

Löhne und Preise

Deutsche Sparkassenzeitung, Nr. 53, 17.07.1970, Seite 4

Im Augenblick ist man in der konjunkturpolitischen Diskussion wieder einmal an dem Punkt angelangt, wo man behauptet, daß zwischen Löhnen und Preisen eine strenge Kausalität besteht. Je nach interessenpolitischem Standpunkt spricht man von einer Preis-Lohn- oder von einer Lohn-Preis-Spirale. Daß die Zusammenhänge nicht ganz so einfach sind, soll im folgenden gezeigt werden.

Löhne als Preise

Der Arbeitnehmer, sei er Arbeiter, Angestellter oder Beamter, bietet dem Unternehmen bzw. dem Arbeitgeber seine Arbeitsleistung an, der Arbeitgeber fragt sie nach. Es bildet sich ein Markt für Arbeitsleistungen, der Arbeitsmarkt, Grundsätzlich richtet sich der Preis auf diesem Markt (der Lohn = Synonym für jede Art von Entgelt für die Zurverfügungstellung von Arbeitsleistungen) in einer marktwirtschaftlichen Ordnung wie die der Bundesrepublik im Prinzip nach genau den gleichen Gesetzmäßigkeiten wie auf jedem anderen Markt, d. h. die jeweilige Arbeitsleistung wird nach ihrer relativen Knappheit entlohnt.

Zu allen Zeiten hat man sich nicht mit dem Preis, wie er sich am unorganisierten Markt für die „Ware“ Arbeit bildet, zufriedengegeben. In der Tat hat das, was der Markt als Entgelt bietet, nicht notwendig etwas mit „gerechtem Lohn“, „gleichem Lohn für gleiche Leistung“, „Leistungsentgelt“ zu tun. Mit diesen „außerökonomischen“ Kriterien werden die Ergebnisse des Marktes bewertet und für gut oder schlecht befunden. Gewerkschaften und der Gesetzgeber verstärken das Gewicht der Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt und sorgen dafür, daß sie nicht „ausgebeutet“ werden und die Entlohnung nicht allzu „ungerecht“ ist. Hierdurch werden aber nur bestimmte Rahmenbedingungen am Markt geschaffen, darüber hinaus setzen sich die Gesetzmäßigkeiten des Marktes durch. Die „Leistung“ bestimmter Schlagersänger wird allgemein als nicht sehr groß angesehen, trotzdem ist ihr Lohn um vieles höher als der Durchschnittsverdienst des Arbeitnehmers.

Auch im Konjunkturverlauf spielen Angebot und Nachfrage für den Arbeitsmarkt eine große Rolle. In einer Phase der Hochkonjunktur ist die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften sehr groß, die Marktmacht auf dem Arbeitsmarkt verschiebt sich zugunsten der Arbeitnehmer. Dies bedeutet, da die Quantität und Qualität des „Faktors“ Arbeit kurzfristig kaum vermehrbar ist, ein Ansteigen der Löhne. Diese Erhöhung der Löhne würde wahrscheinlich auch eintreten, wenn es keine Gewerkschaften gäbe. Für diese Vermutung spricht die starke Lohndrift in einer solchen konjunkturellen Situation. Eine starke Lohndrift bedeutet, daß die Effektivlöhne, die die Unternehmen ihren Arbeitnehmern freiwillig zahlen, höher liegen als die Tariflöhne, die zwischen den Arbeitgeberverbänden, den Interessenvertretern des einzelnen Arbeitgebers, und den Gewerkschaften als Interessenvertretern der, Arbeitnehmer vereinbart werden.

Löhne als Kosten

Eine gängige These lautet: Weil die Löhne für den Arbeitgeber Kosten sind, bleibt bei einer Lohnerhöhung dem Arbeitgeber nichts anderes übrig, als die erhöhten Kosten auf den Preis seiner Verkaufsgüter aufzuschlagen; es gibt Preissteigerungen, deren Ursache die Lohnerhöhungen sind.

Es ist richtig, daß Lohnerhöhungen für den Unternehmer Kostenerhöhungen bedeuten. Es stehen ihm aber vier Möglichkeiten offen, auf diese Kostenerhöhungen zu reagieren:

- Zum einen kann er den teurer werdenden Faktor Arbeit durch das dann relativ billigere Kapital ersetzen: ein Teil der starken Produktivitätserhöhungen in der Vergangenheit ist auf diese Kapitalintensivierung zurückzuführen.
- Zum zweiten kann er versuchen, seinen Absatz zu erhöhen; dann wird zwar der Gewinn pro Stück abnehmen, der Gewinn insgesamt aber gleichbleiben.
- Zum dritten kann der Unternehmer sich mit dem geringeren Gewinn zufriedengeben und trotzdem in gleichem Maße weiter produzieren: Es gibt bis heute kein Kriterium für die „Mindesthöhe“ des Gewinns. Schließlich kann er viertens versuchen, die erhöhten Kosten auf die Preise seiner Güter aufzuschlagen.

Nur diesen letztgenannten Fall trifft die obengenannte These. Für welche Alternative der Unternehmer sich entscheidet, hängt vor allem von seiner Stellung an dem Markt der von ihm verkauften Güter ab. Je stärker seine Marktmacht (Extremfall Monopol), um so eher ist er in der Lage, die erhöhten Löhne abzuwälzen. Je mehr Wettbewerb herrscht, um so weniger gelingt dem Unternehmer die Überwälzung.

Löhne als Einkommen

Die Löhne stellen aber nicht nur Kosten für den Unternehmer dar, sie sind gleichzeitig die Quelle des Einkommens für den Arbeitnehmer; für viele Arbeitnehmer sind sie immer noch die einzige Einkommensquelle. Obwohl man annehmen kann, daß auch bei den Arbeitnehmern das Einkommen aus Vermögen dank der steigenden Einkommen und der verstärkten vermögenspolitischen Bemühungen sich erhöhen wird, wird auch weiterhin der Lohn die dominierende Einkommensquelle sein. Was der Arbeitnehmer aber an Lohn mit dem Arbeitgeber ausgehandelt hat (das Bruttoeinkommen), bekommt er nicht voll ausgezahlt. Es werden im Quellenabzugsverfahren die direkten Lohnsteuern und die Sozialversicherungsbeiträge sofort vom Arbeitgeber einbehalten und ans Finanzamt bzw. an die Sozialversicherungsträger abgeführt. Über das was übrigbleibt (Nettoeinkommen), kann der Arbeitnehmer dann verfügen.

In einer marktwirtschaftlichen Ordnung bleibt es ihm überlassen, ob er sein Einkommen konsumiert und wie er es konsumiert oder ob er es spart. Es hat sich in der Vergangenheit gezeigt, daß die Sparquote, d. h. der Anteil des Sparens an verfügbarem Einkommen, kontinuierlich gestiegen ist: über 10 Prozent des verfügbaren Einkommens werden jetzt im Durchschnitt von den Arbeitnehmern gespart. Dies ist einmal auf die erhöhten Löhne, zum anderen auf die starken Sparanreize zurückzuführen, die von den Sparförderungs- und Vermögensbildungsgesetzen ausgehen.

Da die heutige Wirtschaft eine Geldwirtschaft ist, muß außerdem zwischen dem Geld- oder Nominallohn und dem Reallohn unterschieden werden. Der Reallohn ergibt sich, wenn man den Nominallohn in Beziehung setzt zu den Preisen der Güter, die dafür gekauft werden können. Der Lebensstandard des einzelnen Arbeitnehmers, der davon abhängt, „was man sich für das Geld — den Lohn — leisten kann“, ist damit eine Resultante aus Entwicklung der Nominallöhne und Entwicklung der Konsumgüterpreise.

Ideal wäre es, wenn wegen stabiler Preise eine Steigerung des Nominallohns, der zwischen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bzw. den Tarifpartnern ausgehandelt wird gleichzeitig eine gleich große Steigerung des Reallohns bedeuten würde. In der Realität hat es in der Bundesrepublik Deutschland steigende Konsumgüterpreise aber noch stärker ansteigende Nominallöhne gegeben, so daß trotz Preiserhöhungen die Reallöhne und damit der Lebensstandard gestiegen sind.

Löhne und Preisstabilität

Da der Lohn für den Unternehmer Kostenfaktor ist, gleichzeitig aber als Einkommensquelle den Empfängern die Möglichkeit des Konsumierens bietet, sind die Löhne von grundsätzlicher Bedeutung für die Preisstabilität. Wird das Angebot an Gütern am Konsumgütermarkt z. B. nicht erweitert, steigen aber gleichzeitig die Löhne und damit die Nachfrage nach diesen Konsumgütern, so ist es den Unternehmen im Konsumgütersektor möglich, die Preise der Konsumgüter zu erhöhen.

Aus dem Bemühen heraus, diese Preissteigerungen zu vermeiden, ist das Konzept der Anlehnung der Löhne an die Produktivität entwickelt worden. Es beruht auf dem einfachen und auch plausiblen Gedanken, daß nicht mehr verbraucht werden kann als produziert wird. Werden pro Arbeitnehmer oder pro Arbeitsstunde mehr Güter produziert, steigt also die Arbeitsproduktivität, können auch die Löhne in gleichem Maße steigen, ohne daß es zu Preissteigerungen zu kommen braucht.

Gegen dieses Konzept sind einige Bedenken anzumelden. Als erstes taucht die Frage auf, welche Produktivität zum Maßstab gewählt werden soll: die betriebliche Produktivität, die Branchenproduktivität oder die gesamtwirtschaftliche Produktivität? Weiterhin haben Betriebe mit hoher Produktivität nicht immer auch eine hohe Rentabilität, so daß häufig Betriebe mit geringer Produktivität aber hoher Rentabilität besser als andere in der Lage sind, hohe Löhne zu zahlen.

Gesetzt den Fall, diese Probleme wären gelöst; damit ist aber nicht sicher gestellt, daß die Preise stabil bleiben. Denn der private Verbrauch, in den rund 90 Prozent der Lohneinkommen fließen, ist nicht die einzige gesamtwirtschaftliche Nachfragekomponente. Hinzu kommen die privaten Investitionen, die staatlichen Investitionen, der staatliche Verbrauch und der Saldo aus Export und Import. Preisstabilität wäre nur dann gewährleistet, wenn alle diese Nachfragekomponenten in gleichem Maße wie die gesamtwirtschaftliche Produktivität — z.B. reales Bruttosozialprodukt je Beschäftigten — ansteigen würden. Würde z.B. die Zuwachsrate der Investitionen darüber liegen, so müßten die Löhne, soll Preisstabilität gewährleistet sein, weniger stark ansteigen als die Produktivität. Andererseits könnte in einer Rezessionsphase, in der die Kapazitäten nicht voll ausgeschöpft sind, die Löhne ohne Gefahr für die Preisstabilität — jetzt nur von der Nachfrage-seite her gesehen — über die Produktivitätslinie hinaus ansteigen. Die Löhne könnten auch dann stärker steigen als die Produktivität, wenn der Teil, der über die Produktivität hinausgeht von den Arbeitnehmern gespart wird — ein Konzept, das allen Investivlohnplänen zugrunde liegt.

Es ist also falsch, wenn behauptet wird, daß Löhne nur dann stabilitätskonform sind, wenn sie gemäß der Produktivitätssteigerung erhöht werden. Eine Politik der Preisstabilität erfordert eine Ausrichtung der gesamten Nachfrage — also aller Nachfragekomponenten — auf das vorhandene Produktionspotential.

