

Verdienst- und Tariflohnsteigerungen im Zeitraum 1955/1964 Höhe und Bestimmungsgründe der Lohndrift

Für die gesamte Arbeiterschaft werden in Kollektivverträgen Mindestlöhne festgesetzt. In der Regel werden jedoch höhere Löhne (Effektivverdienste) gezahlt. Die Schere zwischen Tariflöhnen und Effektivverdiensten hat sich unter dem Einfluß der Vollbeschäftigung zunehmend geöffnet. Das Institut hat darüber bereits einige Arbeiten veröffentlicht¹⁾. Aus detaillierten Lohnerhebungen in Industrie und Gewerbe konnte die Spanne zwischen Tarif- und Effektivlöhnen für Arbeiter und Angestellte sowie für verschiedene Branchen und Wirtschaftszweige zu bestimmten Zeitpunkten berechnet werden. Über die zeitliche Entwicklung der Überzahlungen (die Lohndrift) gibt es jedoch bisher nur wenige und zumeist nur grobe Hinweise. Im folgenden wird versucht, die Lohndrift durch einen Vergleich der vom Institut berechneten Indizes der Tariflöhne und der Verdienste für Wiener Arbeiter zu messen und ihre Bestimmungsgründe zu analysieren.

Statistische Probleme

Um die Lohndrift berechnen zu können, müssen die verfügbaren Verdienst- und Lohnindizes aufeinander abgestimmt werden. Der Verdienstindex des Institutes für Wiener Arbeiter wird nach einem starren Branchengewichtungsschema (aber mit variabler Berufsstruktur) nach Angaben von Firmen aus 15 Branchen berechnet. Für den vorliegenden Vergleich wurden die beiden Wirtschaftszweige aus dem Gewerbe (Baugewerbe, graphisches Gewerbe) ausgeschaltet. Die starken und mit dem Wetter schwankenden Saisonausschläge des Baugewerbes verhindern einen glatten Verlauf der Reihe und erschweren die Analyse. Der Tariflohnindex des Institutes für Wiener Arbeiter enthält außer dem Baugewerbe nur neun Branchen. Um dieselbe fachliche Gliederung wie im Verdienstindex zu erhalten, wurden für die fehlenden Branchen Tariflöhne berechnet. Ferner wurde das Branchengewichtungsschema des Verdienstindex übernommen. Die Löhne für die Arbeiterkategorien in den einzelnen Branchen wurden nach einem starren Gewichtungsschema zusammengefaßt, das der Beschäftigungsstatistik der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Juni 1957, entnommen wurde.

Die Verdienststatistik bezieht auch die Überstundenentgelte ein, die in der Regel höher sind als die Lohnsätze für Normalstunden. Daraus könnten

sich Unterschiede zwischen beiden Indexreihen ergeben, sofern die Zahl der Überstunden oder die Zuschläge schwanken. Tatsächlich blieb der Überzahlungsprozentsatz ziemlich konstant. Dagegen änderte sich die Überstundenrate vor allem im Saisonverlauf. Diese störenden Ausschläge, die sich zum Teil schon durch die Zusammenfassung mehrerer Monate aufhoben, wurden in den Quartalswerten durch ein Saisonbereinigungsverfahren ausgeschaltet (Bestimmung der Saisonkomponente als relativer Abstand der tatsächlichen Werte von dem Trendwert). Die geringen Unterschiede in der Überstundenrate zwischen den Jahren gehen in die Lohndrift ein; sie können nur einen kleinen Teil der langfristigen Lohndrift erklären²⁾.

Der Verdienstindex enthält im Gegensatz zum Tariflohnindex auch Akkordlöhne (sie werden allerdings nicht getrennt ausgewiesen). Die Akkordlöhne können die Lohndrift beeinflussen, wenn sie sich anders entwickeln als die Zeitlöhne und/oder wenn die Zahl der Arbeiter im Akkordsystem zu- oder abnimmt. Die Vermutung, daß beide Fälle keine große Rolle spielen, läßt sich bloß durch die Ergebnisse eines Vergleiches zwischen zwei Zeitpunkten untermauern³⁾.

Ein Teil der Lohndrift ist Verschiebungen zwischen den einzelnen Arbeiterkategorien zuzurechnen. Diese Umschichtungen beeinflussen den Verdienstindex, nicht aber den Tariflohnindex, der ein starres Gewichtungsschema für die Arbeiterkategorien

¹⁾ „Kollektivvertragliche und effektive Verdienste in der österreichischen Industrie“, Monatsberichte des Österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung, Jg. 1961, Nr. 5, S. 220 ff. „Mindestbezüge und Effektivverdienste in der Industrie seit 1959“, Monatsberichte, Jg. 1963, Nr. 1, S. 24 ff. „Löhne und Gehälter im Wiener Gewerbe“, Monatsberichte, Jg. 1964, Nr. 8, S. 289 ff.

²⁾ Der Anteil der Überstunden an den gesamten geleisteten Arbeitsstunden wurde aus der Summe der Gesamtstunden und der Summe der Überstunden berechnet. Der Prozentsatz schwankt zwischen 51 und 60.

³⁾ Monatsberichte des Österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung, Jg. 1963, Heft 1, S. 17.

enthält. Soweit diese Verschiebungen nicht auf echte Funktions- und Qualifikationsveränderungen, sondern nur darauf zurückzuführen sind, daß unter dem Einfluß des Arbeitskräftemangels Arbeiter in höhere Kategorien eingestuft werden oder die Anforderungen an neu eintretende Arbeiter gemindert werden, bedeuten sie eine indirekte Lohnerhöhung und tragen zur „echten“ langfristigen Lohndrift bei. Im übrigen ergäbe ein Tariflohnindex mit laufender Gewichtung für das Jahr 1964 nur geringfügig andere Ergebnisse als der mit starrer Gewichtung.

Definition und Ausmaß der Lohndrift

Der Ausdruck „Lohndrift“ wird hier folgendermaßen verwendet: Zwischen Tarif- und Ist-Löhnen besteht eine relative Spanne; sie wird definiert als der Wert des Ist-Lohnes, ausgedrückt als Prozentsatz des Tariflohnes. Die relative Spanne kann sich vergrößern oder verringern. Die Veränderungsrate (positiv oder negativ) ist die Lohndrift¹⁾.

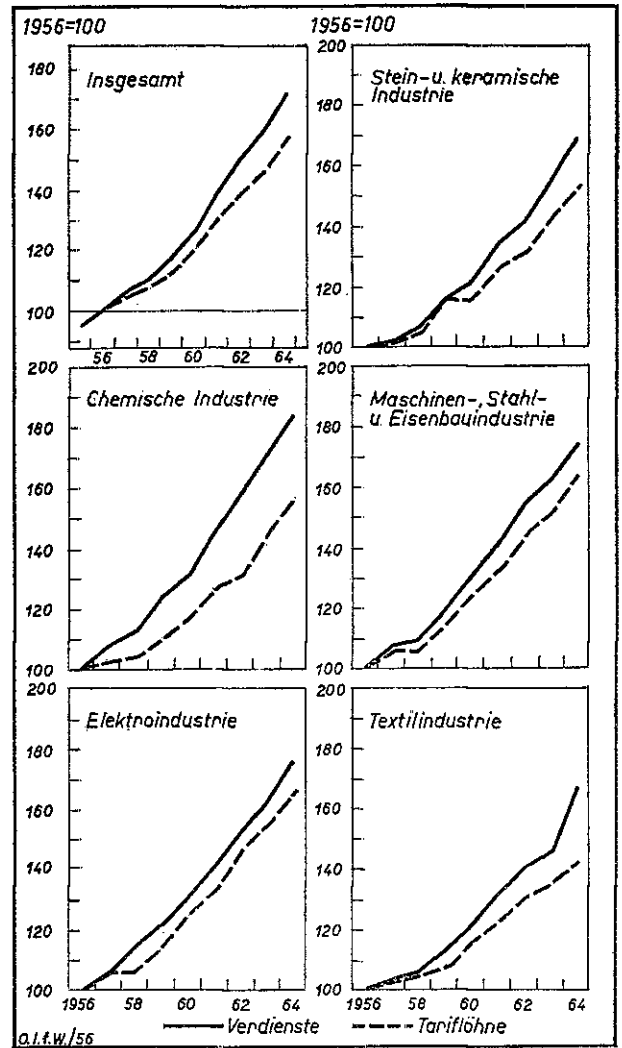
Ein Vergleich der aufeinander abgestimmten Verdienst- und Tariflohnindizes ergibt folgendes: Von 1955 bis 1964 sind die Tariflöhne in Wien um 64,1%, die Verdienste jedoch um 79,7% gestiegen. In der gesamten Periode kumulierte sich eine Lohndrift im oben beschriebenen Sinne von 9,5% Pro Jahr gerechnet stiegen die Tariflöhne durchschnittlich um 5,0% und die Verdienste um 6,1%. Die Lohndrift betrug durchschnittlich 1,1% pro Jahr; sie war in allen Jahren, mit Ausnahme von 1956, positiv. Besonders hohe Werte erreichte sie 1961, 1962 und 1964 sowie auffallender Weise in den „Rezessionsjahren“ 1958 und 1959. Seit 1960, für einige Branchen erst seit 1961, wuchsen die Tariflöhne und Verdienste etwas schneller als in den Jahren vorher. Es empfiehlt sich daher, den Zeitraum 1955/64 unterzugliedern. In der Periode 1955/59 (1960/64) betrug die durchschnittliche Stei-

¹⁾ Beträgt der Tariflohn im Zeitpunkt t_1 (t_2) a_1 (a_2), der Ist-Lohn b_1 (b_2), so ist die relative Spanne $\frac{b_1}{a_1}$ im Zeitpunkt 1 und $\frac{b_2}{a_2}$ im Zeitpunkt 2. Die Lohndrift zwischen den beiden Zeitpunkten beträgt $\left(\frac{b_2}{a_2} \cdot \frac{a_1}{b_1}\right) \times 100 - 100 = \frac{a_1 \times b_2}{a_2 \times b_1} \times 100 - 100$

Einige Autoren berechnen die Lohndrift als absolute Differenz $\frac{b_2}{b_1} - \frac{a_2}{a_1}$ und nicht als relative Differenz der Steigerungsraten. Der Unterschied zwischen beiden Berechnungsmethoden ist sehr gering. Gelegentlich wird als Lohndrift schon die relative Spanne bezeichnet und dann von Zu- und Abnahme der Lohndrift gesprochen.

Abbildung 1

Tariflöhne und Verdienste der Arbeiter in Wien



Mitte der Fünfzigerjahre entwickelten sich Verdienste und Tariflöhne ziemlich gleichlaufend. Seither eilen die Verdienste den Tariflöhnen immer stärker voraus. Diese Gesamtentwicklung ist in den einzelnen Wirtschaftszweigen nicht gleichmäßig ausgeprägt. In der Elektroindustrie und in der Maschinenbauindustrie verliefen die beiden Indizes auch in den letzten Jahren bemerkenswert parallel, in der Textilindustrie sowie in der Stein- und keramischen Industrie dagegen ist die Schere besonders weit geworden.

Tariflöhne, Verdienste und Lohndrift

Jahr	Tariflöhne Ø 1956=100	Verdienste	Kumulative Lohndrift seit 1955	Veränderungsrate pro Jahr in % Tariflöhne	Veränderungsrate pro Jahr in % Verdienste	Lohndrift pro Jahr
Ø 1955	94,5	95,4				
Ø 1956	100,0	100,0	-0,9	+5,8	+4,8	-0,9
Ø 1957	105,1	105,7	-0,3	+5,1	+5,7	+0,6
Ø 1958	106,5	109,7	+2,0	+1,3	+3,8	+2,4
Ø 1959	111,9	116,7	+3,3	+5,1	+6,4	+1,2
Ø 1960	119,6	124,8	+3,4	+6,9	+6,9	+0,1
Ø 1961	129,2	137,7	+5,6	+8,0	+10,3	+2,1
Ø 1962	137,7	149,1	+7,3	+6,6	+8,3	+1,6
Ø 1963	145,3	158,2	+7,9	+5,5	+6,2	+0,6
Ø 1964	155,0	171,3	+9,5	+6,7	+8,2	+1,5

gerungsrate der Verdienste 5 1% (8 0%) und der Tariflöhne 4 1% (6 7%) pro Jahr. Die durchschnittliche Lohndrift erhöhte sich von 1 0% in der ersten Periode auf 1 2% in der zweiten Periode

Die Lohndrift war in den einzelnen Branchen nicht gleich. Besonders hohe Werte erreichte sie in der gesamten Periode in der chemischen Industrie (durchschnittlich 2 1% pro Jahr), relativ niedrige Werte dagegen in der Elektroindustrie (0 4%). In manchen Branchen klappten Tariflohn- und Verdienststeigerungen in der ersten Periode, in anderen in der zweiten Periode stärker auseinander. In keiner Periode und in keiner Branche war jedoch die Lohndrift negativ

Jährliche Zuwachsraten der Tariflöhne und der Verdienste nach Branchen

Branche	1956/1959			1960/1964			1956/1964		
	I	V	LD	I	V	LD	I	V	LD
Stein- und keramische Industrie	4 51	4 80	0 28	6 91	8 44	1 43	5 70	7 04	1 27
Chemische Industrie	2 55	7 00	4 33	7 73	8 68	0 88	5 81	7 98	2 05
Maschinen-, Stahl- und Eisenbauindustrie	3 62	5 25	1 57	7 17	7 49	0 30	6 49	7 41	0 86
Elektroindustrie	3 69	6 82	3 08	7 48	7 65	0 16	6 79	7 21	0 39
Textilindustrie	2 29	3 83	1 50	5 17	7 57	2 28	4 74	6 31	1 50

I = Tariflöhne — V = Verdienste — LD = Lohndrift

Die Jahreswerte verwischen zu einem großen Teil die Schwankungen in der Lohndrift; sie liefern nur grobe Ergebnisse. Um die Zusammenhänge zwischen Lohndrift und anderen wirtschaftlichen Größen genauer analysieren zu können, wurden Quartalswerte berechnet und die Lohndrift von Quartal zu Quartal ermittelt.

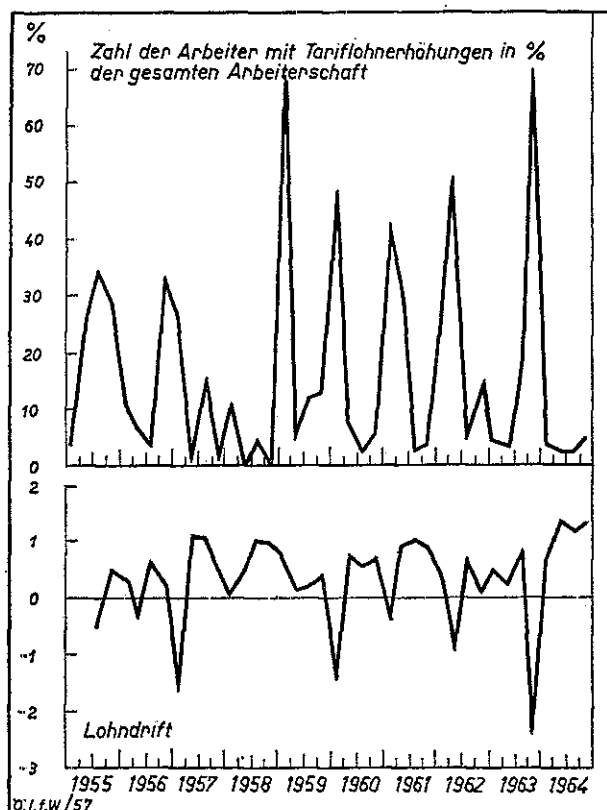
Bestimmungsgründe der Lohndrift

Zahl der Arbeiter mit Tarifloohnerhöhung

Die Quartalswerte der Lohndrift schwanken kurzfristig außerordentlich stark und unregelmäßig. Diese kurzfristigen Schwankungen hängen offenbar damit zusammen, daß sich die Tarifloohnerhöhungen in bestimmten Quartalen häufen. Wenn man die Lohndrift in den einzelnen Quartalen mit dem Prozentsatz der Arbeiter vergleicht, die in den entsprechenden Zeitabschnitten Tarifloohnerhöhungen erhielten, so läßt sich ein deutlicher negativer Zusammenhang zwischen beiden Größen erkennen (siehe Abbildung 2). Die Lohndrift war negativ oder zumindest nur sehr schwach positiv, wenn für viele Arbeiter neue Kollektivverträge abgeschlossen wurden, und umgekehrt. Das läßt sich damit erklären, daß Tarifloohnerhöhungen meist nicht sofort und nicht in voller Höhe auf die Effektivverdienste überwältigt werden. Andererseits werden die viel ste-

Abbildung 2

Zahl der Arbeiter und Lohndrift



Zwischen der Zahl der Arbeiter, deren Tariflöhne erhöht wurden, und der Lohndrift besteht ein deutlicher negativer Zusammenhang. Das weist darauf hin, daß die Tariflöhne kurzfristig gegenüber den längerfristig rascher steigenden Verdiensten aufholen

tiger verlaufenden Verdienststeigerungen in größeren Zeitabständen durch Nachziehung der Tariflöhne zu „konsolidieren“ versucht

Der quantitative Zusammenhang zwischen Lohndrift und Zahl der Arbeiter mit Tarifloohnerhöhungen ist aus den folgenden Regressionsgleichungen ersichtlich:

Für den Abschnitt 1956/64

$$LD = 0,794 - 0,0470 A, r = -0,713$$

für den Abschnitt 1956/59

$$LD = 0,46 - 0,0191 A, r = -0,330$$

für den Abschnitt 1960/64

$$LD = 1,05 - 0,0655 A, r = -0,928$$

LD = Lohndrift

A = Zahl der Arbeiter mit Tarifloohnerhöhung

Unter gleichbleibenden sonstigen Umständen war somit die Lohndrift um so kleiner, je mehr Arbeiter neue Kollektivverträge erhielten. Legt man die durchschnittlichen Verhältnisse der gesamten Beobachtungsperiode zugrunde, so betrug die Lohndrift vor der Konsolidierung, d. h. wenn keine

neuen Tariflöhne vereinbart wurden, 0,79% im Vierteljahr. (Im Abschnitt 1956/59 war sie mit 0,46% niedriger, im Abschnitt 1960/64 mit 1,05% höher.)

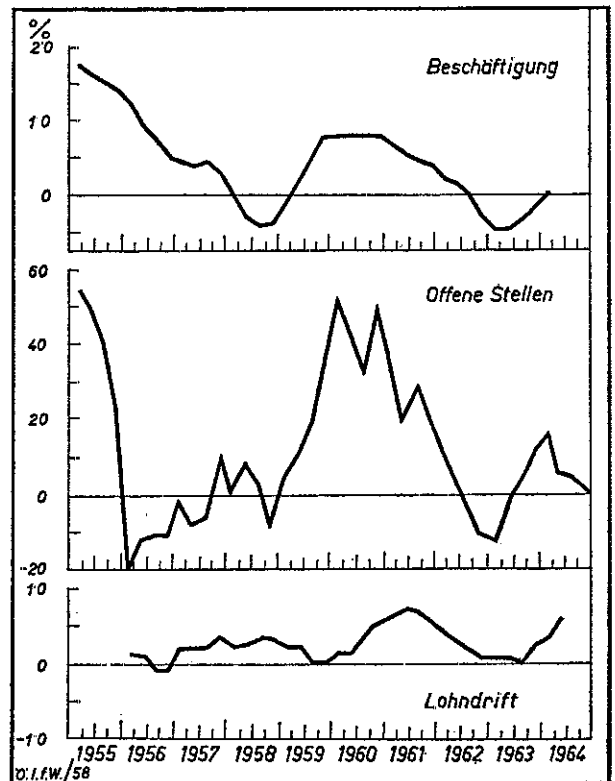
Die Ballung der Kollektivvertragsabschlüsse zu bestimmten Zeitpunkten erklärt einen großen Teil der kurzfristigen Schwankungen in der Lohndrift, nicht jedoch die Tendenz. Um die Bewegung erkennbar zu machen, die auf andere Faktoren als auf die Zahl der Arbeiter mit Tariflohnerhöhung zurückzuführen ist, wurde die Lohndrift berechnet, die zu erwartend gewesen wäre, wenn in jedem Quartal dieselbe Zahl von Arbeitern Tariflohnerhöhungen bekommen hätte. Zu diesem Zweck wurde der Regressionskoeffizient aus der Gleichung für die ganze Periode mit der Differenz zwischen der tatsächlichen und durchschnittlichen Zahl von Arbeitern multipliziert und das Produkt zum Wert der Lohndrift addiert oder von ihm abgezogen, je nachdem, ob die Zahl der Arbeiter über dem Durchschnitt oder darunter lag. Die bereinigte Reihe der Lohndrift verläuft viel glatter und läßt charakteristische mittelfristige Schwankungen erkennen.

Nachfrage nach Arbeitskräften

Untersuchungen in verschiedenen Ländern ergaben, daß die Höhe der Lohndrift maßgeblich von der Lage auf dem Arbeitsmarkt abhängt. In Österreich fehlen brauchbare Indikatoren für die Anspannung auf dem Arbeitsmarkt. Die Rate der Arbeitslosigkeit bietet keine verlässlichen Hinweise, da sie in den ersten Beobachtungsjahren einen stark sinkenden Trend hatte, der zyklische Schwankungen im Arbeitskräftebedarf überdeckte. Selbst als sich 1956 und 1957 die Lage auf dem Arbeitsmarkt entspannte, sank die Rate der Arbeitslosigkeit. Auch die Zahl der Beschäftigten eignet sich nur beschränkt, da sie nur schwach und mit zeitlicher Verzögerung auf Konjunkturänderungen reagiert. Das Horten von Arbeitskräften spielte besonders in den letzten Jahren eine Rolle. Die Zahl der offenen Stellen schließlich zeigte zwar bis Anfang der Sechzigerjahre große Ausschläge, verlor aber mit dem Erreichen der Vollbeschäftigung an Aussagekraft, da die Arbeitsämter den Bedarf nicht mehr befriedigen konnten. Wahrscheinlich hängt die Zahl der offenen Stellen nicht nur von der Zahl der Arbeitskräfte ab, die die Betriebe aufnehmen wollen, sondern auch von der Möglichkeit, diesen Bedarf über die Arbeitsämter decken zu können. Bei anhaltender Spannung auf dem Arbeitsmarkt werden einige Betriebe weniger oder gar keine offe-

Abbildung 3

Zusammenhang zwischen dem Grad der Beschäftigung, den offenen Stellen und der Lohndrift



Beschäftigung: Beschäftigung in der Industrie, gleitender Quartalsdurchschnitt, Raten der Veränderung gegenüber dem Vorquartal.
 Offene Stellen: Gleitender Quartalsdurchschnitt, Raten der Veränderung gegenüber dem Vorquartal.
 Lohndrift: Bereinigt für die Zahl der Arbeiter, gleitender Quartalsdurchschnitt

In der zweiten Hälfte des untersuchten Zeitraumes zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen Lohndrift und Nachfrage nach Arbeitskräften (Beschäftigtenzuwachs und Zahl der offenen Stellen). Er läßt sich allerdings nicht quantifizieren, da die Arbeitsmarktdaten der letzten Jahre infolge der starken Anspannungen die tatsächliche Nachfrage nicht richtig widerspiegeln.

nen Stellen melden und andere mehr Arbeiter anfordern, als sie brauchen.

Da die Anspannung auf dem Arbeitsmarkt durch die verfügbaren Indikatoren nicht exakt wiedergegeben wird, läßt sich ihr Einfluß auf die Lohndrift nicht quantifizieren. Ein Vergleich der Entwicklungstendenzen von Industriebeschäftigten und offenen Stellen mit der Lohndrift ermöglicht jedoch zumindest die qualitative Aussage, daß eine übermäßige oder einfach eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften die Spanne zwischen Soll- und Ist-Löhnen erhöht. Wie aus Abbildung 3 ersichtlich ist, wurde die Lohndrift im Konjunkturaufschwung und bei zunehmender Anspannung des Arbeitsmarktes merklich stärker, in Zeiten mäßiger Konjunktur und abnehmender Beschäftigungsmöglichkeiten da-

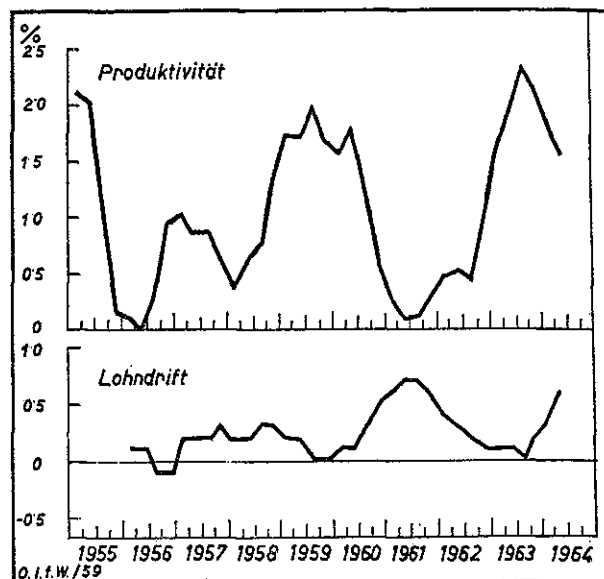
gegen schwächer. Der Zusammenhang zwischen Arbeitslage und Lohndrift ist seit 1960 besonders stark ausgeprägt, bestand aber auch vorher (Die konjunkturwidrige Erhöhung der unbereinigten Reihe der Lohndrift im Jahr 1958 ging hauptsächlich darauf zurück, daß in diesem Zeitraum besonders wenig neue Kollektivverträge abgeschlossen wurden.)

Der Arbeitskräftemangel kann auf verschiedene Weise die Lohndrift verstärken. Die Unternehmer sind bereit, einzelnen Arbeitern oder Arbeitergruppen höhere Entgelte zu zahlen, um ein häufiges Wechseln des Arbeitsplatzes zu verhindern, erfahrene Arbeitskräfte an den Betrieb zu binden und neue Kräfte zu gewinnen oder um Korrekturen im innerbetrieblichen Lohngefüge anzubringen. Repräsentative Untersuchungen auf Betriebsebene über Ursachen und Formen der Überzahlungen liegen noch nicht vor.

Von größerer Wichtigkeit als individuellen Lohnerhöhungen dürften jedoch Lohnerhöhungen für die gesamte Belegschaft sein. Durch Verhandlungen zwischen Betriebsräten und Unternehmensleitung werden die Ist-Löhne generell, wenn auch mit unterschiedlichen Sätzen angehoben. Häufig leitet die Verdienststeigerung einer Gruppe generelle Regelungen ein, da sie die herkömmliche betriebliche Lohnhierarchie ändert und Nachziehbemühungen der zunächst nicht begünstigten Gruppen auslöst. Der Widerstand der Unternehmungen gegen solche Forderungen ist bei Arbeitskräftemangel nicht zuletzt deshalb gering, weil sie damit rechnen können, daß die Verdienste auch in anderen Betrieben steigen und sich daher ihre Wettbewerbsposition nicht verschlechtert. Betriebsvereinbarungen und individuelle Lohnerhöhungen haben in den letzten zehn Jahren offenbar an Bedeutung gewonnen und den Zusammenhang zwischen Tariflohn- und Verdienststeigerungen gelockert. Darauf deutet nicht nur der Umstand hin, daß die Lohndrift seit 1960 im allgemeinen stärker war als vorher. Kennzeichnend ist auch, daß die Regression der Lohndrift auf die Zahl der Arbeiter für die Periode 1960/64 einen größeren Korrelationskoeffizienten aufweist als für die Periode 1956/59. (Wenn sich Tariflöhne und Verdienste parallel entwickeln, d. h. wenn entweder die Arbeitnehmer nicht über den Tariflöhnen entlohnt werden oder sich die Verdienste im gleichen Tempo wie die Tariflöhne verändern, beträgt der Korrelationskoeffizient Null.) In diesem Zusammenhang ist zu beachten, daß in den letzten Jahren immer öfter zugleich mit den Tariflöhnen auch die Ist-Löhne vertraglich erhöht wurden, und zwar meist etwa halb so stark

Abbildung 4

Zusammenhang zwischen Produktivität und Lohndrift



Produktivität: Gleitender Quartalsdurchschnitt. Raten der Veränderung gegenüber dem Vorquartal.

Lohndrift: Bereinigt für die Zahl der Arbeiter, gleitender Quartalsdurchschnitt.

Die Reihe der Lohndrift wird von den Schwankungen des Produktivitätswachstums nicht beeinflusst. Zumindest für die Gesamtreihe läßt sich die Vermutung, zwischen der Produktivitätssteigerung und der Lohndrift bestehe ein kurzfristiger Zusammenhang, nicht erhärten.

wie die Tariflöhne. Diese Praxis ist eine Reaktion auf die starke Lohnaktivität in den Betrieben und spiegelt das Bemühen der Gewerkschaften, wieder mehr Einfluß auf die Ist-Löhne zu gewinnen. Die zunehmende Zahl der Effektivklauseln (Eisen- und Metallindustrie, chemische Industrie, Schuhindustrie, Holzverarbeitende Industrie) hätte eher eine größere Parallelität zwischen Tariflohn- und Ist-Lohnsteigerung erwarten lassen.

Produktivität

Nicht alle Lohnerhöhungen, die zur Lohndrift beitragen, werden durch die Lage auf dem Arbeitsmarkt bestimmt. Ein weiterer Bestimmungsgrund, der allerdings bisher nur selten empirisch nachgewiesen werden konnte, wird häufig im Produktivitätsfortschritt gesehen. In den Theorien, die die Lohndrift aus der Entwicklung der Produktivität zu erklären versuchen, spielt die Art der Entlohnung eine wichtige Rolle. Die zunehmende Produktivität läßt, so wird unterstellt, die Verdienste der Akkord- und Prämienarbeiter steigen. Diese Erhöhung zieht auf Betriebsebene Lohnforderungen der Zeitarbeiter nach sich, die entsprechend ihrer relativen Verhandlungsstärke für die Erhöhung der Akkordarbeiterlöhne kompensiert werden.

Ein Vergleich zwischen der Entwicklung der Produktivität der österreichischen Industrie und der Lohndrift läßt keine Beziehung zwischen beiden Größen erkennen, es sei denn, man unterstellt eine stark verzögerte Reaktion (siehe Abbildung 4). Die Beziehung, die hier zwischen Lohndrift und Produktivität angenommen wird, ist aber kurzfristig und läßt nur geringe zeitliche Verschiebungen zu. Allerdings würde erst eine Aufgliederung der Gesamtreihe der Akkord- und Zeitlöhne und vielleicht auch nach Arbeiterkategorien eine gesicherte Ablehnung dieser These rechtfertigen.

Tariflöhne und Lohndrift

Besonders klärungsbedürftig ist die Frage, wie sich Tariflöhne und Lohndrift zueinander verhalten. Davon hängt es ab, wie wirksam die Lohnpolitik der Gewerkschaften ist. Zwei Hypothesen stehen einander gegenüber¹⁾. Die erste lautet: Die Effektivverdienste werden bei Vollbeschäftigung ausschließlich durch die Marktlage und der durch sie geprägten Vorhaltensweisen der Arbeiter und Unternehmer bestimmt. Steigen die Tariflöhne schwächer als der marktgerechte „Gleichgewichtsverdienst“, dann entsteht eine positive Lohndrift und umgekehrt. Die Bereitschaft der Unternehmer, betriebliche Überzahlungen zu leisten, wird um so geringer sein, je höher bereits die Tariflohnsteigerung gewesen war. Ähnlich verhält es sich mit den Forderungen der Arbeitnehmer. Zwischen den Tarifloohnerhöhungen und dem Lohndruck im Betrieb besteht daher eine „inverse“ Beziehung. (Nach dieser These könnte etwa die starke Lohndrift in Aufschwungsperioden vermieden werden, wenn die Gewerkschaften rascher auf die Konjunkturbelebung reagierten und größere Forderungen stellten.)

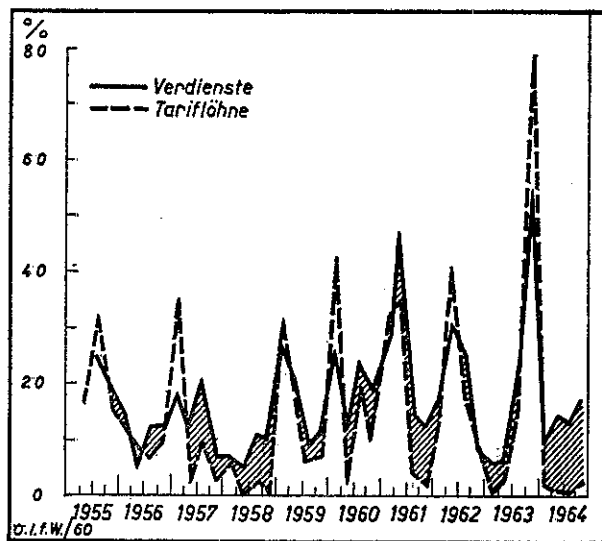
Die zweite These unterstellt, daß Marktlage und Lohnpolitik der Tarifpartner in bestimmten Grenzen unabhängig voneinander zur Steigerung der Effektivlöhne beitragen. Die Effektivlöhne steigen um so mehr, je größer bei gegebenem Wettbewerbsdruck die Tariflohnsteigerung ausfällt und je stärker bei gegebener Tariflohnsteigerung der Wettbewerbsdruck ist²⁾. Beide Komponenten sind additiv. Die Unternehmer orientieren sich nicht allein an den Marktdaten. Außer der Nachfrage beeinflussen auch institutionelle Faktoren und lang eingespielte Gewohnheiten die Effektivlöhne. Ein

¹⁾ E. H. Phelps Brown, „Wage Drift“, *Economica*, Vol 29, 1962, S. 352

²⁾ U. Pagenstecher, „Einflüsse der Tariflohnpolitik auf das Preisniveau“, *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, 120. Bd/4. Heft, Oktober 1964, S. 721

Abbildung 5

Zusammenhang zwischen Tariflöhnen und Verdiensten¹⁾
(Raten der Veränderung gegenüber dem Vorquartal in %))



Trotz ausgeprägter Lohndrift entwickelten sich die Zuwachsraten der Tariflöhne und der Verdienste gleichgerichtet. Eine Erhöhung der Tariflöhne zieht auch eine Steigerung der Verdienste nach sich.

¹⁾ Saisonbereinigt

„Gleichgewichtsniveau“ der Verdienste für die Gesamtwirtschaft besteht nicht, da (bei elastischem Geldangebot und ähnlichen Kostensteigerungen im Ausland) höhere Löhne auf die Preise überwälzt werden und sich „real“ nichts nennenswert ändert. Solange aber die durch reale Faktoren bestimmte Knappheit an Arbeitskräften besteht, werden die Unternehmen unabhängig vom Ausmaß der allgemeinen Tariflohnsteigerungen um knappe Arbeitskräfte konkurrieren und damit eine Lohndrift auslösen. Wenn diese Hypothese zutrifft, dürfte zwischen der Steigerungsrate der Tariflöhne und der Lohndrift (von kurzen Übergangserscheinungen abgesehen) keine „inverse“ Beziehung bestehen (Die Lohndrift wäre in der Hochkonjunktur auch dann stark, wenn die Gewerkschaften hohe Forderungen stellten.)

Diese komplizierten Zusammenhänge lassen sich durch einfache statistische Methoden nicht befriedigend klären (dazu bedürfte es eines umfassenden Modells der Gesamtwirtschaft). Manches spricht jedoch dafür, daß die Wahrheit in der Mitte zwischen beiden Thesen liegt. Eine völlige Unabhängigkeit der Verdienste von den Tariflöhnen ist auf Grund der vorliegenden Unterlagen unwahrscheinlich. Zeichnet man die Kurven der Steige-

zungssätze der Tariflöhne und der Effektivverdienste (jeweils gegenüber dem Vorquartal) übereinander, so zeigt sich, daß sich die Spitzen beider Reihen in fast allen Fällen überdecken (siehe Abbildung 5). Von 37 Quartalen der Beobachtungsperiode hatten die Werte der zweiten Ableitung in 31 Fällen das gleiche Vorzeichen, in sechs Fällen war entweder einer der beiden Werte Null oder die Vorzeichen waren verschieden. In der weitaus überwiegenden Zahl von Fällen entsprach also einer Zunahme der Steigerungsrate der Verdienste eine Zunahme der Steigerungsrate der Ist-Löhne. Trotz langfristiger Lohndrift und beträchtlichem Abstand zwischen Soll- und Ist-Löhnen hatten die Tariflohnsteigerungen offenbar merklichen Einfluß auf Verdienststeigerungen.

Andererseits war, wie bereits früher festgestellt wurde, die Lohndrift meist dann negativ (die Spanne zwischen Soll- und Ist-Löhnen wurde geringer), wenn sich Tarifloohnerhöhungen häuften. Das mag nur eine vorübergehende Erscheinung sein, da einige Zeit verstreicht, bis die betrieblichen Verhandlungen über Wiederherstellung der alten Überzahlungsprozentsätze abgeschlossen sind. Es wäre jedoch auch denkbar, daß durch Tarifloohnerhöhungen die Lohndrift längere Zeit negativ gehalten wird und die Überzahlungsprozentsätze verringert werden. Dieser Effekt ließe sich aber unter den gegenwärtigen Arbeitsmarktbedingungen wahrscheinlich nur dann erreichen, wenn man eine Beschleunigung des Lohn-Preisauflriebes in Kauf nimmt.

Wolfgang Pollan