

Wolfgang Pollan

Lohnrunden in der Industrie

Geltungsdauer von Kollektivverträgen und die zeitliche Ballung von Lohnabschlüssen

Das gleichzeitige Auftreten von Inflation und Arbeitslosigkeit Mitte der siebziger Jahre stellte die herkömmliche nachfrageorientierte Wirtschafts-

Der institutionelle Rahmen der Lohnbildung

politik in Frage. Angebotsschocks — zuerst im Angebot an Nahrungsmitteln und dann an Rohöl — wurden durch den Anstieg der Löhne verstärkt und verursachten bei Schwächung der Nachfrage einen Anstieg von Inflation und Arbeitslosigkeit. Wie weit sich dieser Prozeß fortsetzte, hing von der Reaktion der Löhne und Preise auf die Schwächung der Nachfrage nach Arbeitskräften und nach Gütern ab. Dadurch traten zwischen den Industrieländern große Unterschiede in der Entwicklung der Löhne und Preise und in weiterer Folge auch der Produktion und Realeinkommen zutage (Bruno — Sachs, 1985, Heitger, 1987).

Eine Reihe von Beobachtern erkennt in der raschen Anpassung der Löhne an die geänderten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt einen der wichtigsten Gründe für den Erfolg mancher Volkswirtschaften, hohe Inflation und hohe Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Nach diesen Kriterien zählt Österreich, ebenso wie die Bundesrepublik Deutschland, Norwegen und Schweden, zu jenen Ländern, die das Problem der Stagflation gut bewältigen. Dagegen schien die Reagibilität der Nominallohne in den USA und auch in Großbritannien gering gewe-

In den fünfziger Jahren und in der ersten Hälfte der sechziger Jahre waren die Lohnabschlüsse für die einzelnen Arbeitnehmergruppen unregelmäßig über das ganze Jahr verteilt. Auch die Laufzeit der Tarifverträge streute sehr breit, Rücksicht auf gesamtwirtschaftliche Interessen scheint nur durch Lohnstopps erreicht worden zu sein. Erst in den achtziger Jahren wurde die einjährige Lohnrunde zur Norm im österreichischen Lohnbildungsprozeß.

sen zu sein, hier dürfte die Dämpfung der Inflation einen starken Anstieg der Arbeitslosigkeit erfordern. Häufig werden institutionelle Gründe für diese Unterschiede genannt. Solche institutionellen Faktoren können die Anpassung der Wirtschaft an geänderte Rahmenbedingungen erschweren

Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen

Der Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen wird oft als wichtiger Bestimmungsgrund der Lohnzurückhaltung angeführt¹⁾. Die Ballung der gewerkschaftlichen Macht im Dachverband der Gewerkschaften und somit die Koordination der Lohnforderungen der einzelnen Verhandlungsgruppen durch die Gewerkschaftsspitze gelten als Garantie dafür, daß das Allgemeininteresse berücksichtigt wird (Flanagan et al., 1983, S 25-29), denn die zentrale Verhandlungsführung macht das öffentliche Interesse sichtbar. Dieser Punkt, den die neue Korporatismusliteratur betont, scheint bereits in einer ECE-Studie aus den sechziger Jahren auf:

„In Lohnverhandlungen, die nur einen einzigen Wirtschaftszweig — wie groß er auch immer sein möge — erfassen, können die Verhandlungsführer immer die Illusion aufrechterhalten, daß das Ergebnis ihrer Verhandlungen nur die Arbeiter und Unternehmen innerhalb der jeweiligen Branche betrifft“ (ECE, 1967). Hingegen schaffen zentral geführte Gespräche einen Schwerpunkt, der die Anwendung allgemeiner wirtschaftlicher Überlegungen auf die Lohnverhandlungen ermöglicht

Die Konzentration im Gewerkschaftsbund und somit die Koordination der Lohnforderungen der einzelnen Verhandlungsgruppen gilt als Garantie für die Berücksichtigung des Allgemeininteresses.

In dieser Hinsicht bescheinigen ausländische Beobachter den österreichischen Gewerkschaften vorbildliches Verhalten. Die meisten Rangordnungen, die Länder nach Einheitlichkeit der Lohnabschlüsse und Stärke der zentralen Gewerkschaftsorganisation reihen, führen Österreich an erster Stelle vor Norwegen und Schweden an (Calmfors — Driffill, 1988, S 17-23, Sachs, 1979, S 317, Blas — Guger, 1985, S 277).

Doch nicht nur eine Gewerkschaftsorganisation, die die Auswirkungen auf die Gesamtwirtschaft berücksichtigt, erwirkt Lohnzurückhaltung und damit eine rasche Eindämmung der Inflation. Zu hohe Lohnsteigerungen, so eine gegensätzliche Meinung, würden in einer Volkswirt-

¹⁾ Dieses Argument setzt das Bestehen einer starken Arbeiterbewegung und starker Gewerkschaften sowie das Vorherrschen von oligopolistischen Strukturen auf dem Gütermarkt voraus. Unter der Bedingung eines vollkommenen Wettbewerbs ist Einkommenspolitik zur Erhaltung der Vollbeschäftigung und der internationalen Wettbewerbsfähigkeit überflüssig.

schaft vermieden, in der die Wettbewerbskräfte großen Einfluß hätten und die Marktmacht der einzelnen Verhandlungsparteien beschränkt sei. Lohnverhandlungen würden vorwiegend auf Firmenebene geführt und nähmen auf die wirtschaftliche Lage der Unternehmen Rücksicht. Die daraus entstehenden Lohnunterschiede begünstigten demzufolge eine effiziente Allokation der Ressourcen (Heitger, 1987, S. 469, *Calmfors — Driffill*, 1988, S. 15). Daß die Arbeitslosenrate in Japan und in der Schweiz relativ niedrig ist, wird der dezentralen Lohnbildung in diesen Ländern zugeschrieben.

Beide Ansichten können sich auf eine Reihe von Beispielen stützen und schließen einander nicht aus, sondern ergänzen einander. Am ungünstigsten wäre demnach eine Mittelstellung zwischen beiden Polen: „Nach volkswirtschaftlichen Kriterien müssen daher die wahren Verlierer jene Länder sein, die zwischen beide Extreme fallen. Diese Länder sind weder durch ein hohes Maß an nationalem Konsensus noch durch eine stark ausgeprägte Wettbewerbsstruktur gekennzeichnet; ihre Arbeitsmärkte können daran erkannt werden, daß eher kleine als allumfassende Interessengruppen dominieren“ (Heitger, 1987, S. 470). Wie Olson (1982, S. 145) betont, sind organisierte Interessen am schädlichsten, wenn sie stark genug sind, größere Störungen zu verursachen, nicht aber umfassend genug, einen bedeutenden Anteil der Kosten zu tragen, die der Gesellschaft durch ihre eigenständige Handlungsweise entstehen.

Ein ähnlicher Gedanke läßt sich auf den zeitlichen Ablauf der Verhandlungen anwenden. Hier entsteht gleichfalls ein deutlicher Konflikt zwischen rationalem Verhalten bei gleichzeitigem Verhandeln aller Gruppen und rationalem Verhalten für einzelne Verhandlungsgruppen. Wie Blackaby unterstreicht, wissen die meisten Gewerkschaftsführer, daß starke Lohnerhöhungen keinen Sinn hätten und wahrscheinlich sogar das Wachstum der Reallöhne herabsetzen. „Wenn sie gemeinsam verhandelten, wäre es nicht schwer, sie davon zu überzeugen, daß hohe Lohnzu-

wächse unsinnig seien. Der einzelne Verhandler verfolgt dagegen andere Überlegungen. Er beschäftigt sich weder mit den makroökonomischen Folgen eines Lohnabschlusses, den er vereinbart hat, noch fragt er sich, was geschehen würde, wenn alle Verhandler dieselbe Zuwachsrate erreichten (Blackaby, 1978, S. 50). Daher wird häufig auch mehr Synchronisation der Lohnverhandlungen und Lohnabschlüsse verlangt. Eine engere zeitliche Abstimmung würde es großen Gewerkschaften erschweren, so vorzugehen, als ob sie in einem „Vakuum“ handelten (Blackaby, 1978, S. 53, *Bosworth*, 1980, S. 539).

Laufzeit von Lohnverträgen

Auch die Laufzeit von Kollektivverträgen gilt häufig als Faktor, der die Flexibilität der Löhne beeinflusst. In der Bundesrepublik Deutschland, in Frankreich, Großbritannien und Japan gelten die Lohnvereinbarungen üblicherweise ein Jahr (*United Nations*, 1985, S. 37). Dagegen schließen seit 1948 die großen Industriegewerkschaften in den USA überwiegend für drei Jahre ab (*Taylor*, 1983, S. 983). Die lange Laufzeit der Lohnverträge verhindert eine rasche Anpassung an geänderte Umstände, wenn die Verhandlungen nicht neu eröffnet werden. Einige empirische Studien führen die Unbeweglichkeit der Nominallohne in den USA auf das Bestehen dieser institutionellen Besonderheit zurück (*Gordon*, 1982, S. 40). In der Debatte um die Reform des Verhandlungssystems in den USA wird daher immer wieder die Forderung erhoben, die Laufzeit der Lohnabschlüsse zu verringern und den Abschlußtermin zu vereinheitlichen, sodaß alle Verhandlungen zum selben Termin stattfinden (*Thurow*, 1982, S. 26, *Gordon*, 1982, S. 37). Dagegen kommen die Arbeitsmarktinstitutionen in Japan mit ihren jährlichen gleichzeitigen Lohnverhandlungen dem Ideal einer flexiblen Lohnbildung viel näher.

In den letzten Jahren wurden in der Bundesrepublik Deutschland mehrjährige Tarifverträge abgeschlossen. Die Gewerkschaften hatten die Verlängerung der Laufzeit der

Tarifverträge zwar nicht gewünscht, aber als Kompromiß angenommen, um die gleichzeitig geforderte Verkürzung der Wochenarbeitszeit durchzusetzen (*Sachverständigenrat*, 1990,

Mehrjährige Tarifverträge vermindern die Flexibilität der Löhne und riskieren eine Verschärfung der Verteilungskonflikte, wenn sich die zu Vertragsabschluß erwartete Wirtschaftsentwicklung nicht einstellt.

S. 165). In diesen mehrjährigen Kollektivverträgen richteten sich die Lohnerhöhungen nach dem geringen Wirtschaftswachstum in den Jahren zuvor sowie nach den eher ungünstigen Aussichten für die Entwicklung der Wirtschaft in den Jahren 1988, 1989 und danach. Als jedoch die Konjunktur weit besser als erwartet verlief, gewannen Arbeitnehmer und Gewerkschaften den Eindruck, sie seien „zu kurz gekommen“: Sowohl 1988 als auch 1989 blieb der Anstieg der Reallöhne hinter dem der Produktivität zurück²⁾. Die im Vergleich zur Gewinnentwicklung langsame Steigerung der Lohneinkommen ließ auf der Arbeitnehmerseite großen Unmut entstehen, der 1990 schwierige Kollektivvertragsverhandlungen erwarten läßt (*Sachverständigenrat*, 1990, S. 165). Daher weist der Sachverständigenrat darauf hin, daß alle Vorteile der mehrjährigen Verträge (größere Überschaubarkeit der Lohnkostenbelastung für die Unternehmer als bei jährlichem Neuabschluß) verspielt wären, „wenn nach dem Auslaufen der mehrjährigen Verträge nun die Verteilungskonflikte umso schärfer hervorbrächen und die Lohnsteigerungsrate das von der Produktivität her vertretbare Maß umso stärker überschritten“ (*Sachverständigenrat*, 1990, S. 164). Damit bestünde die Gefahr eines sprunghaften Anstiegs des Lohnkostendrucks, der die Geldwertstabilität, das Wachstum und die Beschäftigung beeinträchtigen würde. Zum Abbau des bereits bestehenden Konfliktpotentials schlägt der Sachverständigenrat eine einmalige Nachschlagszahlung der Unternehmer vor, um die Arbeitnehmer an der unerwar-

²⁾ Der Sachverständigenrat vertritt hiezu die Ansicht, daß die Stärkung des Wirtschaftswachstums auch der stabilisierenden Wirkung mehrjähriger Tariflohnverträge zu danken sei. Die mehrjährigen Abschlüsse hätten die Kalkulationssicherheit für die Unternehmen erhöht und die Investitionsneigung gefestigt. Darüber hinaus hätten niedrige Nominallohnsteigerungen die Preisstabilität begünstigt und damit eine weniger restriktive Geldpolitik der Bundesbank ermöglicht. Dies wäre den Arbeitnehmern in der Form von mehr Beschäftigung und Arbeitsplatzsicherheit zugute gekommen (*Sachverständigenrat*, 1990, S. 164-165).

tet günstigen Gewinnentwicklung teilhaben zu lassen (*Sachverständigenrat*, 1990, S 166)

Da aber auch der Nachschlag zwischen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden verhandelt werden müßte, entfallen die Vorteile mehrjähriger Verträge, und Argumente gegen die Praxis der Lohnverhandlungen in den USA gewinnen wieder an Gewicht: Verträge mit kurzer Laufzeit können leichter als langjährige Kollektivverträge auf wechselnde Wirtschaftsbedingungen eingehen³⁾ Mehrjährige Tarifverträge hingegen erlauben den Verhandlungspartnern, die Kosten der Gespräche über mehrere Jahre zu verteilen. Die Verhandlungskosten schließen nicht nur die Kosten der Verhandlungsführung selbst ein, sondern bestehen vor allem aus den erwarteten Streikkosten; diese wieder sind in Japan und der Schweiz mit auf Kooperation bedachten Gewerkschaften bedeutend niedriger als in den USA, die auf eine lange Geschichte von Arbeitskämpfen zurückblicken. Man kann daher erwarten, daß eine Erhöhung der Verhandlungskosten eine Verlängerung der Laufzeit der Verträge nach sich zieht, und daß eine Erhöhung der Unsicherheit eine Verkürzung bewirkt (*Gray*, 1978, S 7)⁴⁾

Konzept der Lohnrunde in der österreichischen Industrie

Der folgende Abschnitt beleuchtet den zeitlichen Aspekt der Lohnbildung, also die Abfolge von Lohnver-

handlungen, in der österreichischen Industrie. Da die Gewerkschaften in diesem Bereich — insbesondere die Arbeiter-Gewerkschaften — als Schrittmacher von Lohnverhandlungen gelten scheint die Beschränkung auf diesen Sektor gerechtfertigt. Die Rolle der Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter wird nur am Rande betrachtet⁵⁾

Der Beobachtungszeitraum erstreckt sich von Mitte der fünfziger Jahre bis zum Ende der achtziger Jahre, der Schwerpunkt jedoch liegt auf dem ersten Teil dieser Periode, da hier die Anfänge der seit den achtziger Jahren so weit verbreiteten einjährigen Lohnrunde zu finden sind.

Für die zeitliche Reihenfolge der Lohnabschlüsse ist der Anteil der Arbeiter in der Industrie, deren Kollektivvertragslöhne zu einem bestimmten Zeitpunkt angehoben werden, eine wichtige Kennzahl⁶⁾. Aus der Statistik (die die Arbeitszeitverkürzungen nicht berücksichtigt) sind sowohl die Ballung von Lohnerhöhungen als auch die Intervalle zwischen Lohnerhöhungen abzulesen⁷⁾ —; die Tariflohnabschlüsse der Arbeiter in der eisen- und metallverarbeitenden Industrie (Metallarbeiter) ragen deutlich heraus (Abbildung 1).

Um das Bild vom Lohnbildungsprozeß in der Industrie abzurunden, gibt Übersicht 1 die jährlichen Zuwachsraten der Tariflöhne der Arbeiter in der Industrie wieder⁸⁾. Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit trat (mit kleinen Ausnahmen) 1959, 1970, 1972 und 1975 für die gesamte Industrie in Kraft, in der zweiten Hälfte der

achtziger Jahre jedoch nach Branchen unterschiedlich.

Von der Stabilisierungskrise bis zum Jahr 1963

In den letzten Jahren wurden die Lohnverhandlungen in einjährigen Abständen geführt; die Mehrheit der Arbeitnehmer erreichte gegen Ende des Jahres einen Abschluß. Diese Abfolge der Lohnverhandlungen wird als Lohnrunde bezeichnet und scheint nun die Regel zu sein. Betrachtet man jedoch den Zeitraum von vier Jahrzehnten, erscheint sie eher als Ausnahme.

Das Konzept der Lohnrunde umfaßt die einheitliche Laufzeit der Kollektivverträge der einzelnen Arbeitnehmergruppen, die Intervalle zwischen den Lohnerhöhungen der verschiedenen Tarifgemeinschaften sind also ungefähr gleich lang. Das erfordert eine gewisse Regelmäßigkeit in den Tariflohnabschlüssen: Die Reihenfolge der Abschlüsse bleibt über mehrere Jahre weitgehend bestehen, und fast alle Wirtschaftszweige haben bereits neue Abkommen getroffen, bevor die ersten Gruppen neuerlich mit Forderungen an die Unternehmen herantreten.

Die Lohnrunde in ihrer derzeitigen Form hat sich erst allmählich entwickelt. In den Jahren nach der Stabilisierungskrise 1952/53 als die Gewerkschaften erstmals einen größeren Handlungsspielraum hatten, konnte man nur Lohnrunden ausmachen, die sich überlagern und überschneiden. „In den Jahren 1954 bis 1956 waren

³⁾ Ein Beispiel dafür sind die Gehaltsabschlüsse im öffentlichen Dienst in der BRD und in Österreich. Die 2,3 Millionen Bediensteten des Bundes, der Länder und Gemeinden in der BRD hatten Anfang 1988 mit den Arbeitgebern für 1990 eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um 1,9% ausgehandelt und erreichten im Jänner 1990 eine kräftige Anhebung der allgemeinen Zulagen. Die Vereinbarungen sehen eine Dynamisierung der Zulagen vor, d. h. sie werden in der nächsten Lohn- und Gehaltsrunde automatisch mit den Einkommen steigen. Die Erhöhung der Zulagen ist daher nicht mit einem einmaligen Nachschlag gleichzusetzen (*Handelsblatt* 1990, S 2). Auch in Österreich ergab sich ein ähnliches Problem: Die für den öffentlichen Dienst im Rahmen eines zweijährigen Abkommens vereinbarte Gehaltserhöhung nahm sich angesichts der Wirtschaftsentwicklung und der Höhe der Abschlüsse in anderen Bereichen sehr gering aus. Die vier Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes hatten Ende 1988 für Anfang 1989 und Anfang 1990 eine Erhöhung der Schemagehälter um jeweils 2,9% vereinbart. Ende 1989 verlangten die Gewerkschaften Nachverhandlungen. Mitte Jänner handelten schließlich die Gewerkschaften und die Vertreter des Bundes, der Länder und der Gemeinden eine zusätzliche Lohnerhöhung von 350 S pro Monat ab 1. April 1990 aus. Im Jahresdurchschnitt 1990 entspricht diese Erhöhung einer zusätzlichen Anhebung der Durchschnittsgehälter der öffentlich Bediensteten um 1 Prozentpunkt.

⁴⁾ Mehrjährige Kollektivverträge leiden unter dem Risiko, daß sich die Konjunktur anders entwickeln kann, als bei Vertragsabschluß von den Verhandlungspartnern unterstellt wurde. Um die negativen Auswirkungen solcher Fehleinschätzungen einzuschränken, schlägt der Sachverständigenrat für die Zukunft eine Entlohnung vor, die aus einer fest vereinbarten und einer ertragsabhängigen Komponente besteht. Eine solche Regelung sollte auch bei mehrjährigen Tarifabschlüssen eine gewisse Flexibilität gewährleisten (*Sachverständigenrat*, 1990, S 167-168).

⁵⁾ Zur Lohnentwicklung in der eisen- und metallverarbeitenden Industrie siehe *Pollan* (1986). Ein Vergleich der Entwicklung der Tarif- und Effektivlöhne in der eisen- und metallverarbeitenden Industrie und in der Bauwirtschaft zeigt, daß zwar die Entwicklung der Effektivverdienste in der Bauwirtschaft von jener in der Industrie deutlich abweicht, die Tariflohnabschlüsse jedoch — der Hauptpunkt der vorliegenden Untersuchung — in den letzten zwei Jahrzehnten sehr gut übereinstimmen (*Pollan*, 1982).

⁶⁾ Die Gewichte der einzelnen Arbeitergruppen in der Industrie sind für den Zeitraum 1960 bis 1975 die des Tariflohnindex 1966 für 1976 bis 1989 die des Tariflohnindex 1976.

⁷⁾ Dieser Beitrag verwendet die Begriffe „Lohnverhandlungen“ und „Lohnerhöhungen“ gleichbedeutend hinsichtlich des Zeitpunktes dieser Ereignisse. Der angeführte Termin entspricht, wenn nicht anders angegeben, immer dem Zeitpunkt, zu dem eine Lohnvereinbarung in Kraft tritt. In manchen Fällen treten Kollektivverträge erst einige Monate nach Abschluß der Verhandlungen in Kraft. Wenn dies für die Deutung der Ereignisse wichtig scheint, werden Abschlußdatum und Geltungsdatum getrennt vermerkt.

⁸⁾ Ökonometrische Untersuchungen der Tariflohnerrhöhungen finden sich in *Breuss* (1980), *Wörgötter* (1983), *Biffi — Guger — Pollan* (1987), *Flanagan — Pollan* (1988).

die Lohnsteigerungen ohne weitere erkennbare Ballungen über die ganze Periode verteilt. Neue Forderungen wurden erhoben, ohne daß bereits für den Großteil der Arbeitnehmer die vorhergegangene Lohnwelle abgeklungen wäre. In dieser ersten Prosperitätsperiode der Nachkriegszeit hat sich offenbar noch kein feststehendes Muster der Lohnverhandlungen herausgebildet. Die Schwerpunk-

Im ersten Jahrzehnt nach der Stabilisierungskrise 1952/53 hatte sich noch kein feststehendes Muster der Lohnverhandlungen gebildet. Eine Lohnrunde war noch am ehesten in Jahren guter Konjunktur erkennbar.

te mußten erst gesetzt werden. Die Metall- und Bauarbeiter waren in weit geringerem Maße als später Maßstab für die übrigen Gewerkschaften, die danach sowohl den Zeitpunkt als auch die Höhe der Forderungen ausrichteten. Dies war damals umso eher möglich, als der Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Macht bei der Zentrale lag und die solidaristische Politik des Gewerkschaftsbundes dafür sorgte, daß auch kleinere Gruppen zum Zug kamen“ (*Anselm*, 1965, S. 8).

Eine gewisse Zäsur bedeutet die Gründung der Paritätischen Kommission für Preis- und Lohnfragen im März 1957⁹⁾. Die Preis- und Lohnwelle verebte und bloß jene Arbeitnehmergruppen, die schon vorher ihre Lohnforderungen angemeldet hatten, konnten Erhöhungen der Kollektivvertragslöhne durchsetzen. Im allgemeinen wurden die Lohnpausen eingehalten¹⁰⁾. Die Zahl der Arbeiter, die kollektivvertragliche Lohnerhöhungen durchsetzen konnten, sank rasch (*Pollan*, 1965, S. 174) — 1958 waren es bereits weniger als 5% der Arbeiter in Industrie und Gewerbe. Die jährlichen Tariflohnerhöhungen gingen in diesem Bereich von 5,8% im Jahr 1956 auf 5,1% im Jahr 1957 und dann weiter — mit der vollen Wirksamkeit der Lohnpause — auf 1,3% im Jahr 1958 zurück. Dagegen verbesserten sich für die Arbeitnehmer die Lohnnebenleistungen. Die meisten Arbeitneh-

mergruppen setzten eine Erhöhung der Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration und Urlaubsgeld) durch. Ende 1958 vereinbarten der Gewerkschaftsbund und die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft die Einführung der 45-Stunden-Woche, die in den meisten Branchen im Februar 1959 in Kraft trat (*Anselm*, 1965, S. 8).

Erst das Jahr 1960 rückte die Anhebung der Löhne wieder in den Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Tätigkeit, und die Umriss einer Lohnrunde zeichneten sich wieder ab. Den Anfang zur neuen Lohnwelle machten die Metallarbeiter mit einer Erhöhung der Kollektivvertragslöhne um 10%. Diese Marke wurde von den übrigen Arbeitnehmergruppen im Jahr 1960 kaum erreicht. Nur die Bauarbeiter setzten kurz darauf ebenfalls eine Anhebung der Tariflöhne durch. Die nächste Lohnwelle folgte im Frühjahr und Sommer 1961. Sie folgte demselben Muster: Wieder eröffneten die Metallarbeiter und Bauarbeiter die Verhandlungen und schlossen nach 14 Monaten einen neuen Kollektivvertrag ab. Mehr als 80% der Industriearbeiter erreichten in diesem Jahr einen Tariflohnabschluß.

Aber schon die Konjunkturabschwächung ließ die einheitliche Linie auseinanderbrechen. Die einzelnen Arbeitnehmergruppen waren mehr sich selbst überlassen, und die Entschlossenheit und Macht der Einzelgewerkschaften kam wieder zum Tragen. Nach harten Verhandlungen und einem kurz währenden Streik konnten die Metallarbeiter eine Erhöhung der Kollektivvertragslöhne durchsetzen, einige kleinere Gruppen schlossen sich ihnen an. Die Bauarbeiter und ein großer Teil der übrigen Gewerkschaften hingegen reagierten auf die Konjunkturabschwächung. Sie erhoben 1962 keine Lohnforderungen (*Pollan*, 1982, S. 18). Ein Großteil der Arbeitnehmer verzichtete 1962 überhaupt auf die Lohnrunde oder holte sie erst mit großer Verzögerung nach (*Anselm*, 1965, S. 8).

Mit der Belebung der Konjunktur 1963 rückten die Tarifvereinbarungen wieder etwas zusammen. In den vier

Monaten von August bis November 1963 schlossen rund 80% der Arbeiter in der Industrie Kollektivverträge ab.

Allerdings täuscht das Zusammentreffen der Abschlüsse über die Einheitlichkeit der Abkommen: Die Metallarbeiter konnten nach 17 Monaten eine Anhebung ihrer Tariflöhne erwirken, andere Arbeitnehmergruppen — wie einige Branchen der Bekleidungs- und Textilindustrie — erst nach bis zu 33 Monaten. Andere jedoch — etwa die Brauereien — erreichten bereits früh eine 12-Monats-Lohnrunde.

Nach der Stabilisierungskrise in den fünfziger Jahren sowie in der ersten Hälfte der sechziger Jahre kann man also nur mit Vorbehalten von einer Lohnrunde sprechen, am ehesten in den Jahren guter Konjunktur. Das Bild eines relativ einheitlichen Musters ergibt sich nur daraus, daß die sechs Fachverbände der eisen- und metallverarbeitenden Industrie, deren Gewicht fast 45% der gesamten Industrie beträgt, immer zum selben Zeitpunkt abschlossen¹¹⁾. In der Regel erstreckte sich diese Tarifgemeinschaft auch auf die Bergwerke und die eisenerzeugende Industrie. Zum selben Zeitpunkt schloß häufig auch die Erdölindustrie ab. In den übrigen Bereichen jedoch zeichnete sich noch kein einheitliches Muster ab. Die übliche Geltungsdauer der Kollektivverträge war länger als jene für die Eisen- und Metallindustrie — häufig bis zu zwei Jahre und vereinzelt sogar darüber hinaus.

Die breite Streuung der Laufzeit der Kollektivverträge wirft für die Wirtschaftspolitik Probleme auf, wenn wirtschaftspolitische Instanzen den Lohn- und Preisaufruf durch Maßhalteappelle unter Kontrolle zu bringen suchen. Zunächst müßte nämlich immer geklärt werden, ob Arbeitnehmergruppen, die Lohnerhöhungen außerhalb des Hauptfeldes durchsetzen noch als Nachzügler anzusehen oder bereits Vorreiter einer neuen Lohnwelle sind. Wenn einige Gruppen bereits neue Lohnerhöhungen durchsetzen, die Maßhalteappelle aber nur die Nachzügler treffen, widerspricht

⁹⁾ Die Paritätische Kommission entstand unter dem Eindruck hoher Inflation, die als Kosteninflation diagnostiziert wurde. „Die Löhne wurden durch die Gewerkschaften erhöht, da sie während der vorangegangenen Periode der Hochkonjunktur zurückgeblieben waren. Gleichzeitig setzten starke Unternehmungsgruppen auf deren Inlandsmärkten Oligopol- und Monopolsituationen herrschten, die Preise hinauf.“ (*Weber — Socher*, 1960, S. 68)

¹⁰⁾ Die Metallarbeiter etwa vereinbarten ein Stillhalteabkommen bis Ende 1958.

¹¹⁾ Das Gewicht der eisen- und metallverarbeitenden Industrie betrug 1960 bis 1975 42,9%, 1976 bis 1989 44,5%, das Gewicht des Bergbaus und der eisenerzeugenden Industrie ist 5,5% und 10,4%.

Entwicklung der Tariflöhne der Arbeiter in der Industrie Übersicht 1

Jahr	Veränderung gegen das Vorjahr in %
1960	+ 6,7
1961	+ 8,2
1962	+ 6,2
1963	+ 5,9
1964	+ 7,6
1965	+ 8,5
1966	+ 7,6
1967	+ 6,9
1968	+ 7,0
1969	+ 5,7
1970	+ 10,2
1971	+ 11,1
1972	+ 12,0
1973	+ 11,2
1974	+ 12,5
1975	+ 19,8
1976	+ 9,8
1977	+ 9,1
1978	+ 5,9
1979	+ 5,4
1980	+ 6,1
1981	+ 7,3
1982	+ 7,4
1983	+ 5,5
1984	+ 4,4
1985	+ 5,6
1986	+ 5,4
1987	+ 3,7
1988	+ 3,0
1989	+ 4,1

Q: 1960/1966: eigene Berechnungen; 1967/1989: Tariflohnindex, Österreichisches Statistisches Zentralamt. Einschließlich Arbeitszeitverkürzung. Wird die Erhöhung der Stundentariflöhne durch die Arbeitszeitverkürzung nicht berücksichtigt, so erhöhen sich die Stundentariflöhne 1960 um 6,5%, 1970 um 5,2%, 1972 um 9,5% und 1975 um 14,2%. Für die achtziger Jahre ist diese Trennung nicht mehr möglich

das zweifellos den Prinzipien der Fairness

Anlässlich der Gründung der Paritätischen Kommission und in den ersten Jahren danach riefen wirtschaftspolitische Gremien immer wieder zur Mäßigung bei Lohn- und Preiserhöhungen auf. Während die Aufforderung zur Lohnpause 1957 und 1958 im allgemeinen eingehalten wurde, kam das Stillhalteabkommen von 1962 erst zustande, als die Metall- und Bergarbeiter — nach einem zuletzt 14 Monate geltenden Kollektivvertrag — eine Anhebung der Tariflöhne erreicht hatten. Dagegen hielten sich die Bauarbeiter und mit ihnen weitere Arbeitnehmergruppen an die Aufrufe zur Lohnzurückhaltung. Der Kollektivvertrag der Bauarbeiter lief somit 22 Monate. Die Anspannung auf dem Arbeitsmarkt versetzte die Führung der Bauarbeitergewerkschaft jedoch in eine schwierige Lage, da während der Lohnstillhalteperiode die tat-

sächlich bezahlten Stundenlöhne weiterhin — also auch ohne Zutun der Gewerkschaft — stiegen. Die Lohn-drift, bezogen auf 12 Monate, betrug etwa 5 Prozentpunkte (Pollan 1982, S. 18). Daß die Rolle eines Schrittmachers in der Lohnbewegung auch mit Verantwortung verbunden ist, zeigte sich ebenso im Sommer 1964, als die Bauarbeiter nach einer durchschnittlichen Kollektivvertragsdauer (etwa 14 Monate) neue Lohnforderungen stellten. Um nicht den Beginn einer neuen Lohnrunde zu signalisieren, war die Gewerkschaft der Bauarbeiter jedoch bereit, die Verhandlungen hinauszuzögern und den Geltungsbeginn der neuen Abmachungen auf Jänner des nächsten Jahres zu verlegen, obwohl sie sich einer starken Lohn-drift gegenüber sahen. Der vorhergehende Kollektivvertrag hatte somit 20 Monate gegolten.

Probleme verursachten aber nicht nur die zeitliche Festlegung des Stillhalteabkommens von 1962, sondern auch die Appelle zur Lohnzurückhaltung im Rahmen des 1. Stabilisierungsprogramms der Paritätischen Kommission im Frühjahr 1964, da sie mit dem Ende einer allgemeinen Lohnwelle zusammenfielen und es unbillig scheint, nur von Nachzüglern Mäßigung in den Lohnforderungen zu verlangen.

Neben dem Umstand, daß eine Ballung der Tariflohnverhandlungen in einem kurzen Zeitraum die volkswirtschaftlichen Auswirkungen von Lohn-erhöhungen sichtbar macht, tritt nun also ein weiteres Argument: Aufrufe zur Lohnzurückhaltung können zu einem Zeitpunkt ergehen, wenn sie für alle Arbeitnehmergruppen gelten, und nicht erst dann, wenn einige Gruppen bereits Lohnerhöhungen durchgesetzt haben. Motive für Lohnforderungen sind nämlich nicht nur die Erhöhung der Produktivität, die Verbesserung der Gewinne in einem Bereich oder die Abgeltung von Preissteigerungen, sondern auch das Bestreben, mit dem Lohnniveau anderer Arbeitnehmergruppen mitzuhalten. Daher ist die zeitliche Anordnung von Appellen zum Maßhalten von großer Bedeutung. Aufrufe zur Lohnzurückhaltung sind dann am wirksamsten, wenn sie vor einer neuen Lohn-

runde ausgesprochen werden und sich nicht die schwierige Frage ergibt, ob Lohnverhandlungen nur Unbilligkeiten in der Vergangenheit ausgleichen sollen und daher von der allgemeinen Regel auszunehmen sind.

Die Herausbildung jährlicher Lohnrunden in den achtziger Jahren

Die gute Konjunktur- und Beschäftigungslage im Jahr 1964 war dazu geeignet, neue gewerkschaftliche Lohnforderungen auszulösen. Vor allem der kräftige Anstieg der Lebenshaltungskosten (Fleischpreise) ließ aber in der Arbeitnehmerschaft den Ruf nach höheren Löhnen laut werden. (Im Sommer 1965 ging die Inflationsrate sogar über die 5-Prozent-Marke hinaus.) Nach einjähriger Vertragsdauer kündigten die Bauarbeiter die Kollektivverträge und forderten eine Anhebung der Lohnsätze. Vom Abschluß der Verhandlungen in diesem Bereich waren sehr starke Auswirkungen auf die übrigen Arbeitnehmer zu erwarten. Eine neue Lohnrunde noch in der zweiten Hälfte des Jahres 1964 wäre jedoch den Stabilisierungsbemühungen der Regierung und der Paritätischen Kommission (1. und 2. Stabilisierungsprogramm) zuwidergelaufen. Daher zielte die Wirtschaftspolitik darauf ab, sowohl Zeit zu gewinnen und die Verhandlungen hinauszuschieben als auch die Geltungsdauer der Kollektivverträge zu verlängern. Diese Bemühungen unterstützten die Gewerkschaften, die im Interesse der Preisstabilität mit Lohnforderungen zurückhielten. Die Zurückhaltung stieß allerdings bei einer Vielzahl von Gewerkschaftsmitgliedern auf Unverständnis. Erleichtert wurden die Bemühungen um eine Lohnpause aber auch dadurch, daß einige Arbeitnehmergruppen ihre Kollektivverträge nicht kurzfristig kündigen konnten. Im Kollektivvertrag der Metallarbeiter etwa war erstmals eine bestimmte Laufzeit festgelegt worden. Die Kollektivverträge galten bis Ende April und liefen dann tatsächlich erst zum vereinbarten Zeitpunkt aus (Anselm, 1965, S. 7), die Geltungsdauer betrug somit 18 Monate¹²⁾. In der Lohnrunde, die mit Jänner 1965 ein-

¹²⁾ Auch der Geltungstermin der Lohnvereinbarungen der Bauarbeiter wurde monatelang verzögert: Zwar wurden die Verhandlungen schon Anfang Oktober 1964 abgeschlossen, wirksam wurden die Lohnerhöhungen aber erst mit Jänner 1965. Damit hatte der Kollektivvertrag, der im Mai 1963 in Kraft trat, 20 Monate gegolten.

setzte erreichten fast alle Arbeitnehmer in der Industrie Lohnerhöhungen — einer Abschlußquote von nur 23% 1964¹³⁾ folgte eine Quote von rund 95% im folgenden Jahr.

Die Lohnabschlüsse, die sich um den August 1966 häuften, folgten (gemessen am Kollektivvertragsabschluß der Metallarbeiter) nach 15 Monaten. Im Rezessionsjahr 1967, als die Inflationsrate mit 4,0% einen auch für die sechziger Jahre sehr hohen Wert erreichte, schloß nur rund ein Fünftel der Arbeitnehmer Kollektivverträge ab; ihre Geltungsdauer tendierte wieder nach oben. Der Kollektivvertrag der Metallarbeiter trat im Februar 1968 nach einer Laufzeit von 18 Monaten in Kraft.

Die Lohnrunde 1969 folgte — gemessen am Kollektivvertragsabschluß der Metallarbeiter — nach 16 Monaten, im Juni 1969. Die nächste Tariflohnerhöhung der Metallarbeiter wurde im Jänner 1971, nach 19 Monaten, wirksam. Damit blieb das Jahr 1970 ohne volle Lohnrunde, nur ein Fünftel der Arbeitnehmer in der Industrie erreichte eine Erhöhung der Mindestlöhne¹⁴⁾. Nach einer Pause von 17 Monaten trat erst im Juli 1972 eine weitere Lohnerhöhung für die Metallarbeiter in Kraft¹⁵⁾. Auch die folgenden zwei Lohnrunden fielen in die Zeit der Hochkonjunktur oder standen noch unter dem Eindruck einer sehr günstigen Wirtschaftslage. Die zunehmende Anspannung auf dem Arbeitsmarkt bewirkte in vielen Wirtschaftsbereichen eine Erhöhung der Lohndrift, die

¹³⁾ Trotz der Lohnzurückhaltung der Gewerkschaften gelang es nicht, den Lohnauftrieb deutlich einzudämmen. Der Schwerpunkt der Lohnerhöhungen verschob sich von der Ebene gewerkschaftlicher Lohnpolitik auf die Betriebsebene. Die Lohndrift war besonders gegen Ende 1964 stark ausgeprägt. Sie betrug im Jahresdurchschnitt 1964 gemessen an der Entwicklung der Stundenlöhne in der Industrie 1,2 Prozentpunkte und in der Bauwirtschaft 6,5 Prozentpunkte.

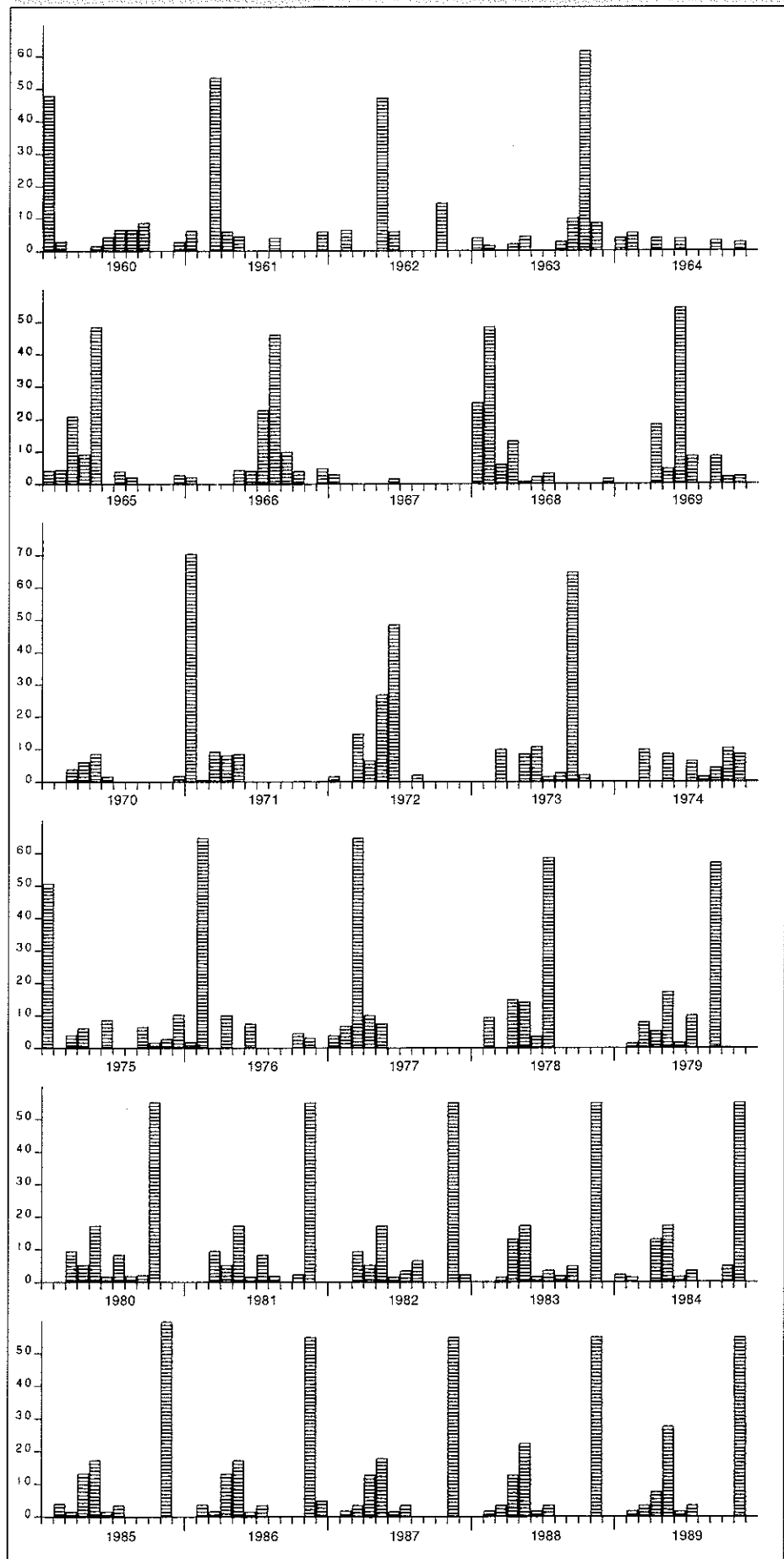
¹⁴⁾ Die geringe Quote von Lohnabschlüssen im Jahr 1970 trug zur Dämpfung des Lohnauftriebs in der Industrie bei. Allerdings trat 1970 eine Etappe der Arbeitszeitverkürzung in Kraft und bewirkte so eine Erhöhung der Stundenverdienste. Die Anhebung der Löhne im Zuge der Arbeitszeitverkürzung konnte jedoch den innerbetrieblichen Lohndruck nicht ganz ausschalten. Die Stundenverdienste der Arbeiter (einschließlich Sonderzahlungen) stiegen um 12,9%, die Tariflöhne um 10,2%. Die Lohndrift war also mit 2,7 Prozentpunkten recht kräftig.

¹⁵⁾ Die beiden zuletzt angeführten Lohnrunden fielen in einen Zeitraum, in dem die Wochenarbeitszeit verkürzt wurde (Anfang 1970 von 45 auf 43 Stunden, Anfang 1972 von 43 auf 42 Stunden). Bezeichnet man auch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit als Lohnrunde, so verringern sich die Intervalle erheblich.

Abfolge der Lohnabschlüsse in der Industrie

Abbildung 1

Anteil der Arbeiter, für die ein Tariflohnabschluß in Kraft tritt, in %



die Gewerkschaften zwang, Lohnverhandlungen in kürzeren Abständen zu führen, um einer Verringerung der gewerkschaftlichen Autorität bei der Lohnbildung entgegenzuwirken. Gesamtwirtschaftliche Überlegungen hingegen sprachen für ein Hinauszögern der Lohnrunden, um eine Beschleunigung des Preis- und Lohnauftriebs zu vermeiden. Der Zug zu kürzeren Intervallen war bei kleineren Arbeitnehmergruppen deutlich ausgeprägt, und ihre Tariflohnabschlüsse lösten sich mehr und mehr von jenen der Metallarbeiter: Diese Arbeitnehmergruppen waren in Jahren schlech-

Während in der ersten Hälfte der sechziger Jahre eher Einzelinteressen die Lohnpolitik der Gewerkschaften beherrschten, prägte die Rücksicht auf gesamtwirtschaftliche Erfordernisse die Lohnverhandlungen in der Rezession 1967/68.

ter Konjunktur im Vergleich zu den Metallarbeitern in einer schwachen Position gewesen und sahen nun die Möglichkeit, die gute Konjunktur für ein Nachziehen der Löhne zu nutzen. Zwischen den Lohnrunden der Metallarbeiter im Sommer 1973 und Anfang 1975 lagen 16 Monate, die Verhandlungen wurden allerdings bereits wesentlich früher, im September 1974, wohl unter dem Druck einer kräftigen Lohndrift abgeschlossen, und die Ist-Lohnerhöhung wurde bereits Anfang November 1974 wirksam.

Eine Zäsur brachten die Rezession 1975 und die Rücksichtnahme auf die kräftigen Lohnerhöhungen im Herbst 1974 — mit dem Ziel, deren negativen Einfluß auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit wettzumachen. Die Lohnrunden Anfang 1976 und im Frühjahr 1977 konzentrierten sich neuerlich um den Abschluß der Metallarbeiter; der Abstand zur vorhergehenden Lohnerhöhung ging auf 13 Monate zurück. Damit glich sich die Abfolge der Lohnrunden der Metallarbeiter weitgehend an jene anderer wichtiger Arbeitnehmergruppen an — wie der Bauarbeiter, der Arbeiter und Angestellten im Handel sowie der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst — die schon seit

einigen Jahren Lohnerhöhungen in 12-Monats-Abständen vereinbart hatten. Mit der Verschlechterung der Konjunktur, vor allem der Leistungsbilanz, erhöhte sich die Laufzeit des Kollektivvertrags der Metallarbeiter wieder auf 16 Monate. Die Lohnerhöhung vom September 1979 folgte nach 14 Monaten, jene vom Oktober 1980 und vom November 1981 nach 13 Monaten. Seit 1982 werden die Kollektivverträge der Metallarbeiter und der meisten anderen Arbeitnehmergruppen in der Industrie in jährlichen Abständen abgeschlossen.

Veränderungen in der Handhabung der Lohnabschlüsse

Die zeitliche Abfolge der Lohnabschlüsse läßt eine große Spannweite in der Geltungsdauer der Kollektivverträge erkennen: Sie reicht von 12 Monaten in den achtziger Jahren bis zu 19 Monaten Mitte der sechziger Jahre und Anfang der siebziger Jahre. Gewisse Perioden erwecken den Eindruck, daß die Gewerkschaften die Laufzeit der Lohnverträge gemeinsam mit der Höhe der Lohnabschlüsse eingesetzt hätten, um den Anstieg der Löhne zu bremsen und den Preis- und Lohnauftrieb zu mindern. Diese Gesichtspunkte dürften jedoch erst in der zweiten Hälfte der sechziger Jahre in den Vordergrund gerückt sein. In der ersten Hälfte der sechziger Jahre beherrschten eher Einzelinteressen die Lohnpolitik der Gewerkschaft. Das Stillhalteabkommen 1962 trat, wie oben angeführt, erst nach dem Abschluß der Metallarbeiter in Kraft; auch der relativ lange Abstand von 17 Monaten zwischen dem Abschluß im Mai 1962 und im Oktober 1963 sowie die Vereinbarung einer Geltungsdauer von 19 Monaten für den folgenden Abschluß muß unter dem Aspekt gesehen werden, daß viele Industriezweige ebenso wie die Bauwirtschaft die „Lohnrunde“ 1962 ausgelassen hatten.

Erst in der Rezession 1967/68 zeigte sich die Rücksicht auf gesamtwirtschaftliche Erfordernisse deutlich in einer Erstreckung der Laufzeit auf 18 Monate¹⁶⁾. Die Abschlüsse Anfang der siebziger Jahre sind infolge der

Überlappung mit den ersten zwei Etappen einer bereits vor Jahren beschlossenen Arbeitszeitverkürzung schwer zu interpretieren, deuten aber mit den Abschlüssen von 1973 und 1974/75 auf das Bemühen hin, durch eine Erstreckung der Verhandlungen die Inflation zu mildern. Dies betrifft vor allem die Position der Metallarbeitergewerkschaft, von deren Lohnabschlüssen sich die anderen Gruppen mehr und mehr absetzten. Deutlicher wird die Verlängerung der Laufzeit wieder im Lohnabschluß vom Juli 1978; sie sollte dazu dienen, durch eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit die schon im Laufe des Jahres 1977 erkennbaren Leistungsbilanzprobleme zu meistern.

In den achtziger Jahren ist mit der Angleichung der Laufzeit der Tarifverträge in der Industrie an jene anderer Arbeitnehmergruppen freilich auch die Möglichkeit, dieses Instrument zur Gestaltung der Lohnbildung einzusetzen, verlorengegangen. Jedoch ermöglichen auch die einjährigen Lohnverhandlungen den Tarifpartnern, ohne große Verzögerung auf die wechselnde Konjunktur einzugehen und Lohnerhöhungen zu vereinbaren, die dem Ideal einer vollbeschäftigten Wirtschaft nahe kommen.

In den achtziger Jahren setzte sich die einjährige Lohnrunde durch. Neben der Herbstlohnrunde entstand eine Frühjahrslohnrunde.

Auch die Konzentration der Tariflohnabschlüsse um einen Zeitpunkt änderte sich. Während die fünfziger und die erste Hälfte der sechziger Jahre nur mit Mühe Umrisse einer Lohnrunde erkennen lassen, sind in den Folgejahren die Regelmäßigkeiten bei den Lohnverhandlungen stärker ausgeprägt. In den Jahren nach 1965 bildete sich eine Konzentration der Lohnerhöhungen um den Zeitpunkt der Lohnerhöhung in der eisen- und metallverarbeitenden Industrie; die anderen Industriebranchen schlossen allerdings manchmal vor, manchmal nach den Metallarbeitern ab. Die deutlichste Ballung dürfte in den Jahren 1976 und 1977, also nach dem Kon-

¹⁶⁾ Die Verlängerung der Laufzeit der Tarifverträge sowie ein Rückgang der Lohnzuwachsrate waren Teil eines wirtschaftspolitischen Paketes, das auch eine Lohnsteuerreform vorsah — sie berücksichtigte weitgehend die Wünsche des ÖGB —, und dessen wichtigste Bestimmungen auf Betreiben der Gewerkschaft im Oktober 1967 (statt im Jänner 1968) in Kraft traten (*Flanagan — Soskice — Ullman*, 1983, S. 62, *ÖGB*, 1968, S. III/41-43). Eine Erstreckung der Geltungsdauer der Tarifverträge und niedrige Anhebungssätze waren vom ÖGB umso leichter durchzusetzen, als die Konjunkturlaute 1967 den Anstieg der Verdienste drückte und die Lohndrift stark dämpfte (*WIFO-Monatsberichte* 1968 41(3) S. 81).

junkturereinbruch 1975, aufgetreten sein, als der Druck zu mäßigen Lohn-erhöhungen groß war und den Metall-*arbeitern wieder eine wichtige Orientierungsfunktion* zukam. Mit der Ver-*längerung des Intervalls* zwischen den Lohnabschlüssen in der Metallindus-*trie im Jahr 1978 lösten sich einige Branchen* von dieser Arbeitnehmergruppe und vereinbarten schon nach kürzerer Zeit neue Tariflöhne. Diese Entwicklung setzte sich auch in den folgenden zwei Jahren fort: Die meisten Industriebranchen vereinbarten Lohnerhöhungen schon nach 12 Monaten statt nach 13 Monaten wie die eisen- und metallverarbeitende Industrie. Damit entstand in den achtziger Jahren eine deutlich erkennbare Frühjahrslohnrunde. Sie umfaßt die Glasindustrie, die Chemieindustrie, die papierverarbeitende und -erzeugende Industrie, die Bekleidungs- und Textilindustrie sowie jene Industriezweige, die gemeinsam mit der Bauwirtschaft abschließen — die Stein- und keramische Industrie, die Säge- und Holzverarbeitende Industrie — und die von der Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter vertreten werden.

Abschließende Bemerkungen

Dem institutionellen Rahmen von Lohnverhandlungen messen einige Beobachter des Lohnbildungsprozesses große Bedeutung für die Bewältigung von Angebotsschocks bei. Die vorliegende Arbeit untersucht einen Teilaspekt der Kollektivvertragsverhandlungen in der Industrie — die zeitliche Abfolge der Lohnabschlüsse — nach zwei Kriterien: die Häufung der Lohnabschlüsse verschiedener Arbeitnehmergruppen um einen bestimmten Zeitpunkt („Lohnrunde“) und die Intervalle zwischen Lohnabschlüssen derselben Arbeitnehmergruppe. Beide Gesichtspunkte sind für die Beurteilung der Wirksamkeit von Maßhalteappellen bei Lohnabschlüssen wichtig. Sie weisen auch darauf hin, wieweit Lohnverhandlungen gesamtwirtschaftliche Interessen neben Einzelinteressen berücksichtigen.

Die Einrichtung der Lohnrunde — also der Ballung der Lohnabschlüsse um einen oder zwei Zeitpunkte — im Abstand von einem Jahr war fester Bestandteil des österreichischen Lohnbildungsprozesses in den achtzi-

ger Jahren, hat sich jedoch erst allmählich eingestellt. In den fünfziger Jahren und in der ersten Hälfte der sechziger Jahre waren die Lohnabschlüsse für die einzelnen Arbeitnehmergruppen über das ganze Jahr verstreut, ohne daß Regelmäßigkeiten zu erkennen waren. Auch die Laufzeit der Tarifverträge streute in dieser ersten Periode sehr breit, und die Rücksichtnahme auf gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zwischen Lohn- und Preissteigerungen scheint nur durch Lohnstopps erreicht worden zu sein, die auch mit Maßnahmen für die Preisgestaltung verbunden waren. Aber selbst diese Maßhalteappelle wurden von den einzelnen Arbeitnehmergruppen unterschiedlich befolgt.

Seit Mitte der sechziger Jahre weist jedoch vieles darauf hin, daß sich einige große Verhandlungsgruppen — etwa die Gewerkschaft der Metallarbeiter (schon früher die Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter) — der Verantwortung bewußt wurden, die sie für die Lohnverhandlungen in der Industrie und in weiterer Folge für die gesamte Wirtschaft tragen. Die Gewerkschaften sorgten — ohne eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern — für Lohnzurückhaltung, indem sie die Lohnverhandlungen hinauszögerten (z. B. die Erstreckung der Geltungsdauer der Kollektivverträge im Rezessionsjahr 1967/68 und im Rezessionsjahr 1978). Das Bemühen um Lohnzurückhaltung in den Hochkonjunkturjahren als eine Beschleunigung der Inflation drohte, ist schwerer zu belegen: Wie in vielen europäischen Ländern (Flanagan — Soskice — Ullman, 1983) bildet sich aus der zunehmenden Anspannung auf dem Arbeitsmarkt eine Lohndrift, Lohnerhöhungen also, die über die von der Gewerkschaft vereinbarten Sätze hinausgehen und daher die Autorität der Gewerkschaft im Lohnbildungsprozeß untergraben.

Literaturhinweise

Anselm C., „Die Dynamik der Lohnbewegung seit Sommer 1964“ Berichte und Informationen 1965 20(996) S 7-9
 Biffi G Guger A Pollan W, „The Causes of Low Employment in Austria“ The Employment Research Centre The University of Buckingham, Occasional Papers in Employment Studies 1987 (7)
 Blaas W Guger A „Arbeitsbeziehungen und ma-

kroökonomische Stabilität im internationalen Vergleich“ in Gerlich P Grande E Müller W (Hrsg) Sozialpartnerschaft in der Krise Hermann Böhlau Nachf Wien 1985 S 255-278
 Blackaby F T, „The Reform of the Wage Bargaining System“ National Institute Economic Review 1978 (85) S 49-54
 Bosworth B P, „Nonmonetary Aspects of Inflation“ Journal of Money Credit and Banking 1980 12(3) S 527-539
 Breuss F, „Gibt es eine stabile Phillips-Kurve in Österreich?“ WIFO-Monatsberichte 1980 53(4) S 210-222
 Bruno M Sachs J D Economics of Worldwide Stagflation Basil Blackwell Oxford 1985
 Calmfors L Driffill J „Bargaining Structure Corporatism and Macroeconomic Performance“ Economic Policy 1988 (6) S 13-47
 Economic Commission for Europe (ECE) Incomes in Postwar Europe A Study of Policies, Growth and Distribution, United Nations Genf 1967
 Flanagan, R J, Pollan W „Einkommenspolitik in Österreich“ SWS-Rundschau 1988 28(2) S 209-213
 Flanagan R J Soskice D W Ullman L, Unionism Economic Stabilization and Incomes Policies The Brookings Institution, Washington D C 1983
 Gordon R J, „Why U S Wage and Employment Behaviour Differs from that in Britain and Japan“ Economic Journal 1982 92 S 13-44
 Gray J A, „On Indexation and Contract Length“ Journal of Political Economy, 1978 86(1) S 1-8
 Handelsblatt 22 Jänner 1990
 Heitger B „Corporatism, Technological Gaps and Growth in OECD Countries“, Weltwirtschaftliches Archiv 1987, 123(3) S 463-473
 Olson M „Stagflation and the Political Economy of the Decline in Productivity“, American Economic Review 1982 72 (5) S 143-148
 Österreichischer Gewerkschaftsbund Tätigkeitsbericht 1967 Wien 1968
 Pollan W „Verdienst- und Tariflohnsteigerungen im Zeitraum 1955/1964 Höhe und Bestimmungsgründe der Lohndrift“ WIFO-Monatsberichte 1965 38(5) S 172-178
 Pollan W „Lohnentwicklung in der Bauwirtschaft — Flexible Löhne in einem geschützten Sektor“ WIFO-Monatsberichte 1982 55(1) S 12-21
 Pollan W „Lohnpolitik und Einkommensverteilung“ in Abele H Nowotny E Schleicher St Windeler G (Hrsg) Handbuch der österreichischen Wirtschaftspolitik 2 Auflage Manz Wien 1984
 Pollan W „Tariflohnabschlüsse und Entwicklung der Lohnunterschiede in der eisen- und metallverarbeitenden Industrie“ WIFO-Monatsberichte 1986 59(5), S 320-328
 Sachs J D „Wages Profits, and Macroeconomic Adjustment: A Comparative Study“ Brookings Papers on Economic Activity 1979 (2) S 269-319
 Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung Jahresgutachten 1989/90 Bonn 1990
 Taylor J B „Union Wage Settlements During a Disinflation“, American Economic Review 1983 73 (5) S 981-993
 Thurow L „Thurow's third way“ The Economist 23 Jänner 1982, S 23-26 United Nations Supplement to World Economic Survey 1984 New York 1985
 Weber W Socher K „Inflation und Inflationsbekämpfung in Österreich seit 1945“ in Bombach G (Hrsg) Stabile Preise in wachsender Wirtschaft J C B Mohr Tübingen 1960 S 51-74
 Wörgötter A „A Note on the Stable Phillips Curve in Austria“ Empirica 1983 10(1) S 29-40