich zu verschieben, führt zu Fehlentwicklungen bei den wirtschaftspolitischen Zielen des magischen Vierecks, also der Vollbeschäftigung, der Preisstabilität, des außenwirtschaftlichen Gleichgewichts und eines angemessenen und stetigen Wachstums. Der Spielraum, innerhalb dessen die Einkommensquoten ohne Gefährdung dieser Ziele verändert werden können, ist aller Erfahrung nach so gering, daß auf eine vorrangige Orientierung der Lohnpolitik an verteilungspolitischen Maßstäben verzichtet werden sollte. Vom Sachverständigenrat wurde im 4. Jahresgutachten zu Recht darauf hingewiesen, daß gerade das Jahr 1967 verdeutlicht hat, daß eine Einkommensdiskussion vernünftigerweise nicht von den Quoten der Einkommensverteilung ausgehen sollte. Das wirkliche Interesse aller Beteiligten kann — und diese Schlußfolgerung des Sachverständigenrates möchte ich voll unterstreichen — deshalb nur auf ein

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wachstum der Realeinkommen gerichtet sein. Mir scheint, daß ein Optimum an Realeinkommenswachstum bei allen Arbeitnehmern nur bei einer gleichzeitigen Verwirklichung aller wirtschaftspolitischen Ziele des magischen Vierecks und in Übereinstimmung mit den Gewerkschaften erreicht werden kann. In der Lohnpolitik kommt es deshalb entscheidend darauf an, als Maßstab ökonomische Kriterien zu finden, die eine an diesen vier Zielen sich orientierende Lohnbildung ermöglichen.

Es ist unschwer zu erkennen und braucht deshalb an dieser Stelle nicht eingehender ausgeführt zu werden, daß eine vorwiegend auf Unternehmens- oder Branchendaten basierende Lohnpolitik den eben genannten Erfordernissen nicht entspricht; denn sie würde zu starken, weit über die gegenwärtigen Lohndifferenzen hinausreichenden Verzerrungen führen. Derartige Verzerrungen wären aber nicht allein sozialpolitisch unvertretbar, sie würden auch die wirtschaftspolitischen Ziele des magischen Vierecks gefährden. Eine ökonomisch orientierte Lohnpolitik muß sich daher in erster Linie auf gesamtwirtschaftliche Kriterien stützen. Außerdem muß sie der Doppelnatur des Lohnes als Kosten- und Einkommensfaktor gleichermaßen Rechnung tragen, damit von seiten der Lohnentwicklung die Voraussetzungen für eine optimale Realisierung aller Ziele des magischen Vierecks gegeben sind.

Die Arbeitgeberverbände sind der Auffassung, daß den hier genannten Erfordernissen das vom Sachverständigenrat entwickelte Konzept einer kostenniveau-neutralen Lohnpolitik am besten entspricht. Nach diesem Konzept dürfen die Nominallöhne, genauer gesagt die Gesamtarbeitskosten, dem Grundsatz nach im Durchschnitt nicht stärker erhöht werden als um den Prozentsatz, um den sich die gesamtwirtschaftliche Produktivität — gemessen als reales Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigenstunde — erhöht. Im Gegensatz zur vereinfachten produktivitätsorientierten Lohnpolitik, die nur auf eine Stabilisierung der Lohnkosten je produzierte Einheit hinzielt — in Abwandlung der Bemerkung von Herrn *Klaus* auf dieser Tagung möchte ich sie nicht als „Daumenregel ohne Daumen" bezeichnen, sondern als Faustregel, bei der der Daumen ruhig fehlen kann —, strebt die kostenniveau-neutrale Lohnpolitik eine Stabilisierung der gesamten Stückkosten an. Neben den primär interessierenden Löhnen berücksichtigt sie also auch eventuelle Veränderungen der durchschnittlichen Kapitalkosten sowie Änderungen der „terms of trade". Eine nach diesem Konzept auf Kostenniveau-Stabilität hin orientierte Lohnpolitik gewährleistet, daß einerseits die wirtschaftspolitischen Ziele von der Einkommensseite des Lohnes her ausreichend unterstützt werden und daß andererseits wirtschaftliche Fehlentwicklungen von der Kostenseite des Lohnes her vermieden werden.

Das Konzept der kostenniveau-neutralen Lohnpolitik war in den vergangenen Jahren immer wieder starker Kritik ausgesetzt. Es würde zu

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

weit führen, wenn ich mich hier im einzelnen mit dieser Kritik auseinandersetzen würde. So ist z. B. dem Konzept der Vorwurf gemacht worden, daß die gesamtwirtschaftliche Produktivität sich nur ungenau messen lasse. Bei diesem oder ähnlich gelagerten Vorwürfen wird jedoch dem Konzept der kostenniveau-neutralen Lohnpolitik eine Starrheit und Unbeweglichkeit unterstellt, die ihm auf der anderen Seite wieder mit Schlagworten wie „Einzementierung der Lohnquote" und „Erstarrung der Lohnstruktur" als Mangel entgegenhalten wird. In beiden Fällen wird jedoch übersehen, daß die kostenniveau-neutrale Lohnpolitik — jedenfalls von den Arbeitgebern — niemals als eine starre Indexautomatik verstanden worden ist, weder für die gesamtwirtschaftliche Lohnentwicklung noch für die Entwicklung der Branchenlöhne.

Für die gesamtwirtschaftliche Grundausrichtung ist vor allem die Tatsache zu beachten, daß das Konzept der kostenniveau-neutralen Lohnpolitik unter der Voraussetzung des monetären und außenwirtschaftlichen Gleichgewichts steht. Daraus folgt, daß das Konzept in der Regel dann eine Modifizierung erfahren muß, wenn die Wirtschaft den Gleichgewichtspfad verläßt. Dieses Erfordernis einer flexiblen Handhabung gilt sowohl in Zeiten des Nachfrageüberhangs als auch in Rezessionsperioden.

Der Grad der konjunkturell bedingten Abweichung von der jeweiligen Produktivitätsrate läßt sich jedoch im voraus nicht quantifizieren, sondern kann nur aus der jeweiligen Konjunkturlage heraus in den einzelnen Tarifverhandlungen ermittelt werden, wobei die Gespräche der Konzertierten Aktion Entscheidungshilfen geben können. Dagegen sind die Kriterien, die über das Für und Wider einer solchen Abweichung entscheiden, im wesentlichen bekannt. Das wichtigste Kriterium hierfür ist zweifellos der Arbeitsmarkt, dessen Überforderung an der allerdings statistisch problematischen Arbeitslosenquote wie auch an der ebenso unsicheren Zahl der offenen Stellen abgelesen werden muß. Daneben verdienen aber auch die Höhe der Auftragsbestände und der Kapazitätsausnutzungsgrad Beachtung. Ein weiteres wichtiges Indiz für den Grad der Abweichung vom konjunkturellen Gleichgewichtspfad ist schließlich die Preisentwicklung.

Die Berücksichtigung der Preisbewegungen als Indiz für die konjunkturelle Lage hat allerdings nichts mit der sogenannten *Meinhold*-Formel zu tun, wonach — ich vergröbere jetzt etwas — sich die Erhöhung der Lohnsätze aus der Summe von Produktivitätswachstum und Preissteigerung ergeben soll. Diese Lohnformel, die für die Vergangenheit gewisse Berechtigung zu haben scheint, lehnen die Arbeitgeber als Programm für die Tarifpolitik auch heute unverändert ab. Denn sie birgt die Gefahr in sich, daß von seiten der Löhne ein inflatorischer Prozeß ausgelöst oder

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gefördert wird. Diese Gefahr besteht aber, wenn in der Tariflohnentwicklung eine prognostizierende Inflationsrate antizipiert würde mit der Folge, daß sich die Preisvorausschätzung immer wieder von selbst bestätigt. Gegen die automatische Bindung der Löhne an die Preisentwicklung bestehen die gleichen währungspolitischen Bedenken wie gegen den Indexlohn, gegen den sich bereits der Wissenschaftliche Beirat beim Bundeswirtschaftsministerium ausgesprochen hat.

Die Ablehnung der Inflationsrate resultiert aber auch aus der Überlegung, daß eine solche Rate eine schematische Größe darstellt, die die unterschiedlichen Ursachen der Erhöhung der Preisindizes völlig außer acht läßt. So gehen in den Preisniveauanstieg Preiserhöhungen ein, die entweder aus nichterfaßten Qualitätsverbesserungen oder aus statistischen Mängeln, zum Beispiel bei der Berechnung des Staatsverbrauchs, herrühren. Bei diesen unechten Preissteigerungen handelt es sich im Grunde um verdeckte Produktivitätsfortschritte. Auf der anderen Seite gehen in die Inflationsrate aber auch jene Preisbewegungen ein, bei denen eindeutig feststeht, daß sie das Ergebnis einer gesamtwirtschaftlichen Lohnkosteninflation sind. Diese Preisbewegungen in der Lohnpolitik berücksichtigen zu wollen, hieße den Teufel mit dem Beelzebub austreiben. Auch die administrierten Preiserhöhungen — und hier stimmen wir mit dem Sachverständigenrat überein — müssen bei der Lohnfindung ausgeklammert werden. Dabei denke ich vor allem an Preisbewegungen, die die Folge einer Anhebung der Verbrauchssteuern sind. Es gehört hierzu aber auch jener Preisniveauanstieg, der sich aus administrativ verordneten Erhöhungen einzelner Produktpreise ergibt; denn die Last all dieser Maßnahmen, deren ausdrückliches Ziel eine Einkommensumverteilung ist, soll nach dem Willen des Gesetzgebers von allen Verbrauchern und damit auch von den Arbeitnehmern getragen werden. Schon diese wenigen Bemerkungen zeigen, daß sich hinter dem Anstieg des gesamtwirtschaftlichen Preisniveaus ein sehr komplexer Vorgang verbirgt, dem die Lohnpolitik differenziert Rechnung tragen muß. Auch aus diesen Gründen kann die schematische Inflationsrate nicht als lohnpolitischer Maßstab Anwendung finden.

Diese Ablehnung der Inflationsrate bedeutet jedoch nicht, daß die Arbeitgeber die verteilungspolitische Bedeutung von Preissteigerungen verkennen. Die vergangenen Jahre haben gezeigt, daß monetäre Ungleichgewichte, die als Folge von Nachfrageüberhängen auf den Gütermärkten entstehen, auch auf den Arbeitsmärkten zu Ungleichgewichten führen und in der Regel in steigenden Effektivverdiensten ihren Niederschlag finden. Eine Orientierung der Tariflöhne ausschließlich an der Produktivität führt dann in Situationen des monetären Ungleichgewichts zwar nicht zu einer Verkleinerung der volkswirtschaftlichen Lohnquote, wie vielfach behauptet wird, wohl aber zu einer Vergrößerung der Lohn-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

drift. Ihre ständige Ausweitung ist jedoch verteilungspolitisch problematisch und nicht wünschenswert. Daher kommt es darauf an, in Zeiten der Hochkonjunktur das Konzept der kostenniveau-neutralen Lohnpolitik so zu modifizieren, daß in der Tariflohnpolitik ein Weg gefunden wird, der einerseits die Gefahr lohninduzierter Einflüsse auf die Preisentwicklung vermeidet, der aber andererseits die einkommenspolitischen Folgen von Preiserhöhungen tarifpolitisch nicht außer acht läßt. Diesen ökonomischen Erfordernissen wird man um so eher gerecht werden, wenn man künftig stärker als bisher versucht, die Lohnentwicklung mit der Vermögensbildung zu verkoppeln. Denn eine Einordnung der Nachfrageentwicklung in den realen Wachstumsspielraum durch eine Erhöhung der Sparquote der Arbeitnehmer dient zweifellos der Preisstabilität und der Sicherung eines gleichgewichtigen Wachstums.

Ich bin mir klar, daß diese Überlegungen all diejenigen, die glauben, ohne eine perfektionistische Lohnformel nicht auszukommen, wohl kaum befriedigen wird. Ich bin aber davon überzeugt, daß die von mir entwickelten Gedanken die einzige realistische Möglichkeit darstellen; denn eine solche konjunkturelle Modifizierung der kostenniveau-neutralen Lohnpolitik vermeidet einerseits die Gefahr eines tarifpolitischen Indexlohnes, wie er sich bei einer schematischen Berücksichtigung von Inflationsraten ergeben würde. Andererseits trägt aber diese flexible Handhabung des Konzepts der kostenniveau-neutralen Lohnpolitik den unterschiedlichsten verteilungspolitischen Konsequenzen der jeweiligen Konjunktursituation und damit auch denjenigen der Preisbewegungen ausreichend Rechnung.

Die Flexibilität des Konzepts der kostenniveau-neutralen Lohnpolitik gilt allerdings nicht allein für die gesamtwirtschaftliche Grundausrichtung, sondern in gleichem Maße auch für die Lohnfindung in den einzelnen Branchen. Hier müssen neben der gesamtwirtschaftlichen Durchschnittskostenentwicklung, also insbesondere der Produktivitätssteigerung, auch noch andere einzelwirtschaftliche Faktoren Berücksichtigung finden. Der Sachverständigenrat hat bereits in seinem 1. Jahresgutachten in Ziffer 248 darauf hingewiesen, daß Lohnerhöhungen, die im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt kostenniveau-neutral sind, nur für jene Wirtschaftsbereiche als genauer Maßstab herangezogen werden können, die sich auf dem Arbeitsmarkt im Gleichgewicht befinden und voraussichtlich im Gleichgewicht bleiben werden. In jenen Bereichen dagegen, in denen ein zusätzlicher Bedarf an Arbeitskräften besteht oder in denen umgekehrt Arbeitskräfte nicht mehr so dringend benötigt werden, ist jeweils zu prüfen, ob in bestimmten Grenzen Lohndifferenzierungen zur Förderung der Mobilität der Arbeitnehmer vorgenommen werden können, die aber keineswegs wieder die Gefahr der Fluktuation auslösen dürfen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Tatsache, daß — wie auch der Sachverständigenrat in seinem 2. Jahresgutachten festgestellt hat — in den zurückliegenden Jahren die deutsche Lohnstruktur relativ starr war und von ihr so gut wie keine Lenkungsfunktionen ausgeübt wurden, ist kein Beweis gegen die Notwendigkeit mobilitätsfördernder Lohndifferenzierungen. Die heutige Situation am Arbeitsmarkt, die im Gegensatz zu den 50er Jahren von einer Stagnation des Arbeitskräftepotentials gekennzeichnet ist, erfordert — wenn wir in Zukunft nicht auf Wachstumsmöglichkeiten verzichten wollen — eine zunehmende Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Mobilität, die allerdings nicht mit einer volkswirtschaftlich unsinnigen Fluktuation verwechselt werden darf. Es erscheint mir daher notwendig, in Zukunft der Förderung der echten, das Wachstum begünstigenden Mobilität besondere Beachtung zu schenken.

Ich glaube allerdings nicht, daß eine branchenmäßige Differenzierung der Tarifabschlüsse bereits genügt, um eine ausreichende Mobilität der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Wer sich dieser Hoffnung hingibt, erliegt meines Erachtens einer Illusion. Denn die Erfahrung der Vergangenheit, wie sie jetzt auch durch verschiedene demoskopische Untersuchungen z. B. des Kölner WEMA-Instituts bestätigt worden ist, hat gezeigt, daß nicht so sehr der Lohn, sondern vielmehr andere ökonomische und außerökonomische Faktoren einen starken sowohl positiven als auch negativen Einfluß auf die Wanderungsbereitschaft der Arbeitnehmer ausgeübt haben.

Unabhängig davon, wie hoch man den Wert der Lohndifferenzierung für die Mobilitätsförderung einschätzt, so muß doch in jedem Fall beachtet werden, daß sich all diese branchenwirtschaftlichen Abweichungen vom gesamtwirtschaftlichen Lohnerhöhungsdurchschnitt zumindest bei den Tariflöhnen in engen Grenzen halten; denn anderenfalls besteht die auch vom Sachverständigenrat aufgezeigte Gefahr, daß die gesamtwirtschaftlich orientierte Lohnpolitik zu einer bloßen Fiktion wird. In extremen wirtschaftlichen Situationen, die über das normale Maß der Branchendifferenzierung hinausgehen, sollte sich daher die lohnpolitische Anpassung weniger über die Tariflöhne als vielmehr über die Effektivverdienste vollziehen. Denn nur die Effektivverdienste ermöglichen jenes Maß an Flexibilität in der betrieblichen Lohn- und Personalpolitik, das zur Anpassung an konjunkturell oder strukturell bedingte Ausnahmesituationen notwendig ist.

In der Praxis sind es aber meist andere Gründe, die in den Unternehmen stets einen echten Bedarf für einen außertariflichen Lohnspielraum schaffen. Vor allem ist hier das innerbetriebliche Bedürfnis nach einer leistungsgerechten Lohndifferenzierung zu nennen. Denn die Unternehmungen sind in der Regel gezwungen, weit über den Tarif-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

vertrag hinaus zwischen einzelnen Leistungsgruppen zu unterscheiden. Da jedoch der Tariflohn ein Mindestlohn ist, kann diese stärkere Qualifikations-Differenzierung innerhalb der Betriebe immer nur im Wege einer übertariflichen Entlohnung vorgenommen werden.

Mit dem Hinweis auf die Notwendigkeit einer außertariflichen Niveauspanne wird eine Frage berührt, die in den vergangenen Jahren in der Praxis und in der wissenschaftlichen Diskussion zunehmende Bedeutung erlangt hat. Durch die Tatsache, daß die Effektivverdienste — mit Ausnahme von 1967 — in allen vorhergegangenen Jahren den Tarifverdiensten vorausgeeilt sind, ist vielfach der Eindruck entstanden, die Tarifpartner hätten kaum einen Einfluß auf die Effektivverdienste gehabt und der Tarifpolitik komme nicht mehr als eine „Anpasser-Rolle" zu. Dieser Eindruck ist mit Sicherheit falsch. Denn die bloße Tatsache, daß die Effektivverdienste den Tarifverdiensten etwas vorauseilen, ist kein Beweis dafür, daß die Tarifpartner nur einen geringen Einfluß auf die Effektivverdienste hätten. Vielmehr sind wir in Übereinstimmung mit den Verfassern des OEEC-Berichtes „The problem of rising prices" vom Jahre 1961 der Auffassung, daß die Tarifpolitik trotz der Lohndrift der bestimmende Faktor für die effektive Lohnentwicklung ist. Sowohl die Niveauspanne zwischen Effektiv- und Tariflöhnen als auch die Lohndrift stellen sich nämlich bei näherer Analyse als das Ergebnis bestimmter Kausalzusammenhänge dar, die darauf schließen lassen, daß die Tariflöhne die Effektivlöhne sozusagen vor sich herschieben.

Hierfür liefert auch die amtliche Verdienststatistik einen überzeugenden Beweis; denn sie zeigt mit aller Klarheit, daß die Erhöhung der Effektivverdienste immer dann besonders groß ist, wenn eine Tariferhöhung vorausging, während sich die Steigerung in den übrigen Berichtsmonaten stets in relativ engen Grenzen hält. Die Tariflohnerhöhungen schlagen also jeweils auf die Effektivverdienste durch und zeichnen sich in der Effektivlohnstatistik als deutlich erkennbare Stufen ab. Wenn aber die Effektivverdienstentwicklung — weitgehend unabhängig von der Tarifpolitik — nur vom Markt her beeinflußt würde, könnten diese starken Sprünge nicht auftreten. Ebenso wenig wären diese Sprünge vorhanden, wenn die Tarifpolitik nur eine „Anpasser-Rolle" hätte.

Der entscheidende Grund für die Unterbewertung der Tarifpolitik liegt meist in einer Überschätzung der Höhe der echten, konjunkturell bedingten wage-drift. Denn immer wieder wird übersehen, daß die in der amtlichen Statistik ausgewiesene Differenz zwischen Tarif- und Effektivverdiensterhöhungen, die Herr *Gerfin* als Bruttodrift bezeichnet hat, nicht mit der reinen konjunkturell bedingten wage-drift gleichgesetzt werden kann. Vielmehr sind in der Bruttodrift zahlreiche Komponenten enthalten, die keine übertarifliche Bezahlung darstellen, son-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dern die zum Teil tariflich und zum Teil strukturell bedingt sind. Der Sachverständigenrat hat in seinem 3. Jahresgutachten in Anlehnung an eine Ausarbeitung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände diesen Tatbestand ausführlich erläutert, und ebenso hat Herr Gerfin in seinem gestrigen Referat in der Arbeitsgruppe II den langen Katalog jener Komponenten aufgeführt, die die statistisch ausgewiesene Lohndrift beeinflussen. Die von ihm auf dieser Tagung herausgearbeiteten Gesetzmäßigkeiten für diese Zusammenhänge werden Anlaß geben, dieses noch unerforschte Kapitel der Lohnbildung zu vertiefen.

Das vorhandene statistische Instrumentarium erlaubt keine genaue Quantifizierung jener nicht konjunkturell bedingten Faktoren. Trotz dieser Schwierigkeiten läßt sich aber aufgrund von Hilfsrechnungen und einigen Schätzungen das ungefähre Ausmaß der tariflich und strukturell bedingten Lohndrift schon heute abgreifen. Als Fazit einer von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände vorgenommenen Untersuchung ergab sich, daß auf diesen konjunkturunabhängigen „Kern" in den Jahren 1958 bis 1965 im Durchschnitt etwa zwei Drittel der Bruttolohndrift in Höhe von 2,1 % zurückgingen.

Die Höhe dieses „Kerns" wird künftig sicher nicht immer dem Durchschnitt dieser Jahre entsprechen; denn in einem Jahr kann zum Beispiel die Zunahme der tariflichen Nebenleistungen bedeutender sein als in einem anderen Jahr. Auf jeden Fall aber berechtigen die Ergebnisse dieser Untersuchung zu der Schlußfolgerung, daß sich die Effektivverdienste auch in einer konjunkturellen Situation, die durch ein Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage auf den Waren- und Arbeitsmärkten gekennzeichnet ist, immer etwas stärker erhöhen werden als das in der Tarifstatistik ausgewiesene Tariflohn- und -gehaltsniveau. Insofern muß man davon ausgehen, daß es in jeder Bruttolohndrift einen „harten Kern" gibt, der konjunkturell unabhängig ist. Wenn daher aus dem Konzept der kostenniveau-neutralen Lohnpolitik Orientierungsdaten für die Tariflöhne abgeleitet werden sollen, dann muß dieser „harte Kern" der Lohndrift stets mit berücksichtigt werden.

Nach diesem Exkurs über die Lohndrift darf ich mich nunmehr den Zusamenhängen von Wirtschafts- und Lohnpolitik, also den im weiteren Sinne einkommenspolitischen Problemen zuwenden. Dabei brauche ich nicht näher zu betonen, daß die Verwirklichung der wirtschaftspolitischen Ziele nicht allein von der Lohnpolitik abhängt. Die Verfechter der kostenniveau-neutralen Lohnpolitik haben sich nie der Illusion hingegeben, eine nach diesem Konzept ausgerichtete Lohnpolitik der Tarifpartner wäre bereits eine Gewähr dafür, daß die Ziele des magischen Vierecks realisiert und gesichert werden können. Die Arbeitgeber haben zum Beispiel vielmehr stets gesehen, daß die Tarifpartner bei der Verfolgung einer kostenneutralen Lohnpolitik überfordert sind, wenn die anderen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Nachfragefaktoren die Grenzen überschreiten, die durch das güterwirtschaftliche Wachstum gesetzt sind.

Um derartige Fehlentwicklungen zu vermeiden, bedarf es der engen Zusammenarbeit aller am Wirtschaftsprozeß beteiligten Gruppen mit dem Ziel einer Koordinierung der Gruppenansprüche an das Sozialprodukt. In der Bundesrepublik ist unseres Erachtens mit der sogenannten Konzertierten Aktion ein Weg gefunden worden, der die Möglichkeiten für ein „gleichzeitiges aufeinander abgestimmtes Verhalten" der Gruppen erheblich verbessert hat.

Anders als Professor *Biedenkopf* sind wir der Auffassung, daß die in der Bundesrepublik gefundene Form der Konzertierten Aktion ein der freiheitlichen Wirtschafts und Gesellschaftsordnung adäquates Instrument zur Abstimmung der Gruppeninteressen darstellt. Durch die Konzertierte Aktion werden die bestehenden sozialen Konflikte ja nicht ausgeschaltet oder autoritär gelöst. Die Herbeiführung einer größeren Transparenz der Interessen und die Vermittlung genauerer Kenntnisse über die ökonomischen und politischen Zusammenhänge bewirken nur eine Eingrenzung der Konfliktspielräume, so daß insbesondere in der Lohnpolitik die Möglichkeiten des freiwilligen, rationalen Kompromisses erleichtert werden. Die Arbeitgeberverbände haben deshalb von Anfang an die Konzertierte Aktion als einen positiven Schritt nach vorn in Richtung auf eine Versachlichung der wirtschafts- und lohnpolitischen Auseinandersetzungen begrüßt. Auch sind wir der Auffassung, daß die Konzertierte Aktion nicht nur auf wirtschaftliche "Notzeiten" beschränkt werden darf, sondern daß sie zu einer permanenten Gesprächsrunde ausgebaut werden soll, um auf diese Weise wirtschaftlichen Fehlentwicklungen von vornherein entgegenzuwirken. Man sollte jedoch die Warnungen Professor Biedenkopfs insoweit durchaus ernst nehmen, als eine zu große Verbindlichkeitswirkung gegenüber der Tarifautonomie der Partner ebenso vermieden werden muß wie gegenüber Regierung und Parlament.

Über die Frage, inwieweit die Konzertierte Aktion bereits positive Wirkungen in Richtung auf eine größere Rationalität in der Wirtschafts- und Lohnpolitik gehabt hat, kann man sicherlich geteilter Meinung sein. Ich selbst glaube, daß die bisherigen Gespräche durchaus als ein Erfolg angesehen werden können und das Verhalten der beteiligten Gruppen günstig beeinflußt haben. Dennoch erscheint es mir überlegenswert, ob und auf welche Weise man die Effizienz der Gespräche noch steigern kann; denn die eigentliche Bewährungsprobe für die Konzertierte Aktion steht uns erst in der Hochkonjunktur bevor.

Ich glaube nicht, daß man bei der Lohnfindung über die Erarbeitung von Orientierungsdaten, wie sie im Stabilitäts- und Wachstumsgesetz vorgesehen sind, hinausgehen kann. Denn dies würde bedeuten, daß man

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

dann auf verbindliche Lohnleitlinien oder sogar auf gesamtwirtschaftliche Lohnabsprachen zusteuern müßte. Derartige Lohnleitlinien würden aber praktisch die Existenz eines Nationalbudgets voraussetzen. Denn es ist undenkbar, daß man versucht, allein den Lohn zu fixieren, während die übrigen Nachfragefaktoren dem freien Spiel der Marktkräfte überlassen bleiben. Nur in einer gesamtwirtschaftlichen Planung aller Nachfragegrößen könnte auch eine Lohnbindung funktionieren. Eine derartige Planung und Bindung aller Größen im Sinne eines Nationalbudgets ist jedoch mit unserem marktwirtschaftlichen System nicht vereinbar. Darüber hinaus würden verbindliche Lohnleitlinien aber auch der Tarifautonomie widersprechen und die von der Soziologie nachgewiesene Funktion der Tarifauseinandersetzungen als wichtigem gesellschaftspolitischem Ausgleichsfaktor außer Kraft setzen. Denn trotz aller Bemühungen um eine Versachlichung der Lohnpolitik darf die eingangs erwähnte Tatsache nicht übersehen werden, daß im Vordergrund aller Lohnverhandlungen der Interessenausgleich steht und somit in der Lohnpolitik letztlich politische Entscheidungen getroffen werden. Als Ergebnis all dieser Überlegungen darf ich deshalb festhalten: Aus den genannten Gründen können die Arbeitgeberverbände verbindliche Lohnleitlinien oder gesamtwirtschaftliche Lohnabsprachen innerhalb der Konzertierten Aktion nicht anerkennen. Deshalb muß auch das von Herrn *Klaus* auf dieser Tagung vorgestellte System eines „institutionell funktionsfähigen lohnpolitisch-wirtschaftspolitischen integrativen Entscheidungsprozesses" mit Verbindlichkeitswirkung und Sanktionsmaßnahmen von mir abgelehnt werden. Die Institution mit Verbindlichkeit ersetzt die ratio nicht.

Bei den Bemühungen um eine mittelfristige Orientierung der Wirtschafts- und Lohnpolitik dagegen scheint mir eine greifbare Möglichkeit zu liegen, die Effizienz der Konzertierten Aktion in Zukunft noch zu erhöhen. Sinn einer mittelfristigen Wirtschaftspolitik ist es, eine Verstetigung des Konjunktablaufs mit dem Ergebnis einer besseren Sicherung des magischen Vierecks zu erreichen. Hierzu bedarf es einer mittelfristigen Orientierung aller Wirtschaftsfaktoren. Auf jeden Fall würde man das Ziel dann verfehlen, wenn man allein auf eine Verkürzung des Lohnlags abstellen würde. Alle diejenigen, die die Beseitigung dieses Lohnlags geradezu als eine Voraussetzung oder als das einzig wünschenswerte Ergebnis einer mittelfristigen Wirtschaftspolitik ansehen, überfordern die Lohnpolitik bei weitem. Eine mittelfristige Ausrichtung der Lohnpolitik kann bestenfalls gleichzeitig und gleichmäßig mit einer mittelfristigen Orientierung der Wirtschafts- und Finanzpolitik erfolgen, wobei der staatlichen Politik stets eine maßgebende Rolle zufällt.

Diese Zielsetzung wird sich allerdings nicht von heute auf morgen verwirklichen lassen; eher handelt es sich hier um einen langfristigen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Erziehungsprozeß, der innerhalb der Konzertierten Aktion eine Intensivierung des Informationsaustausches und der Koordinierung der Verhaltensweisen voraussetzt. Vor allem wird es aber nötig sein, die gegenseitige Abstimmung unter den Beteiligten bei der Erarbeitung der mittelfristigen Zielkonzeption zu verbessern. Dies alles zeigt, daß wir heute praktisch erst am Anfang der Bemühungen um eine mittelfristige Wirtschaftspolitik und um eine Verstetigung des Konjunkturablaufes stehen und daß in Bonn noch eine ganze Menge Wasser den Rhein herunterfließen wird, ehe in diesem Punkt die Konzertierte Aktion tatsächlich eine optimale Effizienz erreichen wird.

Die Beratungen der Konzertierten Aktion haben sich in jüngster Zeit mehr und mehr auch dem Problem der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand zugewandt. Denn die Lösung dieses Problems ist als ein integrierender Bestandteil eines mittelfristigen Einkommenskonzepts anzusehen. In diesen Beratungen wird es darauf ankommen, die zahlreichen Pläne zur breit gestreuten Vermögensbildung auf ihre Realisierbarkeit hin zu überprüfen. Bei dieser Prüfung wird sich zeigen, daß nicht ein einzelner Plan die Lösung des Problems bringen kann, sondern daß nur eine Kombination von Maßnahmen zum Ziele führt.

Bei der Erstellung eines solchen Maßnahmenbündels müssen nach unserer Auffassung einige Grundsätze beachtet werden, bei deren Vernachlässigung sich eine Vermögenspolitik eher zum Schaden als zum Nutzen der Arbeitnehmerschaft auswirken würde. Hier denke ich einmal an das Prinzip der Freiwilligkeit. Jeder Zwangsplan, der nach dem „Gießkannenprinzip" eine undifferenzierte Verteilung von Eigentumstiteln ohne Gegenleistung an die gesamte Arbeitnehmerschaft vorsieht, muß abgelehnt werden. Die Vermögenspolitik wird nur dann eine Stärkung der wirtschaftlichen Sicherung und der Selbstverantwortung des Einzelnen erreichen, wenn sie gesetzlichen Zwang vermeidet und den freiwilligen Erwerb des Eigentums grundsätzlich voraussetzt.

Entscheidende Bedeutung kommt aber auch der Beachtung der Ziele des magischen Vierecks zu. Eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Politik der Eigentumsstreuung ist die Preisstabilität. Daher stellen alle Vermögenspläne, die dieses Ziel gefährden könnten, einen Widerspruch in sich dar und können deshalb keine Zustimmung erfahren. Zum Mißerfolg verurteilt ist aber auch jede Eigentumspolitik, die das wirtschaftliche Wachstum beeinträchtigt. Denn neues Vermögen, das in die Hand der Arbeitnehmer umgelenkt werden soll, bildet sich nur in einer wachsenden Volkswirtschaft. Daraus folgt: Die Effizienz jeder Vermögenspolitik wird um so größer sein, je mehr es gelingt, sie mit einer Investitions- und Wachstumsförderung zu verkoppeln und gleichzeitig die Preisstabilität zu sichern.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, daß die Mehrzahl der bisherigen Eigentumspläne fast ausschließlich darauf gerichtet ist, den Vermögenszuwachs bei den Unternehmen zugunsten der Arbeitnehmer zu beschränken. Der dritte Sektor, die Ersparnisbildung der öffentlichen Haushalte, bleibt dabei weitgehend außer Betracht. Die inzwischen sehr hohe Verschuldung der Unternehmen und die daraus resultierende relativ geringe Eigenkapitalbasis verbieten es heute geradezu, in diesem Sinne Eigentumspolitik betreiben zu wollen. Investitionsrückgänge und Wachstumsverluste wären wahrscheinlich die unausweichliche Folge. Jede Eigentumspolitik, die das Wachstum nicht negativ tangieren will, muß deshalb heute die öffentlichen Haushalte mit einbeziehen. Dies sollte dadurch geschehen, daß der Staat seine Infrastruktur-Investitionen mehr als bisher durch langfristige Kapitalmarktmittel finanziert. Die damit verbundene Zunahme der öffentlichen Verschuldung erscheint nicht zuletzt angesichts der Tatsache gerechtfertigt, daß die öffentliche Vermögensbildung in der Bundesrepublik im Vergleich zum westlichen Ausland bisher relativ hoch war und die öffentlichen Haushalte bislang eine beachtliche Nettogläubigerposition aufbauen konnten.

Es ist zu hoffen, daß es im Rahmen der Konzertierten Aktion — aufbauend auf diesen Grundsätzen — möglichst bald gelingt, eine rationale und wirksame Konzeption einer breit gestreuten Vermögensbildung zu erarbeiten. Denn dieses vermögenspolitische Konzept ist das notwendige gesellschaftspolitische Pendant einer mittelfristigen Lohnpolitik, die auf eine Umverteilung des Sozialprodukts verzichtet, einer Lohnpolitik also, die stattdessen vornehmlich an den vier wirtschaftspolitischen Zielen des Stabilitäts- und Wachstumsgesetzes ausgerichtet ist.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wirtschaftliche Bestimmungsgründe der Lohnbildung aus der Sicht der Gewerkschaften

Von Dr. Heinz *Markmann* (Düsseldorf)

Während dieser Tagung des Vereins für Socialpolitik wurde von Berufeneren als mir ein umfassender Überblick über den gegenwärtigen Stand der Verteilungs- und Lohntheorie gegeben. Da im Thema dieser Tagung der Begriff „Lohnpolitik" an erster Stelle steht und die Vertreter der Sozialpartner zu Stellungnahmen aufgefordert worden sind, ist es legitim, die politischen Aspekte der Verteilungsproblematik wenigstens zu streifen. Damit wird wohl auch angeknüpft an die gute Tradition des Vereins für Socialpolitik.

Ich muß um Nachsicht dafür bitten, daß ich hier keine geschlossene Lohntheorie der Gewerkschaften entwickeln kann, bzw. daß ich nicht imstande bin, über eine in mehr als nur in Ansätzen vorhandene Theorie der Gewerkschaften zu referieren. Es ist sicherlich bemerkenswert, daß gerade die deutschen Gewerkschaften mit ihrer reichen Tradition und ihren großen Möglichkeiten keine verbindliche Lohntheorie vorweisen können. Einer der Gründe hierfür mag darin liegen, daß auch die Gewerkschaften von dem Strome einer, wenn nicht gerade theoriefeindlichen, so doch abstinenten wirtschaftspolitischen Entwicklung mitgezogen worden sind. Ein weiterer Grund mag darin liegen, daß eine bestimmte Theorie in einer Phase der Nachkriegsentwicklung zu sehr strapaziert worden ist und sich letztlich eher als hinderlich denn förderlich für die Lohnpolitik der Gewerkschaften erwiesen hat.

Mit dem Düsseldorfer Grundsatzprogramm vom November 1963 hat sich der DGB quasi im Vorgriff auf die „neue Wirtschaftspolitik" der Bundesregierung der großen Koalition eine zeitgemäße und geschlossene wirtschaftspolitische Plattform geschaffen. Doch sind darin keine verteilungspolitischen konkreten Rezepturen oder eine formulierte Einkommenspolitik im engeren Sinne enthalten.

Seit Dezember 1966 sind nun aber die deutschen Gewerkschaften mit einer Wirtschaftspolitik der Globalsteuerung, mit Konzertierter Aktion, mit Projektionen und Orientierungsdaten konfrontiert. Damit stehen sie vor der Notwendigkeit, ihren Standpunkt zu den Problemen der Einkommensverteilung zu bestimmen und Zielvorstellungen für ihre Verteilungspolitik, und in deren Rahmen der Einkommens- und Lohnpolitik,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zu fixieren. Daß dies für eine föderativ gegliederte Organisation, die sich aus autonomen Verbänden zusammensetzt, nicht einfach ist, bedarf wohl keiner näheren Erläuterung.

Die Grundkonstante gewerkschaftlicher Lohnpolitik ist das Streben nach Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der arbeitenden Bevölkerung. Daraus ist die Forderung abgeleitet, die Realeinkommen der unabhängig Beschäftigten so zu erhöhen, daß die Unterschiede in den Einkommensniveaus der verschiedenen sozialen Gruppen allmählich eingeebnet werden[1]. Um dieses Globalziel zu erreichen, sind die verschiedensten Instrumente einzusetzen, über die später noch im einzelnen gesprochen werden wird. Es soll hier nicht mit dem methodisch und statistisch umstrittenen und zweifelhaften Begriff der Lohnquote operiert werden. Die Einkommensverteilung soll aber auch nicht nur als zweifellos hochwichtiges und hochinteressantes Modellspiel am Sandkasten betrachtet werden, wenn auch die ökonomischen Aspekte nicht nur im Zusammenhang dieses Referates im Mittelpunkt der Verteilungsdiskussion stehen müssen. Aber Verteilungsfragen sind nun einmal Machtfragen, und deshalb sind soziologisch-politische Aspekte nicht zu eliminieren.

Die folgenden Betrachtungen gehen davon aus, daß die Lohnfindung und die Abmachungen über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in jedem Falle von autonomen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ausgehandelt werden, d. h., daß staatliche Intervention auf diesen Gebieten grundsätzlich nicht erlaubt und nicht erwünscht ist.

In einer grundsätzlichen Stellungnahme hat sich der DGB-Bundesvorstand im April 1967 zur Lohnpolitik geäußert. Die wichtigsten Punkte dieser Erklärung sind Ablehnung der Orientierung der Löhne an der Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität, die Ablehnung von Leitlinien oder einzelnen statistischen Meßziffern für die Lohnbewegungen. Damit soll der Zementierung der gegebenen Einkommensverteilung vorgebeugt und eine Begünstigung der Unternehmereinkommen vermieden werden. In Anbetracht der Tatsache, daß im Rahmen der neuen Wirtschaftspolitik lohnpolitische Konzeptionen und tarifpolitische Praktiken im Sine einer größeren Rationalität überprüft werden müssen, forderte der DGB einen Ausbau des analytisch-statistischen Instrumentariums, um vor allem Struktur und Entwicklung der Nicht-Lohneinkommen besser sichtbar zu machen und mehr Licht in die Mechanismen der Preisbildung zu bringen.

Die Übergangsphase von einer zwar nicht willkürlich betriebenen Lohnpolitik der Vergangenheit zu einer anderen, durch Orientierungsdaten in Form statistischer Tableaus, die aus der volkswirtschaftlichen

[1] Dies kann geschehen durch aktive Tarifpolitik, durch Senkung der Verbraucherpreise und durch steigende Zinseinkommen auch der Unselbständigen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Gesamtrechnung abgeleitet sind, jedenfalls mehr rationalen Tarif- und Lohnpolitik, birgt die Gefahr in sich, daß die Lohnentwicklung nicht zuletzt auch aus konjunkturellen Gründen hinter dem für erforderlich gehaltenen Maße zurückbleibt. Gleichzeitig besteht die Gefahr, daß die Tarifpolitik an Elastizität und Anpassungsfähigkeit verliert mit allen negativen Konsequenzen für das Wachstum und die Beschäftigung.

Es besteht aller Grund, die schon immer von den Gewerkschaften vertretene Auffassung zu wiederholen, daß nämlich die gewerkschaftliche Tarifpolitik bzw. die Lohnpolitik der Tarifvertragsparteien nicht als Lückenbüßer für die Versäumnisse der Wirtschaftspolitik und für die Folgen des Fehlverhaltens anderer Gruppen mißbraucht werden darf. Den deutschen Gewerkschaften fällt diese Feststellung um so leichter, als ihnen für die Vergangenheit etwa vom Sachverständigenrat, aber auch von manchen ausländischen Beobachtern bescheinigt worden ist, daß sie sich in ihrer Lohnpolitik einsichtig gegenüber den gesamtwirtschaftlichen Erfordernissen gezeigt haben. Der letzte Test für Einsichtigkeit war ihr Verhalten während der von einer schweren Rezession gekennzeichneten vergangenen zwei Jahre.

Denjenigen Kritikern der gewerkschaftlichen Lohnpolitik, denen die Lohnfindung trotz der starken Differenzierunig des Tarifvertragswesens in Westdeutschland immer noch zu schematisch und rigide ist, muß entgegengehalten werden, daß es zu den Hauptmotiven der Gewerkschaftspolitik überhaupt gehört, sich allen Gruppen der Arbeitnehmerschaft gegenüber gleichermaßen solidarisch zu verhalten. Dadurch wird eine so flexible Tarifpolitik unmöglich gemacht, wie sie notwendig wäre, um allen Knappheitsrelationen auf den einzelnen Teilarbeitsmärkten gerecht zu werden. Das interdependente Verhalten zwischen den einzelnen Gewerkschaften bewirkt eine Nivellierung der Lohnstruktur, die natürlich durch die spezifischen Bedingungen in den einzelnen Wirtschaftszweigen modifiziert ist. Diese Tatbestände bieten die Ansatzpunkte für die in den einzelnen Betrieben praktizierte unternehmerische Lohntaktik, die sich vor allem in der sogenannten Lohndrift äußert.

Eine Differenzierung der Lohnpolitik innerhalb größerer Tarifbereiche nach den Ertrags- und Gewinnlagen in Teilbereichen oder einzelnen Unternehmen und Betrieben ist kaum möglich. Es bleibt hier bei der Orientierung an Durchschnitten. Damit werden Differentialgewinne möglich, die zwar unter Wachstumsgesichtspunkten erwünscht, unter dem Gesichtpunkt eines ausgewogenen Arbeitsmarktes allerdings auch störend sein können.

Alle diese Schwächen der autonomen Lohnfindung dürfen jedoch nicht dazu führen, daß auf die Autonomie der Verbände verzichtet wird zugunsten von Expertenurteilen über eine geldwertneutrale Lohnpolitik

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bzw. darüber, wieweit gewerkschaftliches Verhalten dem Gemeinwohl förderlich oder abträglich ist. Die Tarifautonomie soll ja doch gerade vermeiden, daß das Verhalten der Verbände nicht zu weit von einem durch die Wirtschaftsordnung und die Wirtschaftsstruktur vorgezeichneten Pfade abweicht. Ungleiche Machtverteilung in der Wirtschaft und unvollständiger Wettbewerb lassen immer eine latente Möglichkeit des Fehlverhaltens zu.

Die Gewerkschaften gehen prinzipiell von nachfrageorientierten Wachstums- und Verteilungsvorstellungen aus. Nur so glauben sie sicher zu sein, daß ihre verteilungs- und einkommenspolitischen Zielsetzungen Aussicht auf Realisierung haben können. Daraus folgt, daß der private Verbrauch aus Masseneinkommen nicht als Restgröße auf der Verteilungsseite der Sozialproduktsrechnung betrachtet werden darf, sondern daß er ein wesentlicher Eckwert in der Verteilungsrechnung sein muß. Das bedeutet nicht, daß die anderen Verteilungskomponenten — private Investitionen, Staatsverbrauch, Außenhandel — sich unbedingt am privaten Verbrauch orientieren müßten; das bedeutet aber, daß sie diesen als gleichwertigen Faktor berücksichtigen müssen. Befürchtungen, daß damit Zielkonflikte zwischen der Größe des privaten Verbrauchs bzw. der Einkommen der privaten Haushalte und dem Wachstum sowie der Preisstabilität unvermeidlich seien und daß damit der gleichgewichtigen Entwicklung der Volkswirtschaft geschadet würde, werden dann gegenstandlos, wenn von der Verwendungsseite des Sozialprodukts her dafür gesorgt wird, daß mögliche Zielkonflikte auf ein Minimum reduziert werden. Hier muß eine Einkommenspolitik im Sinne der Beeinflussung aller Einkommensarten ansetzen.

Welche Wirkungen von der gewerkschaftlichen Lohnpolitik auf das Preisniveau, auf die Beschäftigung und auf das Wirtschaftswachstum ausgehen, ist empirisch nicht nachweisbar. Deshalb ist es kaum möglich, konkrete Richtmaße für die Lohnpolitik im gesamtwirschaftlichen Rahmen herzuleiten. Über die endgültige Verteilung des Volkseinkommens entscheiden letztlich nicht Verträge über die Höhe von Löhnen, Gehältern und Zinsen, sondern die Verwendung der Einkommen. Am Markt erzielte Einkommen sind gegenüber kontraktgebundenen Einkommen immer im Vorteil bei der Realisierung von Ansprüchen an das Sozialprodukt. Deshalb ist es Aufgabe der Gewerkschaften, die Löhne kurzfristig den Veränderungen in der Wirtschaft anzupassen. Deshalb ist es auch unzulässig, die Bewegungen der Tariflöhne an makroökonomischen Daten der Vergangenheit zu orientieren. Oder, um es anders zu sagen: In der Verteilung der Einkommen haben die Selbständigen immer einen Vorsprung, indem sie von den Möglichkeiten kreditärer Vorfinanzierung der Produktion Gebrauch machen können, indem sie über die Einkommen der Arbeitnehmer wesentlich mitbestimmen und indem sie über

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

die Preisbildung ihrer Produkte entscheiden und damit das Residualeinkommen wesentlich beeinflussen.

An dieser Stelle sei es schon erlaubt, auf die soziologisch-politische Komponente der Verteilungspolitik zu sprechen zu kommen. Erst in neuerer Zeit ist von der Sozialwissenschaft der Begriff der Macht wieder in die empirische Ökonomie eingeführt worden, nachdem er nach *Marx* von der Grenznutzen-Schule und den Neoklassikern zugunsten ökonomistischer Betrachtungsweise verdrängt worden war. Wenn Macht nach der Definition von Max Weber die Chance der Durchsetzung des eigenen Willens auch gegen Widerstand bedeutet, so bezeichnet diese soziologisch-politische Kategorie in der Nationalökonomie Phänomene wie Monopole oder Quasi-Monopole. Indem die ökonomische Theorie die Macht auf diese Weise in ihr Bezugsystem eingebaut hat, bestätigt sie, daß die Macht im Rahmen des Preismechanismus wirksam wird und damit auch ihren Einfluß auf die Einkommensverteilung ausübt. Auf die Lohnpolitik bezogen, bedeutet dies, daß die einzige nach der Natur der Sache machtlose Gruppe in der Wirtschaft und in der Gesellschaft die der besitzlosen Lohnarbeiter ist. Ihrem prinzipiell starren und drängenden Angebot steht die prinzipiell elastische Nachfrage der Unternehmer gegenüber.

Soziologische und sozialpsychologische Kräfte prägen darüber hinaus die Lohnstruktur in ebenso großem Maße wie die Verhältnisse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Von besonderer Bedeutung im Verteilungskampf ist der Besitz von Vermögen. Der starre Angebotszwang von der Seite der Arbeiter wird durch Vermögensbesitz relativiert. So geht außer von der Kreislaufwirkung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer auch eine Wirkung auf die sozialökonomischen Machtpositionen aus.

Mit unserer vertieften empirischen Kenntnis über die Vorgänge auf dem Arbeitsmarkt wächst die Einsicht, daß für den Prozeß der Lohnbildung nicht unbesehen die Begriffe und Mechanismen der Preisbildung auf den Gütermärkten herangezogen werden dürfen. Es gibt eben wirklich unterschiedliche Aktionsparameter für die in der Praxis wirksamen Arbeitsmarktorganisationen und für die „Universalverbände der Makromodelle" (*Lübbert*).[2] Von großer Bedeutung für die Erklärung der Lohnbildungsprozesse ist die starke Dezentralisation der lohnpolitischen Entscheidungskompetenzen auf seiten der Unternehmerverbände wie auch bei den Gewerkschaften. Die Lohndrift ist ein Beweis dafür, daß es unmöglich ist, eine gesamtwirtschaftlich verantwortungsbewußte Gestaltung der Tariflöhne zu erreichen, besonders dann, wenn die Arbeitsmärkte unter konjunktureller Anspannung stehen.

---

[2] Jens *Lübbert*, Lohnpolitik ohne Lohntheorie, Hmbg. Jb., 12. Jg., Tübingen 1967, S. 70 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Zur Problematik der Lohnquote

Bei der wissenschaftlichen, aber auch der politischen Beschäftigung mit der sogenannten Lohnquote sind folgende Gruppen von Determinanten zu beachten[3]:

1. Wachtumswirksame, technologische und strukturelle Determinanten, ausgedrückt
   a) in der Kapitalintensität und
   b) in der Kapitalproduktivität.

   Steigende Kapitalintensität senkt die Lohnquote und umgekehrt. Sinkende Kapitalproduktivität erhöht die Lohnquote und umgekehrt.
2. Konjunkturelle Determinanten der Lohnquote sind einmal das Preisniveau des realen Nettosozialprodukts zu Marktpreisen und zum anderen der jeweilige Auslastungsgrad des Realkapitals. Änderungen dieser Faktoren wirken gegenläufig auf die Bewegung der Lohnquote.
3. Determinanten, die aus den Arbeitsmarktverhältnissen erwachsen, sind
   a) der durchschnittliche nominale Stundenlohn je abhängig Beschäftigten,
   b) die jährliche Arbeitszeit in Stunden je abhängig Beschäftigten,
   c) die Relation der Zahl der abhängig Beschäftigten zur Zahl der Erwerbstätigen.

   Die Steigerung einer dieser Determinanten wirkt tendenziell in Richtung auf Erhöhung der Lohnquote. Durch die starke Globalisierung der Daten werden allerdings die tatsächlichen Strukturgegebenheiten stark nivelliert.

Daß sowohl der Theoretiker, vor allem aber auch der Praktiker und Politiker gut daran tut, in der Auseinandersetzung um die Verteilung des Sozialprodukts nicht in „Quoten-Fetischismus" zu verfallen, soll das folgende Zitat belegen, welches das Fazit aus einer gründlichen Auseinandersetzung mit dieser Problematik zieht: „Weder die Höhe der Lohnquote, noch ihre Veränderungen sind für sich genommen ein geeigneter Maßstab zur Beurteilung der wirtschaftlichen Lage der unselbständig Beschäftigten. Erst wenn weitere Daten wie z. B. die Arbeitslosenquote oder die Höhe und die Entwicklung des Einkommens pro Kopf der Selbständigen und der Unselbständigen und deren Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten berücksichtigt werden, gewinnt man einen brauchbaren Maßstab für die Einkommensverteilung in einer Volkswirtschaft.

[3] Rainer *Skiba*, Die gewerkschaftliche Lohnpolitik und die Entwicklung der Reallöhne, Köln 1968, S. 106 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Lohnquote ist von nur geringer Aussagekraft; ihre Erklärung stellt zwar für die Wirtschaftstheorie ein interessantes und noch nicht vollständig geklärtes Problem dar, in der wirtschaftspolitischen Diskussion sollte sie jedoch mit Vorsicht Verwendung finden."[4]

Zur Problematik der Lohnorientierung an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität

Die ablehnende Haltung der Gewerkschaften, die Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität zum Maßstab für eine preisneutrale Lohnentwicklung zu machen, ist bekannt. Diese ablehnende Haltung soll im folgenden belegt werden. Die Bedenken beginnen mit den Schwierigkeiten der statistischen Messung von einzelnen Produktivitäten und deren Aggregierung zu einer globalen Größe. Eine solche Größe ist nichts anderes, als eine ex post berechnete Beziehungszahl zwischen dem realen Brutto-Inlandsprodukt und entweder der Zahl der Erwerbstätigen oder der Zahl der Beschäftigten oder der Zahl der Arbeitsstunden. Mikroökonomische Studien haben gezeigt, daß sie endogene Faktoren betrieblicher Art, die den Umfang und die Entwicklung der Arbeitsproduktivität zeigen, einigermaßen deutlich machen können. Solche natürlich ex post ermittelten Größen erlauben auch mit einiger Vorsicht Trendprojektionen in die Zukunft.

Die makroökonomische Betrachtungsweise müßte allerdings, wenn sie Ergebnisse erbringen sollte, die der Kritik standhalten, eine so große Zahl von Variablen und auch außerökonomischen Faktoren berücksichtigen, daß eine Prozeßanalyse sehr erschwert, ja praktisch unmöglich gemacht wird.

Es läßt sich also sagen, daß kein Kausalzusammenhang zwischen lohnabhängiger Nachfrage und Güterangebot nachzuweisen ist, weil es sich jeweils um aggregierte Größen handelt und weil die Zeiträume von Verursachung und Wirkung in aller Regel unterschiedlich sind.

Die These von der Produktivitätsorientierung der Löhne geht von ungesicherten Hypothesen über die Preispolitik der einzelnen Unternehmen aus. Eine so orientierte Lohnpolitik ist preisneutral erst dann, wenn sich die Lohnkosten im gleichen Maße wie die durchschnittlichen Material- und Energiekosten ändern würden. Richtig ist allerdings die Aussage, daß bei einer Ausrichtung des Index der Nominallöhne am Index der Arbeitsproduktivität eine „lohnkostenneutrale Lohnpolitik" betrieben würde. Diese Aussage ist allerdings empirisch leer, da sie nichts über die Zusammenhänge zwischen den konkreten Tariflohnsätzen und Güterpreisen

---

[4] *Schmidt - Schwarz - Thiebach,* Das Problem der Lohnquote, vervielfältigt. Mskrpt., Tübingen 1966, S. 153.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

aussagen kann[5]. Da unsere empirischen Kenntnisse über die Bestimmungsfaktoren der Preisbildungsprozesse auf den Arbeitsmärkten noch zu gering sind, ist es auch noch nicht möglich, Thesen über optimale Formen der Beeinflussung der Lohnpolitik zu formulieren und zu begründen. Es muß jedoch gefordert werden, daß die Prozesse der Lohnbildung auf den Arbeitsmärkten unter den gleichen Annahmen zu analysieren sind wie die Preisbildungsprozesse auf den Gütermärkten[6].

Der kostenorientierte und der nachfrageorientierte Ansatz der Produktivitätsthese sind gleichermaßen realitätsfern angesichts der Tatsache, daß über die einzelnen Nachfragekomponenten, das Preisverhalten, die Kapitalkosten und die übrigen Aufschlagsmargen noch viel zu wenige geprüfte Informationen vorliegen. Auch ist die Entwicklung der Arbeitsproduktivität und der gesamtwirtschaftlichen Produktivität nur schwer abzuschätzen, wenn eine entscheidende Determinante, nämlich der Lohn selbst, noch nicht feststeht. Die mehr oder weniger theoretisch verbrämte „Daumenpeilung" ist keine Schätzmethode für eine verteilungspolitisch entscheidende Größe. Seit dem sogenannten „*Blessing*-Gutachten" aus dem Jahre 1960 sind Produktivitätsschätzungen auch in aller Regel zu tief angesetzt gewesen.

Das berühmt gewordene Gutachten des Wissenschaftlichen Beirates beim Bundeswirtschaftsministerium vom Februar 1960 kommt deshalb zu einer dezidierten und wohlbegründeten Ablehnung der produktivitätsorientierten Lohnpolitik, weil es die Forderung nach einer „gerechten", d. h. gleichmäßigeren Einkommensverteilung zwischen den sozialen Gruppen, anerkennt. Diese Orientierung würde in jedem Fall den Anteil der Arbeitnehmereinkommen am Sozialprodukt auf den Stand des Zeitpunktes der Einführung einer solchen Orientierung einfrieren. Gegen eine Mitbenutzung des Datums gesamtwirtschaftliche Produktivität in Form einer sehr allgemeinen Faustregel für die Lohnpolitik ist prinzipiell nichts einzuwenden. Was darüber hinausgeht, muß aus der Sicht der Gewerkschaften zurückgewiesen werden, weil es keine Garantie dafür gibt, daß auch alle sonstigen Ansprüche an das Sozialprodukt erfolgreich koordiniert werden können. Die staatliche Politik in einem marktwirtschaftlichen System ist hier klar überfordert. Um ein für allemal den Begriff Produktivität dorthin zu verbannen, wo ihn Max *Weber* schon vor mehr als einem halben Jahrhundert haben wollte, wäre es vielleicht angeraten, statt von produktivitätsorientierter Lohnpolitik von „wachstumskonformer" Lohnpolitik zu sprechen.

Die von Helmut *Meinhold* seinerzeit bei der Schlichtung des Tarifkonfliktes in der Stahlindustrie vorgeschlagene und auch praktizierte Formel,

---

[5] Gerhard *Boecker*, Wirtschaftliche Richtgrößen für die gewerkschaftliche Lohnpolitik, Kölner Diss. 1967, S. 176 ff.

[6] *Lübbert*, a.a.O.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

die volle Preissteigerungsrate bei der grundsätzlich am Produktivitätsfortschritt ausgerichteten Lohnerhöhung aufzuschlagen, hat den Vorteil des Realismus für sich. Zielpunkt war hier nicht die Preisneutralität, sondern die Kompensation von Belastungen der Realeinkommen der Arbeitnehmer, also im Grunde die Änderung der Einkommensverteilung. In der sogenannten Meinhold-Formel hat schließlich auch lediglich eine schon lange geübte tarifpolitische Praxis ihren öffentlichkeitswirksamen Ausdruck gefunden.

Zu der Verteilungskonzeption des Sachverständigenrates[7]

Nach Ansicht des Sachverständigenrates ist der Konflikt zwischen dem Wachstumsziel und dem Ziel der Preisstabilisierung durch die traditionelle Konjunkturpolitik der Nachfragebeeinflussung nicht lösbar. Diese Politik muß deshalb ergänzt werden durch eine Einkommenspolitik, die darauf gerichtet ist, Kosten und Einkommen zu beeinflussen. Die Institutionalisierung einer solchen Politik könnte etwa durch „Konzertierte Aktion" erfolgen. Der Sachverständigenrat kann leider die Probleme der Einkommensverteilung nicht mit der Intensität behandeln wie andere Zielvorstellungen der Wirtschaftspolitik. Das Gesetz, das ihm seine Aufgaben zuweist, hindert ihn daran. Deshalb ist in der Konzeption des Sachverständigenrates das Prinzip der Verteilungsgerechtigkeit bewußt vernachlässigt. Es handelt sich auch hier um eine Orientierung der Löhne an der Produktivität, wenn auch unter Berücksichtigung der terms of trade und des Lohnsummeneffektes der Wandlungen in der Beschäftigtenstruktur. Die vom Rat formulierte kostenniveauneutrale Lohnpolitik ist hinsichtlich des Kostenniveaus und der Einkommensverteilung neutral. Sie richtet sich einseitig auf die Lohnpolitik, weil realistischerweise eine Preispolitik im engeren Sinne nicht in unsere Wirtschaftsverfassung passen würde. Wenn also eine Preispolitik kaum realisierbar erscheint, so ist es mindestens schwierig, auch eine „Gewinnpolitik" zu etablieren. Es bleibt die Hoffnung auf die Wettbewerbspolitik als dem wirksamen Preisregulator; doch auch hier ist angesichts der Gegebenheiten in der Bundesrepublik Skepsis am Platze. Auch für diese Konzeption gilt, daß die strategische Position der Bezieher von preisbestimmten Einkommen im Verteilungskampf stärker ist als diejenige von Gruppen, die nur über kontraktgebundenes Einkommen verfügen.

Lohnpolitische Maßnahmen allein können die Einkommensverteilung nicht wesentlich ändern. Die Einflußnahme auf die Verwendung der Ein-

---

[7] Siegfried *Katterle*, Einkommenspolitik und Verteilungskonflikte in einer freiheitlichen Gesellschaft, zur Kritik einer technokratischen Konzeption, in: Beiträge zur Wirtschafts- und Gesellschaftsgestaltung, Festschrift für Bruno Gleitze, Berlin 1968, S. 303 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

kommen muß hinzukommen. Bei der vom Sachverständigenrat ins Auge gefaßten Einführung des Investivlohnes ist angesichts des Verhaltens der Unternehmen mit Sicherheit damit zu rechnen, daß Investivlohn-Bestandteile in die Preise überwälzt werden. Der Sachverständigenrat ist zu fragen, warum er bisher nicht den Versuch unternommen hat, dieses unternehmerische Verhalten zu ändern. Hier wäre ein „Zweiter Rahmenpakt" im Sinne sozialer Symmetrie sehr angebracht, der dazu führte, daß nun auch auf gegebene Einkommenschancen zugunsten einer gleichmäßigeren Verteilung verzichtet wird. Vage Hoffnungen auf positive Wirkungen der Wettbewerbspolitik reichen nicht aus. Der Sachverständigenrat täte gut daran, auch einmal das Ziel der gesellschaftspolitischen Stabilisierung anzuvisieren, statt sich auf eine Theorie der Sozialtechnik auf dem Lohnsektor zu beschränken. Eine Eliminierung des Verteilungsproblems ist schon angesichts der ungebrochenen Vermögensakkumulationen, die der Sachverständigenrat durchaus mißbilligt, nicht angezeigt. Gegen die harmonistische Betrachtungsweise, die vom klassischen Liberalismus bis in die Neoklassik dominierte und in der Konflikte nur als vorübergehende Ausnahmeerscheinungen Platz haben, müssen Zweifel angemeldet werden. Der industrielle Konflikt ist nun einmal in der antinomischen Gesellschaftsstruktur angelegt und nicht wegzumanipulieren.

Der vom Sachverständigenrat in seinem letzten Jahresgutachten vorgeschlagene Rahmenpakt mußte von den Gewerkschaften abgelehnt werden, weil er im Grunde keine Synthese aus der Kosten- und Kaufkrafttheorie des Lohnes darstellt, sondern sich als überwiegend kostenorientiert erweist. Die Gewerkschaften mußten befürchten, daß die Lohnentwicklung bei einer Hinnahme dieser Konzeption noch unter die Produktivitätslinie abgedrängt würde. Damit würde sich aber die gewerkschaftliche Verteilungspolitik selbst aufgeben. Ein weiteres Argument gegen den Rahmenpakt war und ist sein technischer Perfektionismus, der seine Verwirklichung in der tarifpolitischen Praxis sehr erschwert. Schließlich ist auch nicht zu übersehen, daß die Autonomie der Tarifvertragsparteien durch eine solche Fixierung der Lohnpolitik beeinträchtigt würde.

Preisbewegungen und Lohnpolitik

Die Gewerkschaften sind immer der Auffassung gewesen, daß Preissteigerungen, die während der Laufzeit von Tarifverträgen die Realeinkommen der Arbeitnehmer minderten, durch entsprechende Lohnerhöhungen kompensiert werden müßten. Diese Forderung wurde und wird durch die Tatsache gestützt, daß, wie wir gesehen haben, der Einfluß von Lohnerhöhungen auf die Preisentwicklung im Einzelfall durchaus umstritten ist. Zur Anrechnung kann im Interesse der Arbeitnehmer nur die

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

volle Preissteigerungsrate kommen. Dazu gehören also auch die Preiserhöhungen, die aus eindeutig verteilungspolitischen Gründen auf administrativem Wege verfügt werden. Die Hinnahme solcher administrativer Preiserhöhungen, wie sie gefordert wurde etwa in der Ziffer 30 des Wirtschaftsberichtes der Bundesregierung von 1964, ist von den Gewerkschaften eindeutig zurückgewiesen worden.

Das Problem hat auch noch einen anderen Aspekt: Da in der Bundesrepublik infolge des Überwiegens regionaler oder sich auf ganze Branchen erstreckender Tarifverträge der aus Lohnerhöhungen erwachsende Kostendruck sich mehr oder weniger auf alle Unternehmen eines Tarifbereiches gleichermaßen verteilt, ist von daher der Preiswettbewerb eingeschränkt. Daraus erklärt sich der relativ geringe Widerstand einzelner Unternehmen gegen gewerkschaftliche Lohnforderungen. Damit wird aber auch das „administered pricing" durch gleichförmiges Verhalten der Unternehmen erleichtert, woraus wiederum eine Erhöhung des gesamten Preisniveaus resultiert. Die mehrfach in der Vergangenheit von den Gewerkschaften vorgeschlagene betriebsnahe Tarifpolitik würde der Forderung einer kostenneutralen Lohnpolitik am ehesten gerecht. Dagegen steht aber der massive Widerstand der Unternehmer, deren Strategie sich auf eine stärkere Zentralisierung der Tarifpolitik richtet. Auch die vom Sachverständigenrat in seinem Jahresgutachten 1966/67 (Ziffer 302 bis 308) vorgeschlagene Spaltung des Teuerungszuschlages auf die vorgesehenen Lohnleitlinien muß zurückgewiesen werden, und zwar deshalb, weil mit diesem Vorschlag die Bestrebungen zur Tabuisierung der administrativen Preissteigerungen unterstützt werden und weil der bereits oben erwähnten, vom Staate auf dem Wege über Preispolitik und auch Steuerpolitik betriebenen Einkommensverteilung Vorschub geleistet würde. Es ist auch von Seite der Gewerkschaften nicht einzusehen, weshalb derartige Preisbewegungen auf ihren „Primäreffekt" beschränkt werden sollten. Um die Öffentlichkeit zu beruhigen und auch ein gewisses Verständnis bei den Gewerkschaften zu wecken, sollte nicht weiter damit gezögert werden, die verteilungspolitischen Ziele und die von der amtlichen Preispolitik begünstigten Gruppen offen zu nennen.

Administrative Preiserhöhungen richten sich zu einem guten Teil nicht auf die Verbraucherpreise, sondern sie stellen Kostenerhöhungen dar, die zunächst einmal in den Gewinnraten aufgefangen werden könnten. Allerdings nimmt der Sachverständigenrat an, daß die Unternehmer auf jeden Fall diese Kostenerhöhungen auf die Preise überwälzen werden.

Der Sachverständigenrat ist zwar laut Gesetz nicht befugt, Empfehlungen auszusprechen. Das Gesetz, das seine Aufgaben festlegt, betrachtet die Einkommensverteilung offensichtlich als nur zweitrangig. Äußerungen, wie etwa das „Stillhaltepostulat", enthalten aber bereits politische

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Wertungen, wenn auch dieses Postulat mit dem Ziel der Verteilungsgerechtigkeit nicht zu vereinbaren ist. Der Sachverständigenrat spricht von verteilungspolitischen Maßnahmen, die im Interesse einer gleichmäßigen Einkommens- und Vermögensverteilung auch einmal die Unternehmer belasten könnten. Ein solcher Hinweis wäre aber die höchst wünschenswerte Ergänzung der Forderung nach lohnpolitischer Abstinenz der Gewerkschaften gegenüber administrativen Preiserhöhungen. Der Rat unterstellt weiterhin ohne Kritik und ohne Mahnung zum Stillhalten den Unternehmern im Zusammenhang mit Überlegungen zum Investivlohn, daß zusätzliche vermögenswirksame Lohnerhöhungen abgewälzt werden, obwohl der Gesetzgeber — etwa im Zweiten Vermögensbildungsgesetz — einen Verteilungseffekt gewollt hat.

Gar nicht befreunden können sich die Gewerkschaften mit Überlegungen zur Konstruktion eines „unpolitischen" Preisindex für die Lebenshaltung, der administrative Preiserhöhungen, etwa auf dem Gebiet der Ernährung, der Wohnung und der öffentlichen Dienstleistungen nicht enthalten würde. Abgesehen von den methodischen Schwierigkeiten einer solchen Konstruktion muß befürchtet werden, daß damit das Tor geöffnet würde für Manipulationen an einer Meßgröße, die nicht nur für die Lohnpolitik von eminenter Bedeutung ist. Das französische Beispiel sollte hier abschreckend wirken.

Die Gewerkschaften müssen es ablehnen, für die folgenden Preissteigerungskomponenten verantwortlich gemacht zu werden:

1. Übernachfrage des Staates, der Unternehmen und des Auslandes, die sich in Budgetinflation, Gewinninflation und importierter Inflation manifestieren;
2. administrative Preiserhöhungen, über die bereits ausführlich gesprochen wurde;
3. monopolistische Preisbeeinflussungen, die sich vor allem auswirken in unterlassenen Preissenkungen.

Preissteigerungen lassen sich zwar faktisch nicht monokausal aus einem Faktor erklären; doch kann der gewerkschaftlichen Lohnpolitik keinesfalls die alleinige oder selbst die überwiegende Verantwortung für Erhöhungen des Preisniveaus aufgebürdet werden.

Lohnerhöhungen sind häufig nicht Ursache, sondern Anlaß für Preiserhöhungen. Die Ursache ist dann im Monopolgrad der Wirtschaft zu suchen. Marktbeherrschende Firmen scheuen sich oft aus Rücksicht auf die öffentliche Meinung oder andere Kontrollinstanzen davor, ihren Monopolspielraum in der Preisgestaltung auszunutzen. Sie warten dann auf Lohnerhöhungen, um ein Argument zu haben, die Preise heraufzusetzen. Hierfür wären aus der jüngsten Vergangenheit in der Bundes-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

republik eklatante Beispiele aus dem Bereich der Chemie- und Mineralölindustrie zu nennen, ausgerechnet solche Bereiche, in denen der Lohnkostenanteil vergleichsweise sehr gering ist.

Ein weiterer Hinweis auf die unternehmerische Preispolitik ist die Tatsache, daß die Gewerkschaften unter dem Eindruck der leichten Rezession des Jahres 1963 sich zu relativ langfristigen Tarifvertragsabschlüssen mit bescheidenen Lohnsatzerhöhungen bereit gefunden haben, daß dieses „Maßhalten" jedoch in keiner Weise honoriert wurde.

Auch die immer noch heftig umstrittene Preisbindung der zweiten Hand kann als eine einkommenspolitische Maßnahme zugunsten der Erzeuger und des Handels betrachtet werden. Trotz aller gegenteiligen Beteuerungen handelt es sich hier um einen systemwidrigen Fremdkörper in einer grundsätzlich wettbewerbsorientierten Wirtschaftsordnung. Auch die sogenannten Selbstbeschränkungsabkommen im Handel können hierzu gerechnet werden.

Für das Stabilitätsziel ist der Wettbewerb und die Wettbewerbspolitik zweifellos von großer Bedeutung. Störungen und Einschränkungen des Wettbewerbs außerhalb bestimmter, nicht zuletzt auch aus sozialen Gründen notwendiger Schutzmaßnahmen, sind von den Gewerkschaften stets kritisiert worden, wobei diese nicht von zwar klassischen, aber dennoch anachronistischen und unrealistischen Modellvorstellungen ausgehen.

Lohnpolitik und Arbeitsmarkt

Die staatliche Vollbeschäftigungsgarantie erweitert ohne Zweifel den Spielraum der Gewerkschaftspolitik und nimmt ihr z. T. die Sorge vor Arbeitslosigkeit und damit auch Machteinbuße ab. Auf der anderen Seite werden die Gewerkschaften aber auch mit neuen Verantwortungen belastet, die sich in der Lohngestaltung auswirken. Dabei ist, wie die jüngste Rezession gezeigt hat, diese staatliche Garantie keinesfalls so effizient, wie es viele erwarteten. Eine zielbewußt betriebene Wachstums- und Strukturpolitik bringt zudem eine zusätzliche friktionale Arbeitslosigkeit mit sich, die sogar für viele, besonders ältere Arbeitnehmer, in strukturelle Dauerarbeitslosigkeit umzuschlagen droht. Da es immer noch keine ausgebaute aktive Arbeitsmarktpolitik gibt, ist die Vollbeschäftigungsgarantie noch nicht voll zu realisieren. Die weit verbreitete Sorge der Arbeitnehmer um ihr Berufsschicksal läßt bei den Gewerkschaften keinen lohnpolitischen Übermut aufkommen, im Gegenteil, diese Sorge veranlaßt sie — wie die Tarifpolitik der beiden vergangenen Jahre gezeigt hat — zu einer so großen Zurückhaltung in der Lohnpolitik, daß dies ihren Verteilungsvorstellungen und auch den konjunkturellen Notwendigkeiten nicht gerade förderlich war.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

In der Ziffer 248 seines ersten Jahresgutachtens hat der Sachverständigenrat im Hinblick auf die Lenkungsfunktion des Lohnes mit Nachdruck bewegliche Lohnrelationen gefordert. Die Steuerungsmechanik wird aber behindert durch den subjektiven Wanderungswiderstand der Arbeitnehmer, durch ein restriktives Verhalten der Unternehmer und nicht zuletzt auch durch die Subventionspraxis des Staates. Die Gewerkschaften stimmen der These des Sachverständigenrates durchaus zu, daß die freiwillige Mobilität der Arbeitnehmer entsprechend der knappheitsbedingten Lohndifferenzierungen der Zwangsmethode der Entlassung unbedingt vorzuziehen sei. Damit werden Reibungsverluste und Einkommenseinbußen verhindert und der Druck auf die allgemeine Lebenssituation der Arbeitnehmerschaft gemildert.

Daß die Allokationsfunktion des Lohnes nur unvollkommen wirkt, liegt einmal daran, daß das zweckrationale Streben der Arbeitnehmer nach Maximierung ihrer Einkommen durch das Sicherheitsdenken gemindert wird. Dazu kommt noch ein ganzes Bündel von außerökonomischen und psychologischen Faktoren, so daß unter Umständen nichtmaterielle Motive den Einkommensanreiz überlagern können. Weiterhin wird die Steuerungsfunktion beeinträchtigt durch die für den Arbeitnehmer normalerweise sehr beschränkte Information und Markttransparenz, die ihrerseits immer undurchsichtiger wird durch die fortschreitende Differenzierung der Arbeitsmarkt- und Lohnstrukturen. Um die eigentliche Lohnbemessung herum lagert sich eine Fülle von direkt oder indirekt einkommenswirksamen Faktoren, die mit der individuellen Leistung und den Arbeitsanforderungen nichts zu tun haben. Mobilitätshemmnisse erwachsen auch aus der Aufspaltung des Arbeitsmarktes in räumliche und sachliche Teil- oder Elementarmärkte.

Alle diese Faktoren wirken dahin, daß es offensichtlich keine strenge Beziehung zwischen der Mobilität der Arbeitnehmer und dem Lohngefälle gibt. Die Anreizwirkung des Lohnes ist offensichtlich relativ gering, wenn es auch dafür bedauerlicherweise noch keine ausreichenden empirischen Belege gibt. Auch bei individuellen Berufsentscheidungen ist die Lohnanreizwirkung sehr unvollkommen. Durch einen „Cobweb-Zyklus" kann es sogar zu Überanpassungen kommen, die wiederum zu Wachstumsverlusten führen. Bei langfristigen Dispositionen auf dem Arbeitsmarkt kann der Lohnmechanismus unter Umständen sogar disfunktional wirken. Die Tendenz der Erstarrung und Nivellierung von Lohnstrukturen auf Grund großräumiger Tarifverträge wird durch betriebliche Lohndifferenzierungen teilweise korrigiert, allerdings auf Kosten der Übersichtlichkeit dieser Strukturen. Überall dort, wo größere, vor allem strukturelle Umschichtungen auf dem Arbeitsmarkt sich vollziehen, fällt das Lohnregulativ aus und der Entlassungsmechanismus wird wirksam.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Globale Ablaufsteuerung kann allein keine Vollbeschäftigungspolitik sein. Sie muß ergänzt werden durch eine Arbeitsmarktpolitik, die sehr stark auch den qualitativen Aspekt des Arbeitsmarktes und strukturelle Probleme berücksichtigt.

Lohnpolitik im System der Globalsteuerung

Der jeweilige Reifegrad einer Volkswirtschaft erzwingt bestimmte Formen und Methoden der Wirtschaftspolitik. In der Bundesrepublik ist dies seit bald zwei Jahren die Politik der Globalsteuerung auf der Basis mittelfristiger Projektionen. Wirtschaftspolitische Zielsetzungen sind Wertvorstellungen auf der Basis gesellschaftspolitischer Entscheidungen. Sie sind keine automatisch entstandenen Produkte mechanisch ablaufender Marktprozesse.

In dem Zielkatalog der neuen staatlichen Wirtschaftspolitik, wie er vor allem in dem Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft normativ festgelegt ist, ist kein explizites Verteilungsziel enthalten. Ein solches Ziel ist allenfalls aus der Absichtserklärung der „Sozialen Symmetrie" herauszulesen und mit den Bemühungen um eine soziale Vermögenspolitik zu belegen. Man könnte auch Äußerungen des heutigen Bundeswirtschaftsministers heranziehen, der soziale Marktwirtschaft als die dreifache Kombination von dynamischer Marktwirtschaft, monetärer und fiskalischer Globalsteuerung und Wohlfahrtspolitik definierte. In einem solchen Konzept tritt zu den drei klassischen Zielen der Wirtschaftspolitik als viertes die gerechte oder faire Verteilung von Einkommen und Vermögen gleichrangig hinzu.

Soll ein solches System der Globalsteuerung befriedigend funktionieren, so bedarf es eines Konsensus über die Rangfolge der großen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Ziele, etwa der Sicherung der Vollbeschäftigung vor der Stabilisierung um jeden Preis. Es muß allmählich eine Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens aller an der Gestaltung der Wirtschaft beteiligten Kräfte und Gruppen geschaffen werden, um koordiniertes Handeln, gleichmäßiges und gleichzeitiges Verhalten im Sinne der Konzertierten Aktion zu gewährleisten.

In der Form der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung aufgebaute Zahlentableaus sollen Anhaltspunkte für die angestrebte Entwicklung geben und den freien Kräften in der Wirtschaft als Orientierungshilfen dienen. Um den vom Sachverständigenrat verwendeten Begriff der „Lohnleitlinien" und um den von der Regierung verwendeten Begriff der „Orientierungsdaten" hat sich eine lebhafte Diskussion entwickelt. Die Sozialpartner und besonders die Gewerkschaften fühlten sich angesprochen. Es besteht Einmütigkeit darüber, daß quantitativen Leitlinien

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ein weit höherer Grad an Verbindlichkeit zukommt als den mehr indikativen Orientierungsdaten, die mehr Empfehlungen sein sollen als feste Richtgrößen. Leitlinien setzen gewöhnlich Plafonds nach oben und bergen in sich die Möglichkeit mindestens psychologischer Sanktionen bei Überschreitungen. Sie engen den Verhandlungsspielraum und die Autonomie der Tarifvertragsparteien erheblich ein. Wo sie ernsthaft propagiert oder gar praktiziert werden, ist die Forderung nach einer komplementären Preis-Leitlinie nicht als unbillig zu betrachten. Damit wird aber schon der Punkt erreicht, wo es um die Prinzipien einer marktwirtschaftlichen Ordnung selbst geht.

Die Gewerkschaften sind gegenüber Lohnleitlinien besonders allergisch, da ihnen in aller Regel eine restriktive Tendenz eigen ist, die sich leicht gegen gewerkschaftliche Forderungen richten läßt. Die Grenze zwischen beiden Begriffen ist allerdings fließend: Orientierungsdaten können sich in der öffentlichen Diskussion und in der konfliktgeladenen politischen Praxis leicht in Leitlinien verwandeln. Gegenwärtig wird allerdings nicht bestritten, daß Abweichungen von Orientierungsdaten zulässig und in bestimmten Situationen sogar unumgänglich sind, ohne daß gleich der Gedanke an Rechtfertigungen und Sanktionsdrohungen auftaucht. Abweichungen sind allein schon durch die Transformation globaler Daten auf die differenzierte Wirklichkeit der „Verhandlungsmärkte" (Lübbert) unvermeidlich, im Sinne der Allokationsfunktion des Lohnes sogar erwünscht.

Orientierungsdaten sollen aber auch bei den Tarifpartnern eine pädagogische Funktion erfüllen, indem sie als „Meßlatten" für mögliche Konsequenzen ihres Verhaltens im Einzelfalle dienen könnten. Damit kann zweifellos die Rationalisierung und Versachlichung der Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaft und Arbeitgebern gefördert werden.

Es war bisher ungebräuchlich, in volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen und Zielprojektionen bestimmte Tariflohnsätze zu nennen, wie dies in der Jahresprojektion des Bundeswirtschaftsministeriums für 1968 geschehen ist. Ein Vorbild hat allerdings auch hier der Sachverständigenrat mit seinem Vorschlag des „Rahmenpaktes" geliefert. Gegen diese Praxis haben beide Sozialpartner Bedenken geäußert, weil hier die Problematik der Verlagerung verteilungspolitischer Verantwortung aus dem Autonomiebereich der Arbeitsmarktverbände in die staatliche Bürokratie beginnt. Hier setzen dann auch die Überlegungen an, ob nicht die Sozialpartner an der Formulierung schon der verteilungspolitischen Prämissen und dann auch an der Quantifizierung der Sozialproduktsrechnungen beteiligt werden sollten. Aus der Sicht der Gewerkschaften ist die Oktroyierung auch von wenig verbindlichen Orientierungsdaten auf die Dauer und besonders in konjunkturell undurchsichtigen Entwicklungsphasen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nicht zulässig. Der von der Regierung angebotene und in der Konzertierten Aktion geprobte „soziale Dialog" darf sich nach Ansicht der Gewerkschaften nicht auf den Lohn beschränken. Er muß auch andere verteilungswirksame Faktoren einschließen. Die Bundesregierung hat die Themen selbst genannt (in der Stellungnahme zum Jahresgutachten 1966/67 des Sachverständigenrates Ziffer 10): Beschäftigungsstand, Investitions- und Preispolitik der Unternehmen, Wettbewerbspolitik, administrativ veranlaßte Preisänderungen, außenwirtschaftliches Gleichgewicht, Einkommens- und Vermögensverteilung auf kurze und längere Sicht.

Bei der Aufstellung von Projektionen geht es vor allem um die Plausibilität der angenommenen Bestimmungsgründe der Investitionsneigung; diese Annahmen haben entscheidende Bedeutung für die verteilungsstatistischen Konsequenzen der Projektionen. Eine vertiefte empirische Erforschung der investitionsbeeinflussenden Faktoren erscheint notwendig für die Aufstellung realistischer Projektionsmodelle und für die Unterstützung verteilungspolitischer Konzeptionen. Völlig befriedigende Antworten sind vielleicht nicht zu erwarten. Das würde bedeuten, daß man in der Verteilungspolitik einen gewissen Mut zum Risiko haben muß. Ungesicherte Annahmen über die Bestimmungsgründe der Investitionsneigung dürfen sich jedenfalls nicht in interessenideologische Barrieren gegen den verteilungspolitischen Fortschritt verwandeln.

Hier ist auch ein kritisches Wort zu sagen über den traurigen Zustand der statistischen Information über die Einkommens- und Vermögensverteilung. So verdienstvoll auch die Arbeiten einzelner Forscher und Institute sind, die in letzter Zeit zur besseren Durchleuchtung der Verteilungsverhältnisse beigetragen haben, so dürfen doch die großen Informationslücken nicht übersehen werden, die infolge der unzulänglichen offiziellen Primärstatistiken bestehen. Der DGB hat schon vor Jahren präzise und durchaus realisierbare Verbesserungsvorschläge gemacht. Der Sachverständigenrat hat sie aufgegriffen. In der parlamentarischen Behandlung ist dann allerdings der Gesetzentwurf über die Steuererklärungsstatistik gescheitert.

Solange es nicht mehr Klarheit über die funktionale und personale Verteilung der Einkommen und Vermögen in den verschiedenen sozialökonomischen Gruppen gibt, sehen die Gewerkschaften keinen zwingenden Grund, von der legitimen und traditionellen Form der Tarifpolitik abzugehen. Angesichts dieser Sachlage wäre es auch für die staatlichen Instanzen ein sehr riskantes Unterfangen, sich mit der Verantwortung für Fehlentscheidungen auf Grund mangelhafter Information mit ihren unabsehbaren sozialen und ökonomischen Konsequenzen zu belasten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Umrisse einer auf Verteilungsgerechtigkeit gerichteten Einkommenspolitik

Von *Krengel* wird Einkommenspolitik definiert als „die Gesamtheit aller wirtschaftspolitischen und politischen Maßnahmen, deren Ziel es ist, die Entstehung, Verteilung und Verwendung der Einkommen und des Vermögens entsprechend den Bedürfnissen einer sich wandelnden Wirtschaft und Gesellschaft zu beeinflussen und zu verändern"[8]. Diese Definition ist wesentlicher umfassender in der Zielrichtung als eine Formulierung der OECD, die davon spricht, „daß die Behörden sich eine Auffassung darüber bilden sollten, wie die Entwicklung der Einkommen in ihren ökonomischen Zielsetzungen und insbesondere mit der Preisstabilität in Übereinstimmung zu bringen ist; daß sie versuchen sollten, die Zustimmung der Öffentlichkeit zu den Prinzipien der Rahmensetzung für das Wachstum der Einkommen anzuregen; daß sie versuchen sollten, die Beteiligten zu veranlassen, freiwillig der Rahmensetzung zu folgen"[9]. Für die an einer gesellschaftspolitisch orientierten Einkommenspolitik besonders interessierten Gruppen bietet die letztere Formel zu wenig Spielraum. Sie ist offensichtlich beeinflußt von Konzeptionen, in denen „guide lines" für die Lohnpolitik unter stabilitäts- und wachstumspolitischen Gesichtspunkten eine bedeutende Rolle spielten (USA, Großbritannien!). Von den Prinzipien der Gleichmäßigkeit, der Gleichzeitigkeit und der Allmählichkeit wie auch von der Atmosphäre des Vertrauens zwischen allen Trägern einer Einkommenspolitik ist in dieser mehr technokratischen Formulierung nicht die Rede. Auch die von früheren Regierungen in der Bundesrepublik unternommenen Versuche zur Etablierung einer Einkommenspolitik litten unter diesen Mängeln. Sie erwiesen sich ziemlich eindeutig als Konzepte restriktiver Lohnpolitik und hatten als solche keine Chance der Verwirklichung.

Die Gewerkschaften haben immer die Auffassung vertreten, daß Einkommenspolitik sich auf alle Einkommensarten erstrecken müsse. Von einer Kombination von Lohnpolitik und Preispolitik haben sie aus ordnungspolitischen und praktischen Gründen (Preiskontrollen?) nie etwas gehalten. Eher schon wäre eine Kombination von Lohnpolitik und Fiskalpolitik in einem System der Globalsteuerung akzeptabel. Eine Kombination von Lohnpolitik und Investitionspolitik ist wenig erfolgversprechend, weil eine zurückhaltende Lohnpolitik allein nicht ausreichen dürfte, um die unternehmerische Investitionsneigung so weit zu stimulieren, wie dies aus Wachstums- und Stabilitätsgründen notwendig wäre. Hier entscheiden Ertrags- und Gewinnerwartungen in der Zukunft, die

---

[8] Einkommenspolitik in der modernen Wirtschaftsordnung, 13. Europäisches Gespräch, Düsseldorf 1965, S. 25 f.
[9] Policies for Price Stability, Paris 1962, S. 23.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ihrerseits wieder von der privaten Nachfrage nicht zuletzt aus Masseneinkommen stark bestimmt werden.

Ob die mit dem Schlagwort Konzertierte Aktion bezeichnete Übung des Meinungsclearings eines Tages wenigstens die Umrisse einer von allen Beteiligten grundsätzlich akzeptierten umfassenden Einkommenspolitik hervorbringen wird, mag dahingestellt bleiben. Kraft ihres Auftrages haben die Gewerkschaften in jedem Falle die Pflicht, mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln jede Möglichkeit zu nutzen, die Einkommenssituation der Arbeitnehmer, aber auch der noch nicht oder nicht mehr im Erwerbsleben stehenden Menschen zu verbessern. Das entscheidende Mittel hierfür ist die Tarifpolitik autonomer Verbände.

Zentrum und Basis einkommenspolitischer Aktivität der Gewerkschaften ist und bleibt die Lohnpolitik. Selbst wenn diese aggressiv geführt würde, müßte sie solange verteilungsunwirksam bleiben, als Lohnerhöhungen auf die Preise überwälzt werden können. Daß es jemals eine Wettbewerbs- und Außenwirtschaftssituation geben könnte, die diese Überwälzung auf Dauer verhindern würde, ist jedoch unwahrscheinlich. Selbst eine dauerhafte raschere Steigerung der pro-Kopf-Einkommen der Arbeitnehmer gegenüber denjenigen der Selbständigen scheint mit den Mitteln der herkömmlichen Tarifpolitik nicht erreichbar zu sein, zumal wenn entsprechende Bemühungen von der amtlichen Wirtschaftspolitik nicht gefördert werden. Immerhin, die Ablehnung einer „negativen Lohnpolitik" in der Rezession, Äußerungen zur „Sozialen Symmetrie" und die Ankündigung konkreter Maßnahmen zur Korrektur der Vermögensverteilung lassen hoffen.

Da seit der Rentenreform des Jahres 1957 die Alterssicherung der Arbeitnehmer eng mit der Lohnentwicklung gekoppelt ist, hat die Tarifpolitik eine zusätzliche Verantwortung und Verpflichtung übernommen.

Die gewerkschaftliche Lohnpolitik als Basis einer Einkommenspolitik sollte sich an der Entwicklung des nominalen Bruttosozialprodukts orientieren. Sie sollte in jedem Falle ex post, soweit möglich aber auch ex ante die Preisentwicklung berücksichtigen. Sie sollte die konjunkturelle Situation zur Zeit des Vertragsabschlusses und die künftige Entwicklung besonders der Erträge in den jeweiligen Geltungsbereichen der Tarifverträge sowie die einkommenswirksamen wirtschafts- und finanzpolitischen Maßnahmen in ihr Kalkül einbeziehen. Eine massive Umverteilung ist mit einer solchen Strategie nicht zu erreichen, aber immerhin ist damit die Gewähr gegeben, daß sich die Arbeitnehmereinkommen einigermaßen im Gleichtakt mit den Einkommen anderer Gruppen entwickeln.

Auf dieser Basis können nun ergänzende „Sozialverträge" *(Ehrenberg)* zur Absicherung gegen die Risiken des Arbeitslebens aufgebaut werden,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

um die ungenügenden gesetzlichen Schutzmaßnahmen zu ergänzen. Abkommen und Tarifverträge zum Schutz gegen die sozialen Konsequenzen der Rationalisierung sind hier in erster Linie zu nennen, oder aber zusätzliche Alters-, Kranken- und Hinterbliebenen-Versicherungen.

Indem derartige Leistungen tarifvertraglich geregelt werden, verlieren sie den Charakter des Zufälligen und Willkürlichen und gewinnen die Stetigkeit, ohne die solche Maßnahmen und Einrichtungen ihren Zweck nicht erfüllen können.

Schließlich gehört zu einer mit tarifvertraglichen Mitteln betriebenen Einkommenspolitik die Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer. Solange der marktwirtschaftliche Akkumulationsprozeß unbeeinflußt abläuft und die Sparfähigkeit der verschiedenen sozialen Gruppen unterschiedlich groß ist, vollzieht sich die Vermögensbildung bei den Selbständigen und in den Unternehmen automatisch weiter. Die Gewerkschaften können und wollen die Korrektur dieses gesellschaftspolitisch bedenklichen Zustandes weder der individuellen Entscheidung noch der staatlichen Initiative überlassen, wenn es auch unerläßlich ist, daß der Staat fördernd tätig wird, etwa auf steuerlichem Gebiete. Wesentlich eindrucksvoller könnte eine Änderung der Vermögensverteilung durch den Zugriff auf einen Teil der großwirtschaftlichen Vermögenszuwächse bewirkt werden, bevor diese in der Form von Einkommen verteilt werden. Da an eine Schaffung von „Sozialkapital" nach den Vorschlägen von *Gleitze* und neuerdings auch von *Krelle* auf gesetzlicher Basis in absehbarer Zeit nicht zu denken ist, verblieben also für den tariflichen Bereich die verschiedenen Formen des Investivlohns und die Ausschöpfung der Möglichkeiten des zweiten Vermögensbildungsgesetzes.

Unabdingbar ist allerdings die Forderung der Zusätzlichkeit des investiven Lohnanteils. Die Abzweigung der investiven Lohnrate aus dem produktivitätsorientierten Lohnzuwachs als Investivlohnstrategie muß einen wohlstands- wie konjunkturpolitisch negativ wirkenden Zwangssparprozeß einleiten. Es mutet seltsam an, daß von Arbeitgeberseite eine Kombination von produktivitätsorientierter Lohnpolitik und massiven Sparförderungsanreizen als ökonomisch sinnvolle Vermögensbildungskonzeption propagiert wird. Sollte die intensivierte Sparförderungspolitik erfolgreich sein, so würden ja dieselben Wirkungen erzielt wie bei einer Investivlohnpolitik mit Abzweigung aus der Produktivitätsrate. Kreislauftheoretisch betrachtet würde auch dadurch infolge steigender Sparquote der Arbeitnehmer die Gewinnquote reduziert, allerdings mit konjunkturell gefährlichen Konsequenzen (Unterkonsum).

Die konjunkturelle Situation ist bedeutsam für den Zeitpunkt der Einführung des Investivlohnes; er sollte aber nicht als Instrument der Konjunkturpolitik gehandhabt werden; Konjunkturpolitik ist Aufgabe des

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Staates, nicht der Gewerkschaften. Der Zeitpunkt für vermögenswirksame Lohnpolitik kommt erst in der Hochkonjunktur. Wegen der Schwäche der privaten Konsumgüternachfrage haben die Gewerkschaften zu Recht im gegenwärtigen Aufschwung noch kein vermögenswirksames Abkommen ausgehandelt, sondern Barlohnerhöhungen, die der Stärkung der Verbrauchskonjunktur dienen.

Die Forderung, Investivlohnsysteme zu Lasten der öffentlichen Vermögensbildung zu schaffen, gewinnt in der Diskussion mehr und mehr an Bedeutung. Hierzu ist zu sagen, daß eine Staatsverschuldung zum Zwecke der Vermögenspolitik prinzipiell aus drei Gründen positiv zu werten ist:

1. Der quantitative Spielraum der Vermögensbildung wird erweitert.
2. Die Staatsverschuldung kann als Korrektiv gegen etwaige wachstums- oder beschäftigungspolitisch unerwünschte Nebenwirkungen dienen.
3. Die öffentliche Hand erhält zusätzliche, langfristige Finanzierungsmittel für dringend notwendige Infrastrukturinvestitionen.

Allerdings sollte eine Vermögensbildung zu Lasten des Staates nicht im Mittelpunkt der vermögenspolitischen Konzeption stehen. Primär geht es um die Korrektur der privaten Vermögenskonzentration.

Daß die Vermögenspolitik der Gewerkschaften darauf achten muß, ein für Wachstum und Vollbeschäftigung ausreichendes Investitionsvolumen zu erhalten, versteht sich von selbst. Die Möglichkeit der Selbstfinanzierung ist noch immer ein wesentliches Motiv für unternehmerische Investitionen. Auch dies muß berücksichtigt werden, wenn auch mit einiger Distanz. Es ist empirisch noch ungeklärt, aus welchen Komponenten sich die Investitionsneigung zusammensetzt, welche Zusammenhänge bestehen zwischen Selbstfinanzierung, Wachstum und Investitionen und ob es tatsächlich konstante Gewinnerwartungshorizonte und Selbstfinanzierungsgewohnheiten gibt. Gerade auf diesem Gebiete wird gerne mit Behauptungen und unbewiesenen Prämissen operiert.

Gruppieren sich um das hier skizzierte Konzept einer gewerkschaftlichen Einkommenspolitik „flankierende Maßnahmen" der Wirtschafts-, Finanz-, aber auch der Sozialpolitik, so läßt sich der Prozeß der Korrektur von verzerrten Einkommens- und Vermögensstrukturen wesentlich beschleunigen. Der sozialen Befriedung wäre damit ein großer Dienst erwiesen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussionsbeitrag

Von Prof. Dr. Alfred Eugen *Ott* (Tübingen)

Prof. Dr. Alfred E. *Ott:*

Es ist meine Aufgabe, die Referate von Herrn Dr. *Eichler* und Herrn Dr. *Markmann,* in denen die wirtschaftlichen Bestimmungsgründe und Konsequenzen der Lohnbildung aus der Sicht der Sozialpartner dargestellt wurden, vom wirtschaftstheoretischen Standpunkt aus zu diskutieren. Ich kann nicht behaupten, daß es mir leicht fiele, diesem Auftrag nachzukommen, haben doch beide Referenten hervorgehoben, die Lohnbildung sei ein *politisches* Problem. Alle Lohntheorien, so heißt es bei Herrn Eichler, hätten „bei einer Konfrontation mit der Wirklichkeit versagt, sofern sie das Experiment unternahmen, das Volkseinkommen nach rationalen Gesichtspunkten funktional aufzuteilen". Und entsprechend hat Herr Dr. Markmann um Nachsicht gebeten, daß er keine geschlossene Lohntheorie der Gewerkschaften entwickeln könne, weil die deutschen Gewerkschaften über keine verbindliche Lohntheorie verfügten. Worüber soll der Wirtschaftstheoretiker dann diskutieren, wenn hier, vielleicht etwas pointiert formuliert, *Lohnpolitik ohne Lohntheorie* betrieben wird, um den einprägsamen Titel des Aufsatzes von Jens *Lübbert* zu zitieren?

Aber, meine Damen und Herren, erwarten oder erhoffen Sie bitte nicht, daß Sie mich wegen dieses negativen Befundes sofort wieder loswerden. Denn z. B. kann der Wirtschaftstheoretiker mit gutem Gewissen die Behauptung nicht „in diesem Raum stehen" lassen, alle Verteilungstheorien hätten bei ihrer empirischen Überprüfung versagt. Zugegeben, es fehlt uns *die allgemein anerkannte Verteilungstheorie,* als welche man lange Zeit die Grenzproduktivitätstheorie ansprechen konnte. Aber ebenso muß zugegeben werden, daß einzelne Theorien, z. B. der Ansatz *Kaldors* oder auch die Grenzproduktivitätstheorie, durchaus in der Lage sind, die funktionelle Einkommensverteilung auch empirisch widerzuspiegeln.

Aber dieser eine Einwand gegen Herrn Dr. Eichler würde es kaum rechtfertigen, weiter hier oben zu verharren. Dafür gibt es einen anderen Grund. Unter Lohntheorie kann man nämlich offenbar zweierlei verstehen. Einmal bedeutet Lohntheorie die wissenschaftliche Beantwortung der Frage nach den Determinanten der Lohnhöhe, und zwar des Nominal-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wie des Reallohns. Da diese Frage für alle Branchen einer Volkswirtschaft gestellt werden muß, gehört zur Lohntheorie die Bestimmung und Analyse der Lohnstruktur, und da sich die Lohnsätze in der Regel im Zeitablauf verändern, gehört auch die Frage nach den Veränderungen der Lohnsätze und den Wirkungen dieser Veränderungen zur Lohntheorie. In diesem Sinne hat Herr Dr. Eichler den Begriff Lohntheorie verwendet. Einen anderen Inhalt hat der Begriff bei Herrn Dr. Markmann. Eine Lohntheorie der Gewerkschaften kann, wie mir scheint, nichts anderes sein als eine Theorie der gewerkschaftlichen Lohnpolitik, und Lohntheorie in diesem Sinn bedeutet demnach *die Theorie der Lohnpolitik eines der Tarifpartner*. Im kommenden möchte ich versuchen, diese Theorien der Lohnpolitik der Tarifpartner aus den beiden vorgelegten Referaten herauszukristallisieren und, jedenfalls teilweise, miteinander zu vergleichen. Aus bestimmten Gründen knüpfe ich dabei an die Ausführungen von Herrn Dr. Markmann an.

Eine Theorie der Lohnpolitik eines der Tarifpartner erfordert zunächst *die Fixierung der Ziele,* die erreicht werden sollen, ferner *die Bestimmung der Mittel,* deren man sich dazu bedienen will, und schließlich *die Aufzählung der Nebenbedingungen,* die man zu beachten hat. Herr Dr. *Markmann* hat zu den Zielen gewerkschaftlicher Lohnpolitik das Folgende ausgeführt: „Die Grundkonstante gewerkschaftlicher Lohnpolitik ist das Streben nach Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der arbeitenden Bevölkerung. Daraus ist die Forderung abgeleitet, die Realeinkommen der abhängig Beschäftigten so zu erhöhen, daß die Unterschiede in den Einkommensniveaus der verschiedenen sozialen Gruppen allmählich eingeebnet werden." Dieses Globalziel — Erhöhung der Realeinkommen der abhängig Beschäftigten auf das Niveau der Realeinkommen der Selbständigen (denn so muß man dies ja wohl verstehen) — dieses Globalziel besteht demnach in einer *Änderung der funktionellen Einkommensverteilung* zugunsten der Lohnbezieher, Lohnbezieher im weitesten Sinn. Diese Änderung der funktionellen Verteilung bedeutet gleichzeitig auch eine Änderung der *personellen* Verteilung; im Normalfall wird die personelle Verteilung bei einer Erhöhung der Lohnquote gleichmäßiger, wobei auf die dazu notwendigen Bedingungen hinsichtlich der Verteilung der Lohn- und Gewinneinkommen in sich, also ihrer Konzentration, hier nicht eingegangen werden kann. Wenn demnach die Gewerkschaften eine Erhöhung der Lohnquote anstreben, so erstreben sie gleichzeitig eine gleichmäßigere Verteilung.

Es dürfte von Interesse sein, sich über die quantitativen Auswirkungen einer solchen Veränderung der funktionellen Einkommensverteilung zugunsten der abhängig Beschäftigten klar zu werden. Wird das Durchschnittseinkommen der abhängig Beschäftigten auf das Niveau des Durchschnittseinkommens der Selbständigen angehoben, so wird die Lohn-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

quote gleich der Arbeitnehmerquote, d. h. gleich dem Anteil der abhängig Beschäftigten an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen. Das ergäbe für die Bundesrepublik — legt man die Zahlen von 1966 zugrunde, eine von den Gewerkschaften erstrebte Lohnquote von 81 % gegenüber der tatsächlichen von 67 %.

Zu diesem Hauptziel gewerkschaftlicher Lohnpolitik gehört auch die Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer. Ich darf wieder zitieren: „Solange der marktwirtschaftliche Akkumulationsprozeß unbeeinflußt abläuft und die Sparfähigkeit der verschiedenen sozialen Gruppen unterschiedlich groß ist, vollzieht sich die Vermögensbildung bei den Selbständigen und in den Unternehmen automatisch weiter. Die Gewerkschaften können und wollen die Korrektur dieses gesellschaftspolitisch bedenklichen Zustandes weder der individuellen Entscheidung noch der staatlichen Initiative überlassen."

Fragen wir jetzt nach den Mitteln, mit denen die Gewerkschaften das Hauptziel, die Erhöhung der Lohnquote, und als Nebenziel eine größere Vermögensbildung der Arbeitnehmer erreichen wollen. Zwar hat Herr Dr. Markmann ziemlich am Anfang seines Referates davon gesprochen, es seien die verschiedensten Instrumente einzusetzen, aber es kann kein Zweifel darüber bestehen, daß der Tariflohnpolitik die zentrale Rolle zufällt: „Zentrum und Basis einkommenspolitischer Aktivität der Gewerkschaften ist und bleibt die Lohnpolitik." Daneben stehen einmal die Einflußnahme auf die Einkommensverwendung bei den Investivlohnplänen sowie der Abschluß von ergänzenden „Sozialverträgen". Schließlich erwartet Herr Dr. Markmann Maßnahmen der staatlichen Wirtschafts-, Finanz- und Sozialpolitik, die die gewerkschaftliche Einkommenspolitik flankieren.

Die entscheidende Frage, die sich jetzt nahezu aufdrängt, ist nun offenbar die folgende: Erscheint das zentrale Mittel der gewerkschaftlichen Politik, die Tariflohnpolitik, geeignet, das Globalziel, die Erhöhung der Realeinkommen der abhängig Beschäftigten auf das Niveau der Selbständigeneinkommen, zu erreichen? Und genau bei dieser Frage enthüllt sich das, was ich als *das Dilemma der gewerkschaftlichen Lohnpolitik* bezeichnen möchte: Auf der einen Seite will man als Hauptziel eine Änderung der funktionellen Verteilung zugunsten der Lohnbezieher und verfügt als Hauptmittel zur Erreichung dieses Ziels über die Tariflohnpolitik; auf der anderen Seite weiß man jedoch genau, daß man mit diesem Mittel das Ziel kaum erreichen kann. Dafür ließen sich mehrere Belegstellen aus dem Referat von Herrn Dr. Markmann anführen; ich beschränke mich auf die folgenden, fast resignierenden Sätze: „Eine massive Umverteilung ist mit einer solchen Strategie" — d. h. der Tariflohnpolitik unter Berücksichtigung der Preisentwicklung, der konjunkturel-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

len Lage sowie der einkommenswirksamen wirtschafts- und finanzpolitischen Maßnahmen — „eine massive Umverteilung ist mit einer solchen Strategie nicht zu erreichen, aber immerhin ist damit die Gewähr gegeben, daß sich die Arbeitnehmereinkommen einigermaßen im Gleichtakt mit den Einkommen anderer Gruppen entwickeln." Das Resultat gewerkschaftlicher Tariflohnpolitik wäre demnach die Erhaltung der jeweiligen Lohnquote als Untergrenze; eine Änderung der funktionellen Verteilung zugunsten der Arbeitnehmer ergibt sich dann im wesentlichen aus der Investivlohnpolitik, wenn der investive Lohnanteil über den produktivitätsorientierten Lohnzuwachs hinausgeht.

Wenden wir uns noch kurz den Nebenbedingungen der gewerkschaftlichen Lohnpolitik zu. Hierunter möchte ich insbesondere das Verhältnis der gewerkschaftlichen Lohnpolitik zu den wirtschaftspolitischen Zielen des magischen Vierecks, der Preisstabilität, der Vollbeschäftigung, dem außenwirtschaftlichen Gleichgewicht bei stetigem und angemessenem Wachstum verstehen. Zunächst ist zu sagen: Es erscheint durchaus verständlich, wenn Herr Dr. Markmann als Vertreter der Gewerkschaften in diesem Zielkatalog der neuen staatlichen Wirtschaftspolitik ein explizites Verteilungsziel vermißt. (Wenn Sie mir eine mehr akademische Anmerkung gestatten: Daraus erklärt sich wohl auch seine positive Haltung zu dem bekannten Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundeswirtschaftsministerium vom Februar 1960, in dem dieser eine gerechte — d. h. nach Markmann gleichmäßigere — Einkommensverteilung gefordert hatte, und seine etwas distanziertere Einstellung zu den Ansichten des Sachverständigenrates, in dessen Konzeption, ich zitiere, „das Prinzip der Verteilungsgerechtigkeit bewußt vernachlässigt ist".) Weniger verständlich erscheint es mir allerdings, wenn Herr Dr. Markmann weitgehend darauf verzichtet, die gewerkschaftliche Lohnpolitik in den Rahmen der offiziellen gesamtwirtschaftlichen Zielsetzungen einzuordnen, also etwa zu analysieren, ob oder unter welchen Bedingungen die gewerkschaftliche Lohnpolitik mit diesen Zielsetzungen harmoniert. Der Behauptung, es sei empirisch nicht nachweisbar, welche Wirkungen von der gewerkschaftlichen Lohnpolitik auf das Preisniveau, auf die Beschäftigung und auf das Wirtschaftswachstum ausgingen, vermag ich in dieser Allgemeinheit nicht zuzustimmen.

Verlassen wir jetzt das zweite Referat und richten unser Interesse auf die Ausführungen von Herrn Dr. *Eichler*. Auch hier wollen wir versuchen, aus ihnen die Lohntheorie der Arbeitgeberverbände als Theorie ihrer Lohnpolitik zu ermitteln. Herr Dr. Eichler geht von der Tatsache aus, daß die lohnpolitischen Zielvorstellungen der Unternehmer und der Arbeitnehmer voneinander abweichen. Das Ziel der Gewerkschaften sei die Erhöhung der Lohnquote, aber die Unternehmer seien nicht bereit, ich zitiere, „laufend eine Reduzierung der Gewinnquote hinzunehmen". Mit

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

verschiedenen Argumenten und unter Berufung auf den Sachverständigenrat lehnt Herr Dr. Eichler eine Orientierung der Lohnpolitik an verteilungspolitischen Maßstäben überhaupt ab, und damit entfällt, wie man weiter folgern muß, das Verteilungsziel als selbständige wirtschaftspolitische Zielsetzung. Das wirkliche Interesse aller Beteiligten, und hier zitiert Herr Dr. Eichler erneut den Sachverständigenrat, könne nur darauf gerichtet sein, daß die Realeinkommen wachsen. Als Zielsetzung für die Lohnpolitik der Arbeitgeberverbände folgt daraus: *Es gilt, ein Optimum an Realeinkommenswachstum bei allen Arbeitnehmern zu realisieren;* dieses Optimum ist als dasjenige Wachstum der Realeinkommen der Arbeitnehmer definiert, das sich bei gleichzeitiger Verwirklichung der Ziele des magischen Vierecks ergibt. Man erkennt deutlich, daß die Verteilungsproblematik und auch die Verteilungspolitik hier den Zielen der offiziellen Wirtschaftspolitik untergeordnet werden; das Optimum an Realeinkommenswachstum ist cum grano salis die Resultante aus der gleichzeitigen Verwirklichung von Preisstabilität, Vollbeschäftigung, außenwirtschaftlichem Gleichgewicht sowie stetigem und angemessenem wirtschaftlichen Wachstum.

Allerdings ist es nicht so, als ob damit lohnpolitische Maximen überflüssig würden. Vielmehr muß sich die Lohnpolitik in weit größerem Maße als bisher auf gesamtwirtschaftliche Kriterien stützen; es müssen, ich zitiere, „von seiten der Lohnentwicklung die Voraussetzungen für eine optimale Realisierung aller Ziele des magischen Vierecks gegeben" sein. Nach Ansicht der Arbeitgeberverbände entspricht *die kostenniveauneutrale Lohnpolitik des Sachverständigenrates* am ehesten diesen Erfordernissen; sie stellt demnach, mit den Einschränkungen und Vorbehalten, die Herr Dr. Eichler angeführt hat, *die* Lohnpolitik der Arbeitgeberverbände dar.

An dieser Stelle möchte ich die Kommentierung des Referates von Herrn Dr. Eichler abbrechen. Der Grund dafür wird am ehesten verständlich, wenn wir uns noch einmal an das Hauptziel der gewerkschaftlichen Lohnpolitik erinnern, wie es von Herrn Dr. Markmann fixiert worden war: Es gilt, die Lohnquote zu erhöhen. Was aber, wenn diese Steigerung der Lohnquote mit einem Rückgang der Wachstumsrate des Sozialprodukts erkauft wird? Stellen sich die Arbeitnehmer in einem solchen Fall wirklich besser? Gelänge z. B. die Erhöhung der Lohnquote von 67 auf 81 %, bliebe jedoch das Sozialprodukt konstant, so stiege die Lohnsumme um 21 %. Bliebe umgekehrt die Lohnquote konstant bei 67 %, stiege aber das Sozialprodukt um 21 %, so würde sich die Lohnsumme auch um 21 % erhöhen. Der Effekt hinsichtlich der absoluten Einkommenslage der Arbeitnehmer ist in beiden Fällen derselbe. Das Fazit aus diesen Überlegungen kann offenbar nur lauten: Wenn ein Konflikt zwischen Wachstum und Einkommensverteilung in dem Sinne

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

besteht, daß eine Erhöhung der Lohnquote die Wachstumsrate des Sozialprodukts senkt et vice versa, so sind die Gewerkschaften schlecht beraten, wenn sie einfach die Erhöhung der Lohnquote auf ihr Panier schreiben. Kehren wir jetzt zu den Ausführungen von Herrn Dr. Eichler zurück. Nach ihm gilt es, ein Optimum an Realeinkommenswachstum bei allen Arbeitnehmern zu realisieren. Hier könnten, wie mir scheint, die Gewerkschaften von den Arbeitgeberverbänden lernen, indem sie diese Zielsetzung, allerdings mit einer nicht unwichtigen Modifikation, als die ihre übernehmen. Sie sollten ein Maximum an Realeinkommenswachstum der Arbeitnehmer bzw. genauer *das Maximum der Lohneinkommen innerhalb eines Zeitraums* anstreben. Wie einer meiner Mitarbeiter, Hans J. *Barth,* in einer demnächst erscheinenden Untersuchung gezeigt hat, läuft dieses Maximumproblem auf eine *Optimierung der Lohnquote* hinaus. Die dabei anzustellenden Überlegungen werden allerdings etwas komplizierter als bisher: Man kommt z. B. nicht daran vorbei, eine Planungsperiode, einen ökonomischen Horizont, zu fixieren etc. Entsprechend sollten die Arbeitgeber ihre Zielsetzung, *die Maximierung des Gewinneinkommens für eine bestimmte Periode,* ruhig offenlegen, aber auch mit der Notwendigkeit, die Investitionsneigung am Leben zu erhalten und die Investitionsmöglichkeit zu garantieren, mehr als bisher quantitativ begründen. Würden solche Überlegungen von den Tarifpartnern durchgeführt, so ergäbe sich vielleicht die Chance, daß sich die Bandbreiten, mit denen man vermutlich zweckmäßigerweise arbeitet, für die optimale Lohnquote und für die optimale Gewinnquote überlappen und so ein wohl definierter *Einigungsbereich* für die Lohnfindung entsteht.

Erlauben Sie mir zum Abschluß noch eine letzte Bemerkung. Die optimale Lohnquote war hergeleitet worden aus dem möglichen Konflikt zwischen den beiden Zielsetzungen Wachstum und Einkommensverteilung oder — more geometrico — aus der Transformationskurve zwischen alternativen Wachstumsraten des Sozialprodukts und alternativen Lohnquoten. Es kann nun aber sehr wohl sein, daß weitere Zielkonflikte ähnlicher Art existieren, daß beispielsweise eine höhere Lohnquote mit Arbeitslosigkeit erkauft werden muß. Berücksichtigt man dies, so wird die Ermittlung der optimalen Lohnquote zu einem weit komplizierteren, weil mehrdimensionalen Problem. Aber die Tarifpartner sollten m. E. vor dieser Aufgabe nicht zurückschrecken; der Preis für ihre Bemühungen wäre die vielgeschmähte, aber gleichwohl notwendige Versachlichung der Lohndiskussion.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussionsbeitrag

Von Prof. Dr. Herbert *Giersch* (Saarbrücken)

Prof. Dr. Herbert *Giersch:*

1. Einer Koordinationsabsprache zufolge beschränke ich mich in diesem Diskussionsbeitrag auf wirtschaftspolitische Fragen. Da es in den 15 Minuten, die mir zur Verfügung stehen, unmöglich ist, beiden Referenten gerecht zu werden, befinde ich mich in einem Konflikt. Herr Dr. *Eichler* und die BdA mögen mir verzeihen, wenn ich mich dafür entscheide, meine Aufmerksamkeit ganz der anderen Seite zu widmen. Maßgebend sind folgende Gründe:

Erstens hatte ich bisher noch keine Gelegenheit, mich öffentlich zu Gewerkschaftsthesen zu äußern, während es ja doch schon einmal eine Auseinandersetzung mit der BdA gab, die bei vielen Zeitungslesern den Eindruck hinterlassen mußte, der Sachverständigenrat oder ich persönsich stünden den Gewerkschaften allzu wohlwollend gegenüber.

Zweitens: Ich kann vielen lohnpolitischen Thesen der Arbeitgeberseite leicht zustimmen, soweit sie vom Postulat der Geldwertstabilität abgeleitet sind. Interessant wird es erst bei der Frage, ob damit auch die währungs- und wettbewerbspolitischen Konsequenzen einer umfassenden Stabilitätskonzeption gebilligt werden, also jene Mittel, ohne die Geldwertstabilität nicht mehr als ein leeres Versprechen wäre und eine stabilitätskonforme Lohnpolitik nicht mehr als ein Trick, um über eine steigende Lohndrift einen progressiven Mitgliederschwund bei den Gewerkschaften zu erzeugen. Aber leider sind für Fragen der Währungs- und Wettbewerbspolitik auf der Unternehmerseite andere Organisationen zuständig, die hier nicht offiziell vertreten sind.

2. Dagegen ist es heute und hier möglich, die Gewerkschaftskonzeption auf ihre Konsistenz und ihre Konsequenzen zu überprüfen. Denn da es keine andere Massenorganisation gibt, die die Arbeitnehmer als Sparer und Konsumenten repräsentiert, können sich die Gewerkschaften im Gegensatz zu den Arbeitgebern auf eine organisatorische Bewußtseinsspaltung nicht berufen. So spricht Dr. *Markmann* ausdrücklich auch von einem „Globalziel", von dem *Real*einkommen, das erhöht werden soll, und von Arbeitnehmern, die Vermögensbesitzer werden sollen. Gestatten Sie mir aber, die Konsistenzprüfung auf Punkte zu beschränken, an denen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Sachverständigenrat, für den ich hier eine Lanze brechen muß, direkt angesprochen ist. Gleichwohl spreche ich natürlich nicht im Namen dieses Gremiums, sondern nur im Namen eines seiner 4 Mitglieder. Und ich meine die Gewerkschaften auch nur insoweit, als sie sich durch die schriftlichen Ausführungen von Markmann, die mir in der Vervielfältigung vorgelegen haben, richtig repräsentiert sehen.

3. Verglichen mit dem Zielsystem, das der staatlichen Wirtschaftspolitik zur Orientierung und dem Sachverständigenrat als verbindliche Norm vorgegeben ist, scheint mir in Markmanns Konzeption die Geldwertstabilität zu fehlen oder lediglich eine Nebenrolle zu spielen. Sonst müßte er wohl auch heute noch, wie im Juni 1965, die Formel der kostenniveauneutralen Lohnpolitik akzeptieren; denn sie beschreibt jene Lohnpolitik, bei der ein hoher Beschäftigungsgrad mit einem stabilen Preisniveau kompatibel ist. Herr Dr. Markmann weiß wie ich aus gemeinsamer Arbeit, daß sich die Formel auch auf solche Fälle ausdehnen läßt, in denen statt der Stabilität des Preisniveaus die Konstanz einer Geldentwertungsrate oder eine allmähliche Stabilisierung ohne Stagnation und ohne fühlbaren Beschäftigungsrückgang angestrebt wird. Notwendig zur Ergänzung ist in jedem Falle eine Nachfragepolitik, die den Nachfragesog auf die Löhne ganz eliminiert oder in den Grenzen jenes Kostendrucks hält, den die Formel zuläßt.

4. Die Sachverständigenratsformel zielt also auch auf die Stabilisierung eines hohen Beschäftigungsgrades. So gesehen ist die absolute oder relative Geldwertstabilität ein constraint. Man kann die Formel nur zurückweisen, wenn man entweder den constraint oder/und jede Mitverantwortung der Lohnpolitik für die Vollbeschäftigung ablehnt. Hierin liegt ein möglicher Schlüssel zum Verständnis für den Auffassungswandel bei Herrn Markmann: Während man zu *Erhards* Zeiten den constraint der Geldwertstabilität ernst nahm, glaubt man heute offensichtlich, sich auf eine Vollbeschäftigungsgarantie der Regierung verlassen und infolgedessen eine aggressivere Lohnpolitik vertreten zu können — zumindest in Worten, wenn auch noch nicht in der Tat. Aber eine solche Vollbeschäftigungsgarantie, wie sie hier erwartet oder angenommen wird, kann von der Regierung ohne Gefährdung der Geldwertstabilität nicht eingelöst werden. Dieser Zusammenhang muß den Sachverständigenrat auf den Plan rufen. Der Sachverständigenrat, den die Gewerkschaften früher als Verbündeten gegen eine konservative Wirtschaftspolitik ansahen, mag ihnen heute als lästiger Gegenspieler erscheinen.

Als unmittelbare Konsequenz des skizzierten Auffassungswandels bleibt wohl nur der Ausweg, die Vollbeschäftigungsdefinition zu überprüfen. Neben die absolute Vollbeschäftigung, die bei einer Arbeitslosenquote von 1 vH liegen mag, drängt sich die Definition einer relativen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Vollbeschäftigung als jener Beschäftigungsgrad, der (absolute oder relative) Stabilität des Preisniveaus trotz aggressiver Gewerkschaftspolitik erlaubt. Dieser Beschäftigungsgrad, der *Lerner's* „low level full employment" entspricht, ist wesentlich niedriger. Er mag bei 2—3 % Arbeitslosigkeit liegen. Der Unterschied macht deutlich, welche Einbußen die Arbeitnehmer und wir alle hinnehmen müßten, wenn sich der erwähnte Auffassungswandel in Taten niederschlagen sollte und wenn trotzdem einigermaßen Geldwertstabilität herrschen soll. Die Öffentlichkeit einschließlich der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer über diesen Preis zu informieren, ist wohl unumgänglich.

5. Konkret wendet Markmann gegen die lohnpolitische Formel des Sachverständigenrats ein, sie richte sich nur auf die Lohnpolitik, da auf Preise und Gewinne allenfalls die Wettbewerbspolitik einwirken könne. Dabei vergißt er, jedenfalls was den Sachverständigenrat anlangt, daß dieser bis zum Überdruß betont hat, wie sehr das Preisniveau auf mittlere Sicht vom Wechselkurs abhängt, dem wichtigsten Preis, mit dem eine Regierung Preispolitik treiben kann, wenn sie wirklich Geldwertstabilität will. Dr. Markmann scheint den Preis- und Wettbewerbszusammenhang zwischen dem Inland und dem Ausland zu ignorieren, oder er spricht nicht vom Sachverständigenrat, sondern von Institutionen, die sich Inkonsistenzen leisten können. Auf die Formel bezogen heißt das: lehnt man eine außenwirtschaftliche Absicherung ab, so muß man außenwirtschaftlich bedingte Preisniveausteigerungen berücksichtigen, und zwar in vollem Umfang. An der Frage der außenwirtschaftlichen Absicherung entscheidet sich also, ob absolute oder relative Preisniveaustabilität in die Formel eingehen soll.

6. Ein anderer spezieller Einwand besagt, daß die Formel verteilungsneutral sei und so das Postulat der Verteilungsgerechtigkeit bewußt vernachlässige. Das ist richtig in dem Sinne, daß die Formel jene Reallohnbewegung vorwegzunehmen sucht, die bei dem angestrebten hohen Beschäftigungsgrad der relativen Arbeitskräfteknappheit entspricht. Verteilungskämpfe führen nach Auffassung des Sachverständigenrats lediglich zu höheren Nominallöhnen, es sei denn, die Währungs- und Fiskalpolitik verhindert die Überwälzung, so daß die erzwungene Reallohnerhöhung mit Beschäftigungseinbußen bezahlt wird. Dieser klassische Zusammenhang zwischen Reallohn und Beschäftigung, der mittelfristig gilt und durch konjunkturelle Erscheinungen höchstens überlagert wird, bleibt in der Konzeption Markmanns außer Betracht, trotz der Darstellung im vierten Jahresgutachten und trotz eines längeren Gesprächs, das wir mit Dr. Markmann hierüber schon vorher geführt hatten. Wenn dem Sachverständigenrat vorgehalten wird, er vernachlässige das Ziel der gesellschaftspolitischen Stabilisierung, so kann ich für meine Person nur erwidern: Die beste gesellschaftspolitische Stabilisierung ist, wie es jedem

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Arbeiter 1967 bewußt wurde, die Stabilisierung eines hohen Beschäftigungsgrades[1]. Und man täte in den Arbeitnehmerorganisationen gut daran, dieses Ziel auch in der lohnpolitischen Konzeption zu berücksichtigen, statt auf die staatliche Vollbeschäftigungsgarantie zu setzen, die nach Markmanns Worten „den Spielraum der Gewerkschaftspolitik erweitert und ihr z. T. die Sorge vor Arbeitslosigkeit und Machteinbuße abnimmt". Dabei ist die Macht der Gewerkschaften bei einer Vollbeschäftigungsgarantie insofern eine Illusion, als diese selbe Vollbeschäftigungsgarantie für die Unternehmer eine Überwälzungsgarantie darstellt.

7. *Drittens* kommt von verschiedenen Seiten und auch von den Gewerkschaften der spezifische Vorwurf, die Sachverständigenratsformel sei Ausdruck einer harmonistischen Betrachtungsweise und verfolge technokratische Tendenzen. Ihr stellt man die These vom permanenten Industriekonflikt gegenüber. Was den Sachverständigenrat anlangt, so muß ich darauf hinweisen, daß er einen von allen Parteien des Bundestages gestellten Auftrag hat, ständig zu prüfen, wie man die großen wirtschaftspolitischen Ziele *gleichzeitig* verwirklichen könne. Das ist, wenn Sie so wollen, ein harmonistischer Auftrag. Was mich persönlich angeht, so habe ich mich diesem Auftrag unterworfen, obwohl mir Interessen- und Zielkonflikte in der Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik nicht gerade unbekannt sind. Denn es gehört nach meinem Dafürhalten zu den Aufgaben des politischen Ökonomen, darüber nachzudenken, wie sich durch soziale Erfindungen unnötige Konflikte vermeiden lassen, damit Energien freigesetzt werden, die besser an der Front des Fortschritts und bei der Bewältigung des wachstumsbedingten Strukturwandels eingesetzt werden können. Ähnlich dem Schlichter im Tarifstreit hat die politische Ökonomie eine Chance im gesellschaftspolitischen Prozeß: die Konfliktseinsparung durch Aufklärung über marktwirtschaftliche Sachzwänge. Erfolgreich kann Aufklärung allerdings nur sein, wenn die am sozialen Lernprozeß Beteiligten ein Mindestmaß an Vertrauen haben und wenn sie nicht überfordert werden.

8. Überfordert waren nach Auffassung der Bundesregierung die gesellschaftlichen Kräfte mit dem vom Sachverständigenrat zuletzt vorgelegten Vorschlag eines Rahmenpaktes für Expansion und Stabilität. Dr. Markmann, den wir vorher konsultiert hatten, bringt jetzt nachträglich das Argument von Dr. *Ehrenberg*, der Vorschlag sei zu kostenorientiert ge-

[1] Überdies: wenn Dr. Markmann die Lohnformel des Sachverständigenrats ablehnt, die einen hohen Beschäftigungsgrad ermöglicht, so kann er sich nicht auf die Sachverständigenratsthese berufen, „daß der freiwillige Arbeitsplatzwechsel besser sei als die Zwangsmethode der Entlassung" (*Markmann*, S. 20). Denn der freiwillige Arbeitsplatzwechsel durch Nachfragesog erfordert genau jene lohnpolitische Zurückhaltung, die nunmehr abgelehnt wird.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wesen und hätte die Lohnentwicklung unter die Produktivitätslinie gedrängt. Aber die Fakten zeigen, daß mit diesem Argument die Dinge geradezu auf den Kopf gestellt werden. Unsere Analyse ergab, daß bei zügiger Expansion mit gemeinsamen Kräften im Jahre 1968 das Tariflohnniveau je Stunde um 4,2 % real steigen könne. Tatsächlich werden die Tariflöhne — dank der Ablehnung des Rahmenpaktes durch die Gewerkschaften, aber nicht nur durch diese — real um nur 2—2,5 vH steigen, also um fast die Hälfte weniger, und dies obwohl wir 1968 eine fast so hohe Wachstumsrate des realen Sozialprodukts erzielen werden, wie es im Rahmenpakt veranschlagt war. Die Ablehnung war also für die Arbeitnehmer tatsächlich ein Verlustgeschäft, und nicht nur für diese. Was der Sachverständigenrat vermieden sehen wollte, ist prompt eingetreten: ein starker Lohnlag mit einer schwachen Verbrauchskonjunktur zu Beginn des Aufschwungs, verbunden mit der Gefahr einer Lohn-, Kosten- und Preiswelle in der Spätphase dieses Wachstumszyklus. Die zyklische Bewegung ist damit erneut ziemlich genau programmiert, vom außenwirtschaftlichen Gleichgewicht ganz abgesehen, das ebenfalls an Unterkonsumtion leidet. Sollten sich die gesellschaftlichen Kräfte dem Lernprozeß weiterhin so verweigern, wie aus der Renaissance der Konfliktsideologie geschlossen werden muß, so wird sich am zyklischen Verlauf des Wachstumsprozesses auf lange Zeit nichts ändern.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussionsbeitrag

Lohnbildung, Sozialinvestitionen und Sozialeinkommen

Von Prof. Dr. Elisabeth *Liefmann-Keil* (Saarbrücken)

Ich habe hier die Aufgabe erhalten unter sozialpolitischen Gesichtspunkten zu argumentieren. Die Vertreter der Tarifpartner haben sich vorhin jeweils beim Verein für Socialpolitik bedankt, daß sie heute und hier sprechen durften. Die Erfahrungen der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg legen es mir nahe, mich diesem Vorgehen anzuschließen. Ich möchte mich somit beim Verein für Socialpolitik dafür bedanken, daß die Sozialpolitik hier ausdrücklich zu Worte kommen darf.

Ich muß zunächst gestehen, daß meine Aufgabe sehr viel leichter wäre, wenn ich wüßte, was hier unter Sozialpolitik verstanden wird. Dies gilt auch, wenn ich die beiden Referate der Vertreter der Tarifpartner betrachte. Ich wüßte z. B. recht genau, was ich zu sagen hätte, wenn ich annehmen müßte, daß Sie alle sozusagen „Streisslers" wären und somit in der Sozialpolitik — kurz gesagt — eine kleine Beschleunigungsmaschine für den bereits rollenden Karren der Einkommensnivellierung sehen.

Da ich das aber nicht weiß, scheint es mir allein möglich, mich lediglich darauf zu beschränken — wie sich das heute wohl einem sozialpolitischen Diskussionsbeitrag ziemt — einige spezielle Ergänzungen zu geben.

Ich gehe deshalb einfach davon aus, daß Sozialpolitik u. a. als Sicherungspolitik anerkannt ist, daß Einkommenstransfers und reale Sozialleistungen ganz allgemein zu den sozialpolitischen Maßnahmen gezählt, daß sie berücksichtigt, aber unterschiedlich bewertet werden. Ich gehe außerdem davon aus, daß mit diesen Maßnahmen jeweils Daten, d. h. Bestimmungsgründe gerade auch für die Lohnpolitik gesetzt werden. Das heißt, die sog. Redistributionspolitik führt nicht nur zu einer Umverteilung am Ende des Verteilungsprozesses; ihre Ergebnisse stehen vielmehr stets am Anfang der sog. funktionalen Verteilung.

Zur Illustration dieser Behauptung möchte ich drei Thesen zur Diskussion stellen:

Die erste These betrifft die Auswirkungen von Sozialinvestitionen. Die zweite These gilt den Einkommenstransfers.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mit der *ersten These* knüpfe ich an eine neuere, hier schon ab und zu erwähnte Betrachtungsweise des Produktionsfaktors Arbeit an. Diese Charakterisierung läßt sich nicht zuletzt aus der Forderung nach Sozialinvestitionen, aus der Forderung nach ihrem Ausbau sowie der teilweisen Ausrichtung von Einkommenstransfers an dem wachsenden Bedarf an Sozialinvestitionen herleiten.

Die bestehenden Sozialinvestitionen weisen darauf hin, daß eigentlich alle Faktoreinkommen Erträgnisse aus Investitionen sind; sie bilden Kapitalerträge. Dies gilt in immer stärkerem Maße vor allem für die Arbeitseinkommen. Meine erste These lautet daher: Gleichgültig, was für ein Wirtschaftssystem vorherrscht — und damit paradoxerweise auch für sozialistiche Länder — gilt:

Die Arbeitnehmer gehören allmählich zu den wichtigsten Kapitalisten

Sie verfügen über ein — aus den verschiedensten Gründen — begrenztes und zudem sehr unterschiedliches Kapital, dessen Bildung weitgehend durch Sozialinvestitionen wie Gesundheits- und Ausbildungsinvestitionen gefördert wird. In der Lohnentwicklung spiegeln sich demgemäß wichtige Risiken dieser langfristigen Investitionen. Ihr Ausmaß wird u. a. durch die Entwicklung des „wage drift" beeinflußt. Die Lohnbildung wirkt damit auch auf die individuellen Entscheidungen über Ausbildung ein, d. h. auf die Investitionen im Menschen. Die derzeitige Lohnpolitik befindet sich dabei, was diese Ertragsrisiken anlangt, in einem besonderen Dilemma. Sie soll einerseits zur Minderung der Risiken bestehender Investitionen im Menschen beitragen. Demgemäß wird darauf abgezielt, konservativ und strukturerhaltend vorzugehen, kurz: aus der Lohnpolitik eine Art Investitionssicherungspolitik zu machen. Wird andererseits die Lohnpolitik — wie gesamtwirtschaftlich heute erwünscht — mit der Wachstums- und Strukturpolitik verbunden, so kann sie zwar ebenfalls der Minderung von Investitionsrisiken dienen. Sie vermag in diesem Falle vor allem zu günstigeren Voraussetzungen beizutragen. Jedoch indem einerseits z. B. die ungelernten bzw. für die gegebenen Anforderungen falsch ausgebildeten Arbeitnehmer gesichert werden, wird andererseits der — im Hinblick etwa auf das gesamtwirtschaftliche Wachstum wichtige — Anreiz zu individueller Risikominderung über geeignete Investitionen im Menschen, d. h. etwa zur ergänzenden Ausbildung, zur Umschulung und dgl. verringert.

Drei Konsequenzen des Zusammenhanges zwischen Lohnbildung und Sozialinvestitionen scheinen mir hiernach — vom einzelnen Einkommensbezieher aus gesehen — vor allem beachtenswert:

1. Es ist zu vermuten, daß die Bedeutung der Lohnstruktur und ihres Wandels wachsen wird.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Die Lohnpolitik tendiert gegenwärtig bekanntlich dahin, die Starrheit der Lohnstruktur zu verstärken. Es ist zwar bekannt, daß die Arbeitsmobilität kaum noch durch Lohndifferenzen, sondern weit mehr durch freie Arbeitsplätze bestimmt wird. Es steht aber nicht nur das Problem der Arbeitsmobilität zur Debatte; zunehmend geht es um die Rückwirkungen auf die Art der Ausbildungsinvestitionen, um die Differenzierungen von Kapitalertragschancen. Hierbei ist zu berücksichtigen — und damit komme ich zu der zweiten Konsequenz — daß es

2. unter den genannten Bedingungen einer Überprüfung des *Zieles der Einkommensverteilung* und damit der Ausrichtung der Lohnbildung bedarf. Je bedeutsamer und zugleich länger und unterschiedlicher die Ausbildungszeiten werden, um so weniger ist es angemessen, von den Lohnsätzen, den Wochen-, Monats- oder Jahreseinkommen auszugehen. Es kommt vielmehr immer mehr auf die Differenzierung der *Lebenseinkommen* an, und zwar sowohl hinsichtlich der Summe wie des Verlaufs. Das niedrigere, aber länger bezogene Jahresgehalt eines relativ wenig geschulten Arbeitsnehmers kann z. B. — lediglich weil länger ausbezahlt — zu einer höheren Gesamtrendite führen als das kürzer bezogene, etwas höhere Jahresgehalt eines speziell und länger geschulten. Damit bin ich bei meiner dritten Konsequenz.

3. Lohnpolitik vermag immer weniger bloß Einkommenspolitik zu sein; sie wird zunehmend eine Einkommensverwendungspolitik einschließen, und diese wäre sehr einseitig und höchst unzureichend, wenn sie nur der breiteren Sach- und Vermögensstreuung diente. Je mehr die Lohnpolitik ausdrücklich Sicherungspolitik ist, um so mehr kommt es nicht nur auf die Einkommenshöhe, auf Einkommensgewährleistung, Beschäftigung und dgl. an, sondern auch auf die Sicherung der geeigneten Qualifikation des Arbeitnehmers. Bei der Lohnbildung wird daher für die Tarifpartner die Sicherung entsprechender qualitativer Voraussetzungen für die Arbeitsleistungen zukünftig wahrscheinlich eine immer offenkundigere Rolle spielen. Das heißt: im Interesse der Arbeitnehmer kann eine Beeinflussung der Einkommensverwendung erstrebenswert sein, die eine investive Nutzung der Einkommen fördert. Die bisherige gewerkschaftliche Forderung nach allgemeinem Bildungsurlaub hat mit einer solchen Politik allerdings kaum etwas zu tun. Dennoch bestehen gerade in diesem Zusammenhang spezifische sozialpolitische gewerkschaftliche Aufgaben. Die Lohnpolitik ist nämlich mehr und mehr auf die Schaffung geeigneter investiver Voraussetzungen angewiesen, um in dem heute gewünschten Maß Sicherungspolitik sein zu können. Der Lohnbildungsprozeß muß gerade unter sozialpolitischen, aber auch unter anderen Gesichtspunkten mehr und mehr als ein Prozeß angesehen werden,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

in dem mit der heutigen Lohnpolitik Voraussetzungen für die künftige Lohnpolitik geschaffen werden.

Ich komme nunmehr zu meiner *zweiten These*. Hierfür möchte ich an einen Vortrag von *Hicks* aus dem Jahre 1955 über die wirtschaftlichen Grundlagen der Lohnpolitik anknüpfen. Hicks meinte damals: „Es ist keine Übertreibung zu sagen, daß wir anstelle eines Goldstandards einen Arbeitsstandard haben" (The Econ. J. 1955, S. 391). Auch hier ist diese These vertreten worden. Hicks erklärte diese These wie folgt: Früher wurden die Löhne innerhalb eines gegebenen monetären Rahmens bestimmt. Heute ist das Geldsystem elastisch. Wir streben vor allem nach steter Erhaltung der Vollbeschäftigung. Das Geldsystem paßt sich jetzt dem lohnpolitisch bestimmten Niveau der Arbeitsentgelte an. Meine These lautet: Die Hicks'sche Erklärung bedarf einer Fortführung. Es muß jetzt heißen:

Es ist keine Übertreibung zu sagen, daß wir anstelle eines Arbeitsstandards mit einem Sicherheitsstandard zu rechnen haben, dem Standard des gesicherten Lebenseinkommens.

Dieser Standard wird sowohl durch die einzelnen Zweige der Sozialversicherung und die tariflichen Sozialleistungen wie durch die verschiedenen Arten von Einkommenssubventionen bestimmt. Die Einkommensverteilung ist immer weiter vorbestimmt: Lohnpolitik ist heute auch Sozialpolitik. Die Lohnpolitik bestimmt die Entwicklung der sozialen Leistungen in weitestem Maße. Daher besteht nicht mehr nur im Rahmen des Geldsystems, sondern mehr und mehr auch der Finanz- und ganz allgemein der Wirtschaftspolitik ein Zwang zu elastischer Anpassung. Welche sind damit die Konsequenzen des genannten Standards?

1. *Die Bedeutung der Tarifvertragsverhandlungen nimmt zu.* Herr Dr. *Markmann* hat in einem kurzen Satz darauf hingewiesen. Die Tarifverhandlungen gelten jetzt nicht nur — wie Hicks meinte — der Beziehung der Geldlöhne zum Geldwert. Sie dienen darüberhinaus einer Art Einkommensparität bei Wachstum. Sie dienen der Erhaltung effektiver Nachfrage, der Herbeiführung spezieller Bedingungen für Bildungsinvestitionen und der Erhaltung spezifischer Wirtschaftsstrukturen. Die Lohnpolitik bedarf immer weiterer Ergänzungen, um ihrem Ziel genügen zu können. Die konzertierte Aktion, die sog. guide lines sind sozusagen auch Versuche, dem Sicherheitsstandard zu entsprechen. Die Löhne bilden in der Bundesrepublik Deutschland heute vielfach eine Art Index, der vielseitige Bindungen nach sich zieht. Die Tarifpartner sind mit Hilfe von Gesetzen zu — wie hier gesagt wurde — einer Art nationaler Institution gemacht worden. In den Tarifvertragsverhandlungen wird über die Entwicklung gesetzlicher Vorkeh-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

rungen mitentschieden, die proportionale Änderungen im Verhältnis zu den Löhnen mit herbeiführen, über Beiträge bzw. Bundeszuschüsse zur sozialen Sicherung, über die Progression der Lohnsteuern, über die verfügbaren Einkommen der Arbeitnehmer und vor allem über die Einkommen von weit mehr Einkommensbeziehern, nämlich u. a. der Empfänger von Sozialleistungen.

2. Der Sicherheitsstandard führt zu *neuen Bestimungsgründen* für die Lohnpolitik. Einzelwirtschaftlich gesehen stellt die weitgehende Sicherung der Lebenseinkommen eine Art Vermögensersatz dar — allerdings nur einen Ersatz, weil z. B. keine Beleihbarkeit, keine Veräußerbarkeit und keine Vererbbarkeit gegeben sind. Diese Art von Vermögensersatz — sprich: Sozialleistungsansprüche — braucht gesamtwirtschaftlich gesehen die Aufteilung des Sozialproduktes auf Konsum- und Investitionsgüter kaum zu tangieren. Sie gestattet aber vielfach ein anderes Verhalten der Arbeitnehmer als zuvor.
Die Lohnpolitik ist danach, weil sie über ihre Verbindung mit der Sicherungspolitik Art und Ausmaß der effektiven Nachfrage mitbestimmt, mehr und mehr eine Politik der Mengenerhaltung. Sie muß in engstem Zusammenhang mit der gesamtwirtschaftlichen Politik der Vollbeschäftigung gesehen werden, weil sie die Struktur der Einkommensverwendung beeinflußt.

Anders ausgedrückt: Die Politik der sozialen Sicherung ist neben Haushalts- und Währungspolitik ein Komplement heutiger Lohnpolitik. Sie ist ein immer wichtiger werdender Teil der sog. Einkommenspolitik.

Die Arbeitgeber haben mit geringeren Möglichkeiten bei den Mengenreaktionen zu rechnen. Die Einbeziehung von Gastarbeitern kann die Bedeutung dieses Wandels vielleicht vorübergehend verschleiern. Für die Gewerkschaften stellt die Lohnpolitik schon heute eigentlich eine Art Beamtengehaltspolitik dar — mit all ihren Implikationen hinsichtlich der Investitionen im Menschen. Allerdings ist man einstweilen nur am Ausbau dieser Tatsache, nicht aber an ihrer Auswertung interessiert. Neben die nach unten starren Löhne treten noch andere nach unten starre Einkommen, geringere Reaktionsgeschwindigkeiten, veränderte Substitutionselastizitäten usw. Das heißt, die Möglichkeiten von Mobilität und Flexibilität werden im Rahmen von Vollbeschäftigung und einer gewissen Einkommenssicherheit immer bedeutsamer. Hier liegen nicht nur Aufgaben für die öffentliche Hand, sondern auch für die Arbeitgeber. Einstweilen beeinflußt die Existenz des Sicherheitsstandards die Flexibilität in der Volkswirtschaft und damit z. B. die Wachstums- und Strukturpolitik, allerdings vornehmlich nur in einer Richtung, d. h. vor allem negativ. Es zeigt sich: infolge der sozialpolitischen Maßnahmen ist Lohnpolitik heute letztlich mehr als nur Lohnpolitik.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ich fasse zusammen. Meine erste These —

die Arbeitnehmer müssen auch als Kapitalisten angesehen werden —

besagt: Da die Sozialpolitik auch Investitionspolitik ist, muß sie u. a. einen nicht unbeträchtlichen Einfluß auf die *Voraussetzung für die Lohnbildung,* so z. B. die Möglichkeit der Beschäftigung und das künftige Angebot an Arbeitsleistungen haben.

Meine zweite These —

Die heutige Volkswirtschaft wird durch einen Sicherheitsstandard bestimmt —

verdeutlicht die Tatsache, daß die Sozialpolitik die *Folgen der Lohnbildung* verändert, sie vor allem erweitert. Sie engt damit den Spielraum für Tarifvertragsverhandlungen immer mehr ein. Was bleibt — aber bisher kaum berücksichtigt wurde — ist die Möglichkeit einer Politik, die Voraussetzungen zu gestalten. Dies ist bisher höchstens als Aufgabe der Produzenten, d. h. der Arbeitgeber, angesehen worden. Sie legten insbesondere Voraussetzungen im Rahmen der Sachkapitalbildung fest. Wo aber bleibt die entsprechende Politik zur Schaffung gewünschter Voraussetzungen im Rahmen der Investitionen im Menschen? Es ist ein erstaunliches Faktum, daß die Gewerkschaften hier — gerade auch für die berufliche Ausbildung — so gut wie nur nach staatlicher Aktivität rufen. Ausnahmen bestätigen die Regel.

Eigentlich bin ich damit am Schluß meiner Ergänzungen. Jedoch diese Ergänzungen fordern m. E. noch eine Ergänzung, sozusagen eine *dritte These:* Trotz der erwähnten Zusammenhänge muß nämlich heute festgestellt werden:

Im Bereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gibt es allmählich eine Art „Dritter Welt": Die Erforschung und vor allem die Analyse weiter Gebiete der Sozialpolitik gleichen unterentwickelten Ländern. Sie bedürfen dringend der Entwicklungshilfe.

Die Themen dieser Tagung, insbesondere die Einkommens- und Beschäftigungstheorie, aber auch gewisse Themen der Arbeitsmarktpolitik stoßen zwar immer wieder auf ein reges Interesse unter den Wirtschaftswissenschaftlern. Jedoch bei diesen Untersuchungen wird die Einflußnahme jener Gebiete der Sozialpolitik zumeist vernachlässigt, die sich in diesem Zusammenhang immer wieder als besonders relevant erweisen. Ich finde diese Tatsache erstaunlich und habe mich deshalb gefragt, ob nicht auch andere Ökonomen ähnlicher Meinung sind. Das Glück, und vielleicht nicht der Zufall, wollte es, daß ich, als ich mir Gedanken über meine Thesen machte, auf eine spezielle Investitionsstatistik stieß. Sie befaßt sich mit der Entwicklung der Investitionen in der Wirtschaftswissenschaft. Es geht dabei vor allem — wie gesagt wurde — um die

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Allokation der Aktivität von Ökonomen in den verschiedensten Forschungsbereichen der ökonomischen Wissenschaft.

Im vergangenen Jahr ist zu diesem Zweck eine Umfrage unter den Beratern der „American Economic Review" veranstaltet und nach der Beurteilung der Mengenverteilung gefragt worden. Auf 131 Fragebogen liefen 66 vollständige Antworten ein. Das Ergebnis lautet: *Überinvestitionen* finden sich nach Ansicht dieser Fachvertreter vor allem in den folgenden Bereichen:

1. in der Wachstumstheorie
2. in der Agrarwissenschaft
3. auf dem Gebiet der Geldtheorie und der Geldpolitik
4. in den betriebswirtschaftlichen Gebieten wie der Finanzierung

Unzureichende Investitionen werden dagegen festgestellt:

1. vor allem auf dem Gebiet der Sozialpolitik (genannt werden: Health, Education and Welfare, and Welfare Programs, d. h. auf deutsch: Sozialinvestitionen und soziale Sicherung)
2. in der Regionalpolitik
3. in der Wirtschaftsgeschichte
4. in der öffentlichen Wirtschaft[1].

Dies sind zwar allein die Ansichten einiger amerikanischer Ökonomen. Dennoch darf man vielleicht aus ihnen schließen, daß zumindest von diesen angenommen wird, durch größere Investitionen von Seiten der Ökonomen (seien sie Wirtschaftstheoretiker, Wirtschaftspolitiker oder Finanzwissenschaftler) auf den vernachlässigten Gebieten ließe sich u. a. Zusätzliches über die Bestimmungsgründe und die Konsequenzen der Lohnbildung erfahren. Eine Verlagerung der Schwergewichte der Investitionen der Ökonomen wäre daher womöglich ertragversprechender als vielfach vermutet wird, u. a. in der Bundesrepublik Deutschland und nicht zuletzt in der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, alias Verein für Socialpolitik.

Doch wer weiß — es heißt vielleicht nicht umsonst: „On revient toujours à ses premiers amours", oder spezieller und deutsch formuliert: Es wäre schön, wenn sich zeigen würde, daß die alte Liebe der deutschen Ökonomen doch nicht ganz verrostet ist.

---

[1] J. L. *Simon*, Investment Opportunities in Economics, 1967, in: Econ. J., Vol. 78, 1968, S. 477.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussionsbeitrag

Von Dr. Herbert *Ehrenberg* (Bonn)

Im Anschluß an die höchst bemerkenswerten Ausführungen meiner verehrten Vorrednerin bin ich versucht zu sagen: Die Sozialpolitik ist eine so ernste Sache, man kann sie nicht länger den Sozialpolitikern überlassen; auch die Ökonomen sollten sich dieser Probleme annehmen. In diesem Sinne gehört z. B. auch die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle zum Themenkreis der konzertierten Aktion; in diesem Sinne, Sozialpolitik auch als Gesellschaftspolitik verstanden, betrachte ich meine Aufgabe heute.

Vom Standpunkt der konzertierten Aktion aus zu den lohnpolitischen Vorstellungen der Tarifvertragsparteien zu sprechen, erfordert eine genaue Abgrenzung des eigenen Standortes. Dies ist um so notwendiger, weil einmal die Tarifvertragsparteien bzw. ihre Spitzenorganisationen Teilnehmer der konzentierten Aktion sind und zum anderen, weil sich in den letzten Monaten um die Existenz der konzertierten Aktion eine zum Teil recht polemische Diskussion entfaltet hat. Diese Polemik — von einem Lehrstuhl des Wirtschaftsrechts ausgehend — gipfelte darin, der konzertierten Aktion ihre legale Existenz in der Rechts- und Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik abzusprechen.

Bei so weitgehenden Überlegungen empfiehlt sich im Zweifel ein Blick ins Gesetzbuch — auch Juristen können irren. Im „Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft" vom 8. Juni 1967 wird in § 3 Abs. 1 die konzertierte Aktion ausdrücklich genannt als Instrument „für ein gleichzeitiges aufeinander abgestimmtes Verhalten ... der Gebietskörperschaften, Gewerkschaften und Unternehmensverbände zur Erreichung der Ziele des § 1". Der gesetzlich fixierte Ort der konzertierten Aktion ist somit ausdrücklich vorhanden. Im Gegensatz zu Kurt H. *Biedenkopf* bin ich darum auch der Meinung, daß die konzertierte Aktion der verfassungsmäßigen Ordnung der Bundesrepublik entspricht. Wer das bezweifelt, kann nicht die konzertierte Aktion, sondern muß das gesamte Stabilitäts- und Wachstumsgesetz angreifen. Mir ist bis jetzt nicht bekannt, daß vor dem Bundesverfassungsgericht ein Verfahren zur Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit dieses Gesetzes ansteht, so daß die „Konzertanten" sich guten Gewissens innerhalb, nicht „etwas außerhalb der Legalität" fühlen dürfen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Im Rahmen des Stabilitäts- und Wachstumsgesetzes nimmt die konzertierte Aktion einen zentralen Platz ein. Cum grano salis kann man vielleicht sogar sagen: die in § 1 des Stabilitäts- und Wachstumsgesetzes genannten gesamtwirtschaftlichen Ziele: Stabilität des Preisniveaus, hoher Beschäftigungsstand und außenwirtschaftliches Gleichgewicht bei stetigem und angemessenem Wirtschaftswachsum sind ohne die konzertierte Aktion kaum zu erreichen. Jedenfalls nicht so zu erreichen, wie § 1 das vorschreibt, nämlich und im Rahmen der marktwirtschaftlichen Ordnung.

Es kann hier nicht auf Biedenkopfs Polemik um den Zugang zur konzertierten Aktion eingegangen werden; das die konzertierte Aktion kein „closed shop" ist, braucht bei objektiver Beurteilung der Verbandsstruktur in der Bundesrepublik nicht widerlegt zu werden. Meine Aufgabe hier kann nur sein, ausgehend vom Standort der konzertierten Aktion — diesem Tisch der gesellschaftlichen Vernunft, wie Karl *Schiller*[1] diese Einrichtung einmal genannt hat — den Versuch zu unternehmen, die lohnpolitischen Grundsätze der Tarifvertragsparteien zu beurteilen.

Da die konzertierte Aktion im Stabilitäts- und Wachstumsgesetz als Instrument zur Herbeiführung des zur Erreichung der Ziele dieses Gesetzes notwendigen aufeinander abgestimmten Verhaltens genannt wird, müssen auch die lohnpolitischen Grundsätze der Tarifkontrahenten von den Zielen des Stabilitäts- und Wachstumsgesetzes aus beurteilt werden. Man wird also sagen dürfen, daß vom Standpunkt der konzertierten Aktion aus jede Lohnpolitik dann nicht den gesamtwirtschaftlichen Anforderungen entspricht, wenn sie die Stabilität des Preisniveaus, die Vollbeschäftigung oder das außenwirtschaftliche Gleichgewicht bzw. das zur Erreichung dieser Ziele notwendige Wirtschaftswachstum[2] gefährdet.

Das sind die Negativbedingungen. Es dürfte aber nicht genügen, aus dem Stabilitäts- und Wachstumsgesetz nur herauszuinterpretieren, was die Lohnpolitik nicht darf. Zwar könnte die Entstehungsgeschichte des Begriffs konzertierte Aktion es nahelegen, diese Institution nur als „Konzertierte Stabilisierungsaktion" zu betrachten[3], doch diese enge Auslegung würde den Aufgaben der konzertierten Aktion nicht gerecht. Der

---

[1] Karl *Schiller*, Preisstabilität durch globale Steuerung der Marktwirtschaft, Walter Eucken Institut — Vorträge und Aufsätze 15, Tübingen 1966, S. 21.

[2] Stetiges und angemessenes Wirtschaftswachstum gehört nicht zu den Zielen des Stabilitäts- und Wachstumsgesetzes, sondern die drei genannten Ziele sind „*bei* stetigem und angemessenem Wirtschaftswachstum" zu erreichen. Der Gesetzgeber hat damit ein angemessenes Wirtschaftswachstum zur Grundvoraussetzung für die ausdrücklich genannten Ziele gemacht und damit den Verfassungsauftrag „zu staatlicher Wachstumsvorsorge" konkretisiert (vgl. Alex *Möller*, Kommentar zum Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft, Hannover 1968, § 1 Anm. 8).

[3] Das vom Sachverständigenrat unter diesem Terminus empfohlene Verhalten bezog sich auf die spezifische konjunkturelle Situation vom Herbst 1965 (vgl. Jahresgutachten 1965/66, Ziff. 188 ff.).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

„Tisch der gesellschaftlichen Vernunft" würde an Wirkung verlieren — und unter Umständen durch psychologische Schockmomente das Gegenteil der beabsichtigten Wirkung auslösen —, wenn er nur die Funktion einer Art Feuerwehr übernehmen würde. In der Gesprächsrunde der konzertierten Aktion vom 5. Juli 1968 ist diese enge Auslegung auch von allen Beteiligten abgelehnt worden.

Entsprechend kann die Lohnfindung der Tarifvertragsparteien vom Standpunkt der konzertierten Aktion auch nicht nur unter dem Blickwinkel betrachtet werden, daß die Lohnerhöhungen nicht so hoch werden dürfen, daß sie die Geldwertstabilität gefährden könnten. Die drei Ziele des Stabilitäts- und Wachstumsgesetzes sind gleichrangig, und sie sind bei stetigem und angemessenem Wirtschaftswachstum anzustreben. Unter Beachtung dieser Ziele geben die Grundsätze der kostenniveauneutralen Lohnpolitik des Sachverständigenrates[4] allein keinen ausreichenden Maßstab für die verschiedenen Konjunktursituationen. Der Sachverständigenrat hat auch in seinem zweiten Jahresgutachten die kostenniveauneutrale Lohnpolitik lediglich als die für eine „konzertierte Stabilisierungsaktion" gesamtwirtschaftlich richtige Lohnpolitik dargestellt. Unter der damaligen konjunkturellen Konstellation, in der die Geldwertstabilität das gefährdetste der gesamtwirtschaftlichen Ziele war, ein gesamtwirtschaftlich richtiges Konzept, das aber nicht auf alle anderen Konjunktursituationen übertragen werden kann. Bei einem permanenten Außenhandelsungleichgewicht z. B. könnte es zur Wiederherstellung des Gleichgewichts nützlich sein, wenn die Löhne — und damit die Binnennachfrage — stärker steigen würden als sie es nach den Grundsätzen der kostenniveauneutralen Lohnpolitik dürften. Auch der Sachverständigenrat hat bei seiner Zustimmung zur Meinhold-Formel ausdrücklich bestätigt, daß die Grundsätze seiner lohnpolitischen Regeln nur bei monetärem Gleichgewicht gelten.

Im Rahmen der konzertierten Aktion wird also über unterschiedliche Orientierungsmaßstäbe für die Lohnpolitik zu sprechen sein, je nach dem Stand der Konjunktur. Das macht die Lohnpolitik nicht zu einem konjunkturpolitischen Instrument, aber es bedeutet die Einstimmung auch des Verhaltens der Tarifvertragsparteien auf die im Stabilitäts- und Wachstumsgesetz konkretisierten gesamtwirtschaftlichen Ziele. Sind diese Ziele bei stetigem und angemessenem Wachstum erreicht, dann — aber auch nur dann — dürfte für die Fortsetzung des Gleichgewichtspfades eine kostenniveauneutrale Lohnpolitik die gesamtwirtschaftlich wünschenswerte sein.

Aber kann von den Tarifvertragsparteien erwartet werden, daß sie — auch wenn die genannten Voraussetzungen erfüllt sind — dieses Er-

[4] Jahresgutachten 1964/65, Ziff. 248 und 1965/66, Ziff. 97 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gebnis akzeptieren? Kann es vor allem von den Gewerkschaften erwartet werden, deren Aufgabe es ist, die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Arbeiter permanent zu verbessern? Mit kostenniveauneutraler Lohnpolitik wird das Zieldreieck des Stabilitäts- und Wachstumsgesetzes nicht gefährdet, aber es werden auch die Relationen der Einkommen der verschiedenen Bevölkerungsgruppen zueinander nicht verändert. Gesamtwirtschaftliches Wachstum und Einkommensentwicklung finden im Gleichschritt statt. Ein Durchbrechen der durch das Zieldreieck gezogenen Grenzen würde zwar nominal diesen Gleichschritt kurzfristig aus dem Takt bringen, zu realen Verschiebungen aber auch nicht führen. Jedes Abweichen vom Gleichgewichtspfad geht über die Verminderung des Geldwertes oder über die Gefährdung der Vollbeschäftigung zu Lasten der Arbeitnehmer.

Damit bleiben die Möglichkeiten der Umverteilung mit den Mitteln der Lohnpoliitk sehr eng begrenzt. Aber die Gewerkschaften sind nicht allein auf das Instrument der Lohnpolitik angewiesen, die Möglichkeiten der Tarifpolitik sind breiter. Mit einer — konjunkturell variablen — Kombination von Lohn- und Vermögenspolitik sind langfristig Umverteilungseffekte erreichbar, allerdings sehr langfristig und nicht die funktionelle, sondern die personelle Verteilung betreffend.

Es ist aus der Interessenlage her verständlich, wenn Herr Dr. Eichler als Vertreter der Arbeitgeberverbände sich nicht für eine verteilungswirksame Lohnpolitik ausspricht, sondern einer verteilungsneutralen den Vorzug gibt. Nur ist es nicht konsequent, unter ungleichgewichtigen gesamtwirtschaftlichen Bedingungen die Meinhold-Formel abzulehnen, die durch Berücksichtigung der Preisveränderungen negative Verteilungseffekte von den Arbeitnehmern abwendet. Das kommt an anderer Stelle des Referates auch deutlich zum Ausdruck, so wenn es z. B. heißt, daß die kostenniveauneutrale Lohnpolitik dann eine Modifizierung er, fahren muß, wenn die Wirtschaft den Gleichgewichtspfad verläßt. Die Meinhold-Formel ist eine solche Modifiizerung.

Besonders interessant waren aber aus diesem Referat für mich die folgenden Aspekte: 1. die Feststellung, daß man den ökonomischen Erfordernissen einer kostenniveauneutralen Lohnpoliitk um so eher gerecht werden kann, wenn man künftig stärker als bisher versucht, die Lohnentwicklung mit der Vermögensbildung zu verkoppeln, 2. die Zurückweisung der oft behaupteten These, daß die Tarifpolitik lediglich eine Anpasser-Rolle hätte und die anschließende Feststellung, daß die Tariflöhne die Effektivlöhne sozusagen vor sich herschieben würden.

Beide Feststellungen verdienen uneingeschränkte Zustimmung. Vielleicht darf man sogar hoffen, daß die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, deren Hauptgeschäftsführer Herr Dr. Eichler ist, ihren Einfluß auf die autonomen Tarifkontrahenten der Arbeitgeberseite

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bald soweit geltend macht, daß sich 1969 diese gewünschte Kombination von Lohn- und Vermögenspolitik in den Tarifverträgen wiederfindet. In die dann zu erwartende konjunkturelle Landschaft würde eine solche Kombination gut hineinpassen. Auch wenn Herr Dr. Eichler es nicht expressiv verbis gesagt hat, aus seinen Feststellungen ist die Schlußfolgerung zu ziehen, daß in Zukunft die Vermögenspolitik mehr als bisher auch Bestandteil der Tarifpolitik werden muß. Wie sollte es sonst bei Wahrung der Tarifautonomie zu der gewünschten Verkoppelung kommen?

Hierzu noch eine Anmerkung am Rande: Mit Recht hat Herr Eichler die dominante Rolle außerökonomischer Faktoren in der Tarifpolitik betont, u. a. auch den Organisationsgrad der Tarifvertragsparteien. Im Zusammenhang mit der ebenfalls mit Recht in diesem Referat betonten gesellschaftspolitischen Bedeutung der Tarifautonomie bleibt allerdings etwas verwunderlich, warum sich die Arbeitgeberverbände — bis auf wenige Ausnahmen, wie z. B. in der Bauwirtschaft — allen gewerkschaftlichen Forderungen, die darauf abzielten, den Organisationsgrad der Gewerkschaften zu stärken, so kräftig widersetzt haben: in Anbetracht der auch an der Spitze der Arbeitgeberverbände erkannten gesellschaftspolitischen Bedeutung der Tarifautonomie ein nicht leicht erklärbarer Tatbestand. Diesen Standort neu zu überdenken, ist sicher ebenso notwendig wie die überfällige Modifizierung der naiven Produktivitätstheorie des Lohnes.

Zu dem Referat von Heinz Markmann ist als erstes anzumerken, daß seine wachstumskonforme Lohnpolitik im Rahmen der konzertierten Aktion zumindest als sehr diskutabel erscheint. Es scheint mir darum ein Widerspruch in sich zu sein, wenn zu Beginn des Markmannschen Referats ausgeführt wird, daß in der Übergangsphase von der Lohnpolitik der Vergangenheit zu einer mehr rationalen Tarif- und Lohnpolitik die Gefahr bestehen würde, daß die Lohnentwicklung nicht zuletzt auch aus konjunkturellen Gründen hinter dem für erforderlich gehaltenen Maße zurückbleibt.

Die bisherige — zugegeben sehr kurze — Erfahrung mit der konzertierten Aktionlehrt das Gegenteil. Die Gefahr des Zurückbleibens der Löhne in einer Rezessionsphase war in der Vergangenheit immer gegeben. Sie ist in der Rezession 1966/67 erstmalig überwunden worden, wie uns ein Blick auf die gesamtwirtschaftlichen Daten lehrt. Die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung weist für 1967 folgende Veränderungen aus:

Bruttosozialprodukt	+ 0,6 %
Nettosozialprodukt zu Faktorkosten	— 0,8 %
Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit	+ 0,2 %

[5] Wirtschaft und Statistik, Heft 2/68, S. 69 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Bruttoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen — 2,7 %[5]

Aber wahrscheinlich bezieht sich die von Heinz Markmann geäußerte Befürchtung auch weniger auf die Abschwungphase im Konjunkturzyklus, sondern auf den ersten Abschnitt der Aufschwungphase. Die bisherige Entwicklung 1968 bestätigt diese Befürchtungen; die tariflichen und effektiven Lohnerhöhungen im ersten Halbjahr 1968 sind sowohl hinter der Produktivitätssteigerung zurückgeblieben als auch geringer ausgefallen, als es der Konjunkturlage entsprochen hätte[6]. Nur — der Übergang von der konventionellen Lohnpolitik zu einer durch die Zurverfügungstellung gesamtwirtschaftlicher Daten überschaubarer gewordenen Lohnfindung ist dafür nicht verantwortlich zu machen.

Im Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung sind für 1968 als Orientierungdaten für die Tariflohnerhöhungen des Jahres 1968 4 bis 5 % angegeben und von der konzertierten Aktion akzeptiert worden. Freilich sind diese Orientierungsmarken bei der Mehrzahl der Tarifabschlüsse im ersten Halbjahr 1968 nicht erreicht worden. Aber diese Tatsache kann nicht der konzertierten Aktion oder den Orientierungsdaten angelastet werden. Es spricht im Gegenteil alles dafür, daß ohne diese Orientierungsdaten die Tarifabschlüsse im ersten Halbjahr 1968 noch niedriger gewesen wären. Die im Konjunkturverlauf stets vorhandene Gefahr, daß in der Aufschwungphase die Löhne hinter den Zuwachsraten zurückbleiben, wird durch eine auf der Ebene der konzertierten Aktion versachlichte Lohnpolitik zwar nicht beseitigt, aber abgemildert. Es besteht sehr viel Grund zu der Annahme, daß es ohne die in der konzertierten Aktion herbeigeführte Vereinbarung, keine negative Lohnpolitik zu praktizieren, im Jahre 1967 nicht gelungen wäre, die Summe der Arbeitnehmereinkommen trotz leichtem Rückgang des realen Sozialprodukts auf dem Vorjahresstand zu halten. 1968 haben die in der konzertierten Aktion festgestellten Orientierungsdaten zwar das Zurückbleiben der Löhne hinter den Zuwachsraten der industriellen Produktion nicht verhindern können, aber sie haben sicher dazu beigetragen, den Abstand nicht noch größer werden zu lassen.

Völlige Zustimmung verdient dagegen die Feststellung, daß lohnpolitische Maßnahmen allein die Einkommensverteilung nicht wesentlich ändern können, sondern daß die Einflußnahme auf die Verwendung der Einkommen hinzukommen muß. Im Anschluß an diese Feststellung schließt Heinz Markmann sich allerdings uneingeschränkt der Feststellung des Sachverständigenrates an, daß Investivlohnbestandteile in die Preise überwälzt werden. Dieser zweiten Feststellung kann ich nicht

---

[6] Das Produktionsergebnis je Arbeiterstunde ist vom Sommer 1967 zum Sommer 1968 in den verschiedenen Industriezweigen um 8 bis 12 % gestiegen, während die Einzelhandelsumsätze gegenüber den stolzen Zuwachsraten der Produktion und der Auftragseingänge recht bescheiden blieben.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

zustimmen. Eine im Sinne des Stabilitäts- und Wachstumsgesetzes betriebene Wirtschaftspolitik müßte durchaus in der Lage sein, Bedingungen zu schaffen, die eine Überwälzung von Investivlöhnen ausschließen.

Heinz Markmann hat m. E. auch mit Recht den vom Sachverständigenrat in seinem Jahresgutachten 1967/68 vorgeschlagenen Rahmenpakt abgelehnt, „weil er im Grunde keine Synthese aus der Kosten- und Kaufkrafttheorie darstellt, sondern sich als überwiegend kostenorientiert erweist". Aber die Ablehnung dieses Rahmenpakts ist keine Ablehnung der in der konzertierten Aktion zu nennenden Orientierungsdaten und auch nicht einer Ablehnung der Orientierung einer wachstumskonformen Lohnpolitik an der gesamtwirtschaftlichen Wachstumsrate gleichzusetzen. Eine wachstumsorientierte Lohnpolitik bleibt allerdings verteilungsneutral. Die Verteilungskomponente kann nur über die Erweiterung der Lohnpolitik zu einer kombinierten Lohn- und Vermögenspolitik hineingebracht werden. Werden dann bei einer kombinierten Lohn- und Vermögenspolitik die vermögenswirksamen Zuschläge konjunkturell variabel gehalten — Erhöhung in der Hochkonjunktur, Reduzierung bzw. Stundung bei sich abschwächender wirtschaftlicher Entwicklung —, so ist dieses einkommenspolitische Konzept verteilungswirksam und konjunkturgerecht. Die voraussichtliche wirtschaftliche Entwicklung 1968/69 wird sicher dazu führen, daß die Teilnehmer der konzertierten Aktion sich in den nächsten Monaten sehr konkret mit dieser oder einer ähnlichen einkommenspolitischen Konzeption werden befassen müssen.

Ich hoffe sehr, daß sich im Rahmen der „aufgeklärten Marktwirtschaft", wie sie seit dem 1. Dezember 1966 in Bonn praktiziert wird, die gesellschaftliche Vernunft, die man dort versucht zu praktizieren, auch in Köln, Düsseldorf und Frankfurt durchsetzt und daß sich dagegen die von Professor Giersch zitierte Krisentheorie genau so wenig durchsetzt wie die neue Konfliktstheorie. Lernprozesse brauchen Zeit. Ich bin optimistisch genug, im Zeitalter der Raumfahrt auch ein allmähliches Durchsetzten ökonomischer und gesellschaftlicher Vernunft für möglich zu halten, wobei ich allerdings als letzten Satz im Anschluß an Frau Professor *Liefmann-Keil* dazusetzen muß: Überinvestitionen in die Wachstumstheorie sind in der Bundesrepublik noch nicht erfolgt. Solange es möglich war, im Sommer 1967 das 2. Konjunkturprogramm für stabilitätsgefährdend zu halten — und das haben sehr namhafte Leute getan — solange, glaube ich, wird man gerade in die Wachstumstheorie noch sehr viel investieren müssen, bevor ökonomische und gesellschaftliche Vernunft sich durchsetzen kann.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schlußworte der beiden Referenten

Dr. *Markmann:*

Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Zu meinem großen Leidwesen, vielleicht auch derer, die in der Hoffnung ausharren mögen, noch ein Korreferat zu den Korreferaten von Dr. Eichler und mir zu hören, muß ich sagen, das kann nicht möglich sein.

Ich will versuchen, im Eilzugstempo und in Stichworten einiges anzusprechen, was mir besonders wichtig erscheint. Ich bitte um Entschuldigung dafür, daß ich versuche, politisch zu argumentieren und die theoretischen Erwägungen, so wichtig und interessant sie sein mögen, jetzt vernachlässige. Ich darf die Reihenfolge der Diskussionsbeiträge durchbrechen und mich zuerst an Prof. *Giersch* wenden.

Es hat mich betroffen — ich glaube, das liegt seinen ganzen Ausführungen als Tenor zugrunde —, daß er in meinem Referat und in sonstigen Beobachtungen der wirtschaftspolitischen und im engeren Sinne der lohnpolitischen Wirklichkeit Indizien zu erkennen glaubt, daß beim DGB ein Auffassungswandel hinsichtlich lohnpolitischer Verantwortung oder überhaupt gesamtwirtschaftlicher Verantwortung eingetreten sei. Ich darf das, Herr Professor Giersch, vor dem Auditorium mit aller Deutlichkeit sagen: Einen solchen Auffassungswandel gibt es nicht! Es gibt damit — soweit ich sehen kann — für mich keine Indizien einer agressiveren Lohnpolitik. Herr Giersch hat im Komparativ gesprochen, daraus würde ich heraushören: Indizien einer agressiveren Politik gegenüber vergleichbaren Situationen gesamtwirtschaftlicher Art. Ich glaube, wenn ich das hier festgestellt habe — dann entfällt auch der Grund für eine Reihe von sehr kritischen — und ich gebe zu: auf Grund meines Textes auch legitimen — Bemerkungen von Prof. Giersch, die, was mich persönlich bestürzt hat, zu einem solch großen Pessimismus zu Ende seiner Ausführungen geführt haben.

Auch vom Hochkommen einer Konfliktstheorie, wie man aus einigen öffentlichen oder weniger öffentlichen Äußerungen der letzen Zeit schließen könnte, kann jedenfalls aus offizieller Sicht keine Rede sein. Ich persönlich würde sie in meinem begrenzten Einflußbereich nicht vertreten. Das bedeutet aber nicht, daß der soziale Konflikt durch noch so raffinierte und der Wirklichkeit versuchsweise angenäherte Modelle und Überlegungen hinwegmanipuliert oder hinwegtheoretisiert werden

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

kann. Das ist ein Faktum, mit dem wir einmal leben müssen und das zugegebenermaßen Lernprozesse verzögert und erschwert. Aber wenn man registriert, daß wichtige Gewerkschaften in den letzten Tagen und Wochen mit aller Deutlichkeit festgestellt haben, daß sie in der Verantwortung bleiben wollen, so ist damit zumindest die Plattform für den Fortgang des Lernprozesses gegeben. Ich verrate Ihnen auch kein Geheimnis, wenn ich Ihnen sage, daß von seiten des Deutschen Gewerkschafts-Bundes als der Spitze der 16 Gewerkschaften, die ihm angehören, keine Rede davon ist, die konzertierte Aktion zu verlassen, gerade jetzt in einem Augenblick, wo es anfängt interessant zu werden, nachdem wir bislang Feuerwehr gespielt haben und am runden Tisch versucht haben, die Rezession zu überwinden. Jetzt muß Tacheles geredet werden. Ich glaube, die Gewerkschaften wären schlecht beraten, wenn sie ausgerechnet jetzt, wo sie die Chance haben, ein Wort verantwortlich mitzureden, aussteigen würden. Insofern kann ich nur den Zuhörern und speziell Ihnen, Herr Giersch, die Bitte vortragen, die Dinge, die in meinem Referat nicht unbedacht gesagt worden sind, nicht über Gebühr zu dramatisieren. Damit wäre niemandem gedient, uns beiden persönlich zu allerletzt.

Dann darf ich ein Wort zur Frage des Rahmenpaktes sagen, wo der konkrete Aufhänger für die Praktizierung einer Einkommenspolitik im Sinne des Sachverständigenrates war: Wir sind noch nicht soweit, daß wir uns hier in hohem Maß engagieren könnten, zumal das Konzept vorgelegt wurde in einer Zeit, die noch voll unter der Schockwirkung der Rezession stand, einer ungewohnten Situation, und wo die Zukunft — sowohl der soziale als auch der ökonomische Horizont — in unserem Lande noch reichlich dunkel gewesen ist. Da kam dieses Konzept unvermittelt hinein und löste entsprechende Reaktionen aus. Ich glaube, wenn wir die Chance haben werden, über derartige Dinge in einer ausgeglicheneren Situation ohne konjunkturelle Spannungen zu diskutieren, könnte manches etwas anders aussehen. Damit will ich noch keine bindenden Zusagen gemacht haben. Dazu wäre ich auch gar nicht autorisiert. Das zu Ihnen, Herr Professor Giersch.

Frau Dr. Liefmann-Keil und mein Freund Dr. *Ehrenberg* werden mir nicht böse sein, wenn ich nur sehr kurz auf ihre Ausführungen eingehe. Bei Herrn Ehrenberg ist sehr wenig anzumerken. Das ist auch wohl nicht ganz zufällig so. Ich hoffe, das bleibt auch so in der Zukunft. Nur einen Satz hierzu, der sich auch auf Teile des Korreferats von Herrn Prof. Giersch und auf Bemerkungen von Herrn Prof. Ott bezieht: Die Frage der Orientierungsdaten — darauf habe ich im Referat großen Wert gelegt — stellt sich für alle Beteiligten, also auch für die Arbeitgeber, ganz anders, wenn wir die Chance bekommen, uns nicht erst mit fertigen Tableaus auseinandersetzen zu müssen, die ohne unsere Beteiligung

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

entstanden sind, sondern wenn wir eingeladen werden und die Möglichkeit erhalten, in der Frühphase der Erstellung solcher Tableaus mitzuwirken. Ich würde sagen, es muß vorausgehen, daß man Verteilungspolitik auch unter dem sozialen Aspekt systematisch diskutiert. Dann kann man sich über Statistik und Zahlen unterhalten. Ich übernehme dankbar den Ausdruck von Staatssekretär Arndt, daß wir von Gewerkschaftsseite in der gerade geschilderten und gewünschten Beteiligung an diesen Vorformulierungen von Tableaus so etwas wie überbetriebliche Mitbestimmung sehen. Ich glaube, das kann uns kaum jemand übel nehmen.

Zu dem Gedanken von Frau Prof. *Liefmann-Keil,* daß sich die gewerkschaftliche Lohnpolitik um die Probleme des Lebenseinkommens, der Berufslenkung, der Mobilität und Ausbildung usw. mehr kümmern sollte, kann ich nur „ja" sagen. Ich bitte Sie nur, es mir nicht übel zu nehmen, wenn ich zu Ihrem Katalog, der den Gewerkschaften als Tarifpartei von Ihrer speziellen Sicht sozialpolitisch wünschbarer neuer Methoden im Rahmen der Lohnpolitik vorgetragen worden ist, sage, daß mir etwas Angst davor ist, daß die Tarifpolitik, die schon jetzt ein recht schwieriges Geschäft ist, auch noch befrachtet werden soll mit den ebenfalls nicht ganz einfachen Dingen wie etwa Arbeitsmarktfragen und längerfristigen Einkommensaspekten. Wir haben gestern in der Gruppe „technischer Fortschritt" die Dinge in der Diskussion und im Referat von Herrn Dr. *Friedrichs* etwas angerührt und gehört, was sich infolge des technischen Wandels in der sozialökonomischen Wirklichkeit tut. Hinter das grundsätzlich zu bejahende Postulat, sich um Fragen des Lebenseinkommens zu kümmern, möchte ich ein Fragezeichen mit der Bemerkung setzen: Reicht unser empirisches Wissen und unser Mut zur Prognose überhaupt heute schon aus, auf Grund der Daten, die wir kennen, konfrontiert mit den raschen Wandlungen im wirtschaftlichen und sozialen Bereich, Verantwortungen schwerwiegender Art, die ja doch menschliche Schicksale und nicht nur Berufsschicksale stark tangieren, zu übernehmen? Ich muß hier abbrechen, obwohl ich sehr gewünscht hätte, weiter diskutieren zu können.

Dr. *Eichler:*

Meine Damen und Herren! In noch größerer Kürze einige Bemerkungen. Zu dem, was Frau Prof. *Liefmann-Keil* ausführte, möchte ich sagen, ich glaube, daß es sehr dankenswert war, die Zusammenhänge gerade zwischen Sozialpolitik und Lohnpolitik noch einmal aufzuzeigen; denn die Tagung selbst hat ihrerseits auf der anderen Seite die Verkettung zwischen Lohnpolitik, Wirtschaftspolitik und Wirtschaftsrealität und vielleicht auch der Fiskalpolitik deutlich gemacht. Ich glaube, die Politiker — ich wende mich insbesondere an das Parlament — müssen diese Zusammenhänge deutlicher erkennen lernen, damit nicht Entscheidungen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gefällt werden, die aus einer kurzfristigen und kurzsichtigen Betrachtung der Probleme erfolgen. Wir halten es für einen großen Fortschritt, daß die Regierung sich inzwischen entschloß, ein Sozialkabinett zu instituieren, um als ersten Programmpunkt einen Sozialquerschnitt zu erstellen, das Zahlenwerk transparent zu machen, das hinter diesen Zusammenhängen steht. Eine Einschränkung möchte ich allerdings gleich machen: Daraus darf keine Legitimität für die Sozialpolitik hergeleitet werden — ein Einwurf von Herrn *Ehrenberg* verleitet mich, ein Wort dazu zu sagen —- sich in der Konzertierten Aktion mit allen Zusammenhängen unter dem Aspekt einer „fortschrittlichen Gesellschaftspolitik" auseinandersetzen zu müssen. Die Sozialpolitik hat ihren Aufgabenkreis, und sie ist gut beraten, wenn sie sich darauf beschränkt. Das Stichwort „Lohnfortzahlung" wird uns in einer der nächsten Sitzungen Gelegenheit zu gegensätzlichen Meinungen geben.

Herr Professor *Ott,* Sie haben sehr deutlich gemacht — ich fühle mich bis zu einem gewissen Grad in unserer bisherigen Politik bestätigt —, daß die Maximierung der Lohnquote keine brauchbare Zielsetzung der Lohnpolitik sein kann. Die Verteilungspolitik ist kein vorrangiges Postulat. Natürlich ist dieser beinahe schreckenerregend klingende Satz nicht so zu verstehen, als ob Verteilungspolitik nicht eine Rolle spielte. Aber sie kann nicht das Postulat der Lohnpolitik sein. Die Lohnpolitik ist nur ein Teil der Einkommensverteilungspolitik, aber nicht umgekehrt. Sie hat sich ihr nicht allein unterzuordnen, sondern sie muß sich einordnen. Die Optimierung der Realeinkommen scheint uns nach wie vor eine bessere Zielsetzung zu sein. Wenn Sie, Herr Ott, sagen, daß es sich die Tarifpartner durch Untersuchungen angelegen sein lassen sollten, eine optimale Lohnquote einmal in stärkerem Maße deutlich zu machen, so darf ich das der Wissenschaft zurückgeben. Mir scheint, daß hier die Wissenschaft in besonderem Maße herausgefordert ist, sich mit der Problematik auseinanderzusetzen, was für unsere Arbeit allerdings sehr wertvoll wäre.

Ihnen, Herr *Giersch,* auch wenn Sie sich mit meinem Referat nicht befaßt haben, bin ich sehr dankbar — ohne mich im übrigen in die Kontroverse zwischen Ihnen und Herrn Markmann einzuschalten — für den deutlichen Hinweis auf den Preisstabilitätsgedanken, den wir in der politischen Diskussion schon wieder ein wenig vergessen haben und der in den Hintergrund getreten ist. Der Zusammenhang mit der Vollbeschäftigung machte dies wieder deutlich.

Ein Wort zu Herrn *Ehrenberg:* Sie haben die Produktivitätstheorie freundlicherweise als naive These hingestellt. Ich finde, sie ist immerhin eine Erfindung der Praktiker, an der sich jedenfalls eine theoretische Diskussion entzündete, die sich durchaus gelohnt hat. Es ist auch klar geworden, daß die einfache Addition von Produktivität plus voraus-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sichtlicher Preissteigerung wahrscheinlich auch nicht das brauchbare Lohnkonzept ist. Die Dinge werden irgendwie in der Mitte liegen. Da ist eine wissenschaftliche Diskussion gerade im Augenblick besonders wertvoll.

Es hat mich auch etwas verwundert, daß Sie uns den Vorwurf machen, daß wir uns nicht bemühten, die Organisation der Gewerkschaften mit stärken zu helfen. Wir haben nichts dagegen, daß die Gewerkschaften ihre Organisation stärken. Aber sie müssen das schon ohne unsere Hilfe und auch nicht auf Kosten der Unternehmer tun und erreichen. Ich glaube, wir würden ihnen auch einen schlechten Dienst damit erweisen. Im übrigen sind die Gewerkschaften eine starke, mächtige und nicht zu übersehende Organisation. Wir werden sie nicht daran hindern, ihren Organisationsgrad zu stärken, aber verlangen Sie von uns bitte nicht mehr.

Ihr Hinweis auf meine Einstellung zur Vermögensbildung und der Koppelung mit dem Lohnsystem ist sehr richtig. Wenn Sie daraus, unter besonderer Betonung meiner Funktion in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, herzuleiten versuchen, daß sich hier vielleicht ein Wandel der Politik der Arbeitgeber anbahnt, so darf ich nur sagen: vielleicht, die Dinge sind in der Diskussion. Auch hier hat die Diskussion sicherlich eines für sich: die Problematik in den Raum gestellt zu haben. Ich darf mich aber an das zitierte Wort von Professor *Albrecht* halten: Auch ich habe mich bemüht, in diesem Kreis kundzutun, daß ich, selbst als hauptamtlicher Repräsentant der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände, noch eine eigene Meinung haben darf.

Darf ich zum Schluß kommen: Ich glaube, Sie müssen uns nachsehen — ich darf das auch im Namen von Herrn *Markmann* sagen —, daß wir nicht etwa nur schlechten Willen haben, wenn wir all die Überlegungen, die in Theorie und Wissenschaft entstehen, nicht einfach in unsere Lohnpolitik einbauen. Die Lösungen, die wir in der lohnpolitischen Praxis anstreben, müssen sich nicht nur einordnen in die theoretisch zwingenden Gedankengänge, sie müssen nicht nur praktikabel sein, sondern wir müssen — ich darf Sie bitten, das nicht zu übersehen — zwei Übereinstimmung herbeizuführen: die gegenseitige Übereinstimmung zwischen uns und die Übereinstimmung — das gilt für jede Seite — mit den eigenen Mitgliedern. Das ist eine der entscheidenden Fragen der Autonomie. Das wird in der öffentlichen Diskussion leicht übersehen, wenn gesagt wird, warum halten sich die Tarifpartner, die aufeinander losschlagen, nicht viel mehr an die Erkenntnisse der Wissenschaft, die ihnen doch eigentlich das Problem durchaus mundgerecht vorgesetzt hat. Aber ich glaube, meine Damen und Herren, es ist ein sehr wesentlicher Fortschritt zu verzeichnen — in der Versachlichung

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

der Lohnpolitik; dadurch, daß beide Partner gezwungen sind, sich mit wissenschaftlichen Erkenntnissen in der Öffentlichkeit auseinanderzusetzen und sich daran die Meinungsbildung auf beiden Seiten mehr und mehr orientieren muß. Das ist ein Prozeß, den wir jetzt über eine Vielzahl von Jahren immer deutlicher erkennen können. Dies übt auch einen Einfluß auf die Tarifverhandlungen aus, auch das ist unverkennbar. Auf diesem Wege aber, auf dem auch unsere Begegnung in Berlin zwischen Wissenschaftlern und Praktikern im Raum der Lohnpolitik einen wichtigen Markstein darstellten, sollten wir fortfahren.

Diskussionsleiter: Damit darf ich, mit einem Dank an alle Referenten und Diskussionsteilnehmer, die heutige Vormittagssitzung schließen. Besonders glaube ich den Vertretern der Sozialpartner danken zu müssen; sie sind nicht der Versuchung erlegen, irgendwelche Kampfparolen vorzutragen, sondern sie haben sich, selbstverständlich von ihrem Standpunkt aus, sehr ernsthaft mit den Argumenten, die von der Wissenschaft vorgetragen worden sind, auseinandergesetzt. Ich hoffe, daß wir noch viele fruchtbare Begegnungen dieser Art haben werden. Damit schließe ich die heutige Vormittagssitzung.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Vierter Tag, Nachmittag

Freitag, 4. Oktober 1968

Diskussionsleiter: Prof. Dr. Knut *Borchardt* (Mannheim)

Diskussionsleiter:

Herr Kollege *Bombach* hat es dankenswerterweise auf sich genommen, die Synthese aus dem Vielen, das hier vorgetragen worden ist, herzustellen. Er will die verschiedenen Fäden aufnehmen, so daß sich uns wieder ein Blick auf das Ganze und das Schwergewicht der Fragestellungen ergibt. Wie nicht anders zu erwarten, ist Herr Bombach in die schwierige Situation gekommen, daß eine Reihe von „Bonbons", die er sich vorgenommen hatte, schon von anderen Referenten oder Diskussionsrednern vorab dargeboten worden sind. Ich würde meinen, man täte ihm Unrecht, wenn er das alles schon hätte vorher wissen sollen. Und wir werden von ihm nicht erwarten, daß er uns eine eigene, völlig neue, ganz originale Position in der Verteilungspolitik vorführt. Dennoch bleibt viel Spannendes zu tun übrig. Herr Bombach wird uns sicherlich dadurch, daß er uns seine Sicht der Perspektiven und Zusammenhänge und des Zusammengehörigen sowie des Nichtvereinbaren vorträgt, sehr viel zum weiteren Nachdenken mit auf den Weg geben. Das ist ja die Funktion dieses abschließenden Referats. Es soll nicht nur ein Abschluß, sondern eine Provokation zum Weiterdenken sein.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Möglichkeiten und Grenzen einer Verteilungspolitik

Von Prof. Dr. Gottfried *Bombach* (Basel)

Mit dem Schlußreferat fällt mir die Aufgabe einer Synthese zu. Ich möchte an den Eröffnungsvortrag von H. *Meinhold* anknüpfen und den Versuch unternehmen, einzelne Bausteine zu einem geschlossenen Ganzen zusammenzusetzen. Allerdings liefern mir die Referate und insbesondere die Diskussionen unserer Tagung nicht immer Bausteine, sondern zuweilen eher Trümmer. Manche meiner eigenen Lieblingsvorstellungen muß ich wohl aufgeben, und auf dem Hintergrund der Erfahrungen unseres Gespräches verfaßt, würde mein Beitrag anders ausfallen, als er vorher schriftlich abgefaßt wurde. Es wäre jedoch unfair und billig, jetzt einfach zu improvisieren, um mit der gedruckten Fassung dann den Eindruck zu erwecken, als habe man alles schon vorausgeahnt.

Was ist Einkommenspolitik?

Meinhold unterscheidet zwischen dominanten wirtschaftspolitischen Zielen und Nebenzielen. Er stellt fest, daß in keinem der heute praktizierten Wirtschaftssysteme autonome Einkommensverteilungskonzeptionen anzutreffen sind; sowohl im kapitalistischen als auch im sowjetisch-sozialistischen System ist die Einkommensverteilung untergeordnet.

Betrachtet man, wie von den Klassikern formuliert, größtmögliche Vermehrung des Volkswohlstandes und dessen gerechte Verteilung in einer freiheitlichen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung als fundamentale, letzte Ziele, so mag mit Erstaunen festgestellt werden, unter den heute postulierten fünf vorrangigen wirtschaftspolitischen Zielsetzungen (Vollbeschäftigung, Preisniveaustabilität, Zahlungsbilanzgleichgewicht, befriedigendes Wachstum, gerechte Einkommensverteilung) zwei der fundamentalen Ziele nur noch in der Rolle von Nebenzielen vorzufinden: Wachstum und Verteilung des Sozialproduktes. Instrumentale Ziele haben sich demgegenüber in dominante verwandelt. Der eigentliche Konflikt wird gesehen zwischen Vollbeschäftigung und Preisniveaustabilität, einem weltweiten Problem, und zwischen innerer und äußerer Stabilität, dem spezifisch deutschen Problem seit mehr als einem Jahrzehnt. Explizit oder implizit wird davon ausgegangen, daß jenes Wachstum und jene Verteilung, die sich bei Lösung der durch das Magische Dreieck ange-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sprochenen Konfliktsituationen einstellen, richtig und angemessen sind, und es wird unterstellt, daß dieser Lösung eine und nur eine Wachstumsrate und eine eindeutig bestimmte Verteilung zugeordnet sind.

Wenn sich in den letzten Jahren der Begriff *Einkommenspolitik* in den Vordergrund drängt, so mag dies rein vom Wortklang als ein Wandel verstanden werden, als das Eindringen autonomer Verteilungskonzeptionen in die traditionelle Wirtschaftspolitik, insbesondere als der Versuch, die Lohnpolitik aus ihrer Isolierung zu befreien und sie zum integralen Bestandteil der allgemeinen Wirtschaftspolitik zu machen. Die Wirklichkeit sieht jedoch anders aus. Gewiß trifft man unter den vielen Definitionen noch auf diese umfassende Interpretation, meist jedoch nur im Sinne einer Wunschvorstellung[1]. Wo Einkommenspolitik heute unter diesem Terminus betrieben wird, handelt es sich meist nur um eine besondere Variante der Stabilisierungspolitik, resultierend aus vorangegangenen Mißerfolgen beim Einsatz herkömmlicher konjunkturpolitischer Instrumente, aus dem Versuch, auch bei Übervollbeschäftigung die Entwicklung der Kosten durch eine direkte Intervention in den Prozeß der Einkommens- und Preisbildung unter Kontrolle zu halten, oft nur als temporäre Maßnahmen in Zeiten besonderer Anspannung. Zuweilen geht es auch nur darum, die langen Reaktionsperioden, mit denen Löhne geänderten Marktdaten folgen — einer der stärksten, zyklenbildenden Faktoren in der Nachkriegszeit —, zu verkürzen. In diesem Sinne verstanden, ist Einkommenspolitik sicher kein glücklicher Terminus[2]. Die Bilanz über Erfolge und Mißerfolge in verschiedenen Ländern ist, abgesehen von Spannungsmilderungen in Krisenzeiten, alles andere als verheißungsvoll. Der Sachverständigenrat hat in seinem 4. Jahresgutachten darüber berichtet[3]; verwiesen sei insbesondere auch auf die empirisch gut fundierte Studie der ECE. Die ECE zieht schon in der Einleitung ihres Berichtes den Schluß, daß „ . . . such policies, as so far conceived, have not proved strikingly effective instruments of economic management. The policies have had achievements to record, but limited and temporary achievements". (Chap. 1, S. 1.)

Die Genfer Wissenschaftler stellen auch eine Diagnose. Sie glauben, das Versagen bisheriger einkommenspolitischer Bemühungen liege darin begründet, daß die Zuwachsrate der Lohnsumme oder gar des gesamten

---

[1] Verwiesen sei vor allem auf: Probleme der Einkommenspolitik, Vorträge auf der Round-Table-Konferenz des Instituts für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, Hrsg. Erich *Schneider*, Tübingen 1965.

[2] Strikt abgelehnt etwa durch E. *Schneider*, wenn unter Einkommenspolitik die Einbeziehung von Residualeinkommen in die direkten Kontrollen in einer Marktwirtschaft verstanden werden soll: Einkommenspolitik in der Marktwirtschaft?, FAZ, Nr. 218, September 1966.

[3] Stabilität im Wachstum, Jahresgutachten 1967/68 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, S. 179 ff. (Im folgenden kurz als „JG des Sachverständigenrates" zitiert.)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Nominaleinkommens einfach als eine und eine einzige Instrumentalvariable betrachtet wird, manipulierbar durch irgend eine Form direkter globaler Kontrolle[4]. In Wirklichkeit sei für ganz Westeuropa zu beobachten, daß kollektive Lohnverhandlungen immer mehr an Einfluß auf Lohnniveau und Lohnstruktur verlieren, weil jene Formen der Lohnbestimmung auf unterer oder überhaupt auf Betriebsebene an Bedeutung gewinnen, die zentraler Kontrolle nur sehr beschränkt zugänglich sind (Ch. 1, S. 10). Die bekannte OECD-Studie zum Inflationsproblem aus dem Jahre 1961 kommt für die Bundesrepublik zum gleichen Schluß: einer auf Änderungen der Nachfragesituation sehr empfindlich reagierenden Lohnbildung, und zwar in beiden Richtungen[5].

Soll und kann Einkommenspolitik — falls nicht überhaupt nur ein Modewort für Altbekanntes — mehr sein als ein zusätzliches Instrument der Stabilisierungspolitik, möglicherweise sogar ein Fremdkörper in der Marktwirtschaft, dazu wenig wirksam, vielleicht nicht mehr leistend, als Preisniveaustabilität mit einem um eine Idee höheren Beschäftigungsgrad vereinbar zu machen? Ist die Integration autonomer verteilungspolitischer Vorstellungen in die globale Wirtschaftspolitik möglich oder nur Utopie? Bevor wir eine Antwort versuchen, ist ein Rückblick in ganz groben Umrissen angebracht, wie es zur heutigen Struktur von Haupt- und Nebenzielen gekommen ist.

Unzulänglichkeiten der neoklassischen Verteilungstheorie

Rothschild und *Meinhold* sind in ihren Referaten ausgegangen vom neoklassischen Marktmodell, in dem unter Einhaltung der Spielregeln der vollkommenen Konkurrenz auf allen Märkten die Produktionsfaktoren entsprechend ihrem Beitrag zum Sozialprodukt entlohnt werden, und in dem die Preise der Produktionsfaktoren zugleich deren optimalen Einsatz steuern. Ein fundamentaler Konflikt jeglicher Verteilungspolitik scheint in diesem Modell nicht zu existieren: der Konflikt zwischen Leistungsgerechtigkeit und Effizienz. Auch gruppenfunktionsgerecht ist die Einkommensverteilung nach der makroökonomischen Variante der Grenzproduktivitätstheorie der Verteilung, die ja J. B. *Clark* um die Jahrhundertwende durchaus noch normativ interpretiert[6]. Abweichungen

[4] Im ECE-Bericht wird von „direkten kollektiven Kontrollen" der Einkommensbildung gesprochen, um sie zu unterscheiden von Maßnahmen der Geld- und Fiskalpolitik, die auf Regierungsentscheidungen beruhen. „Collective control" soll im wesentlichen Information und Beeinflussung der Sozialpartner beinhalten, die die Lohnsätze aushandeln (Incomes in Postwar Europe: A Study of Policies, Growth and Distribution. Economic Survey of Europe in 1965: Part 2. ECE, Genf 1967, Ch. 1, S. 2).

[5] William *Fellner* u. a., The Problem of Rising Prices, OECD, Paris 1961, S. 352 f.

[6] J. B. *Clark*, The Distribution of Wealth, London und New York 1899. Wenn wir dabei das abstrakte Einkommen des Faktors Arbeit dem Gruppeneinkom-

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

von diesem Ideal werden als temporäre Störungen oder als ein Nichtfunktionieren der Märkte verstanden, heilbar am besten durch Förderung der Konkurrenz. Auch spätere Monopolgradtheorien sind nichts anderes als Modifikation der Grenzproduktivitätstheorie; ein bestimmter — wie auch immer erklärter und gemessener — Monopolisierungsgrad verhindert die Grenzproduktentlohnung, bewirkt nicht-optimalen Einsatz der Faktoren, und er führt zu ungerechter Einkommensverteilung, oft direkt als „Ausbeutung" bezeichnet und mit dem Monopolisierungsgrad quantifiziert.

Bis zum Durchbruch der *Keynes*schen Makrotheorie ist diese Grenzproduktivitätstheorie der Verteilung vorherrschende Distributionstheorie geblieben, und neuerdings drängt sie sich in der neoklassischen Variante der Wachstumstheorie sogar wieder mehr in den Vordergrund, wenn auch weniger im Hinblick auf das Problem gerechter Verteilung.

Das neoklassische Modell hat das ökonomische Denken ein dreiviertel Jahrhundert lang beherrscht, und so ist es nicht verwunderlich, wenn die Vorstellung einer wenigstens in der Tendenz leistungsgerechten Entlohnung der Produktionsfaktoren durch den Konkurrenzmechanismus einen so nachhaltigen Eindruck hinterlassen hat. Zweifellos hat sie beim Konzept des Produktivitätslohnes Pate gestanden, so sehr dies seine Verfechter auch bestreiten mögen. Unzulänglichkeiten des Marktmechanismus werden geglättet durch redistributive Korrekturen der Primärverteilung zwischen Einzelpersonen, Gruppen und Wirtschaftsbereichen; eine Synthese zwischen dem Postulat des Leistungslohnes und des Soziallohnes wird angestrebt, nach der schon J. H. *v. Thünen* mit seiner Formel gesucht hat. In zunehmendem Maße greift der Staat in die individuellen Entscheidungen über die zeitliche Verteilung des Einkommens ein. Der moderne Sozialstaat entwickelt sich; der Gedanke der „Paritätspolitik" setzt sich durch.

Mit dem Anschwellen des Redistributionshaushaltes wächst — abgesehen von der Wirkung eines automatischen Stabilisators — eine große Manövriermasse für eine wirkungsvolle Stabilisierungspolitik heran. Aber unvermeidlich kommt es auch zu ständigen Konflikten zwischen sozial- und stabilisierungspolitischen (und natürlich auch wachstumspolitischen) Zielen, in vielen Ländern heute aus den täglichen politischen Auseinandersetzungen herausgelöst durch die Indexbindung der Sozialrenten, die dazu führt, daß nicht einmal mehr die Idee aufkommt, inflatorische Lücken durch die wirtschaftlich und in der politischen Macht Schwächsten schließen zu lassen.

---

men der Arbeiter gleichsetzen, d. h. das Phänomen der Querverteilung vernachlässigen, so erscheint dies für die damalige Zeit zulässig.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Angesichts der Dimensionen, die die redistributiven Haushalte in sozialstaatlich orientierten Ländern heute erreicht haben, mußte die Frage nach der Obergrenze auftauchen, Grenzen, die durch die Initiative lähmende Steuertarife, aber auch durch das Gefühl gesetzt werden, daß zu einer freiheitlichen Wirtschaftsordnung ein bestimmtes Maß von Eigenverantwortung des Individuums gehört. Einen quasi automatischen Weg vom Wohlfahrtsstaat zurück zur Eigenverantwortlichkeit als eine Funktion des wachsenden Wohlstandes gibt es ja offenbar nicht, wie gerade jetzt das schwedische Beispiel mit aller Deutlichkeit zeigt.

Heutige Bestrebungen, einer autonomen Einkommenspolitik in der allgemeinen Wirtschaftspolitik ihren adäquaten Platz einzuräumen, sie aus der Rolle eines bloßen Nebenzieles zu befreien und in einer variierenden Einkommensverteilung nicht nur jenen Faktor zu sehen, der im Sinne eines der *Kaldor*schen Modelle die Stabilität des Wachstums garantiert, haben also verschiedene Ursachen. Es sind die wenig glücklichen Erfahrungen mit den bisherigen einkommenspolitischen Versuchen; es ist das Bestreben, in Anbetracht der Dimensionen der Sozialhaushalte den Redistributionsprozeß zu entlasten, d. h. bereits die Primärverteilung wieder gleichmäßiger zu gestalten, und nicht zuletzt sind es die Zweifel am neoklassischen Modell überhaupt, und gerade hier haben ja Meinhold und Rothschild mit ihrer Kritik eingesetzt. Man kann das Modell als realitätsfern betrachten, man kann seine zurechnungstheoretische Sinnhaftigkeit in Zweifel stellen oder auch beides. Ökonomen wie insbesondere *Oppenheimer, Peter* und *Preiser* haben auf die Ungleichheit der Startchancen hingewiesen, die allein es verbieten, der Grenzproduktentlohnung normative Bedeutung beizumessen. Herr *Arndt* hat bei seinen Eröffnungsworten auf die Gründer unseres Vereins Bezug genommen.

So setzen denn heutige Bestrebungen, die auf eine schon gleichmäßigere Primärverteilung abzielen, gerade hier ein, bei der Einebnung der Startchancen, mit der Bildungspolitik und der Vermögenspolitik als den wichtigsten Komponenten[7]. Mindestens ein weiterer, gezielter und globaler Eingriff in die Primärverteilung, der schon seit langem — in unterschiedlicher Gestalt in den einzelnen Ländern — praktiziert wird, verdient noch Beachtung: Die Mindestlohnpolitik, die zu einem Zusammendrücken der Einkommenspyramide in der schon durch *Pareto* beschriebenen Form geführt hat.

Gerechte Einkommensverteilung als Ziel

Wenn sich autonome verteilungspolitische Konzeptionen in der globalen Wirtschaftspolitik nur schwer durchsetzen, so spielt ohne Zweifel

[7] Die Behauptung, daß eine expansive, die Privilegien bestimmter sozialer Schichten beseitigende Bildungspolitik zu einer gleichmäßigeren Einkommensverteilung führt, ist zunächst nur gefühlsmäßig begründet. Unter bestimmten Hypothesen läßt sich auch das Gegenteil beweisen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

auch die Dauer von Lernprozessen eine Rolle. Nicht selten scheint es ein Generationsproblem zu sein, wenn Nebenziele zu dominanten aufrücken sollen. Die Akzeptierung der Vollbeschäftigungspolitik hat sich nur langsam durchgesetzt, und ebenso schwerfällig später die Überzeugung, daß in der vollbeschäftigten Wirtschaft zur Global- auch eine Strukturpolitik treten muß, zur kurzfristigen Stabilisierungspolitik die mittel- und langfristige Wirtschaftspolitik. Heute stehen wir in der Auseinandersetzung, ob eine eigenständige Wachstumspolitik Platz in der Marktwirtschaft hat.

Bei der Verteilungspolitik kommen jedoch ganz besondere, im Vergleich zu den anderen Zielen ungleich größere Schwierigkeiten hinzu. Die Ziele Preisniveaustabilität, Vollbeschäftigung, Zahlungsbilanzgleichgewicht, Wachstum sind mehr oder weniger eindeutig quantifizierbar. Sie bieten Maßstäbe für die politische Auseinandersetzung, für die Zielformulierung und für Eingriffe. Bei der Einkommensverteilung existiert eine solche einfache Maßzahl nicht. Es sind, um nur die wichtigsten Kategorien zu nennen, zu unterscheiden:

— die Entlohnung der Produktionsfaktoren,
— die Verteilung auf sozio-ökonomische Gruppen,
— die Verteilung auf Wirtschaftsbereiche,
— die Entlohnung nach Art der Ausbildung,
— die Einkommensverteilung zwischen Generationen,
— die personelle Einkommensverteilung,
— die interregionale und internationale Einkommensverteilung,

und in jedem Falle ist zu trennen nach Primär- und Sekundärverteilung. Meist ist die für die Verteilungspolitik relevante Schichtung die am wenigsten leicht zu erfassende, so z. B. das Familieneinkommen ungleich schwieriger als das Individualeinkommen.

Neben dem Problem der Zuordnung der unverteilten Gewinne stellen sich der Ermittlung der definitiven Verteilung des gesamten, realen Sozialproduktes auf Gruppen, Familien oder Individuen zwei beinahe unüberwindliche Schwierigkeiten entgegen. Zu lösen wäre das Problem der Steuerüberwälzung (dies beinhaltet auch eine Wirkungsanalyse der Subventionen[8]) und der Zuordnung des Staatsverbrauchs (im Sinne eines Kollektivkonsums) auf Einzelpersonen, Familien oder Gruppen[9].

---

[8] Das heißt, es wäre zu ermitteln, in welchem Umfange Subventionen kurz- und langfristig die Einkommenssituation der empfangenden Wirtschaftszweige verbessern und in welchem sie die Erzeugnisse dieser Bereiche verbilligen, also die Konsumenten begünstigen.

[9] In der Finanzwissenschaft stehen Inzidenztheorie und die Lehre von der Gerechtigkeit der Besteuerung noch mehr oder weniger unkoordiniert nebeneinander. Eine nur auf die Tarifstruktur zugeschnittene Gerechtigkeitslehre, die das Inzidenzproblem ignoriert, ist für verteilungspolitische Entscheidungen kaum relevant.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Nur ganz nebenbei sei daran erinnert, daß Privilegien im Steuerrecht es angezeigt erscheinen lassen können, den Einkommensbegriff überhaupt neu zu fassen.

Bei der Analyse der redistributiven Wirkungen öffentlicher Haushalte wird zu Unrecht oft nur auf die Sozialhaushalte, d. h. auf die Transferströme, abgestellt. Bis zu einem Fünftel des Sozialprodukts ist aber Staatsverbrauch im engeren Sinne, also Kollektivkonsum, bei dem die Inanspruchnahme ganz überwiegend unabhängig von der Steuerzahlung ist. Existenz oder Nichtexistenz von Schulgeldfreiheit, freiem Gesundheitsdienst usw. sind somit entscheidende verteilungspolitische Tatbestände.

Für die meisten der hier angesprochenen Ebenen der Einkommensverteilung haben die gebräuchlichen einparametrigen Maße, so insbesondere Lohnquote, Pareto-Alpha, Gini-Koeffizient, wenig Aussagekraft über soziale Verhältnisse und sind somit im Prinzip entsprechend wenig geeignet für die Postulierung quantitativer Verteilungsziele. So sind Forderungen wie „stärkere Nivellierung" oder umgekehrt „größere Differenzierung" alles andere als eindeutig, sondern eben nur künstlich eindeutig gemacht durch die Wahl eines einparametrigen Maßes, wobei die Wahl oft nur begründet ist aus dem Bestreben nach Einfachheit und Eleganz. Stellt man sich die personelle Einkommensverteilung etwa in Dezilen dargestellt vor[10], so ist es schließlich wesentlich zu wissen, ob bei Eingriffen in die bestehende Verteilung, sei es durch Beeinflussung der Primärverteilung oder durch Redistibution, eine Umverteilung vom 10. auf das 1. Dezil, vom 3. auf das 1. Dezil oder vielleicht vom 9. auf das 5. Dezil stattfindet. Gerade das Wesentliche wird durch die groben Maße verschleiert, die bei entscheidenden Umverteilungsprozessen möglicherweise sogar konstant bleiben. Bei vielen der gruppengebundenen Versicherungen würden wir Umverteilungsprozesse innerhalb nahe aneinandergelegener Dezilen feststellen, also etwas anderes, als man sich unter „Nivellierung" eigentlich vorstellt.

Über die Aussagekraft der Lohnquote ist in den letzten beiden Jahrzehnten so viel geschrieben worden, daß sich weitere Worte erübrigen[11]. Da Erhöhung der Lohnquote noch immer Programmziel der Gewerkschaften ist, bleibt nur Folgendes festzustellen. Entscheidungen über Erhöhung oder Senkung der Lohnquote sind heute primär Entscheidungen über Konsumieren oder Nichtkonsumieren, weniger über die Auf-

---

[10] Wobei das 1. Dezil die 10 v. H. Einkommensempfänger mit den niedrigsten, das 10. Dezil die 10 v. H. Bezieher der höchsten Einkommen umfaßt, usw.

[11] Verwiesen sei insbes. auf K. *Rothschild,* Der Lohnanteil am Gesamteinkommen — einige Bemerkungen zu einem umstrittenen Problem, Weltwirtsch. Arch., Bd. 78 (1957).

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

teilung des Konsumkuchens. Dieses zweite spielt sich wesentlich *innerhalb* dessen ab, was statistisch unter dem Terminus „Lohnsumme" zusammengefaßt wird, ein Aggregat, das heterogener kaum sein kann.

Wenn die verteilungspolitische Debatte nach wie vor um relativ vage Ziele kreist, so ist dies wegen der genannten Schwierigkeiten verständlich. Jegliche differenzierten Maße würden Auseinandersetzungen um eine „gerechte" Verteilung ungleich problematischer, wenn nicht unmöglich machen. Wir werden uns also auch weiterhin, wenn wir nicht Utopisten sind, mit vergleichsweise unpräzisen Zielen, wie „Paritätspolitik", Erhöhung der Lohnquote, stärkere Nivellierung oder Differenzierung, zufrieden geben müssen, und auch hier nur mit den zu verfolgenden Tendenzen, nicht mit anzustrebenden Endzuständen[12]. Einige Ökonomen haben vorgeschlagen, wegen der Schwierigkeit oder Unmöglichkeit, wissenschaftlich fundierte Anhaltspunkte für Gerechtigkeitskriterien zu finden, lieber von vornherein zu resignieren. So schreibt *Ott*: „Eine gesamtwirtschaftliche Wohlfahrtsfunktion ... existiert nicht, bzw. läßt sich nicht allgemeinverbindlich formulieren. Wir streichen daher das Gerechtigkeitspostulat aus dem Katalog lohnpolitischer Zielsetzungen."[13]

In der globalen Verteilungsdebatte tritt, und niemand wird dies mehr begrüßen als der Verteilungstheoretiker, das alte Zurechnungsproblem immer mehr in den Hintergrund. Es geht ja hier, wie gerade gesagt wurde, um etwas essentiell anderes und um viel mehr als nur die Aufteilung eines gegebenen Konsumkuchens. Stellen wir fest, daß dieses letztere sich entscheidend innerhalb des Aggregates „Lohnsumme" vollzieht, so ist es nicht verwunderlich, wenn sich das Suchen nach Kriterien gerechter Entlohnung heute auf anderer Ebene vollzieht, so vor allem bei der betrieblichen Arbeitsplatzbewertung. Wenn Herr *Braun,* der über diesen Bereich ausführlich berichtet hat, bemerkt, daß heute in der Bundesrepublik schon beinahe die Hälfte der Arbeitnehmer durch Verfahren der Arbeitsplatzbewertung erfaßt werden, so mag man geneigt sein zu folgern, daß nach gesamtwirtschaftlich gescheiterten Versuchen einer „Objektivierung der Lohnfindung" heute eine neue, vielleicht verheißungsvollere Basis gefunden wurde.

Freilich werden die alten Konflikte fortleben. Man wird immer wieder feststellen müssen, daß es schwer ist, gegen das Beharrungsvermögen des historisch Gewachsenen anzukämpfen, und man wird immer von

---

[12] In dieser Hinsicht besteht eine Parallele zum Wachstumsziel. Auch hier läßt sich nicht angeben, welches die „richtige" Wachstumsrate ist. Wir müssen darüber nachdenken, ob wir mit dem gegebenen Wachstum zufrieden sind, oder ob wir etwas mehr wollen.

[13] Alfred E. *Ott,* Leitlinien für die branchenmäßige Lohnfindung. Ein Beitrag zur Lohnpolitik, Schriftenreihe der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie zur Wirtschafts- und Industriepolitik, Heft 10, 1968, S. 44.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

neuem vor dem Konflikt stehen zwischen den drei Fundamentalprinzipien, die Herr Braun als Individualprinzip, Sozialprinzip und Solidaritätsprinzip bezeichnet, also dem alten Konflikt zwischen Leistungs- und Soziallohn. Und wenn sich das Effizienzkriterium heute wieder mehr in den Vordergrund drängt, so sollte man die in der ECE-Studie ausgesprochene Warnung beachten, daß sich der Konflikt zwischen „equity" und „efficiency" nicht einfach mit dem Argument abtun läßt, jene Verteilung sei die beste, die zu größtmöglicher Effizienz führt und damit Wachstum und künftigen Wohlstand fördert (a. a. O., Ch. 1, S. 9). Wir wären dann genau wieder bei jener Konstellation von Hauptzielen und untergeordneten Zielen angelangt, die Meinhold dem sowjetisch-sozialistischen System zuordnet.

Wegen dieses Fundamentalkonfliktes ist es nicht verwunderlich, wenn, wie Frau *Liefmann-Keil* es etwa für England beschrieben hat, Zeiten allgemeiner Nivellierungsbestrebungen und Differenzierungsbestrebungen einander ablösen und wenn die Frage, welche Lohnstruktur die Gewerkschaften eigentlich wollen, noch gänzlich unbeantwortet ist[14]. Welchen Einfluß die globale Wirtschaftspolitik, die auch Verteilungspolitik sein will, hier nehmen soll und kann, ist noch wenig erörtert. Ich klammere diesen Komplex aus.

Determinanten der Einkommensverteilung

Wenden wir uns nunmehr endgültig und ausschließlich der Verteilungspolitik auf globaler Ebene zu, deren Voraussetzungen J. *Klaus* in seinem Referat formuliert hat, wenn er von Einordnung der Lohnpolitik in ein umfassendes Ziel-Mittel-System spricht. Dazu gehört im einzelnen eine Erfassung und Offenlegung der gegebenen Verteilungssituation, die Einigung auf bestimmte Ziele, die Analyse der Faktoren, die die heutige Verteilung bestimmen, das Aufzeigen von Möglichkeiten, die zu einer Korrektur der bestehenden Verteilung (oder auch ihrer Stabilisierung, falls dies das Ziel ist) führen können, und schließlich die Erforschung der möglichen Auswirkungen von Eingriffen in den Verteilungsprozeß auf andere Ziele. Es ist dieser letzte Komplex gewesen, der die bisherige Diskussion eindeutig dominiert hat.

Zur Analyse der Faktoren, die zu jener Verteilung führen, wie wir sie heute vorfinden, ist zu sagen, daß es praktisch keinen wirtschaftspolitischen Eingriff gibt, der nicht die Einkommensverteilung tangiert, und es gibt wenige, die nicht letztlich einkommenspolitisch motiviert sind, wie die mehr vordergründigen Argumente auch immer lauten mögen.

---

[14] E. *Liefmann-Keil,* Prinzipien der Lohnpolitik; Über Veränderungen in den Aufgaben der Tarifpartner, Studium Generale, Heft 6 (1961), S. 314.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Es wäre reine Utopie zu fordern, alle diese Eingriffe — jeder einzelne hervorgegangen aus dem Bestreben, tatsächliche oder vermeintliche Ungerechtigkeiten zu beseitigen — einer aus einem Guß konzipierten Verteilungspolitik unterzuordnen. Wir werden vielmehr auch weiterhin darauf vertrauen müssen, daß, quasi nach dem Gesetz der Großen Zahl, unzählige kleine Eingriffe im ganzen etwas Sinnvolles ergeben. Die Marktwirtschaft hat gezeigt, daß sie mit ihnen fertig wird. Was nicht in das Marktmodell paßt und somit als „Fremdkörper" der Einordnung in eine sinnvoll konzipierte Gesamtpolitik bedarf, sind die großen, massiven Eingriffe, die die Verteilung substantiell beeinflussen und fühlbare Nebenwirkungen haben. Gerade deshalb zog ich die Parallele zum Gesetz der Großen Zahl. Hinzu kommt, daß gerade solche Eingriffe oft irreversibel sind und deshalb besonders sorgfältig bedacht werden müssen. Genannt sei die dynamische Rente. Ohne Zweifel wird sie als eine der großen sozialen Errungenschaften unserer Epoche in die Wirtschaftsgeschichte eingehen. Zugleich aber zeigt sich, daß selbst marginale Korrekturen (Brutto-versus Nettoprinzip) politisch kaum noch durchsetzbar sind.

Zu den „massiven Eingriffen" gehören jene Interventionen in den Preisbildungsprozeß, die die Verteilung nachhaltig beeinflussen, und gerade diese Interventionen zeigen besonders deutlich den Konflikt zwischen einkommenspolitischen Zielen und dem Streben nach optimaler Allokation der Produktionsfaktoren. Bei der Agrarpreispolitik dürfte es genügen, dieses Stichwort zu nennen. Die Mietzinskontrolle ist ein anderes, prägnantes Beispiel. Das eine konzipiert, einem Wirtschaftszweig zu helfen, der durch die Wirksamkeit des *Engel*schen Gesetzes im Wachstumsprozeß schlecht abschneidet, das andere, um für die ärmere Bevölkerung nach den Zerstörungen des Krieges den Anteil der Mietzinsausgaben nicht ungebührlich anwachsen zu lassen. Beide demonstrieren den Mißerfolg einer nur selektiv eingreifenden Verteilungspolitik. Sie zeigen, wie einfach es ist — und wie oft wenig Mut dazu gehört — in den Preisbildungsprozeß einzugreifen, aber wie schwierig, die untrennbar damit verbundene Mengenpolitik zu betreiben, d. h. für eine Einschränkung oder Ausweitung des Angebots und der Nachfrage zu sorgen, wenn der Preismechanismus diese Aufgabe nicht mehr wahrnehmen kann.

Eine besondere Rolle spielt dabei der Zins. Einkommen aus Vermögen sind von jeher ein Hauptansatzpunkt der Kritik an der bestehenden Verteilung gewesen. Im Gegensatz zu den Interventionen in den Preisbildungsprozeß, die überwiegend distributionspolitisch motiviert sind, steht die Zinspolitik im Zeichen des Konflikts zwischen innerer und äußerer Stabilität; verteilungs- und wachstumspolitische Aspekte treten demgegenüber ganz in den Hintergrund. Wenn man Preisniveaustabilität

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

fordert im Hinblick auf die Verteilungsungerechtigkeiten, die die Inflation mit sich bringt, und wenn man Zinssatzvariationen als Mittel der Stabilisierungspolitik benutzt, so muß man wissen, daß damit ein seinerseits höchst verteilungswirksamer Parameter manipuliert wird[15].

Eine wichtige Determinante der Einkommenverteilung sind Differentialrenten. Ihr Ausmaß hängt von der — oft bewußt und künstlich aufrecht erhaltenen — Spanne zwischen Grenz- und Durchschnittsbetrieben ab. Hier tangieren sich Struktur- und Verteilungspolitik. Mit dem Thema der Tagung wird eine besondere Form von Differentialrenten angesprochen, die durch die kollektive Lohnaushandlung auf breiter Basis entstehen. Wenn heute die Gewerkschaften nach betriebsnaher Tarifierung streben, die Unternehmer hingegen für den einheitlichen Lohn eintreten, so ist dies nichts anderes als ein Kampf um Differentialrenten, bei dem die Lohndrift einen Marktausgleich schafft[16]. Kollektive Lohnbildung auf hoher Ebene und Firmentarifierung als die beiden Extremsituationen im Kampf um Differentialrenten haben offensichtlich große strukturpolitische Bedeutung: Betriebsgrößenstruktur und die räumliche Verteilung der Wirtschaft werden tangiert. Das gleiche Problem dürfte sich bald auf der Ebene des Gemeinsamen Marktes stellen und dann ein ungleich größeres standortpolitisches Gewicht haben. Wenn heute der einheitliche Lohnsatz für einen nationalen Wirtschaftsraum als sinnvoll betrachtet wird, weshalb dann nicht eines Tages auch für eine durch Abbau der Zollschranken und freie Faktormobilität eng zusammengewachsene Wirtschaftsgemeinschaft? Wenn ja, dürfen wir auch dann noch darauf vertrauen, daß die Lohndrift ausreicht, um Marktkräften genügend Bewegungsfreiheit zu schaffen?

Konsens und Dissens

Gegenstand des Referates ist die globale Wirtschaftspolitik, und um eine weitere Einengung vorzunehmen, möchte ich trennen zwischen verteilungswirksamen Maßnahmen, die nur gelegentlich, unregelmäßig oder überhaupt einmalig zu treffen sind, und solchen, die ständiger Aktion bedürfen. Mit einer gewichtigen Ausnahme möchte ich nur die letzteren

[15] G. *Bombach*, Zins und wirtschaftliches Wachstum, Weltwirtsch. Arch., Bd. 96 (1966), Heft 2.

[16] Von Seiten der Unternehmer wird gegen das gewerkschaftliche Streben nach „betriebsnaher Tarifpolitik" vorgebracht, daß die bis zum Firmentarif nach amerikanischem Muster reichenden Forderungen schon aus ordnungspolitischen Gründen abzulehnen seien. Das Einzelunternehmen brauche einen flexiblen Lohnspielraum, und es bestehe ein echter Bedarf an übertariflichen Leistungen. Man beruft sich auf das — umstrittene — Verbot von Effektivgarantieklauseln. L. *Losacker*, Die Bedeutung der Lohnpolitik für Stabilität und Wachstum, Vorträge auf der Jahrestagung 1967 des Deutschen Industrieinstituts, Köln, S. 7 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

behandeln; viele der Schlußfolgerungen gelten jedoch ganz allgemein. In Stichworten zusammengefaßt, läßt sich in der BRD folgende Ausgangssituation beobachten. Man ist sich durchweg einig, daß

— die Tarifautonomie nicht angetastet werden darf. Sie gehört zu einer freiheitlichen Wirtschaftsordnung, und ohne sie können Lohnsätze ihre Lenkungsfunktion in einer Marktwirtschaft nicht ausüben,

— Lohnpolitik ohne jegliche Orientierung an Globaldaten — im Extremfall zuweilen als Lohnkampf des „catch as catch can" bezeichnet — nicht befriedigt hat und der Vergangenheit angehören sollte,

— die Tarifautonomie andererseits aber nur einen Inhalt hat, wenn die globale Orientierung oder Lenkung den konkreten Tarifverhandlungen genügend Spielraum im Sinne einer Bandbreite überläßt,

und man ist sich, nach längerem Lernprozeß, überwiegend einig, daß

— in das Gespräch auf höchster Ebene die Sozialpartner eingeschaltet sein müssen im Sinne eines „multilateralen Interessen-Clearing", wie es der Sachverständigenrat bezeichnet hat.

Man bewegt sich somit weg von den Extremen chaotischen Lohnkampfes auf der einen und der streng dirigistischen Lohnpolitik auf der andern Seite und sucht nach einem mittleren Weg. „Eine Kombination freier mit regulierter Lohnbildung ist ohne Einschränkung der Autonomie der Sozialpartner nur möglich, wenn die Tarifparteien selbst bei der Aufstellung der Richtlinien für die Lohnpolitik mitwirken."[17]

Soweit also ist im wesentlichen Konsens festzustellen. Wenn nun die Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen der (globalen) Verteilungspolitik gestellt ist, so ist das Funktionieren oder Nichtfunktionieren einer im weitesten Sinne verstandenen Einkommenspolitik in zwei Stufen zu durchleuchten: das Interessen-Clearing auf der höchsten Ebene selbst und danach die Möglichkeit der Verwirklichung bestimmter Konzepte, auf die man sich geeinigt hat. Verallgemeinernd läßt sich sagen, daß in der Bundesrepublik schon beinahe zwei Jahrzehnte hindurch die Diskussion überwiegend um die erste Stufe gekreist hat, dem Problem des Konsens auf höchster Ebene, während in einer Reihe anderer Länder die Auseinandersetzungen über die Chancen der Realisierung ungleich ausgiebiger geführt wurden: gemeint sind die schier endlosen Diskussionen um Lohnleitlinien und ihre Erfolgschancen. Natürlich scheint es auf den ersten Blick so, als läge das eigentliche und wirkliche Problem beim Konsens auf höchster Ebene und der Rest sei ein Ausführungs-

[17] H. J. *Rüstow*, Orientierungsdaten für die Lohnpolitik im Rahmen einer konzertierten Aktion, Konjunkturpolitik, Zeitschrift für angewandte Konjunkturforschung, 13. Jg. (1967), S. 264.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

problem. Studiert man jedoch die Erfahrungen, die allerwärts mit dem Durchsetzen von Leitlinien gemacht wurden, so mag man sich fragen, ob eines Tages nicht der Schluß gezogen werden wird, daß die größere der Schwierigkeiten im zweiten Schritt liegt.

Doch bleiben wir vorerst auf der obersten Ebene, dem multilateralen Interessen-Clearing[18]. Was ist auf dieser obersten Ebene zu entscheiden, wodurch wird der Entscheidungsspielraum abgegrenzt, welche Rolle kommt dem Wissenschaftler beim Zustandekommen der Entscheidungen zu, welches ist die optimale Form wissenschaftlicher Beratung[19]? An dieser Stelle hört die Übereinstimmung bald auf. Die deutsche Diskussion ist gekennzeichnet durch ein erstaunliches Maß an Vertrauen, daß man in die Wissenschaft in der Erwartung gesetzt hat, sie könne helfen, die lohnpolitischen Auseinandersetzungen zu „versachlichen", wie das Schlagwort heißt, oder überhaupt den Konflikt mit einer Zauberformel hinwegwerfen, die Auseinandersetzung also überflüssig machen. Produktivitätslohn hieß diese Zauberformel.

„Versachlichung" durch Produktivitätslohn?

Es kann nicht mehr Sozialprodukt verteilt werden, als produziert worden ist; und somit kann auf lange Sicht der Reallohn auch nicht schneller steigen als die Arbeitsproduktivität. Niemand wird diese Tatsache bezweifeln; aber triviale Aussagen haben weder etwas mit Wissenschaft zu tun, noch sind sie ein Ersatz für Politik. Der Wissenschaftler muß somit auf der Hut sein, nicht von den Interessengruppen mißbraucht zu werden. In der Tat wurden ja sehr unterschiedliche Erwartungen in den Produktivitätslohn gesetzt. Unternehmer und die für die Geldwertstabilität Verantwortlichen erblickten in ihm ein Argument, harten Lohnforderungen einen „wissenschaftlich begründeten" Riegel vorzuschieben. Die Gewerkschaften andererseits fanden in der Zeit des ungewöhnlich raschen Produktivitätsanstiegs den geeigneten Anhaltspunkt

---

[18] In der in einem Grundsatzreferat üblichen Vereinfachung ist hier nur von einer Beteiligung der Sozialpartner die Rede. Verteilungspolitik würde jedoch beinhalten, daß alle organisierten Gruppen, die einkommenspolitische Ansprüche stellen und die Gewicht haben, mitsprechen können, aber auch ihre Forderungen zu verantworten haben.

[19] Mit der letzten Frage hat sich der Verein für Socialpolitik auf seiner letzten Arbeitstagung befaßt; wir können sie deshalb übergehen. Mit „optimaler Form der Beratung" ist hier vor allem die Frage gemeint, ob die Wissenschaft unmittelbar in das Gespräch der Politiker und Sozialpartner am Runden Tisch eingeschaltet werden oder nur vorbereitende Analyse liefern soll im Sinne eines Alternativenkataloges. Grundsatzprobleme wirtschaftspolitischer Beratung. Das Beispiel der Stabilisierungspolitik. Verhandlungen auf der Arbeitstagung des Vereins für Socialpolitik, Hrsg. H. *Schneider*, Berlin 1968. Vgl. hierzu insbesondere auch den neuen Beitrag von H. *Wallich*, The American Council of Economic Advisors and the German Sachverständigenrat: A Study in the Economics of Advice, Quart. J. Econ., 82 (1968), S. 369 ff.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

für die expansive Lohnpolitik[20]. Die einen erwarteten Mäßigung, die anderen Argumente für Akzeleration; in der Tat haben ja die Gewerkschaften damals, als sich der Produktivitätsgedanke durchzusetzen begann, bald einen „Nachholbedarf" angemeldet. So ist es bis heute schwierig zu sagen, ob der Produktivitätsgedanke schlußendlich expansiv oder mäßigend gewirkt hat.

Die stabilitäts- und verteilungspolitische Diskussion kreist in verfeinerter Form um die tautologische Formel, nach der die Verteilung des Sozialproduktes auf Lohn und Gewinn determiniert ist durch seine Verwendungsstruktur (Aufteilung auf Konsum, Investition, Staatsverbrauch, Außenbeitrag), sowie die Ersparnisbildung aus Löhnen und Gewinnen[21]. Als Tautologie ist diese Formel niemals falsch, richtig angewandt höchst nützlich, als Leerformel aber kein Ersatz für Politik. Hier liegt die eigentliche Ursache für das Scheitern der Produktivitätslohnpolitik; Verwendungsstruktur und Sparstruktur werden als prädeterminiert und unabänderlich betrachtet, und aus einer Serie von ceteris-paribus-Annahmen wird die These abgeleitet, daß Nominallohnpolitik eine untaugliche Waffe in der Verteilungsauseinandersetzung sei. Mehr oder weniger Nominallohnzuwachs würden nur zu entsprechend mehr oder weniger Inflation führen, bei jeweils der gleichen Lohnquote.

Die Gewerkschaften haben sich mit dieser passiven Stellung, die ihnen durch das Einfügen in vorgegebene Strukturen, auf deren Zustande-

[20] So etwa auch beobachtet durch zwei amerikanische Wissenschaftler, die den Lohnbildungsprozeß in vier europäischen Ländern in der Nachkriegszeit sehr gründlich studiert und Vergleiche angestellt haben. — M. *Edelman* und R. W. *Fleming*, The Politics of Wage-Price Decisions, University of Illinois Press, Urbana 1965, S. 139. Die beiden amerikanischen Wissenschaftlicher kritisieren sehr schonungslos. Vieles ist zweifellos überzeichnet, doch lohnt es, die Entwicklung in Deutschland einmal von außen betrachtet zu sehen. Für alle vier Länder (die anderen sind Italien, Großbritannien und die Niederlande) wurde beobachtet, welche große Rolle „gestures and talk" spielen, wenn Interessengruppen den Rivalen attackieren oder sich selbst bestätigen, und daß das Gefecht der gängigen Schlagworte oft wenig oder keinen Einfluß auf den Prozeß der Lohn- und Preisbildung hat (S. 3 f.). Wenig Verständnis zeigen die beiden Forscher für das Streben der deutschen Gewerkschaften nach Mitbestimmung, sehen in ihm vorwiegend „status seeking", und sie glossieren die Institution des Arbeitsdirektors, der sich so entwickelt habe, wie jeder Student der Organisationstheorie es habe voraussehen müssen (S. 120 f.). Das in der Tradition erstarrte deutsche Bildungswesen wird beschrieben, das zu einer Scheidung in Akademiker und Nichtakademiker führe (S. 84 ff.). Der dominierende Einfluß des Managements würde dazu führen, daß die offizielle Statistik nicht jene Daten zur Verfügung stellt, die für den Lohnkampf erforderlich wären (S. 127 f.). Schließlich wird die Arbeitsökonomik als ein in Deutschland unterentwickeltes Gebiet bezeichnet (S. 127).

[21] Auf die Modifikationen der simplen Produktivitätslohnformel, die bedingt sind durch Änderungen der Verwendungsstruktur, so vor allem auf die Einschränkung des Expansionsspielraumes bei wachsendem Anteil der Staatsausgaben, hat sehr frühzeitig schon H. *Dräger* hingewiesen: Die Illusion unserer Produktivität, Düsseldorf 1961. Der Sachverständigenrat betont den Einfluß von Änderungen der terms of trade.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

kommen sie keinen Einfluß haben, niemals abgefunden und werden es auch nicht tun. „Preisneutrale Lohnpolitik", nur verstanden als ein Zufriedensein mit dem Rest des Sozialproduktes, der nach erfolgter Aufteilung auf andere Verwendungskomponenten übrig bleibt, ist wie *von Nell-Breuning* es ausgedrückt hat, ein „Unbegriff"; es wäre Verzicht auf Lohnpolitik überhaupt[22]. Den gleichen Gedanken wollte das Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundeswirtschaftsministerium aus dem Jahre 1960 zum Ausdruck bringen, das bis in jüngste Zeit mehrfach falsch interpretiert worden ist. Wenn den Arbeitnehmern, ihre Interessen vertreten durch die Gewerkschaften, keine Chance gelassen wird, bei der Aufteilung des Sozialprodrukts auf die Hauptverwendungsarten ein Wort mitzusprechen, dann sind Nominallohnforderungen das einzige und letzte Mittel, einen Warnschuß abzugeben. Sie sollen die für die Geldwertstabilität verantwortlichen Politiker dazu drängen, bei andern Verwendungskomponenten einen Riegel vorzuschieben: exzessiv anwachsende Staatsausgaben, übersteigerte Investitionstätigkeit, hohe Exportüberschüsse. Die die Preisstabilität gefährdenden Lohnforderungen sind es dann, die die unpopulären oder unbequemen Maßnahmen erzwingen. Und insofern eben ist die Aussage, daß die Nominallohnpolitik ein untaugliches Instrument der Verteilungspolitik sei, einfach falsch. Daß sie unter anderen Prämissen auch richtig sein kann, davon sei später die Rede. Genau diesen Tatbestand wollte das Gutachten des Beirates zur Lohnpolitik zum Ausdruck bringen.

Die Unmöglichkeit, einen echten Konflikt hinwegzuzaubern durch die sog. „Objektivierung der Lohnpolitik" mittels einer tautologischen Formel, wird am besten deutlich durch die Auseinandersetzung, ob der Nominal- oder Reallohn mit der Arbeitsproduktivität verkoppelt werden soll. Reallohnbindung bedeutet doppelte Anpassung, nämlich an — erwartete — Produktivitäts- und an Preissteigerungen; sie und nur sie führt zur Konstanz der Lohnquote, ist also, wie oberflächlich oft gesagt wird, „verteilungsneutral". Sie ist aber offensichtlich bei jeder beliebigen Inflationsrate möglich; das stabilitätspolitische wird dann dem verteilungspolitischen Ziel vollkommen untergeordnet. Bei der nur nominalen Angleichung wird umgekehrt die Verteilungs- der Stabilisierungspolitik geopfert; inflatorische Lücken, wodurch auch immer ausgelöst, hätten die Lohnempfänger durch Kaufkraftschwund zu schließen. Nur bei vollkommener Preisniveaustabilität entfiele der hier beschrie-

[22] Lohnpolitik in gesamtwirtschaftlicher Verantwortung, in: Naturordnung in Gesellschaft, Staat, Wirtschaft, Festschrift für Johannes Messmer, Wien und München 1961, S. 673. An gleicher Stelle bezeichnet *v. Nell-Breuning* die produktivitätsorientierte Lohnpolitik als „ein Musterbeispiel einer ceteris-paribus-Theorie". Sie sei eine „ ... Indexformel, die an die Stelle aktiver Politik einen Automatismus setzt".

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bene Fundamentalkonflikt, einem Zustand der bei uns ohnehin nicht erreicht werden kann, solange andere Länder ihn nicht haben und am festen Wechselkurs festgehalten wird.

Heute morgen wurde von einer *Meinhold*-Formel gesprochen. Gemeint ist ein Lohnkonflikt, bei dem Prof. Meinhold als Schlichter bestellt war und bei dem die doppelte Anpassung (an den Produktivitätsfortschritt und die erwartete Preissteigerung) ausgehandelt wurde. Man hat Meinhold damals den Vorwurf gemacht, er habe sich für eine die Inflation fördernde Politik eingesetzt. Aber wie hätte er anders handeln können? Wer hätte garantiert, daß andere Gewerkschaften sich auch mit der „einfachen" Anpassung begnügen und vor allem die entscheidenden gesamtwirtschaftlichen Größen sich so verhalten, daß Preisstabilität erreicht wird? Niemals kann eine Gruppe allein die Verantwortung für stabile Preise übernehmen und die Zeche bezahlen.

Ein weiterer Konflikt ergibt sich aus der Frage, ob die unbereinigte oder die von Änderungen der Beschäftigtenstruktur bereinigte Lohnquote den Maßstab für die Verteilungsneutralität abgeben soll. Geht man von der reinen Zahl der Personen aus, die sich in das Sozialprodukt teilen, so wäre die bereinigte Lohnquote zu wählen, was bei anhaltender Zunahme des Anteils der Unselbständigen den Lohnanstieg stark beschleunigen würde. Abnehmen würde dann die Ertragsrate des Kapitals, falls dem nicht die von Herrn *Streissler* in seinem Referat für möglich gehaltene Abnahme des privaten Kapitalkoeffizienten entgegenwirkt[23].

Es wäre müßig, alle Argumente für und wider den Produktivitätslohn nochmals aufzuzählen. Sie sind bis zum Überdruß diskutiert worden[24]. Von den Anhängern immer wieder bagatellisiert wird die Schwierigkeit der Produktivitätsprognose, denn nur der in der Zukunft zu erwartende Produktivitätsanstieg bietet den adäquaten Maßstab. Erinnert sei nur an das Memorandum der Bundesbank aus dem Jahre 1960, gegen das das bereits genannte Gutachten des Wissenschaftlichen Beirates beim BWM Stellung nahm. Der Produktivitätsanstieg erwies sich damals immerhin rund doppelt so hoch wie vorausgeschätzt, und es ist unschwer abzusehen, wie sich die deutsche Leistungsbilanz entwickelt hätte, wären die Gewerkschaften den Empfehlungen gefolgt. Ein entscheidender Tatbestand wird von den Verfechtern des Produktivitätslohnes oft ganz übersehen, nämlich daß der Produktivitätanstieg seinerseits eine Funktion der Nachfrageentwicklung, überwiegend also des Lohnanstiegs ist. Der Sachverständigenrat hat in allen seinen Gutachten eindrücklich gezeigt, wie sehr unser Nachkriegswachstum nachfrageinduziert gewesen ist. Berücksichtigt man diesen Zusammenhang, dann hat das Gleichungssystem

---

[23] Vgl. hierzu auch: A. E. *Ott*, a.a.O., S. 67 ff.

[24] So informiert z. B.: Lohnpolitik und Vermögensbildung. Frankfurter Gespräch der List-Gesellschaft, Hrsg. Ekkehard *Stiller*, Basel und Tübingen 1964.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ohnehin sofort einen Freiheitsgrad mehr. Eine Nachfrageabhängigkeit des Produktivitätsanstieges besteht kurzfristig im Sinne eines ermöglichten Hineinwachsens in freie Kapazitäten („unechter Produktivitätsanstieg") und langfristig im Sinne einer Beeinflussung des Produktivitätstrends (*Ricardo*-Effekt). Nicht zuletzt auch wegen eben dieser Schwierigkeiten setzt sich der Sachverständigenrat für eine mittelfristige Orientierung der Lohnpolitik ein, mit der wenigstens die Schwierigkeiten der Prognose der sehr abrupten, kurzfristigen Schwankungen der Arbeitsproduktivität entfallen (JG des Sachverständigenrates, 1967/68, S. 115 ff.).

Lohnpolitik als integraler Bestandteil der Einkommenspolitik

Wenn Einkommenspolitik mehr sein soll als nur ein neuer Terminus für Stabilisierungspolitik, so müßte sie eine Integration der Lohnpolitik, verstanden als wirkliche Verteilungspolitik, in die allgemeine Wirtschaftspolitik bedeuten, also eine Beteiligung der Sozialpartner an den Auseinandersetzungen über die Gestaltung jener Strukturen, die die naive Produktivitätslohnpolitik als vorgegeben betrachtet. Der Sachverständigenrat ist stets konsequent gewesen, indem er sich für ein solches Interessen-Clearing eingesetzt und es abgelehnt hat, von sich aus verteilungspolitische Konzepte zu entwickeln. Abgesehen davon, daß er dazu keinen Auftrag vom Gesetzgeber hat, ist dies auch keine wissenschaftlich lösbare Aufgabe. So ist die Konzertierte Aktion verteilungspolitisch vorerst ein Festhalten am Status quo. Soll sie sich auf die Dauer bewähren, so nur dann, wenn sie sich davon zu lösen vermag.

Natürlich gibt es Sachzwänge, aber in einem doch genügend breiten Bande ist die Verteilungsauseinandersetzung Konflikt und muß als Konflikt ausgetragen werden, mag die Konflikttheorie heute auch als altmodisch gelten. Erhöhung der Lohnquote bedeutet Senkung der Gewinnquote und vice versa: ein Zweipersonen-Nullsummenspiel, das keine Koalition kennt. In diesem Bereich kann auch die betriebliche Mitbestimmung kein Wunder vollbringen. Aber welches ist der eigentliche Konflikt beim Clearing auf höchster Ebene? Dies ist die entscheidende Frage, wenn wir nach den Grenzen der globalen Verteilungspolitik und einer globalen Mitsprache der Sozialpartner fragen. Wir gaben bereits die Antwort: Es geht hier nicht um die Aufteilung des Konsumkuchens, sondern, zunächst sehr allgemein formuliert, um

— die konsumtive oder nichtkonsumtive Verwendung des Sozialproduktes, damit um mehr oder weniger Wachstum, also um eine Frage der Zeitpräferenz,
— die Frage, wem das parallel zur Realinvestition sich bildende Geldvermögen zuwächst.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Beides ist, wohlgemerkt, *verteilungs*relevant, liegt aber auf einer anderen Ebene als der alte „Kampf zwischen Kapital und Arbeit". Daß der Kern des Konflikts kaum noch in einer Erhöhung des Konsums der Unselbständigen zu Lasten des Konsums der Selbständigen liegt und künftig noch weniger liegen wird, zeigt ein Blick auf die Statistik der Beschäftigtenstruktur und deren Trend. Man kann die heutige Verteilungsauseinandersetzung nicht unter den Aspekten der Beschäftigtenstruktur des 19. Jahrhunderts führen. Nein: mit dem Interessen-Clearing auf höchster Ebene übernehmen die Sozialpartner und dabei vor allem die Gewerkschaften eine neue und andere Verantwortung. Mit dem Entscheid über Konsumieren oder Investieren heißt die moderne Alternative: langsamer oder schneller zu wachsen. Es ist legitim, daß die Gewerkschaften die Wachstumspolitik mitbestimmen, sie können sich dieser Verantwortung aber auch gar nicht entziehen. Verzicht auf Wachstum darf niemals das Diktat einer Gruppe sein, die mit dem Erreichten zufrieden ist. Darüber hinaus hat die Nachkriegszeit bewiesen, daß sich ein einzelnes Land einen Alleingang auch gar nicht leisten kann[25].

Wir müssen präzisieren. Nicht-Konsumieren bedeutet Freisetzen eines entsprechenden Teiles des Sozialproduktes für Investitionen, Staatsverbrauch und Exportüberschuß. *Alle* Komponenten sind Gegenstand des Interessen-Clearings, so also auch der Außenbeitrag (und damit Höhe und Struktur der Entwicklungshilfe). Der Staatsverbrauch ist eine Funktion des Wachstums, und wenn dieses wiederum durch das Investitionsvolumen bestimmt ist, so folgt, daß Investition und Staatsverbrauch nicht substituierbar, sondern vielmehr komplementär sind. Noch immer treffen wir auf die Ungereimtheit, daß oft gerade jene Gruppen, die den wohlstandsvermehrenden Sinn von Wachtsumsraten in Frage stellen, zugleich gegen jedes Mehr an öffentlichen Ausgaben (laufende Ausgaben wie Investitionen, heute meist kurz „Gemeinschaftsausgaben" genannt) sind, die der Vermehrung des privaten Verbrauchs erst einen Sinn verleihen.

Wie groß also ist der Entscheidungsspielraum, wenn Förderung des Wachstums erklärtes Ziel aller Partner des Clearings ist und das Komplementaritätsargument für den öffentlichen Bereich anerkannt wird? Diese Frage ist höchst kontrovers. Die Antworten reichen von beinahe Null bis sehr groß.

[25] Die übliche Dichtomie „Wachstumsfetischisten" auf der einen und „Stabilitätsfanatiker" auf der andern Seite macht jede sachliche Auseinandersetzung heute beinahe unmöglich. Sie impliziert erstens einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Wachstumsrate und Preisniveauentwicklung, der in dieser einfachen Weise gar nicht besteht, und es wird unterstellt, daß Wachstum um jeden Preis, eine fest vorgegebene Wachstumsrate à la planification oder gar maximales Wachstum von den „Wachstumsfetischisten" angestrebt werden. Wachstumsförderung (bzw. Abbau von Wachstumshemmnissen) aber ist etwas völlig anderes als das Verfolgen fester Wachstumsziele.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Hier nun hat der Wissenschaftler jenseits der echten Konflikte ein weites Betätigungsfeld. Ich fühle mich nicht kompetent, mich zu den sehr komplexen finanzwissenschaftlichen und finanzpolitischen Aspekten zu äußern. Soweit die Wachstumstheorie angesprochen ist, also der Zusammenhang zwischen Investitionsquote und realer Zuwachsrate, ist leider vorerst auch Konflikt zu melden, wo es eigentlich keinen geben sollte, weil es um Erkenntnis geht. Bekanntlich rivalisieren zwei Extremvarianten miteinander, wobei nach der einen alles von der Investitionsquote abhängt, nach der anderen auf lange Sicht die Wachstumsrate völlig unabhängig von ihr ist. Solange nicht mehr Klarheit geschaffen ist, bleibt uns nichts anderes übrig, als nach dem Prinzip des geringsten Risikos zu handeln, d. h. von der älteren Variante auszugehen, nach der es ohne massive Investitionstätigkeit auch kein kräftiges Wachstum gibt. Für den normalen Zeithorizont der Planung, und dieser ist nicht das Golden Age, ist sie ohnehin die adäquate Theorie. Wie insbesondere nachdrücklich durch Herrn *Rüstow* betont, wird ein erheblicher Teil des Investitionsvolumens absorbiert durch die notwendigen Erweiterungsinvestitionen und den Ersatz der laufend ausfallenden Grenzarbeitsplätze. Ersatzinvestitionen sind wesentlich eine Funktion der Rate des technischen Fortschritts[26].

Das Problem der Lohnleitlinien

Eine sehr wichtige Entscheidung auf der obersten Ebene ist noch nicht angesprochen: die Vermögenspolitik. Zuvor aber möchte ich vergleichsweise kurz auf das zu sprechen kommen, was ich als den zweiten Schritt bezeichnete: das Problem der Durchsetzung der im Interessen-Clearing festgelegten Marschroute. Ich äußerte die Befürchtung, daß möglicherweise hier die viel größeren Schwierigkeiten liegen. Ich möchte nicht mehr tun, als dies kurz zu begründen.

Die Diskussion der Lohnleitlinien hat eines, und da werden alle zustimmen, gezeigt, daß es nicht möglich ist, „guide lines" zu realisieren, die nicht durch den Markt unterstützt werden[27].

Dies ist ebensowenig möglich, wie eine Zentralbank nicht den Geldmarktzins allein durch eine Diskontsatzvariation manipulieren kann, wenn sie nicht gleichzeitig eine adäquate Mengenpolitik betreibt. Beim Arbeitsmarkt aber sind die Dinge viel schwieriger. Es gibt nur *einen*

[26] *Rüstow* hat in vielen seiner Publikationen betont, daß es ein Minimum für die Investitionsquote gibt, das erreicht werden muß, um die Rentabilität einer für Vollbeschäftigung ausreichenden Zahl von Arbeitsplätzen zu gewährleisten (Einkommenseffekt der Investitionen).

[27] J.G. des Sachverständigenrates, 1966/67, Ziff. 248 und J.G. 1967/68, Ziff. 376. Für die Vereinigten Staaten wird hier direkt von einer Simulation des Wettbewerbsmechanismus gesprochen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskontsatz, und dieser kann autoritär geändert werden. Aber es gibt nicht *den* Lohnsatz, es sei denn im theoretischen Modell. Wir haben keine Einheitsgewerkschaft sondern Branchengewerkschaften, und innerhalb dieser wieder regionale Lohnauseinandersetzungen. Nirgends wird also ein Lohnsatz autoritär festgesetzt, und niemals wird in einem Zuge *der* Lohnsatz ausgehandelt; und ausgehandelt wird der Tarif-, nicht der Effektivlohn. Versucht also eine Leitlinienpolitik, gegen das Gesetz von Angebot und Nachfrage anzusteuern, so können zwei Dinge passieren. Entweder nehmen die Tarifverhandlungen an der „Front" davon gar keine Notiz, und schon die Tarife gehen ihren eigenen Weg. Oder es folgen die Tarife den Leitlinien, aber es entwickelt sich eine immer stärkere Drift. Je autoritärer die globale Lohnpolitik, desto mehr wird das Zweite eintreten. So hat es etwa auch in den Zeiten streng autoritärer Lohnpolitik im Hitler-Deutschland eine ausgesprochene Lohndrift gegeben.

Diese Beobachtungen sollten alle diejenigen im Auge behalten, die noch immer mit autoritären Eingriffen in den Lohnbildungsprozeß liebäugeln. Aber an einer wichtigen Frage kann an dieser Stelle nicht vorübergegangen werden. Sie sei nur gestellt, nicht beantwortet. Einfügen einer autonomen Verteilungskonzeption bedeutet Aufnahme eines neuen Zieles, und die Theorie der Wirtschaftspolitik lehrt, daß es mindestens soviel Instrumente wie Ziele geben muß. Wenn nun die Lehre zu ziehen ist, daß Leitlinien niemals gegen Kräfte des Marktes anzusteuern vermögen, daß mit ihnen quasi nur ein wegen besonderer Konstellationen nicht reibungslos funktionierender Markt simuliert werden kann, ist dann in ihnen überhaupt ein neues, ein zusätzliches Instrument der Wirtschaftspolitik zu erblicken?

Einmalige und permanente Aktionsparameter der Gewerkschaften

Herr *Külp* nimmt in seinem Referat Bezug auf die Theorie des „collective bargaining", die uns wichtige Hinweise für das Verstehen des Lohnbildungsprozesses liefert. Gewerkschaften als Verbände müssen überleben. Sie brauchen somit fortlaufend Möglichkeiten der Aktion, wenn sie ihre Mitgliederbestände nicht schwinden sehen wollen. K. *Galbraith* hat in seiner Analyse der modernen Industriegesellschaft für die Vereinigten Staaten den Mitgliederschwund der Gewerkschaften seit 1956 als eine der zentralen Strukturwandlungen der Gegenwart bezeichnet[28]. Viele der erzielten Errungenschaften boten den Gewerkschaften nur einmalig bzw. nur in großen Zeitintervallen Gelegenheit zum Handeln und damit Chancen, Erfolg vorzuweisen. So kann z. B. auch die Erhöhung der Lohnquote nur für eine bestimmte Epoche das Leitbild sein,

[28] K. *Galbraith*, Die moderne Industriegesellschaft, Deutsche Übersetzung von N. *Wölfl*, München/Zürich 1968, S. 16.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

weil es eine Obergrenze gibt, die, einmal erreicht, nicht überschritten werden kann. Wir stehen gerade in einer Zeit, in der ständig nach neuen Ansatzpunkten für Aktionen gesucht wird, meist eben einmalige Anstrengungen, die die Frage laut werden lassen, was danach kommt. Schon aus dieser Sicht ist die Nominallohnpolitik, für die bei ständig steigender Produktivität immer Raum ist, einfach Zwang; sie ist nicht wegzudenken. Jeder Versuch, die Gewerkschaften mit diesem Aktionsparameter festzulegen, insbesondere durch die Einführung automatischer Indexklauseln, zwingt sie zum Ausweichen in ein anderes Feld. Frau *Liefmann-Keil* beschreibt für Frankreich, wie dort die Gewerkschaften den gesetzlichen Mindestlohn als Richtschnur für ihre Forderungen gewählt und sich damit wichtige lohnpolitische Möglichkeiten selbst genommen haben. Entsprechend verlagerte sich ihr Betätigungsbereich in das Gebiet der Arbeitsbedingungen[28a].

Külp hat in seinem Referat auf das Problem hingewiesen, daß strategische Entscheidungen der Spitzen, die in das Interessen-Clearing einbezogen werden, deren Machtposition stärken, was den Widerstand von Seiten der Regionalverbände hervorzurufen tendiert. Dies ist eine der Schwierigkeiten der Realisierung bestimmter Konzeptionen der Globalpolitik. Man könnte eines Tages die Erfahrung machen, daß man sich an der Spitze nach einer Zeit des Abtastens sehr gut versteht, die Front aber ihre eigenen Wege geht. Schweden bietet hierfür ein Beispiel.

Damit ist natürlich erneut die schon gemachte Feststellung angesprochen, daß eine Chance zur Durchsetzung globaler Konzeptionen nur dann besteht, wenn sie marktmäßig unterstützt werden. Für die Gewerkschaften ergibt sich damit ein Dilemma[29]. Wenn man an der Spitze sich genötigt sieht, sich für eine restriktivere Politik einzusetzen, möglicherweise sogar für einen geringen Prozentsatz von Arbeitslosigkeit, weil sonst die Einkommensentwicklung nicht unter Kontrolle zu halten ist, so mag dies als ein Zeichen interner Schwäche auf der Gewerkschaftsseite verstanden werden, die sich selbst ein Opfer auferlegen muß, um einer Politik zum Durchbruch zu verhelfen, die sie für vernünftig hält.

Mit diesem Dilemma sind zwei Problemkreise angesprochen, die ich ganz kurz streifen möchte. Der eine ist ausführlich in dem Referat von Herrn *Gerfin* behandelt. Ich meine die für die Durchsetzung von Leitlinien höchst wichtige Frage, ob die Tarife den Effektivlohn determinieren, oder ob umgekehrt die Effektivlöhne den Tariflohn nach sich ziehen. Bekanntlich rivalisiert hier die Aufstockungs- mit der Aufsaugungsthese. Die Sozialpartner, die ihre „bargaining power" und ihre Verant-

---

[28a] E. *Liefmann-Keil*, a.a.O., S. 311.

[29] Natürlich nicht nur für die Gewerkschaften, sondern auch für die Arbeitgeberseite. Die Probleme sind in mancher Weise ähnlich, aber nicht symmetrisch. Ich möchte nur die eine Seite beleuchten.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

wortung bei den Tarifverhandlungen betonen, können gar nicht anders, als sich zur Aufstockungsthese zu bekennen. Die Aufsaugungsthese würde ihnen nur eine vergleichsweise passive Stellung zubilligen[30].

Nun entscheidet sich aber die alte Frage nach Kostendruck- oder Nachfragesoginflation, die in der Nachkriegszeit zu so vielen polemischen Auseinandersetzungen Anlaß gegeben hat, gerade hier. Wie ließe sich das Problem lösen, wenn nicht durch eine Analyse der Drift? Die Aufstockungsthese gehört zum *wage push*, die Aufsaugungsthese zum *demand pull*. Aber nicht selten finden wir, daß die Aufstockungsthese vertreten, das Argument des wage push jedoch energisch zurückgewiesen wird. Man mag dies als Ungereimtheit bezeichnen, vielleicht auch als Paradebeispiel „gemischter Strategien" im Sinne von *Shubik*.

Beschäftigungsgrad und Preisentwicklung

Der zweite, hier angeschnittene Problemkreis ist das Abwägen zwischen den Alternativen mäßige Arbeitslosigkeit bei Preisniveaustabilität und Vollbeschäftigung bei permanenter leichter Inflation, falls sich die Wahl in dieser Form stellt. Man diskutiert dieses Abwägen heute allgemein an Hand einer modifizierten *Phillips*-Kurve, wobei es gilt, aus der Konfrontation der sozialen Kosten der Arbeitslosigkeit und der Kosten der schleichenden Inflation von dieser Kurve den optimalen Beschäftigungsgrad abzulesen[31]. Jedenfalls im Ausland diskutiert man in dieser Weise ganz offen und leidenschaftslos. In Deutschland scheint die Diskussion verboten; man lebt einfach mit der Fiktion Preisniveaustabilität, obgleich man sie nicht hat und beim Festhalten am heutigen Weltwährungssystem sie sich auch gar nicht leisten kann.

Allerdings ist eine solche Optimumbestimmung zunächst nur eine theoretische Spekulation ohne operationellen Gehalt. Das ändert nichts an der Tatsache, daß der Konflikt besteht und verteilungspolitisch höchst relevant ist. Das erste Problem besteht in der Philipps-Kurve selbst, die, wie die neueren Untersuchungen gezeigt haben, in der Lehrbuchform

---

[30] So betont z. B. auch die Unternehmerseite: „Es könnte ... der Eindruck entstehen, daß die Tarifpartner mit ihrer Lohnpolitik überhaupt keinen Einfluß auf die effektiven Löhne haben. Dem ist aber nicht so. Vielmehr bestimmen die Tariflöhne das Niveau, auf dem sich all diese Vorgänge abspielen. Man drückt dies heutzutage bildlich aus: *die Tariflöhne schieben die Effektivlöhne vor sich her*. Bestimmend für die Lohnkostenentwicklung und die Kaufkraftentwicklung der Arbeitnehmer sind daher letztlich doch die Tariflöhne." (L. *Losacker*, a.a.O., S. 7; Hervorhebung im Original.)

[31] Die ursprüngliche *Phillips*-Kurve hat auf den beiden Achsen den Lohnanstieg und die Arbeitslosenrate abgetragen. Bei der für die politische Diskussion verwendeten, modifizierten Kurve tritt an Stelle des Lohnanstiegs der Preisanstieg. Damit wird natürlich ein wichtiges Glied in der Kausalkette übersprungen, nämlich der Zusammenhang zwischen Beschäftigungsgrad und Produktivitätsentwicklung.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

gar nicht existiert[32], das zweite in der Abschätzung der sozialen Kosten von Arbeitslosigkeit und Inflation. Der Sachverständigenrat hat große Mühe darauf verwandt, die Kosten der Arbeitslosigkeit und Leerkapazitäten im Sinne eines Ausfalls an potentiellem Sozialprodukt während der jüngsten Rezession zu schätzen, und er ist von verschiedener Seite attackiert worden (JG des Sachverständigenrates 1967/68, S. 406 ff.). Noch schwieriger sind die Schäden einer Inflation abzuwägen. H. *Scherf* hat neuerdings die Frage wieder aufgegriffen, ob sich der Nachweis führen läßt, daß eine Inflation Einkommen und Vermögen zugunsten der Unternehmer und zu Lasten der arbeitenden Bevölkerung umverteilt. Seine Analyse führt zu dem Schluß, daß dies nicht der Fall ist[33]. Bei der Analyse der redistributiven Wirkungen einer Inflation wird die mehr oder weniger stetige Aufwärtsentwicklung der Preise in der Nachkriegszeit zu ganz anderen Resultaten führen als die konjunkturelle Fluktuation in der Vergangenheit.

Die schleichende Inflation galt ja lange Zeit als etwas besonders Tückisches, verglichen mit dem Auf und Ab der Preise im klassischen Konjunkturzyklus. Unausgesprochen steht dahinter der Glaube, daß solche Fluktuationen Verteilungsungerechtigkeiten automatisch korrigieren. Es besteht kein Zweifel, daß vom Verteilungsgesichtspunkt die schleichende Inflation mit mäßiger Rate, auf die sich alle Gruppen einstellen können und die sich auch im Zinsniveau niederschlägt, weniger Wirrwarr schafft als die einstmaligen heftigen Preiszyklen, selbst wenn der Trend stationär gewesen ist. Ich möchte diese Betrachtungen schließen mit einem Zitat aus einem soeben erschienenen Aufsatz von H. G. *Johnson:* „Unter einem bestimmten Blickwinkel kann das Bestreben, Inflation zu vermeiden oder Vollbeschäftigung aufrechtzuerhalten, in der Tat sehr sinnvoll als Widerstreit der Klasseninteressen der Bourgeoisie und der Arbeiterschaft angesehen werden. In diesem Fall kann der Konflikt nur durch eine Machtprobe innerhalb der Gesellschaft entschieden werden, und die Lösung steht in keiner Beziehung zu einem übergeordneten Konzept gesellschaftlicher Wohlfahrt[34].

---

[32] Wie viele der Kurven, die Verhaltensweisen widerspiegeln, ist die Phillips-Kurve im Normalfall nicht reversibel: für einen steigenden Beschäftigungsgrad gilt ein anderer Zusammenhang als für ein Abgleiten in die Rezession. Hinzu kommt die Gewöhnung an eine bestimmte, leichte Arbeitslosenquote. Mit Einsetzen der Rezession hören die Lohnforderungen zunächst auf (Schockwirkung), setzen nach einer Anpassungsfrist aber wieder ein. Schließlich versagt eine zu globale Betrachtung. Handelt es sich um eine strukturelle Unterbeschäftigung (regional oder nach Branchen), so werden trotz relativ hoher globaler Arbeitslosenquote die Lohnforderungen in den vollbeschäftigten Branchen oder Regionen weitergehen.

[33] H. *Scherf,* Inflation und Einkommensverteilung, Weltwirtsch. Arch., Bd. 100 (1968), S. 258.

[34] H. G. *Johnson,* Probleme der Effizienz der Geldpolitik, Geld und Kredit, 1968, Heft 2, S. 146.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Mittelfristige Orientierung der Lohnpolitik

Das soeben angesprochene Problem der Stetigkeit führt uns zurück zur Produktivitätsprognose, von der wir sagten, daß die Vorausschätzung des mittelfristigen Trends eher möglich ist als die Vorhersage kurzfristiger, durch Änderungen des Auslastungsgrades bedingter Fluktuationen. Damit wird die Frage aufgeworfen, ob eine in die allgemeine Wirtschaftspolitik integrierte Verteilungspolitik kurzfristig-taktisch oder mehr strategisch-mittelfristig orientiert sein sollte. Natürlich spricht nicht nur die sichere Basis der Produktivitätsprognose für die mittelfristige Orientierung, für die sich insbesondere der Sachverständigenrat einsetzt (so z. B. im J. G. 1967/68, S. 115 ff.). Es sind vor allem auch die langen Lohn-Lags, die zyklenbildend wirken, und es scheint, daß die Konjunkturtheorie die prozyklische Wirkung der Lohnbildung noch viel zu wenig zur Kenntnis genommen hat, im Gegensatz etwa zur Sphäre der öffentlichen Haushalte, wo die prozyklische Wirkung der durch das Steuersystem verursachten Lags längst erforscht ist.

Der Lohn-Lag ist einmal bedingt durch die lange Laufzeit der Tarifverträge, zum anderen aber auch durch die Länge von Lernprozessen. Es dauert einige Zeit, bis Änderungen der Marktsituation und der Richtung des Produktivitätstrends zur Kenntnis genommen werden. Wir erinnern uns noch, wie lange es dauerte, bis realisiert wurde, daß die Zuwachsraten der Arbeitsproduktivität der Wirtschaftswunderzeit vorüber waren. Heute besteht die Gefahr, daß der augenblickliche, durch das Hineinwachsen in freie Kapazitäten bedingte, rasche Produktivitätsfortschritt schon als neuer Trend verstanden wird und künftige Lohnforderungen auf diesen vermeintlichen Trend gestützt werden. Die Erfahrung zeigt, daß bei einem Rückgang des Beschäftigungsgrades der Output überproportional sinkt; man bezeichnet dieses Verhältnis als die *Okun*-Ratio. Natürlich handelt es sich um ein reines Konjunkturphänomen, nicht um eine technologisch bedingte Abnahme der Arbeitsproduktivität. Im Aufschwung kehrt sich der Zusammenhang um; die Arbeitsproduktivität steigt rasch, aber eben nur, bis die Vollkapazität wieder erreicht ist. Deshalb erscheint es reichlich kühn, wenn die „Gemeinschaft zum Schutz der deutschen Sparer" den Produktivitätsfortschritt von 7 v. H. im vierten Vierteljahr 1967 als Folge „einer durchgreifenden Rationalisierung der Produktion" während der Rezession diagnostiziert (Jahresbericht 1967/68, S. 13). Es könnten daraus lohnpolitische Folgerungen abgeleitet werden, die die „Gemeinschaft" wohl am wenigsten will.

Die hier beschriebenen Zyklen, bedingt durch die Fehleinschätzung der (kurzfristigen) Produktivitätsentwicklung und den gar nicht zu verhindernden Lohn-Lag, lassen sich nur glätten, wenn längerfristige Ziele angesteuert werden und die Sozialpartner den Mut aufbringen, sich durch kurzfristige Trendabweichungen nicht von ihrem Endziel abbringen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

lassen. Dieses Beharren ist der wesentliche stabilisierende Faktor, und Stetigkeit ist die sicherste Basis für eine wirkliche Verteilungspolitik. Zumindest sind die redistributiven Wirkungen einer Unstetigkeit höchst ungewiß. Bei der Geld- und Fiskalpolitik liegen die Dinge nicht viel anders. Insbesondere M. *Friedman* hat ja nachzuweisen versucht, daß in den Vereinigten Staaten die antizyklisch konzipierte Wirtschaftspolitik wegen der Verzögerungen prozyklisch gewirkt hat. Auch in diesem Bereich wird deshalb das Anvisieren strategischer Ziele empfohlen. Andere stabilisierende Faktoren im Bereich der Lohnpolitik, wie der für die Vereinigten Staaten sehr wichtige Garantierte Jahreslohn, werden in der Bundesrepublik noch kaum diskutiert, sind bei unseren institutionellen Gegebenheiten wohl aber auch nicht von gleicher Bedeutung. Über die Folgen der Automation, der Bedrohung der Stabilität, wenn keine präventiven Vorkehrungen gegen negative Begleiterscheinungen getroffen werden, und über die möglichen redistributiven Wirkungen hat Herr *Friedrichs* ausführlich berichtet.

Vermögenspolitik als Verteilungspolitik

Wie bereits angedeutet, müssen wir, wenn die Frage nach den Grenzen der Verteilungspolitik gestellt ist, nochmals auf das Interessen-Clearing auf höchster Ebene zurückkommen. Wir gingen davon aus, daß auf dieser Ebene — sehr grob gesprochen — zu entscheiden ist zwischen Konsumieren und Investieren. Damit aber ist die Verteilung noch nicht fixiert, sondern erst mit dem Entscheid über Sparen und Nichtsparen bei den Lohnempfängern und bei den Selbständigen, d. h. mit der Struktur der Vermögensbildung. Hat man sich über die Verwendungsstruktur geeinigt, so wird das Sparverhalten zum entscheidenden Aktionsparameter der Verteilungs- und Stabilisierungspolitik.

Wenn wir von romantischen vermögenspolitischen Vorstellungen und der neulich zu Grabe getragenen Idee einer Aktionärsdemokratie absehen, haben die zahllosen Pläne zur Förderung des Sparens in dieser Erkenntnis ihren Ursprung. Aufwand und Geräusch bei den sich über anderthalb Jahrzehnte hinstreckenden Diskussionen sind umgekehrt proportional den bereits erzielten Erfolgen[35]. Die augenblickliche Situation verspricht kaum Hoffnung auf das Einschlagen mutiger, neuer Wege. F. *Burgbacher,* selbst Schöpfer eines Investivlohnplanes, mußte

[35] Die theoretische Diskussion wurde ausgelöst durch das *Kaldor*sche Modell aus dem Jahre 1956. Die verteilungstheoretischen Kontroversen setzten ein mit der von *Pasinetti* (L. *Pasinetti,* Rate of Profit and Income Distribution in Relation to the Rate of Economic Growth, R. Econ. Stud., Bd. 29 (1962); J. E. *Meade,* The Rate of Profit in a Growing Economy, Econ. J., Bd. 73 (1963) u. a.) aufgeworfenen Frage, ob die Tatsache, daß die Ersparnisse aus Löhnen auch einen Zins tragen müssen, nicht die Ergebnisse *Kaldors* entscheidend revidiere.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

neulich feststellen: „Es gibt Menschen und Zeitungen, die sind vorsichtshalber grundsätzlich gegen jede gesellschaftspolitische Neuerung."[36] Hinzu kommt, daß höchst problematische, ältere Varianten (Gewinnbeteiligung), die man tot glaubte, heute wieder ins Gespräch kommen, und zwar nicht nur in Deutschland.

Es ist kaum möglich, zu den bekannten Argumenten für und wider den Investivlohn als wichtigste Variante der Sparförderung bei den Unselbständigen wesentlich neue hinzuzufügen. Abgesehen von dem überstrapazierten Argument der Freiwilligkeit werden vor allem folgende Bedenken vorgebracht:

(1) Der Investivlohn ist für den Unternehmer ein Kostenfaktor; er wird bestrebt sein, ihn abzuwälzen. Die Preise werden steigen.

(2) Der Investivlohn reduziert die Gewinne. Die Investitionen werden zurückgehen. Das Wachstum läßt nach. E. *Preisers* Vorstellung von der Existenz eines strukturellen Monopolisierungsgrades wird hier angesprochen.

(3) Der Investivlohn trifft die arbeitsintensiven Betriebe stärker als die kapitalintensiven, möglicherweise die kleinen und mittleren stärker als die großen. Er ist somit nicht strukturneutral.

(4) Die Auswirkungen auf den Kapitalmarkt sind vollkommen ungewiß, und somit ist auch das Risiko von Experimenten zu groß.

(5) Die Wirtschaft braucht heute Risikokapital, nicht Fremdkapital.

In aller Kürze ist dazu folgendes zu bemerken. Das Kapitalmarktargument (4) ist sehr ernst zu nehmen. Unbedachte Experimente könnten sich chaotisch auswirken, und wenn von einer „strukturellen Schwäche" des deutschen Kapitalmarktes gesprochen wird, so kann der Investivlohn allein sicher keine Abhilfe schaffen. Er ist kein Ersatz, sondern komplementär zu Plänen, wie sie etwa W. *Stützel* für eine Änderung der Besteuerung der Kapitalgesellschaften entwickelt hat, und die sich mit jenen Vorschlägen decken, die J. E. *Meade* in seiner Kritik an *Galbraith* präsentiert[37].

Das Strukturargument (3) ist richtig, jedoch ist die selektive Wirkung des steigenden Trends der Arbeitskosten im Vergleich zu den Kapitalkosten ein unaufhaltsamer, fortschrittsnotwendiger Prozeß. Es kommt nur darauf an, Sprünge zu vermeiden. Das Argument des Risikokapitals (5) ist ebenso ernst zu nehmen wie das Kapitalmarktargument (4). Niemand kann wünschen und sich vorstellen, die Arbeiterschaft könnte

---

[36] Beim gesetzlichen Beteiligungslohn ist Freiheit der Zweck des Zwanges, Industriekurier Nr. 126, Aug. 1968.

[37] J. E. *Meade*, Is „The New Industrial State" inevitable?, Econ. J., Bd. 78 (1968), S. 390.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sich in erfolgreiche Börsenspekulanten verwandeln. Worauf es ankommt, ist das Tragen des Zinsänderungsrisikos. Dieses Risiko wiegt aber um so weniger, je mehr es gelingt, den Wirtschaftsablauf zu verstetigen.

Somit verbleiben die Argumente (1) und (2), die sich zunächst einmal widersprechen. Gelänge es nämlich den Unternehmern wirklich, den Investivlohn abzuwälzen, so würden die Gewinne nicht zurückgehen. Das Überwälzungsargument (1) ist kreislauftheoretisch nicht haltbar; es handelt sich um eine typische „Kalkulationstheorie". Wäre es stichhaltig, so wäre z. B. auch jegliche Dämpfungspolitik durch Überschüsse öffentlicher Haushalte zum Mißerfolg verdammt. Es würde bedeuten, daß die Unternehmer Steuererhöhungen, bei denen die zusätzlichen Steuereinnahmen thesauriert werden, einfach auf die Preise fortwälzen.

Sparförderung und Investitionspolitik

Beim zweiten Argument müssen wir etwas weiter ausholen. Der Investivlohngedanke bahnte sich an zu einer Zeit inflatorischer Spannungen. Die Investitionsquote war hoch, die Sparneigung der Unselbständigen nahe Null; die daraus resultierende Rate der Selbstfinanzierung wurde als untragbar empfunden. Der Investivlohn sollte eine Korrektur schaffen. Dies ist nicht die Situation von heute. Wir müssen deshalb zwei extreme Denkmodelle unterscheiden. Unter der soeben geschilderten, der Vergangenheit angehörenden Situation kann der Investivlohn dazu beitragen, die Einkommens- und Vermögensverteilung zu korrigieren, ohne daß die Ertragsrate unter ihren Normalwert absinkt. Die Verteilungssituation verbessert sich zugunsten der Unselbständigen bei konstanter Investitionsquote. Beim anderen Extrem erhöht sich die Investitionsquote (private und staatliche Investitionen) bei gleichzeitiger Sparförderung. In diesem Modellfall ist es möglich, zusätzliche Investitionen zu bewältigen, ohne daß sich die Verteilungssituation für die Unselbständigen verschlechtert. Und wie schon bemerkt, scheint eben diese Modellannahme der Gegenwart näher zu liegen.

Sparförderung für sich allein bedeutet Nachfrageausfall; sie wirkt deflatorisch. Sparförderung und Investitionspolitik sind deshalb untrennbar miteinander verbunden. Vor allem darf der Investivlohn nicht nur — wie einstmals sicher zu Recht — gesehen werden als ein Gegengewicht zu einer exzessiven Rate der Selbstfinanzierung der Unternehmen. Rund ein Drittel der gesamten Ersparnisse sind heute Überschüsse in der laufenden Rechnung öffentlicher Haushalte. Hier bietet sich eine schier unbegrenzte Manövriermasse der Vermögenspolitik, ohne daß private Ertragsraten tangiert werden müssen. Werden öffentliche Investitionen aus dem Investivlohn finanziert, so wäre der private Kapitalmarkt entsprechend entlastet. Nur nebenbei sei bemerkt, daß mit einer variablen

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Gestaltung des Investivlohnsatzes im Sinne einer Bandbreite ein zusätzliches, wirksames Instrument der Stabilisierungspolitik gewonnen wäre.

Soll der Investivlohn ein Instrument der Verteilungspolitik sein, so ist auf einen, vom Gerechtigkeitsstandpunkt höchst wichtigen, Zusammenhang hinzuweisen, der nur wenig diskutiert wurde. Der Investivlohn, der zu zusätzlicher Ersparnisbildung führt, macht eine hohe Investitionsquote (private oder staatliche Investitionen) mit Preisstabilität kompatibel. Preisstabilität aber ist ein Kollektivgut, von dessen Nutzung niemand ausgeschlossen werden kann. Wenn eine Gruppe einen hohen Preis für die Stabilität zahlt, profitieren auch jene, die nichts leisten. Wenn einer sündigt, verteilt sich die Last auf alle, und der Sünder selbst spürt relativ wenig. Dieser zwar triviale, für die Erklärung des Phänomens der schleichenden Inflation jedoch fundamentale Zusammenhang gilt auch für den Investivlohn. Es müssen sich alle engagieren, niemand darf ausgeschlossen werden. Möglichst sollten auch die kleinen Selbständigen in ein Vermögensbildungsprogramm einbezogen sein. Sonst sparen die einen, während die anderen den Nutzen aus dem Kollektivgut „Preisstabilität" ziehen[38].

Freilich mag die Frage auftauchen, welche Unterschiede eigentlich noch zwischen einem umfassenden Investivlohnplan und einer bloßen Erhöhung der Beiträge zur Sozialversicherung bestehen. Es verbleiben fundamentale Unterschiede; der Referent hat sie aufgezählt, als er als Mitglied einer Sachverständigengruppe der EWG für Fragen der Lohn- und Einkommenspolitik mit der Abfassung des allgemeinen Teils beauftragt war[39].

Säkulare Stabilität der Einkommensverteilung?

Abschließend eine scheinbar überflüssige Frage: weshalb Vermögensbildung auf Seiten der Unselbständigen? Sparmotive werden vom Ökonomen erklärt aus der Zeitpräferenzfunktion des Individuums, seinem Bestreben, für Zeiten der Not, für das Alter, möglicherweise für seine Erben zu sorgen. Das Motiv, ein Zinseinkommen zu erzielen, spielt seit *Keynes* eine nur noch untergeordnete Rolle. Sicher müssen wir diese Vorstellung revidieren, wenn wir einen umfassenden Investivlohn im Auge haben. Für Zeiten der Not (Krankheit, Invalidität, temporäre Arbeitslosigkeit) ist in einem modernen Sozialversicherungssystem gesorgt. Die Zeitpräferenzentscheidung, also die Verteilung des Einkommens zwi-

[38] Vgl. hierzu die gründliche theoretische Studie von B. *Frey,* Lohn- und Sparpolitik als optimale Gewerkschaftsstrategien, JB. f. Sozwiss., Bd. 17 (1967), Heft 2.

[39] Grundkriterien für die Festsetzung der Löhne und damit zusammenhängende Probleme einer Lohn- und Einkommenspolitik. Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Reihe Sozialpolitik, Nr. 19 (1967), S. 90 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

schen den Generationen, ist mit der dynamischen Rente im wesentlichen gefallen. Viel zusätzliche Sicherheit kann in dieser Hinsicht die Vermögensansammlung durch Investivlohn nicht mehr bringen.

Es geht um eine andere Art von Sicherheit, die das Zinsmotiv wieder in den Vordergrund rücken läßt. Seit der Klassik haben die Ökonomen die Gefahr sinkender Ertragsraten als Folge zunehmender Kapitalakkumulation gesehen. Heute bewegt sie eine andere Sorge: das Ausmaß des arbeitssparenden technischen Fortschritts. Sehr einfach ausgedrückt: wenn die Arbeitszeit weiterhin sinkt, wenn wir dereinst vielleicht einmal die 20-Stunden-Woche haben, können wir uns dann noch Lohnsätze vorstellen, die die Stabilität der Lohnquote gewährleisten?

Die Wissenschaft verwendet im Augenblick viel Energie darauf, die Gestalt des technischen Fortschritts empirisch zu bestimmen und Substitutionselastizitäten zwischen Arbeitskraft und Realkapital zu errechnen. Herr *Streissler* hat darüber berichtet. Abgesehen davon, daß die ökonometrischen Ergebnisse kontrovers sind: können wir uns darauf verlassen, daß die für die vergangenen Jahre ermittelten Parameter auch für alle Ewigkeit stabil sind? Kommt nicht alles ins Schwimmen, wenn wir W. *Fellners*[40] Argument akzeptieren, daß die Gestalt des technischen Fortschritts nicht naturgegeben, sondern durch die Faktorpreise selbst bestimmt ist? Das Risiko scheint viel zu groß, als daß wir auf die Konstanz von Parametern vertrauen könnten, die auf langfristige Stabilität der Einkommensverteilung hindeuten. So zieht J. E. *Meade* den Schluß, daß angesichts des zu erwartenden arbeitssparenden technischen Fortschritts diese Stabilität nur zu erwarten ist, wenn der Arbeiter neben seinem Arbeitslohn auch ein Kapitaleinkommen bezieht. Meade zeichnet den Weg zu einer Gesellschaft vor, in dem der Kampf zwischen Kapital und Arbeit endgültig der Vergangenheit angehört[41].

---

[40] W. *Fellner*, Two Propositions in the Theory of Induced Innovation, Econ. J., Bd. 71 (1961).

[41] J. E. *Meade*, Efficiency, Equality and the Ownership of Property, London 1964.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Diskussion

Diskussionsleiter: Prof. Dr. Knut *Borchardt* (Mannheim)

Diskussionsleiter:

Vielen Dank, Herr Bombach! Sie haben erfolgreich gegen das Gesetz der abnehmenden Aufnahmefähigkeit im Verlauf von Tagungen angefochten. Sie haben gleichsam durch technischen Fortschritt unsere Aufnahmefunktion im Niveau nach oben verschoben, indem unser Blutdruck auch noch am Ende der Tagung gestiegen ist, sei es durch Zustimmung, sei es durch kontroverse Ideen, die Sie hier entwickelt haben.

Wir haben vom Vorstand drei Aufgaben bekommen: erstens die Diskussion des Vortrages *Meinhold,* zum zweiten die Diskussion des Referats Bombach und drittens zugleich damit eine Generaldiskussion der Tagung. Die Zeit ist so fortgeschritten, daß wir uns bei der Diskussion wirklich auf generelle Probleme des Dissens oder Konsens beschränken und Teilprobleme nicht erörtern sollten. Ich möchte die Diskussionsteilnehmer bitten, zu berücksichtigen, daß ihr Beitrag ein hohes Grenzwertprodukt von etwa 500 DM je Minute realisieren muß, so ungefähr schätze ich die Einkommenssituation der Anwesenden.

Als erster hat sich Herr Wallich gemeldet.

Prof. *Wallich:*

Ich bin beeindruckt vom Mut, mit dem hier die Einkommensverteilung als ein Ziel auf die Zielliste eines modernen Staates gesetzt worden ist. Die Einkommensverteilung ist ein sehr altes Ziel, wahrscheinlich eines der ältesten der Wirtschaftspolitik. Aber den Mut, sie in ein Gesetz hineinzuschreiben, hat, wie ich glaube, erst der Gesetzgeber des Sachverständigenratsgesetzes gehabt; jedenfalls nicht der amerikanische Gesetzgeber, der den Council of Economic Advisors statuierte. Der Grund ist klar: Die Entscheidung über die Einkommensverteilung belastet den demokratischen Prozeß bis zum Brechen. Ein Land, das eine Konzertierte Aktion durchzuführen imstande ist, hat wahrscheinlich auch die politische Intelligenz, die Einkommensverteilung durch den Staat zu regeln. Aber in vielen Ländern wird man es vorziehen, den Markt das machen zu lassen, so schlecht und recht er es auch manchmal macht. Denn man sieht: wo der Staat in der

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Einkommensverteilung maßgebend ist — im wesentlichen in den Entwicklungsländern —, da haben wir selten Demokratie und häufig Diktatur, gemäßigt durch Revolution. Man könnte also sagen, dieses Problem sollte eher am Rande angefaßt werden. Das geschieht jetzt in den USA. Ich bin hier in Gefahr, in Details zu gehen, und Herr Bombach hat bereits erwähnt, daß diese Gedankengänge noch nicht relevant sind. Ich beziehe mich auf das „garantierte Einkommen" und die „negative Einkommensteuer". Diese zwei werden gewöhnlich im gleichen Atemzug genannt. Sie sind jedoch grundverschieden.

Unter dem „garantierten Einkommen" soll jeder Haushalt ein Mindesteinkommen haben. In den USA werden 3000 Dollar pro Jahr genannt. Der erwerbslose Haushalt bekommt also eine staatliche Unterstützung von 3000 Dollar. Hat der Haushalt ein Einkommen durch Erwerb, das unter 3000 Dollar liegt, so wird ihm die Differenz als Unterstützung ausgezahlt. Das bedeutet also, daß für jeden selbst verdienten Dollar ihm ein Dollar an Unterstützung entzogen wird. Dies ist das Äquivalent einer 100 %igen Einkommensteuer. Es dürfte einen starken negativen Incentive Effect auslösen.

Die negative Einkommensteuer sucht dies zu vermeiden. Für jeden selbst verdienten Dollar verliert der Haushalt nur einen Teil, sagen wir 50 cents, von der ihm zustehenden Maximalunterstützung von 3000 Dollar. Wenn der Haushalt also 1000 Dollar verdient, so bekommt er noch 2500 Dollar Unterstützung. Verdient er 3000 Dollar, so ist die Unterstützung 1500 Dollar. Erst bei 6000 Dollar Eigenverdienst hört die Unterstützung auf.

Die negative Einkommensteuer verschafft dem Begünstigten dagegen ein variables Einkommen. Das ist ein Steuersatz im Effekt von 50 %. Immer noch hart genug, aber man kann hoffen, daß das die Arbeitswilligkeit nicht beeinträchtigt. Der Kostenpunkt wird von 15 bis 25 Milliarden Dollar oder mehr geschätzt, also zunächst wahrscheinlich noch nicht machbar. Aber es ist im Gespräch und eines Tages, innerhalb der nächsten 10 Jahre vielleicht, wird es wahrscheinlich kommen.

Prof. Dr. *Rüstow:*

Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Herr Bombach hat mit Recht Wert auf die Feststellung gelegt, daß die Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit heutzutage gar nicht mehr — wie im vorigen Jahrhundert — ein Kampf um den verzehrbaren Kuchen des Sozialprodukts sei; vielmehr handle es sich im Grunde nur noch um die Frage: „konsumieren" oder „investieren", wobei der Investition auch der Außenbeitrag und die anderen von Bombach genannten Komponenten zuzurechnen sind. Nun hätten aber die Arbeitnehmer nur ein

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ungenügendes Mitspracherecht darüber, wie viel konsumiert oder investiert werden soll. Hieraus zögen die Gewerkschaften die Konsequenz, daß sie die Regierung durch ihre Lohnforderungen zu der Politik zwingen müßten, die sie für richtig halten. Mir scheint dies eine so bedenkliche und gefährliche Konsequenz zu sein, daß ich es mir nicht versagen kann, ein paar Worte hierüber zu sagen.

Eine Lohnpolitik dieser Art würde sich ja folgendermaßen auswirken: Gerade dann, wenn eine hohe Investitionsquote, die für Vollbeschäftigung notwendig sein mag, den Arbeitnehmern aber zu hoch erscheint, die Konsummöglichkeiten beschränkt und eine Preissteigerung zur Folge hat, falls nicht freiwillig ein Konsumverzicht stattfindet, gerade dann würden die Gewerkschaften durch besonders starke Lohnerhöhungen diese Preisentwicklung forcieren, statt dämpfend auf das Preisniveau einzuwirken. Wenn wirklich die Arbeitnehmer ein zu geringes Mitspracherecht in der Wirtschaftspolitik hätten, dann würde unsere Demokratie in diesem Punkte versagen und man müßte hier den Hebel ansetzen. In Wirklichkeit wird eine Abweichung der Investitionsquote von ihrer optimalen Größe aber gar nicht auf ein zu geringes Mitspracherecht der Arbeitnehmer zurückzuführen sein, sondern darauf, daß die Regierung nicht genügend Instrumente besitzt, um die Investition, den Außenbeitrag oder um was es sich sonst handelt, richtig zu steuern. Vielfach werden aber auch weder die Gewerkschaften noch die Regierung wissen, wie groß die Investitionsquote für eine optimale Entwicklung der Gesamtwirtschaft sein muß. Denn auch die ökonomische Wissenschaft ist noch weit von einer ausreichenden Klärung dieser Frage entfernt. Möge der Verlauf unserer Tagung zu weiterer noch intensiverer Arbeit an diesen wichtigen und dringenden Problemen anspornen.

Wenn es uns gelingt, nicht nur unser Wissen über die optimale Investitionsquote zu vertiefen, sondern auch das Instrumentarium zu ihrer Steuerung zu vervollkommnen, dann werden wir wohl verhältnismäßig bald jene Entwicklung erreichen, die Herr Bombach zuletzt andeutete, nämlich durch weitere Arbeitszeitverkürzung auf eine 20-Stunden-Woche zu kommen.

Aber die Konsequenzen, die hieraus der von Bombach am Schluß zitierte J. E. *Meade* zieht, scheinen mir nicht folgerichtig zu sein. Ich meine die Annahme, daß eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit und des Arbeitseinkommens die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Vermögensbildung immer dringender werden lasse. Ich würde den umgekehrten Schluß für richtig halten. Wir verkürzen die Arbeitszeit doch nur in dem Maße, als der Lebensstandard und der Reallohn der Arbeitnehmer sich so günstig entwickelt haben, daß die Freizeit bevorzugt wird gegenüber einer verstärkten Versorgung mit materiellen Gütern. Damit

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

aber ist ein Lebensstandard erreicht, bei dem die Probleme einer Beteiligung der Arbeitnehmer an der Vermögensbildung sich erheblich erleichtern. Denn bei Erreichung einer 20-Stunden-Woche wird die freiwillige Vermögensbildung wahrscheinlich ausreichend sein. Außerdem ist die Beteiligung an der Vermögensbildung dann auch gar nicht mehr so dringlich. Ich glaube also, die Schwierigkeit, das Problem zu lösen, wird bei einer solchen Entwicklung gerade vermindert und nicht vergrößert.

Im übrigen hat Herr Bombach einen sehr wichtigen Grund für eine verstärkte Vermögensbildung der Arbeitnehmer nicht genannt. Ich meine die krassen Schwankungen im Einkommen und in der Versorgung von Arbeiterfamilien, die durch den Wechsel der verschiedenen Lebenslagen bedingt sind. In diesen Familien wird ja die erste meist kurze Phase, in der Mann und Frau arbeiten und verdienen können, solange die Ehe kinderlos ist, mehr oder weniger bald abgelöst durch die sehr schwierige zweite Phase, in der kleine Kinder hohe Kosten verursachen und zugleich der Mutter das Mitverdienen unmöglich machen, bis schließlich in der dritten Phase vielleicht mehrere Mitglieder der Familie mitarbeiten und -verdienen können. Ich wollte nur darauf hingewiesen haben, daß der dringend erwünschte finanzielle Ausgleich zwischen diesen Phasen einer stärkeren Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand besondere Bedeutung zukommen läßt.

Dr. *Saß:*

Wenn ich jetzt nach viertägiger Dauer der Tagung versuche, ein Resumée zu ziehen, so drängt sich ein Widerspruch auf, und zwar der Widerspruch *zwischen* der lohnpolitischen Magerkeit der Anfangsreferate auf der einen Seite und dem lohnpolitischen Ehrgeiz unserer makro- und strukturpolitischen Prozeßingenieure auf der anderen Seite.

Wir haben in den Referaten von Herrn *Rothschild, Lampert* und *Gerfin* erfahren, daß wir über wesentliche Erscheinungen des Lohnproblems und ihre Determinanten recht wenig wissen. Wir wissen herzlich wenig über das Zustandekommen von Tariflohnentscheidungen und über die Bestimmungsgründe des Tariflohnniveaus. Wir kennen wenig von den Wirkungsmechanismen der Lohndifferentiale und ihrer Bestimmungsgründe. Wir haben auch Schwierigkeiten, die verschiedenen Komponenten der wage-drift auseinanderzuhalten. Das auf der einen Seite; auf der anderen Seite sind verschiedene wirtschaftspolitische Konzeptionen entwickelt worden — wie das üblich ist — auf der Basis von Gleichgewichtsmodellen, die formallogisch durchaus exakt ausgearbeitet sind. Aber neben diesem einen Mangel, daß die Wirkungszusammenhänge, wie sie sich in der Wirklichkeit darbieten, nicht berücksichtigt sind, tritt ein anderer Mangel, nämlich: es wird nicht genügend einsichtig gemacht, wie die

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

verschiedenen am Wirtschaftsprozeß beteiligten Wirtschaftssubjekte die Konsequenzen und die Basis dieser politischen Konzeption einsehen sollen. Ich vermisse zumindest für meine Person die rationale Basis für einen derartigen Konsensus und glaube, daß dieses Trostpflaster „Investivlohn" diejenigen nicht überzeugen kann, die eben durch die gegebene Vermögensverteilung im Moment benachteiligt sind. Das Referat von Herrn *Oberhauser* hat zumindest gezeigt, daß es einige Obergrenzen für den Investivlohn gibt, so daß ich also diesen Konzeptionen keine großen Erfolgschancen zubillige. Ich glaube, das erfolglose Praktizieren mit derartigen Konzeptionen bisher ist zum Teil auch hierauf zurückzuführen. Falls wir überhaupt von seiten der Wirtschaftswissenschaft effektiv in den Wirtschaftsprozeß eingreifen wollen, müssen wir uns wahrscheinlich entschließen, die Arbeitsteilung, die in den Sozialwissenschaften seit *Eucken* durch das bekannte Datenschema vorgegeben ist, zu überwinden, d. h., der Ökonom müßte sich dazu durchringen, nicht nur mit Variablen zu manipulieren, sondern sich auch durchaus bereit erklären zur Kritik am Datenkranz, d. h. der sozialen und rechtlichen Organisation unserer Gesellschaft zu kommen, und das bedeutet in diesem Falle konkret, die privatwirtschaftliche Profitorientierung auf Unternehmensebene kritisch in Frage zu stellen.

Diskussionsleiter:

Wenn keine Wortmeldungen mehr kommen, sollten wir angesichts der sehr fortgeschrittenen Zeit eine Diskussion, die vom Publikum nicht gewünscht wird, nicht künstlich erregen und fortzusetzen suchen und somit hier abbrechen.

Es sind sehr viele Frage offen geblieben. Es kann vielleicht auch nicht von dieser Diskussion erwartet werden, die manifesten Dissonanzen — und es sind ja viele manifeste Dissonanzen — einer Lösung entgegenzubringen. Ich finde es außerordentlich wichtig, daß in den nächsten Wochen und Jahren auch die vielen latenten Dissonanzen, die bisher unausgesprochen im Raum standen, überhaupt noch manifest werden. Es sind ganze Bereiche des Konfliktes bisher offensichtlich noch im Untergrund oder unterschwellig geblieben. Es wird die Arbeit der nächsten Jahre sein, diesen Prozeß der Offenlegung fortzusetzen. Um ein Beispiel zu geben: Herr *Bombach* hat Alfred *Ott* zitiert mit seiner Bemerkung, es gebe keine kollektive Wohlfahrtsfunktion für Verteilung. Herr Bombach scheint das zu kritisieren. Aber ist es nicht doch so, daß es keine kollektive Verteilungsidee geben *kann,* weil das einfach aus der Logik heraus ein Mißverständnis wäre? Wenn es um die Verteilung im Kollektiv geht, kann das Kollektiv als Ganzes vermutlich nur sehr schwer eine einheitliche Meinung haben. So war, glaube ich, der Satz zu verstehen und insoweit ist er wohl richtig. Manches andere bleibt dabei offen, z. B. die Frage,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ob es verteilungspolitische Kriterien staatlicher Wirtschaftspolitik überhaupt gibt.

Es ist zum Schluß meine Aufgabe, Herrn *Bombach* sehr herzlich zu danken für sein zusammenfassendes Referat, den Diskussionsteilnehmern für ihre Bemerkungen und Ihnen allen für das Ausharren, und darf nunmehr den Herrn Vorsitzenden der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bitten, den Kongreß zu schließen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Schlußwort des Vorsitzenden

Prof. Dr. Dr. Helmut *Arndt* (Berlin)

Prof. Dr. Dr. *Arndt,* Vorsitzender der Gesellschaft:

Meine Damen und Herren! Mein Schlußwort kann sehr kurz sein. Nach einem alten Brauch in diesem Verein, einem Brauch, der im Jahre 1907 auch in einem Beschluß schriftlich festgelegt worden ist, soll sich der Vorsitzende der Gesellschaft eines zusammenfassenden Schlußworts enthalten. Ich halte diese Übung für richtig und zweckmäßig, weil gerade bei einem zusammenfassenden Schlußwort eines Vorsitzenden leicht die Gefahr entsteht, daß verdeckt oder offen Zensuren verteilt oder persönliche Meinungen und Werturteile als Ergebnisse einer Tagung ausgegeben werden. Ich begnüge mich daher mit dem herzlichen Dank an alle Referenten, an alle Diskussionsleiter und an alle Teilnehmer der Diskussion, die zu dem Gelingen dieser Tagung beigetragen haben. Ich danke insbesondere dem Leiter der wissenschaftlichen Vorbereitung, der sich voll für das Gelingen dieser Tagung eingesetzt hat. Ich glaube, ich kann im Namen aller Anwesenden sprechen, wenn ich Ihnen, Herr *Müller,* zum Erfolg dieser Tagung gratuliere. (Beifall.)

Nicht zuletzt darf ich aber auch den Mitarbeitern des Tagungsbüros danken, die sich uneigennützig und fast ohne Zeitgrenzen für die organisatorische Durchführung dieses Kongresses zur Verfügung gestellt haben und ohne deren aufopferungsvolle Arbeit die Tagung nicht so reibungslos hätte verlaufen können. (Beifall.)

Meine Damen und Herren, mit dem Wunsche, daß Ihnen diese Tagung nicht nur viele Anregungen vermittelt hat, sondern auch viele persönliche Freundschaften und Kontakte, schließe ich die Tagung. Ich danke Ihnen. (Langanhaltender Beifall.)

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ergebnisse der Vorstandswahlen auf der Mitgliederversammlung am 30. September 1968 in Berlin

In der Mitgliederversammlung wurden in den engeren Vorstand wiedergewählt: Professor Dr. Dr. Helmut Arndt, Berlin, als Vorsitzender, Professor Dr. Dieter Pohmer, Tübingen, als Stellvertretender Vorsitzender. Auf eigenen Wunsch sind ausgeschieden: Landeszentralbankpräsident Professor Dr. Otto Pfleiderer, Stuttgart, als Schatzmeister und Akademischer Rat Dr. Günter Ollenburg, Berlin, als Schriftführer. Es wurden gewählt: Landeszentralbankpräsident Dr. Franz Suchan als Schatzmeister und Diplomvolkswirt Dieter Swatek, Berlin, als Schriftführer.

Gemäß § 9 Abs. 3 Ziff. 1, 3 und 5 blieben Mitglieder des erweiterten Vorstandes: Dr. Johannes Broermann, Ministerialrat a. D., Professor Dr. Wilhelmine Dreißig, Senator Erwin Hielscher, Stadtkämmerer a. D., Dr. Heinrich Irmler, Mitglied des Direktoriums der Deutschen Bundesbank, Professor Dr. Helmut Koch, Privatdozent Dr. Detlef Lorenz, Professor Dr. Hans Möller, Professor Dr. Drs. h. c. Fritz Neumark, Dr. Heinz Pentzlin, stellv. Chefredakteur, Professor Dr. Drs. h. c. Erich Schneider, Professor Dr. Herbert Timm, Professor Dr. Wilhelm Weber.

Als Mitglieder des erweiterten Vorstandes wurden neu gewählt: Professor Dr. Helmut Meinhold, Professor Dr. Adolf Moxter, Professor Dr. Kurt Schmidt, Professor Dr. Hans Würgler.

Ferner gehören dem erweiterten Vorstand der Ehrenpräsident der Gesellschaft, Professor Dr. Dr. h. c. Gerhard Albrecht, und die Ausschußvorsitzenden an. Es sind dies: Professor Dr. Erik Boettcher, Professor Dr. Gottfried Bombach, Professor Dr. Dr. Wolfram Fischer, Professor Dr. Heinz Haller, Professor Dr. Rudolf Meimberg, Professor Dr. Horst Sanmann, Professor Dr. Hans K. Schneider.

Satzung

Die *Satzung der Gesellschaft* erhielt am 30. September 1968 folgende Fassung:

§ 1

(1) Die Gesellschaft bezweckt die wissenschaftliche Erörterung wirtschafts- und sozialwissenschaftlicher sowie wirtschafts- und sozialpolitischer Probleme in Wort und Schrift wie auch die Pflege der Beziehungen zur Fachwissenschaft des Auslandes. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Klärung von Fach- und Studienfragen der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

(2) Die Gesellschaft erstrebt keinen Gewinn. Ihre Einnahmen sind restlos zur Erfüllung der in Absatz 1 bezeichneten gemeinnützigen Aufgaben zu verwenden.

(3) Zuwendungen an Mitglieder sind ausgeschlossen, auch die Mitglieder des Vorstandes sind ohne Aufwandsentschädigung ehrenamtlich tätig.

§ 2

Der Sitz der Gesellschaft ist am Tätigkeitsort des Vorsitzenden.

§ 3

Das Geschäftsjahr läuft vom 1. Januar jedes Jahres bis zum 31. Dezember.

§ 4

(1) Mitglieder können Einzelpersonen und Körperschaften werden, die zur Mitarbeit an den wissenschaftlichen Aufgaben der Gesellschaft bereit sind.

(2) Über Anträge auf Erwerb der Mitgliedschaft entscheidet der engere Vorstand, der die Entscheidungsbefugnis dem Vorsitzenden übertragen kann.

(3) Die Mitgliedschaft ist nicht übertragbar.

§ 5

(1) Die Mitgliedschaft endet durch Tod, Kündigung oder Ausschluß des Mitgliedes.

(2) Die Mitgliedschaft kann zum Jahresende durch schriftlich dem Vorsitzenden eingereichte Austrittserklärung, die zwei Monate vor Jahresende zugegangen sein muß, gekündigt werden.

(3) Der erweiterte Vorstand kann ein Mitglied außer im Falle § 15 der Satzung ausschließen, wenn dem Mitglied die bürgerlichen Ehrenrechte oder akademische Grade entzogen worden sind.

§ 6

Die Haftung der Mitglieder für Schulden der Gesellschaft beschränkt sich auf das Gesellschaftsvermögen. Der Vorstand muß bei Eingehen von Verpflichtungen für die Gesellschaft die Haftung der Mitglieder auf das Vermögen der Gesellschaft beschränken.

§ 7

Die Organe der Gesellschaft sind:

1. Die Mitgliederversammlung,
2. der engere Vorstand,
3. der erweiterte Vorstand,
4. die Ausschüsse.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

§ 8

(1) Die Mitgliederversammlung besteht aus den Mitgliedern. Jedes Mitglied (einschließlich der korporativen) hat in ihr eine Stimme. Sie tritt in der Regel alle zwei Jahre zusammen und ist von dem Vorsitzenden unter Übersendung einer Tagesordnung möglichst mit einer Frist von vier Wochen einzuberufen.

(2) Der Beschlußfassung der Mitgliederversammlung unterliegen die Wahl des engeren und der von ihr zu bestellenden Mitglieder des erweiterten Vorstandes, die Wahl der Kassenprüfer, die Festsetzung des Beitrages für Mitglieder, unbeschadet des Rechts des engeren Vorstandes, für korporative Mitglieder höhere Beiträge zu vereinbaren, die Genehmigung des Geschäftsberichtes, die Entlastung des Vorstandes, Satzungsänderungen und die Auflösung der Gesellschaft. Für Beschlüsse der Mitgliederversammlung ist die einfache, bei Satzungsänderung und Auflösung der Gesellschaft zwei Drittel Mehrheit der anwesenden Mitglieder erforderlich. Erhält bei Vorstandswahlen kein Wahlvorschlag die absolute Mehrheit, so ist eine zweite Wahl vorzunehmen; bei ihr ist gewählt, wer die meisten Stimmen erhält.

(3) Alle Wahlen sind geheim.

(4) In geeigneten Fällen kann der Vorstand Beschlüsse auf schriftlichem Wege herbeiführen.

§ 9

(1) Den alle zwei Jahre zu wählenden engeren Vorstand bilden der Vorsitzende, sein Stellvertreter, der Schriftführer und der Schatzmeister. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter müssen Hochschullehrer sein; für sie und für den Schriftführer ist nur eine einmalige anschließende Wiederwahl zulässig.

(2) Scheiden Mitglieder des engeren Vorstandes während ihrer Amtszeit aus, so kann der engere Vorstand — bei dessen Verhinderung der erweiterte Vorstand — bis zur nächsten Mitgliederversammlung ihre Ämter kommissarisch neu besetzen.

(3) Der von dem Vorsitzenden der Gesellschaft geleitete erweiterte Vorstand besteht aus:

1. dem engeren Vorstand und den unmittelbaren Amtsvorgängern des amtierenden Vorsitzenden sowie seines Stellvertreters,
2. den Vorsitzenden der Ausschüsse (§ 12), die sich bei ihrer Verhinderung von einem Ausschußmitglied vertreten lassen können,
3. zehn Mitgliedern, die von der Mitgliederversammlung gewählt werden; ihre Amtsdauer beträgt vier Jahre unter Ausschluß anschließender Wiederwahl,

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

4. den mit der wissenschaftlichen Vorbereitung der Tagungen beauftragten Mitgliedern; ihre Amtsdauer ist auf die Zeit der Ausübung ihres Auftrages beschränkt,
5. bis zu sechs Mitgliedern, die vom erweiterten Vorstand kooptiert werden können. Ihre Amtsdauer beträgt in der Regel vier Jahre.

§ 10

(1) Der engere Vorstand leitet die Gesellschaft nach den Beschlüssen der Mitgliederversammlung. Der Schatzmeister hat nach Schluß jedes Geschäftsjahres dem erweiterten Vorstand einen Kassenabschluß vorzulegen. Die Kasse und der Rechnungsabschluß sind durch zwei von der Mitgliederversammlung auf zwei Jahre gewählte Mitglieder zu prüfen.

(2) Der erweiterte Vorstand beschließt über

a) Ort und Zeit der Mitgliederversammlungen und Veranstaltungen,
b) die auf den Tagungen zur Erörterung kommenden Fragen,
c) die Veranstaltung von Untersuchungen und ihre Veröffentlichung,
d) die wissenschaftliche Vorbereitung von Tagungen,
e) die Ernennung von Ehrenmitgliedern,
f) die Geschäftsordnung,
g) alle weiteren Angelegenheiten, die durch Beschluß des engeren Vorstandes oder der Mitgliederversammlung an ihn verwiesen werden.

§ 11

Zur Vertretung der Gesellschaft bei Abgabe von Willenserklärungen und in Prozessen ist die Mitwirkung des Vorsitzenden oder seines Stellvertreters und eines zweiten Mitgliedes des engeren oder erweiterten Vorstandes erforderlich und ausreichend.

§ 12

Für die Durchführung besonderer Arbeiten oder die dauernde Pflege besonderer wissenschaftlicher Gebiete kann der erweiterte Vorstand Ausschüsse bilden. Diese wählen ihren Vorsitzenden jeweils für zwei Jahre. Eine einmalige anschließende Wiederwahl ist zulässig. Fach- und Studienfragen behandelt ein ständiger Ausschuß, der aus den wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Hochschullehrern der Gesellschaft besteht. Die Ausschüsse haben das Recht der Kooptation und können im Einvernehmen mit dem engeren Vorstand auch Persönlichkeiten zur Mitarbeit als Gäste heranziehen, die nicht Mitglieder der Gesellschaft sind.

§ 13

Die Gesellschaft veranstaltet wissenschaftliche Tagungen und nach Bedarf Ausschußsitzungen.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

§ 14

In allen Versammlungen der Gesellschaft und ihrer Organe wird nur über Angelegenheiten der Gesellschaft, in Ausschußsitzungen zur Bearbeitung von Fach- und Studienfragen nur über diese, in keinem Fall über Thesen wissenschaftlichen oder politischen Inhalts Beschluß gefaßt.

§ 15

(1) Der Mitgliedsbeitrag ist jeweils zu Beginn des Geschäftsjahres, spätestens nach Zahlungsaufforderung, zu entrichten. Ist ein Mitglied mit mehr als einem Jahresbeitrag rückständig, so ist der erweiterte Vorstand nach erfolgloser Mahnung zu seinem Ausschluß aus der Gesellschaft berechtigt.

(2) Der erweiterte Vorstand ist berechtigt, außerdem durch Umlagen bis zur Höhe des Jahresbeitrages von den Mitgliedern die Mittel für die Gesellschaftskasse zu erheben, die über die regelmäßigen und sonstigen Einnahmen hinaus zur Deckung der in ordnungsmäßiger Erfüllung der Aufgaben der Gesellschaft entstandenen Verpflichtungen erforderlich sind. Ebenso kann von den Teilnehmern der Tagungen der Gesellschaft ein besonderer Beitrag zur Bestreitung der örtlichen Kosten erhoben werden.

§ 16

Änderungen der Satzung können, soweit sie nicht vom erweiterten Vorstand vorgeschlagen werden, nur auf schriftlichen, dem Vorsitzenden oder Schriftführer spätestens vier Wochen vor dem Zusammentreten der Versammlung zugeleiteten Antrag, der von mindestens zwanzig Mitgliedern unterschrieben sein muß, beschlossen werden. In jedem Falle sind Vorschläge und Antrage auf Satzungsänderung allen Mitgliedern mindestens acht Tage vor der Versammlung bekanntzugeben.

§ 17

(1) Die Bestimmungen des § 16 gelten auch für Anträge auf Auflösung der Gesellschaft. Im Falle der Auflösung ist durch den Beschluß der Mitgliederversammlung das Vermögen der Gesellschaft einem gemeinnützigen Verein zu überweisen, der ähnliche Zwecke verfolgt.

(2) Beschlüsse darüber, wie das Vermögen bei Auflösung oder Aufhebung der Gesellschaft oder bei Wegfall des bisherigen Zwecks zu verwenden ist, dürfen erst nach Einwilligung des Finanzamtes ausgeführt werden.
(3) Eine Ausschüttung des Vermögens der Gesellschaft an Mitglieder ist in jedem Falle unzulässig.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Verzeichnis der Redner

Arndt, H. 11 f., 17—23, 844

Arndt, K.-D. 14 ff.

Baumann, H. J. 302 f.

Bombach, G. 306 ff., 314 f., 316, 809 bis 837

Borchardt, K. 808, 838, 842 f.

Bormeister, H. 193 ff., 195, 614

Brandt, K. 89 ff., 588 ff., 612 f., 713 ff., 721 ff., 736

Braun, W. 540—587, 591 ff., 595 ff., 602, 606 f., 608, 610 f., 612, 613 ff.

Breuer, W. M. 371 f.

Brösse, U. 457 f.

Buchholz, E. 183 f., 292

Coester, F. 328—350, 358, 360 f., 363, 368 f., 373

Cox, H. 321 f.

Dick, E. 445 ff.

Dlugos, G. 267 f.

Doehring, C. 355

Eberle, W. 143, 297, 523 ff., 538

Eder, R. 732 f., 734 f.

Ehrenberg, H. 150, 363 ff., 367, 372 f., 795—801

Eichler, W. 742—755, 804 ff.

Engelhardt, W. W. 147 f., 719 f., 721 f.

Engels, W. 296, 353, 354

Esenwein-Rothe, I. 451 f.

Friedrichs, G. 608 ff., 616—712, 720 f., 722 ff., 727 ff., 733 f., 736 ff.

von Gadolin, A. 229 f.

Gäbler, J. 466 f., 470

Gahlen, B. 730 ff.

Gaugler, E. 269, 596 ff.

Gerfin, H. 472—522, 525, 526, 527 ff., 531, 532 ff., 535 ff., 538 f.

Giersch, H. 783—787

Gutowski, A. 294 f., 309

Hahn, H. 309 f.

Hax, H. 255 f., 257, 260 f.

Heuß, E. 87 ff.

Hirsch, H. 82 ff., 261, 269 f.

Höhnen, W. 356 f., 360

Hüske, F. 293

Huppert, W. 91 f., 192 f., 292 f., 715 f., 735 f.

Issen, R. 359 f.

Jochimsen, R. 226 ff., 228 f., 292, 315, 319, 351, 355, 367 f., 375 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Kalmbach, P. 312

Keller, H. 465 f.

Keller, H. 465 f.

Kerber, W. 535

Kisker, K. P. 316, 323 f., 369 f.

Klaus, J. 99—136, 144 ff., 148, 152 ff.

Kleinhenz, G. 366

Koch, H. 263 ff., 265

Krelle, W. 139 ff., 218, 231

Krengel, R. 150 ff., 726 f., 728 ff.

Krupp, H. J. 92, 218 ff., 300 f., 302, 370 f.

Külp, B. 157—173, 196 ff.

Kuhn, A. 258 ff.

Lampert, H. 377—443, 445 ff., 448, 449 f., 451, 452 f., 456 f., 458 ff., 462 ff., 467 ff.

Liefmann-Keil, E. 176 ff., 179, 182, 456, 788—794

von Lölhöffel, M. 467

Maier, W. 362

Markmann, H. 175, 182 f., 756—776, 802 ff.

Meinhold, H. 24—52, 448, 457, 461 f.

Mieth, W. 594 f.

Müller, A. 175, 189 ff., 453 ff., 460 f., 468 f., 526 f., 529

Müller, J.-H. 174, 175, 179, 195 f., 295, 299

Oberhauser, A. 273—291, 293 f., 296 ff., 299, 301 f., 305 f., 311 ff., 314 f., 318 f., 321, 322 f., 324 f., 326 f., 353 ff., 355 f., 357, 358, 361 f., 362 f., 367 f., 373 ff.

Ott, A. 723 f., 777—782

Pentzlin, K. 174, 179, 180 ff., 599 ff., 602 f.

Pfleiderer, O. 316 f.

Pohmer, D. 255, 270, 299, 315 f., 318

Pütz, Th. 86 f.

Röper, B. 448, 461

Rohde, K. 464

Rothschild, K. 53—81, 92 ff.

Rüstow, H.-J. 223 ff., 303 ff., 306, 326, 839 ff.

Runge, H. 84 ff., 222 ff., 313, 314, 326

Sanmann, H. 137

Saß, P. 144, 450, 452, 841 f.

Scheele, E. 137 ff., 444 f., 523, 536 f.

Scheid, R. 458 f.

Scheidl, K. 590 ff., 607 f.

Scherhorn, G. 452, 467 f.

Schlecht, O. 141 ff.

Schmidt, K. 448 f., 457, 470 f.

Schmidt, W. 186 ff.

Schneider, D. 232—254, 256 f., 258, 261 ff., 265 f., 268 f., 270, 611 f.

Schneider, E. 82

Schütz, K. 12 ff.

Schweitzer, M. 265 f., 267

Steden, W. 532

Streissler, E. 199—217, 220 f., 223, 225 f., 228, 230 f., 257 f.

Streit, M. 533

Tantzscher, D. 293, 357 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Thiemeyer, Th. 319 ff., 352 f., 366 f., 368
Tiede, G. 175, 184 ff.

Vöhringer, H. 369

Wallich, H. 838 f.
Wallraff, H. 325, 352, 363, 367
Walter, H. 149, 716 ff.
Weil, R. 529 f., 603 ff.
Wessels, Th. 741
Wittmann, W. 268
Woll, A. 310 f., 318, 358 f.
Wolters, R. 183, 195

Zimmermann, H. 534 f.

DOI https://doi.org/10.3790/978-3-428-42043-8 | Generated on 2025-10-31 03:59:21
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/