

Zur Lohnrunde 2000:

Was bringt „Lohnzurückhaltung“ ?

Karl Mai
Halle, den 6.3.00

Der Sachverständigenrat (SVR) der Bundesregierung hat in seinem Jahresgutachten 1999/2000 wiederum zur Lohnpolitik in Zeiten höherer Arbeitslosigkeit seine Empfehlung an die Tarifparteien erteilt. Er verteidigte mehrheitlich die früher entwickelte These, dass die „Tariflohnhebungen so lange unterhalb der Fortschrittsrate der Arbeitsproduktivität gehalten (werden), bis Vollbeschäftigung erreicht ist“ (Ziff. 335).

Die Unternehmerverbände und ihre Stützen im Sachverständigenrat der Bundesregierung fordern von den gewerkschaftlichen Tarifpartnern mittelfristig verstetigte „Lohnzurückhaltung“, angeblich um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu verbessern und sodann neue Arbeitsplätze schaffen zu können. Im Widerspruch zu den tatsächlich nicht nachweisbaren Effekten einer solchen Lohnpolitik in der jüngsten Vergangenheit der Bundesrepublik wird ein ideologisch motivierter Druck auf die Gewerkschaften ausgeübt, der mit Warnungen und Drohungen verbunden ist, die angeblich negativen Folgen eines Verstoßes gegen die „Lohnzurückhaltung“ einseitig der Arbeitnehmervertretung anzulasten. Diese Vorgehensweise der Unternehmerseite stützt sich dabei auf EU-Empfehlungen zur Lohnpolitik ebenso wie auf Einlassungen der Bundesbank bzw. der EZB bis hin zu internationalen Organisationen (OECD, Weltbank), die gleichsinnige Empfehlungen geben.

Dabei ist schon die Begriffsbestimmung für „Lohnzurückhaltung“ interpretierbar und weich: zumeist wird ein Bruttolohnzuwachs je Arbeitsstunde hierunter verstanden, der *unterhalb* der Zuwachsrate der Stundenproduktivität liegen soll. Aber es gibt auch die vergrößerte Definition auf Basis von Bruttolohnzuwachs *unterhalb* des Produktivitätszuwachses der Volkswirtschaft, die nicht auf speziellen Branchendaten fußt und als generelle Orientierung dient.

Differenzierter wird das Bild, wenn man dann die Bruttolohnzuwächse *unterhalb* der konkret vorgehaltenen statistischen Produktivitätszuwächse einer Branche näher bestimmt: legt man die zuletzt realisierten oder die erwarteten Produktivitätszuwächse zugrunde? Dabei ist klar, dass bei den Erwartungszuwächsen sich bereits implizit eine jede künftige Lohnsteigerung auswirken muss, wenn auch nicht exakt abgrenzbar. Die Gewerkschaften bemessen den anzustrebenden Bruttolohnzuwachs nach der zuletzt realisierten Produktivitätssteigerung ihrer Tarifpartner-Unternehmen, weil die resultierenden Mehrgewinne dann eine reflexive Verhandlungsgrundlage bilden.

Außerdem entsteht durch die seitens der Gewerkschaften übliche Einbeziehung eines Inflationsausgleiches zusätzlich zum Kriterium Produktivitätssteigerung eine weitere Abstufung der „Lohnzurückhaltung“: sie kann *unterhalb* der Grenze von Rate der Produktivität plus Rate der Inflation liegen, oder aber nur die höhere dieser beiden Raten erreichen bzw. schließlich bis zur Doppelgrenze gelangen. Zu beachten ist jedoch: die Produktivitätsrate selbst ist hier als auf Festpreisbasis des Bruttoinlandprodukts ermittelt unterstellt.

Daraus folgt ein abgestuftes Feld interessenbezogener Meinungen.

Zunächst wäre zu erklären, ob der hier erwähnte Inflationsausgleich berechtigter Weise in die Betrachtung als zweites Kriterium einzubeziehen ist. Gewerkschaftlicherseits ist begrifflich, dass die reale Kaufkraft der Löhne die Kosten der Lebenshaltung decken sollte. Zwecks einer Sicherung der realen Bruttolöhne wäre daher die Einbeziehung der jährlichen Inflationsrate in die tarifliche Lohnsteigerung generell dringend geboten.

Vom Standpunkt der nominellen Verteilung des Volkseinkommens zwischen Lohnquote und Gewinnquote aber würde ein Inflationsausgleich allein für Bruttolöhne (zusätzlich zur Lohnanhebung gemäß exakt dieser Rate der Produktivität) die Lohnquote zulasten der Gewinnquote anheben – wenn man von anderen

Bedingungen absieht: die resultierende Gewinnquote bliebe hier dann ohne Inflationsausgleich. Dagegen wurde schon früher der Einwand erhoben, dass hinter dem inflationären Preisauftrieb keine zusätzliche reale Gütermenge bestehe¹, die zusätzlich verteilt werden könnte. Logischer Weise wäre dann der Lohnzuwachs *und* der Gewinnzuwachs korrekt ohne einen Inflationsausgleich zu bestimmen, sofern die Produktivitätsrate auf laufender Preisbasis einbezogen ist.

Diese Komplikation kann aber generell vermieden werden, wenn die Produktivität selbst schon auf Basis *laufender* Preise bemessen wird: sie liegt dann immer um den Preisanstieg höher als auf fester Preisbasis, ist also bereits inklusive der Inflation. Wird von dieser nominellen Produktivitätsrate ausgegangen, dann spiegelt eine Bruttolohnsteigerung in deren Höhe auch stets den Inflationsanstieg wider.

Da das Volkseinkommen ebenfalls zu laufenden Preisen bewertet wird, ist dessen Verteilung auf die Lohn- und die Gewinnquote nach einer „Lohnrunde“ in Höhe der (preisnominellen) Produktivitätsrate jedenfalls inflationsneutral. In diesem Falle ist also ein zusätzliches Kriterium (Inflationsausgleich) für die Rate des nominellen Bruttolohnanstiegs überflüssig.

Daraus folgt, dass die Preisbasis der herangezogenen Produktivitätsrate darüber entscheidet, welches Kriterium des Bruttolohnanstiegs korrekt ist.

Damit komme ich zur Frage der Wirkung einer Lohnsteigerung *unterhalb* der nominellen Produktivitätsrate: sie verschiebt zweifellos die Verteilung des Volkseinkommens zugunsten der Gewinnquote, bei sonst gleichbleibenden Bedingungen. Ist dies aber volkswirtschaftlich gerechtfertigt?

Dieser überproportionale Gewinnzuwachs im Realkapital bildet objektiv einen bestimmten Ausgleich für den Fall der Profitrate, die sich auf das vorgeschossene Sachkapital der Unternehmen bezieht, sofern diese Profitrate mit der Erhöhung der Kapitalintensität (tendenziell) fällt. Insofern spiegelt eine sinkende Lohnquote am Volkseinkommen den Drang des Kapitals wider, den Fall der Profitrate des Realkapitals zulasten der Arbeitnehmer aufzuhalten. Das wäre dann der systemische Hintergrund der propagierten „Lohnzurückhaltung“, der bei faktisch fallender Profitrate existiert.

Dabei ist dieser Fall der durchschnittlichen Profitrate nicht mechanisch, sondern nur tendenziell existent, denn es gibt im Zeitablauf entgegenwirkende Faktoren, die ihn verzögern können. Hierzu zählen vor allem Kostensenkungen für den Einsatz von Sachkapital bei gleicher oder steigender Produktivität, die ein Anwachsen der Kapitalintensität verzögern. Hierüber lässt sich für einen konkreten Zeitraum nur empirisch-statistisch eine zuverlässige Aussage treffen.

Nun könnte man die Auffassung vertreten, der Fall der industriellen Profitrate sollte nicht durch die diskutierte „Lohnzurückhaltung“, sondern durch die Absenkung der Realzinsen seitens der Zentralbank aufgehalten werden. Solche geldpolitische Intervention könnte nur zeitweilig oder äußerst begrenzt wirken, weil jede Senkung von Realzinsen durch entgegenstehende Interessen eng begrenzt ist. Außerdem lehrt die jüngste Krise in Japan, wie wenig selbst allein aus niedrigsten Realzinsen heraus auf einen Investitionsschub gehofft werden kann.

Die Gewerkschaften können mit einer Bruttolohnanhebung exakt gemäß preisnomineller statistischer Produktivitätsrate ihr lohnpolitisches Ziel erreichen, den proportionalen und folglich „gerechten“ Anteil am Volkseinkommen für die Arbeitnehmer zu erringen. Der daraus resultierende reale Bruttolohnanstieg ist aus volkswirtschaftlicher Sicht „gerecht“ erarbeitet und begründet.

¹ Die Primärverteilung des Volkseinkommens fußt auf seiner materiellen oder güterwirtschaftlichen Form, die von der Preisform überlagert wird. Durch die Preisinflation selbst gibt es nichts zusätzlich zu verteilen, was über die materielle Menge hinausgehen könnte. Wenn also die Lohnquote durch die Preisinflation nicht verzerrt werden soll, muss sich die Gewinnquote ebenso bestimmen, d.h. mit Preisinflation. Dies ist aber nur dann gegeben, wenn der Index Bruttoinlandprodukt inklusive der Preisinflation gebildet ist, d.h. das Kriterium „Produktivitätsrate“ selbst schon die Preisinflation einschließt.

Dabei bleibt ein solches Verteilungsergebnis ambivalent aus der Sicht der Profitrate für das Realkapital, deren fallende Tendenz von Unternehmen abgebremst werden will und obendrein der Renditekonkurrenz auf den Finanzmärkten ausgesetzt ist, von welcher stärkster finanzieller Druck und Fusionszwang ausgeht („Shareholder Value“).

Die mittels „Lohnzurückhaltung“ erzielten Mehrgewinne des Kapitals aber bilden an sich keine hinreichende Garantie für höhere Nettoinvestitionen ins Realkapital und damit für zusätzliche Arbeitsplätze. Sie bilden auch keine notwendige Vorbedingung hierfür, wenn man Kreditaufnahme, Aktienkapitalaufstockung oder staatliche Subventionierungen der Unternehmen einbezieht, ganz abgesehen von den im Cash gesammelten Amortisationen, die auch immer für Rationalisierungsinvestitionen verfügbar sind.

Die Investitionsneigung wird durch zukünftige Gewinnerwartungen auf expandierenden Marktsegmenten bestimmt, die über den Mindestrenditen liegen müssen – aber diese sind nicht ausreichend bei bloß unterproportionaler Lohn- und damit Massenkaukraftsteigerung auf einem Binnenmarkt zu erwarten, der unter härtestem Verdrängungswettbewerb steht und generelle innere Marktexpansionen begrenzt. Die „Lohnzurückhaltung“ kann daher nur im Kontext mit der Expansion des Kapitals auf die überregionalen und globalen Märkte (Exportüberschüsse, Kreditierungen, Direktexport von Sachkapital) zu einer marktgerechten Realisierungsfunktion führen – und offenbar wird sie gerade deswegen eingefordert.

Die Gewerkschaften stehen vor einem Dilemma: bleibt die Rate der nominellen tariflichen und faktischen Bruttolohnsteigerung etwa ein Prozent *unter* der nominellen Produktivitätsrate – wie die Empfehlungen der EU-Lohnleitlinie vorsehen - muss die Lohnquote weiter zurückgehen. Die kapitalgünstige Primärverteilung würde fortgesetzt und der Reichtum der Kapitalbesitzer steigt rascher an.

Erreicht die Bruttolohnsteigerung aber diese nominelle Produktivitätsrate, sinkt der erzielbare Mehrgewinn und damit auch tendenziell die Profitrate des Realkapitals – der Druck auf weitere Kostensenkung bzw. Lohnstückkostensenkung nimmt letztlich wieder zu.

Wächst sodann die Produktivität weiterhin schneller als die Bruttoinlandproduktion und damit als die Wertschöpfung – bleiben die Chancen für die Neuschaffung von Arbeitsplätzen gering, die laufend erfolgenden Freistellungen durch die Rationalisierungsinvestitionen in den Unternehmen zu kompensieren.

Der zähe Druck der Unternehmerseite zur „Lohnzurückhaltung“ findet zwar obige rationale Erklärung, aber damit ist letztlich die Ambivalenz der Primärverteilung im Interesse des Kapitals nicht auflösbar: sie setzt sich auf neuer Stufenleiter von induzierter Gewinnexplosion fort. Der Lohnanteil am Volkseinkommen (und damit die Massenkaukraft auf dem Binnenmarkt) aber geht relativ zurück.

Bleibt die Investitionsneigung ins Realkapital hinter einer steigenden Gewinnquote am Volkseinkommen zurück, findet die überschießende Geldkapitalakkumulation ihre Anlage in der Finanzsphäre und im Kapitalexport oder wird im globalen Verdrängungswettbewerb „verpulvert“. Die Rückwirkungen auf die globale Ökonomie sind durch weitere Verschärfung ihrer Widersprüche sodann vorgezeichnet.

Bleibt zuletzt noch die Frage zu beantworten, ob „Lohnzurückhaltung“ wenigstens die Vollbeschäftigung in längerer Sicht ermöglichen könnte – wie der SVR suggeriert. Die Antwort hierauf ist einleuchtend: Wenn die zusätzlichen Mehrgewinne in die Rationalisierungsinvestitionen fließen, wird tendenziell die Freisetzung von Arbeitskräften sogar noch weiter beschleunigt. Um zusätzliche Erweiterungsinvestitionen in den Unternehmen zu motivieren, die dann zusätzliche Arbeitsplätze bedingen, muss die zusätzliche Renditeerwartung über den Mindestrenditen liegen - das Marktrisiko für künftige Mehrproduktion muss also verringert sein.

Diese Anforderung aber beschränkt jede bedeutende Expansion der Produktion für den Binnenmarkt, weil eine neuerlangte Beschäftigungszuwachs im Produktionssektor immer auf Basis des bestehenden Produktivitätsniveaus wirksam wäre und eine enorme potentielle Mehrproduktion einschließen würde, die dann ein Realisierungsproblem hätte.

Das „Vollbeschäftigungs“-Argument des SVR erweist sich somit als unrealistisch, weil es den Massenkaufkraftverlust aus der „Lohnzurückhaltung“ mit seinen Folgewirkungen für den volkswirtschaftlichen Kreislauf des Realkapitals ausklammert. Daher zielt es objektiv auf bloße Exportüberschüsse bzw. zu einer vermehrten Geldakkumulation mit Fluchtendenzen in die globale Finanzsphäre. Damit enthüllt es sich letztlich als demagogisch.

Die Interessenlage der Arbeitnehmervertretungen war und bleibt im Tariflohnkompromiss immer entgegengesetzt jener der Unternehmervertreter. Die Chance auf einen Kompromiss exakt gemäß der Produktivitätsrate kann nur bei hartem Widerstand der Unternehmerseite durchgesetzt werden, die ihre Profitrate sichern will.

Erreichen die Gewerkschaften ihr Verhandlungs-Lohnziel, so lehrt die historische Erfahrung, reagieren die Unternehmer mit einer neuen Welle von Rationalisierungen in der Folgezeit, um dennoch ihre Mehrgewinne zu erreichen. Durch die anhaltende Fusionswelle wird die Personalreduktion vor allem im Management- und Angestelltenbereich forciert.

Dies ist und bleibt die Normalität der profitorientierten Marktwirtschaft.

- Ende -