

## AUSSPRACHE

### Die Lohnleitlinie des 2. Jahresgutachtens des Sachverständigenrates

Während der Tarifaufeinandersetzung in der Metallindustrie im Januar/Februar 1966 beriefen sich die Arbeitgeberverbände auf das 2. Sachverständigengutachten. Die IG Metall erklärte hingegen die Daten, die für eine konjunkturgerechte Lohnpolitik genannt wurden, für unverbindlich. Diese Haltung stieß auf Widerspruch. Abgesehen von der Vorschrift des Gesetzes über die Bildung eines Sachverständigenrates, nach der der Rat „... keine Empfehlungen für bestimmte wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen aussprechen“ darf (§ 2, letzter Halbsatz), erscheint bei näherer Betrachtung der Problemstellungen in einer Tarifaufeinandersetzung der Standpunkt der Gewerkschaften sachgerecht.

In der Tabelle 52 des Sachverständigengutachtens wird unter III. die erwartete Steigerung der Produktivität (Bruttoinlandsprodukt je Arbeitsstunde) für das Jahr 1966 mit 4,5 vH angegeben, die reale Steigerung des Bruttoinlandsproduktes mit 4 vH. Gleichzeitig schätzen die Sachverständigen ein Ansteigen des Preisindex für die Lebenshaltung (Vierpersonnenarbeitnehmerhaushalte) um 2,5 vH. Aus diesen Daten ist für die Lohn- und Tarifpolitik, besonders von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, eine Lohnleitlinie für 1966 herausgelesen worden, nach der die tariflichen Löhne und Gehälter nicht über 4 vH ansteigen dürften.

Von anderen wurde als konjunkturkonforme Leitlinie eine Steigerung der Löhne und Gehälter um 5,9—6,5 vH aus dem Gutachten abgeleitet. Die erwartete Veränderung des Preisindex erhält dabei die Bezeichnung „Inflationszuschlag“, der der erwarteten Produktivitätssteigerung zugeschlagen wird. Beide Zahlen sagen für die konkrete Lohnpolitik nichts Verbindliches aus.

Es wird verkannt, daß es sich bei den Zahlen und Daten des 2. Sachverständigengutachtens um Werte handelt, die aus der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik abgeleitet sind, also statistischen Durchschnittswerten entsprechen.

Die konkrete Tarifpolitik erfaßt aber immer nur einen begrenzten Bereich des wirtschaftlichen Ablaufes. Beispielsweise existieren allein in der Metallindustrie 1000 Tarifverträge mit den verschiedensten Geltungsbereichen und Bedeutungen. Der kleinste Tarifbezirk umfaßt 250 Arbeitnehmer und der größte nahezu 900 000 Arbeitnehmer. Ähnlich sieht es auch in allen anderen Industriezweigen aus. Würden die jeweiligen Tarifpartner für jeden einzelnen Tarifvertrag ihre Abschlüsse nach den aus dem

2. Sachverständigengutachten abgeleiteten und erwarteten Daten ausrichten, ergäbe sich für die volkswirtschaftliche Endrechnung über das Jahr 1966 ein Durchschnittswert beim tariflichen Zuwachs der Löhne und Gehälter, der weit unter 6 vH liegt. Auch in den wachstumsstarken Industriebranchen gäbe es danach nur eine Erhöhung des Lohn- und Gehaltanteils um maximal 6 vH, ohne daß die sich in diesen Unternehmen und Wirtschaftszweigen daraus ergebenden Gewinne an wachstumsschwache oder stagnierende Unternehmen als Ausgleich verteilt würden. Die Spanne zwischen den betriebswirtschaftlich noch möglichen Löhnen, die sich aus der Marktlage und der Produktionskostenstruktur ergibt, und den nach den gesamtwirtschaftlichen Daten des 2. Sachverständigengutachtens fixierten Löhnen fällt bei diesen Unternehmen als Differenzialrente an, die bei diesen Unternehmen verbleibt (Steuern und öffentliche Abgaben abgerechnet). Die aus dieser günstigen Gewinnlage geförderte Investitionsneigung dieser Unternehmen führt aber zu einer technischen und betriebswirtschaftlichen Verbesserung der Produktionsanlagen. Die sich daraus ergebende günstigere Kostensituation ergibt gegenüber wachstumsschwachen Unternehmen weitere (kumulierte) Wettbewerbsvorteile.

Natürlich werden die Effektivverdienste oder wachstumsstarken Unternehmen über den Tariflöhnen und -gehältern liegen. Die Interdependenzwirkung hoher effektiver Verdienste in einem Unternehmen auf andere Unternehmen innerhalb eines Wirtschaftsraumes kann durch die Tarifpolitik weder ausgeglichen werden, noch ist das überhaupt Aufgabe der Tarifpolitik.

Ein weiteres kommt hinzu: Die Lohn- und Gehaltstarifverträge in der gesamten Wirtschaft haben die unterschiedlichsten Laufzeiten und werden zu den unterschiedlichsten Terminen gekündigt. Die Löhne werden also nicht zu Beginn eines jeden Kalenderjahres für dieses Kalenderjahr vereinbart, sondern Lohn- und Gehaltsverhandlungen finden praktisch über das gesamte Kalenderjahr statt. Für die Lohnstarifverträge, die erst in der zweiten Hälfte 1966 gekündigt werden können, ergibt sich daher die Frage, nach welchem Berechnungssystem eine Lohnerhöhung möglich ist, um im Rahmen der gesamtwirtschaftlichen Leitlinie des 2. Sachverständigengutachtens so wie angenommen zu bleiben. Welche Ausgleichs werden für Tarifverträge gegeben, die eine ein- oder zweijährige Laufzeit haben? Diese Frage kann nicht verbindlich beantwortet werden, ja es gibt für diese Frage keine mögliche konkrete Berechnungsformel.

Weiterhin wird nicht beachtet, daß ein ständiger Strukturverschiebungsprozeß innerhalb der einzelnen Produktionseinheit (Unternehmen, Betriebe) stattfindet. Beispielsweise ist eine ständige relative Verminderung der höher

qualifizierten Arbeitsplätze zugunsten vereinfachter, angelernter und Hilfsfähigkeiten zu beobachten als Auswirkung des Vorgangs, den man mit Rationalisierung und Automation bezeichnet. Mit der Verminderung dieser Arbeitsplätze tritt aber auch eine niedrigere Einstufung oder eine Herabgruppierung der davon betroffenen Arbeitnehmer ein. Die Reduzierung ihrer Löhne stellt aber ein im 2. Sachverständigen Gutachten nicht beachtetes Faktum dar, das gesamtwirtschaftlich auch eine relative Reduzierung der lohninduzierten Nachfrage zur Folge hat.

Diese Erscheinung muß in der Tarifpolitik aus zwingenden sozialpolitischen Gesichtspunkten aufgefangen werden. Dazu bedarf es einer Veränderung der Relationen der einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen zueinander. Die Lohn- und Gehaltsgruppenstruktur ist aber in jedem Wirtschaftszweig, in jeder Industriebranche und dadurch bedingt in jedem Tarifvertrag anders. Es gibt kein Lohn- und Gehaltsgruppenschema, das für die gesamte Privatwirtschaft verbindlich wäre, wie etwa die Besoldungsordnung im öffentlichen Dienst. Überträgt man automatisch die prognostizierte Lohnleitlinie des 2. Sachverständigen Gutachtens auf neu abzuschließende Lohn- und Gehaltstarifverträge, könnte diese Erscheinung nicht mehr erfaßt oder beeinflußt werden.

Es ist darauf hinzuweisen, daß neben den Lohn- und Gehaltstarifverträgen auch die Urlaubsabkommen und Manteltarifverträge Leistungen vorsehen, die einerseits betriebswirtschaftlich als Personalkosten auftreten, andererseits aber auch eine indirekte oder direkte Erhöhung des Einkommens der Arbeitnehmer bedingen. Diese Belastungen lassen sich in den seltensten Fällen betriebs- oder volkswirtschaftlich klar fixieren.

Es darf auch nicht übersehen werden, daß es sich bei den Feststellungen des Gutachtens für die Zukunft um Prognosen handelt, nicht etwa um exakte Daten. Jede Zukunftsvorhersage kann die vorausgesagte Entwicklung auch dergestalt beeinflussen, daß die im sozialen und wirtschaftlichen Bereich Handelnden durch die Prognose veranlaßt werden, ihr Verhalten zu ändern und gerade dadurch die vorausgesagte Entwicklung stören oder blockieren. Diese soziologische Komponente wird viel zu wenig beachtet. Im übrigen handelt es sich bei volkswirtschaftlichen Gutachten und Darstellungen nicht um exakte Mathematik. Ob die im Augenblick gegebene Struktur der Wirtschaft sowohl auf der Produktions- als auch auf der Verteilungsseite einem richtigen Verhältnis entspricht, ist reines Werturteil.

Wer der Übertragung einer gesamtwirtschaftlich prognostizierten Lohnleitlinie auf die Tarifverträge das Wort redet, fällt damit gleichzeitig ein Werturteil, er hält die gegebene Wirtschaftsstruktur für die einzig richtige.

Unbeachtet bleibt bei dieser Darstellung die tatsächliche Diskrepanz zwischen Tariflöhnen und -gehältern und den Effektivverdiensten. Gesamtwirtschaftlich sind aber nur die Effektivverdienste bedeutsam und relevant.

Die Lohnleitlinie aus dem 2. Sachverständigen Gutachten ist für die konkrete Tarifpolitik eine unbestimmte Größe, die nichts aussagt über die konkreten, erstrebenswerten und notwendigen tariflichen Lohnerhöhungen bei der Verhandlung der Tarifpartner über einen konkreten Tarifvertrag, der in seinem Geltungsbereich nur auf einen bestimmten Industriezweig und für einen bestimmten Bezirk ausgehandelt wird. Ein starres Festhalten an dieser nur gesamtwirtschaftlich relevanten Lohnleitlinie kann die dynamische Anpassung der lohninduzierten Nachfrage verhindern, ebenso die betriebswirtschaftliche Kostenrelation zwischen den Unternehmen verzerren und damit unberechen- und unkalkulierbare Störungen des Wirtschaftslebens provozieren. Die in der Bundesrepublik strukturierte Wirtschaftsverfassung verbietet es geradezu, ein nur gesamtwirtschaftlich ermitteltes Datum für jeden Bereich vorbehaltlos anzuerkennen. Damit würde ungewollt die Dynamik des wirtschaftlichen Ablaufes, der aus vielen tausend Einzelvorgängen besteht, unter eine Schablone gepreßt, die den ungestörten Ablauf hindert und natürliche Anpassungen stört.

*Olaf Radke*