

Lohndrift und Tarifpolitik in den Industriebranchen 1966 bis 1976

Die Arbeit will den Einfluß der kollektivvertraglichen Abmachungen einerseits, der Lohndrift andererseits auf die Lohngestaltung in den letzten zehn Jahren untersuchen. Dabei ergibt sich zunächst die Frage nach der begrifflichen Bestimmung und statistischen Erfassung der Lohndrift, die hier im Sinne der skandinavischen Tradition behandelt wird. Weiters wird versucht, die theoretischen Implikationen der Unterscheidung von Lohndrift und Tarifvereinbarungen kurz zu erklären; sie erstrecken sich vor allem auf die Inflationstheorie.

Da die relative Entwicklung der verschiedenen Branchen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle spielt, wird sie an den Beginn der Studie gesetzt. Aus Datengründen werden nur die Industriebranchen behandelt.

Lohnbewegung in einzelnen Industrien

Die Rangordnung der einzelnen Industrien nach der Höhe des Stundenverdienstes hat sich im Laufe der letzten zehn Jahre wenig geändert. Sie entspricht dem, was man aus anderen Ländern gewohnt ist: Erdöl, Chemie, Eisen- und Metallherzeugung und

zum Teil auch -verarbeitung sowie Papier liegen über dem Mittel, Elektro- und Metallwaren, Leder, Textil und Bekleidung darunter. Die Diskrepanzen sind groß: Unter Einbeziehung der Sonderzahlungen liegen die Stundenverdienste in Bergwerken und Eisenhütten doppelt so hoch wie in der Bekleidungsindustrie, in der Erdölindustrie noch höher. Die Sonderzahlungen ändern an der Rangordnung nur wenig: Nur die Stellung der chemischen Industrie wird durch sie wesentlich verbessert (siehe Übersicht 1).

Die Unterschiede im Lohnniveau erklären sich zum Teil durch verschiedene Qualifikation, Anteil der Frauenarbeit, besondere Erschwernisse (Gießereien). Doch ist auch für männliche Hilfsarbeiter der Lohn in verschiedenen Industrien sehr ungleich. Es scheint, daß ertragreiche Industrien mit mehr oder weniger oligopolistischen Großbetrieben über, Industrien mit vorwiegend kleineren Betrieben unter dem Mittel liegen. Das Lohnniveau hängt also weitgehend davon ab, wie ertragreich eine Industrie ist, und wie leicht sie Belastungen weiterwälzen kann. Dazu kommen noch besondere institutionelle Faktoren: Verstaatlichte Betriebe sowie „Multinationale“ zahlen, mit verschiedenen Motiven, häufig höhere Löhne.

Übersicht 1

Löhne der Arbeiter in der Industrie 1966 bis 1976

	Stundenverdienste ¹⁾ in S (Österreichisches Statistisches Zentralamt)						Stundenverdienste ²⁾ in S (Lohnerhebung der Bundeskammer)				
	1966		1976		1966=100		1962	1966	1976	1962=100	1966=100
	ohne SZ	mit SZ	ohne SZ	mit SZ	ohne SZ	mit SZ					
Bergwerke u. eisenerzeugende Industrie	20 26	22 66	59 56	71 53	294 0	315 7	13 76	17 85	51 31	372 9	287 5
Erdölindustrie	20 65	23 31	67 72	88 66	327 9	380 4	—	—	—	—	—
Stein- u. keramische Industrie	17 63	19 92	50 11	59 16	284 2	297 0	11 62	16 17	43 46	374 0	268 8
Glasindustrie	16 65	19 04	49 71	58 03	298 6	304 8	11 74	15 84	41 98	357 6	265 0
Chemische Industrie	17 27	20 40	49 30	60 45	285 5	296 3	11 23	15 57	47 85	426 1	307 3
Papierherzeugende Industrie	17 98	20 91	56 44	66 96	313 9	320 2	12 58	15 54	45 54	362 0	293 1
Papierverarbeitende Industrie	14 49	16 33	40 78	47 75	281 4	292 4	9 56	13 02	35 46	370 9	272 4
Holzverarbeitende Industrie	15 35	16 95	44 55	51 11	290 2	301 5	10 63	15 11	41 44	389 8	274 3
Nahrungs- u. Genußmittelindustrie	16 16	18 47	46 96	56 03	290 6	303 4	10 81	14 81	41 12	380 4	277 7
Lederherzeugende Industrie	13 75	15 21	37 09	41 22	269 8	271 0	10 07	13 40	33 82	335 9	252 4
Lederverarbeitende Industrie	13 08	14 66	34 63	40 53	264 8	276 5	10 14	13 60	34 13	336 6	251 0
Bekleidungsindustrie	12 23	14 00	31 34	36 02	256 3	257 3	9 09	12 78	31 16	342 8	243 8
Gießereindustrie	18 83	20 86	54 28	63 80	288 3	305 9	13 03	17 99	49 58	380 5	275 6
Metallindustrie	17 75	20 56	53 95	63 06	303 9	306 7	12 22	16 79	46 93	384 0	279 5
Maschinen- u. Stahlbauindustrie	18 05	20 37	53 33	62 41	295 5	306 4	12 69	17 09	49 29	388 4	288 4
Fahrzeugindustrie	17 06	18 85	48 82	57 85	286 2	306 9	12 68	17 85	52 09	410 8	291 8
Eisen- u. Metallwarenindustrie	16 08	18 22	46 53	54 86	289 4	301 1	11 06	15 71	42 55	384 7	270 9
Elektroindustrie	15 90	17 39	44 62	52 80	280 6	303 6	10 87	14 92	42 45	390 5	284 5
Textilindustrie	13 52	15 32	35 69	42 18	264 0	275 3	9 55	13 15	33 71	353 0	256 4
Industrie insgesamt	16 58	18 88	47 51	56 10	286 6	297 1					

¹⁾ SZ: Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration) — ²⁾ Durchschnitt April und Oktober; ohne Überstundenzuschläge und ohne Sonderzahlungen (SZ).

Man muß dem freilich noch hinzufügen, daß die gut zahlenden Betriebe die Creme des Arbeitsmarktes abschöpfen, also die stabilen und zuverlässigen Arbeitskräfte. Solche Qualitätsdifferenzen kommen in der formalen Qualifikation nicht völlig zum Ausdruck.

Zum Teil treffen die obigen Erwägungen über die Unterschiede im absoluten Lohnniveau auch für das Wachstum der Löhne zu. Vergleicht man die absoluten Verdienste mit ihrem Zuwachs von 1966 bis 1976, so ergibt sich, daß sie sich in den besser gelegenen Industrien noch weiter verbessert haben (Erdöl), während sie auf der untersten Stufe (Textil, Bekleidung) am schwächsten gestiegen sind. Das geht besonders deutlich aus dem Streudiagramm der Löhne in den einzelnen Industrien, 1966 und 1976 hervor (Abbildung 1).

Die flachere Linie entspricht einer gleichmäßigen proportionalen Zunahme in allen Industrien. Davon weichen besonders stark Bekleidungs-, Textil- und Lederindustrie nach unten, Erdöl und Eisenhütten nach oben ab. Die früher erwähnten Momente, Ertragsfähigkeit einerseits und Leichtigkeit der Überwälzung andererseits, sind auch für das relative Wachstum der Löhne in verschiedenen Industrien ausschlaggebend¹⁾.

¹⁾ H. A. Turner - D. A. S. Jackson: On the Determination of the General Wage Level. A World Analysis. Economic Journal, December 1970, p. 835

Sieht man jedoch von den Extremfällen des Zurückbleibens oder Vorprellens einiger Industrien ab, dann ergibt sich, daß der Großteil ein ziemlich einheitliches Wachstum der Stundenverdienste aufweist (Übersicht 2)

Für die Periode 1966 bis 1976 beträgt das Wachstum pro anno mit Sonderzahlungen etwa 11% für die meisten Industrien, ausgenommen die erwähnten Fälle (Textil, Bekleidung, Leder, Erdöl, Eisenhütten). Ohne Sonderzahlungen ist das Wachstum etwas weniger einheitlich, doch herrscht hier eine Rate von etwa 10 1/2% vor. Noch etwas weniger einheitlich ist das Wachstum nach den Lohnerhebungen der Bundeskammer (10% bis 11% in den meisten Industrien). Die Sonderzahlungen wirken offenbar ausgleichend.

Ein ähnliches Bild der Einheitlichkeit des Lohnwachstums in den meisten Industrien läßt sich auch in anderen Ländern beobachten²⁾. Eine Erklärung

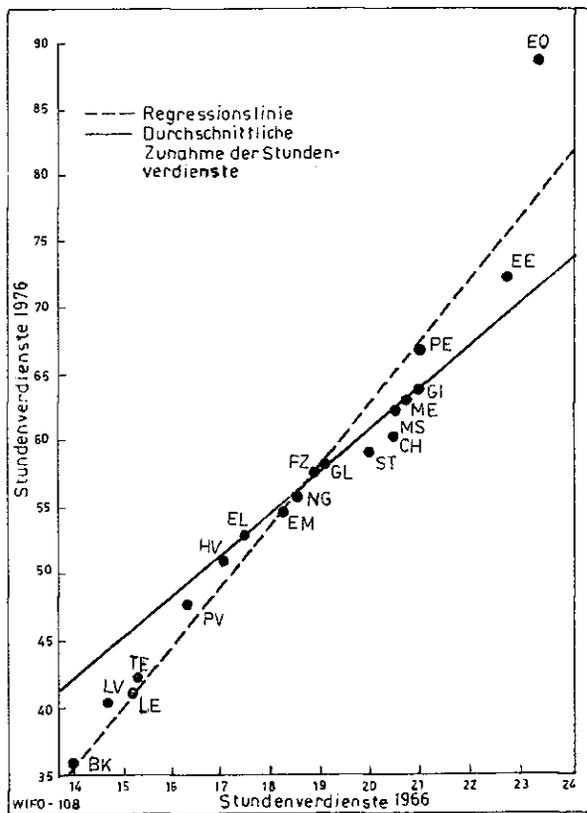
²⁾ O. Eckstein - T. Wilson: The Determination of Money Wages in American Industry. Quarterly Journal of Economics, 1962. — G. Edgren - K. O. Faxen - C. E. Odhner: Wages Growth and Distribution of Income Swedish Journal of Economics, 1969. — C. Jacobson - A. Lindbeck: On the Transmission Mechanism of Wage Change. Swedish Journal of Economics, 1971. — W. B. Reddaway: Wage Flexibility and the Distribution of Labour. Lloyd's Bank Review 1959 — H. A. Turner - D. A. S. Jackson: On the Determination of the General Wage Level. A World Analysis, Economic Journal, 1970. — J. Eatwell - J. Llewellyn - R. Tarling: Money Wage Inflation in Industrial Countries. Review of Economic Studies October 1974

Übersicht 2

Wachstumsraten pro anno in Prozent

	Stundenverdienste (Stat. Zentralamt)			Produktion je Beschäftigten		Beschäftigte in der Industrie 1962/1976	Stunden- verdienste (Stat. Zentralamt) 1971/1976 mit SZ	Produktion je geleistete Arbeiter- stunde 1971/1976
	Halbj. Lohnerhebung der Bundeskammer							
	1966/1976 mit SZ	1966/1976 ohne SZ	1962/1976 ohne SZ	1966/1976	1962/1976			
	1	2	3	4	5	6	7	
Bergwerke	11.5	10.8	10.5	9.4	5.1	4.6	-4.7	5.6
Eisenerzeugende Industrie	13.4	11.9	—	—	3.0	3.2	-0.2	4.4
Erdölindustrie	10.9	10.5	9.9	9.4	5.0	6.1	-1.4	14.7
Stein- u. keramische Industrie	11.1	10.9	9.8	9.1	8.1	7.1	-2.9	13.0
Glasindustrie	10.9	10.5	11.2	10.4	6.6	6.9	+1.5	12.7
Chemische Industrie	11.6	11.4	10.8	9.2	7.5	7.6	-2.1	12.7
Papierherstellende Industrie	10.7	10.4	10.0	9.4	6.9	7.0	-0.5	12.6
Papierverarbeitende Industrie	11.0	10.7	10.0	9.7	6.6	6.3	+1.1	12.8
Holzverarbeitende Industrie	11.1	10.7	10.2	9.5	3.5	4.1	-0.2	12.8
Nahrungs- u. Genußmittelindustrie	10.0	9.9	9.3	8.7	4.7	3.9	-4.6	13.3
Lederherstellende Industrie	10.2	9.7	9.2	8.7	4.7	4.7	-1.5	10.8
Lederverarbeitende Industrie	9.5	9.4	8.9	8.8	5.1	4.7	+0.6	11.5
Bekleidungsindustrie	11.2	10.6	10.1	9.6	3.2	3.1	-2.0	11.3
Gießereiindustrie	11.2	11.1	10.3	9.6	3.2	3.2	-1.2	12.7
Metallindustrie	11.2	11.1	10.3	9.6	6.1	5.8	-1.2	12.7
Maschinen- u. Stahlbauindustrie	11.2	10.8	10.6	9.7	4.6	5.2	+1.0	12.7
Fahrzeugindustrie	11.2	10.5	10.7	10.1	3.9	1.6	+0.7	13.0
Eisen- u. Metallwarenindustrie	11.0	10.6	10.0	9.6	4.4	3.9	+1.5	12.0
Elektroindustrie	11.1	10.3	10.5	9.7	6.3	6.5	+1.4	12.8
Textilindustrie	10.1	9.7	9.4	9.0	5.8	6.1	-2.5	13.0
Industrie insgesamt (alle oben genannten)	10.9	10.5	10.2	9.5	5.0	5.1	0.0	12.6

Abbildung 1
Streudiagramm der Stundenverdienste mit Sonderzahlungen 1966 und 1976 in den Industriebranchen



BK Bekleidungsindustrie	LE Ledererzeugende Industrie
CH Chemische Industrie	LV Lederverarbeitende Industrie
EE Eisenerzeugende Industrie	ME Metallindustrie
EL Elektroindustrie	MS Maschinen- u. Stahlbauindustrie
EM Eisen- u. Metallwarenindustrie	NG Nahrungs- u. Genußmittelindustrie
EO Erdölindustrie	PE Papiererzeugende Industrie
FZ Fahrzeugindustrie	PV Papierverarbeitende Industrie
GI Gießereindustrie	ST Stein- u. keramische Industrie
GL Glasindustrie	TE Textilindustrie
HV Holzverarbeitende Industrie	

mag im Ausgleich durch Mobilität, eine andere darin liegen, daß die Gewerkschaften eine Aufrechterhaltung der bestehenden Lohnstruktur anstreben oder bewirken¹⁾.

Die Einheitlichkeit ist insbesondere dann leicht erklärlich, wenn einzelne Gewerkschaften, oder Grup-

¹⁾ E. Weissel (Die Lohnentwicklung in der Wiener Industrie in den sechziger Jahren. Herausgegeben von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, S. 45) führt diese Tendenz zur Konservierung auf die Existenz der paritätischen Kommission zurück, in deren Rahmen die Arbeitnehmerinteressen geschlossen vertreten werden müßten. Historisch hat die Gewerkschaftspolitik zu verschiedenen Zeiten verschiedene Tendenzen verfolgt. In den dreißiger Jahren ebenso wie in der Nachkriegszeit bis 1953 war sie vom solidarischen Denken geleitet (Anhebung der niedrigen Löhne im Verhältnis zu den höheren), darauf folgte eine Phase der Entnivellierung. Seit den sechziger Jahren scheint keine der beiden Tendenzen ein deutliches Übergewicht zu haben (Vgl. Weissel, a a O.)

pen von solchen, eine Führerrolle haben und die übrigen sich an ihren Abschlüssen orientieren. Das ist besonders in den USA der Fall (siehe *Eckstein und Wilson*). In einer weniger offensichtlichen Art beeinflussen auch in anderen Ländern große Gewerkschaften die Tarifpolitik der übrigen. Eine solche Rolle spielt etwa in Österreich die Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter (ab 1977: Gewerkschaft Metall, Bergbau, Energie).

Zusammenhang mit der Inflation

Die gleichförmige Lohnentwicklung spielt eine große Rolle für die „skandinavische“ Inflationstheorie, nach der die Industrien mit dem maximalen Wachstum der Produktivität und der Verkaufspreise das Tempo der Lohnerhöhung bestimmen, das dann für alle Industrien maßgebend ist. Eine allein auf das Produktivitätswachstumsdifferential gestützte Erklärung der Lohnentwicklung fand eine plausible Illustration in den Daten der verschiedensten Länder für eine frühere Periode (1958 bis 1967) bei *Eatwell, Llewellyn und Tarling*.

Der Erfolg, den diese Theorie mit den Daten einer Periode relativ milder Inflation hatte, würde sich heute nicht so leicht wiederholen lassen.

In Österreich etwa (und ähnliches würde sich heute in anderen Ländern bestätigen) gibt es kaum eine Industrie, deren Produktivitätswachstum auch nur annähernd so groß ist wie das Wachstum der Geldlöhne im Durchschnitt der gesamten Industrie (siehe Übersicht 2).

Man muß offenbar nicht nur die Produktivität, sondern auch Markt Vorteile, Innovationen, Preisentwicklung in der als Lohnführer betrachteten Industrie berücksichtigen, mit anderen Worten, ihr Gewinnwachstum, das einen Sog auf die Löhne ausübt. Tatsächlich ist das auch in der skandinavischen Theorie der Fall, etwa in Form des norwegischen Modells²⁾ oder des schwedischen *Edgren-Faxen-Odhner-Modells*.

Diese Modelle teilen die Wirtschaft in einen exponierten Sektor, in dem die Preise bei festem Wechselkurs vom Weltmarkt diktiert werden und einen geschützten Sektor, in dem sie sich ohne Schwierigkeit durch Überwälzung an geänderte Kosten anpassen. Die Löhne werden im exponierten Sektor durch das Wachstum der Produktivität und der Weltmarktpreise bestimmt, und ihr Wachstum überträgt sich auf den geschützten Sektor, in dem es auf die Preise überwälzt wird. Diese Modelle erklären

²⁾ O. Aukrust: Inflation in the Open Economy in World-wide Inflation. Brookings Institute Washington 1977.

so die Übertragung der Inflation des Auslandes auf die Wirtschaft eines kleinen Landes. Unter anderen Bedingungen muß man daraus auch folgern, daß (bei festem Wechselkurs) der Raum für Inflation in einem kleinen Land durch die Preisentwicklung im Ausland begrenzt ist.

Die skandinavische Theorie ist von großem Wert, unterliegt aber manchen Einschränkungen, selbst für ein kleines Land¹⁾. So gibt es keinen zwingenden Grund, anzunehmen, daß die Lohnführung nicht von einem Sektor ausgehen könnte, der keine bevorzugte Gewinnentwicklung hat, aber in der Lage ist, Kostenerhöhungen weiterzuwälzen (so war in England zeitweise die öffentliche Hand in Führung) Darüber hinaus muß man festhalten, daß das skandinavische Modell nur die Übertragung der Inflation auf ein kleines Land erklärt, also keine vollständige Erklärung der Inflation enthält. Dazu fehlt vor allem eine Erklärung der gewerkschaftlichen Lohnpolitik; besonders auffällig ist, daß die Vertreter dieser oder ähnlicher Theorien bestrebt sind, den Einfluß der Konsumgüterpreise auf die Lohngestaltung zu leugnen oder zu vernachlässigen (siehe z. B. *Eckstein* und *Wilson*, op. cit.)

Eben diese Annahme wird dagegen von jenen Ökonomen zu einem Kernpunkt ihrer Theorie gemacht, die dem Überwälzungsprozeß der Kosten auf die Preise sowie der Preise auf die Löhne besondere Aufmerksamkeit zuwenden²⁾. Ihre Darstellung erklärt den hereditären Charakter der Inflation, der heute intuitiv weitgehend ins Bewußtsein des Publikums eingedrungen ist: Die Inflation von heute resultiert in weitem Ausmaß aus der Inflation von gestern und macht eine Inflation auch für morgen unvermeidlich. Das ergibt sich aus der Annahme, daß die Lebenskosten weitergewälzt werden so wie andere Kosten auch.

Es scheint, daß sich die beiden Motive für die Lohnentwicklung, Sog des Wachstums der Produktivität und der Gewinne einerseits und Teuerungsraten andererseits, nicht ausschließen und nebeneinander gleichzeitig wirksam sein können. Eine realistische

¹⁾ Sie berücksichtigt die Rolle der Nachfrage nur indirekt (der Gewinnzuwachs im exponierten Sektor, selbst eine Folge reger Nachfrage im Ausland führt zur Expansion der Produktion und bewirkt dadurch Verknappung auf dem Arbeitsmarkt).

²⁾ *F. D. Holzmann*: *Income Determination in Inflation*. Review of Economics and Statistics, 1950. — *J. C. R. Dow*: *Analysis of the Generation of Price Inflation*. Oxford Economic Papers 1956. — *L. A. Dicks-Mireaux*: *The Interrelationship between Cost and Price Changes*. Oxford Economic Papers 1961 — *C. L. Schultze*: *Recent Inflation in the United States, in Employment, Growth and Price Levels*. Hearings before the Joint Economic Committee, 86th Congress, 1st Session 1959 US Government Printing Office.

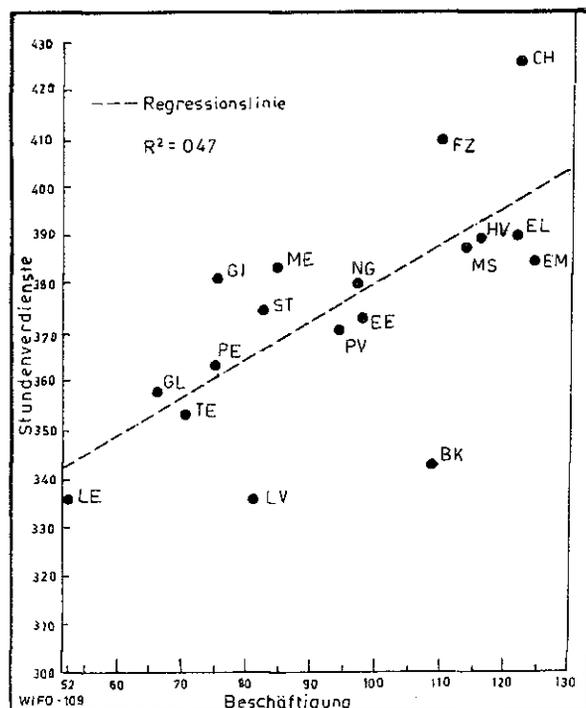
Vorstellung von der Gestaltung der Löhne erfordert allerdings ein Eingehen auf das Verhältnis von Lohn-drift und Tariflohnpolitik (siehe unten).

Zusammenhang mit der industriellen Mobilität

Das einheitliche Wachstum der Löhne in den meisten Industrien weist darauf hin, daß sich zwischen den einzelnen Industrien offenbar große Umschichtungen der Arbeitskräfte vollziehen, ohne daß es des Anreizes einer wesentlichen relativen Lohnerhöhung in den expandierenden Branchen bedarf. Die Arbeitskräfte folgen einfach dem Bedarf der einzelnen Industrien. Das wurde insbesondere in einer Studie der OECD vertreten³⁾

Man könnte dem vielleicht hinzufügen, daß sich die Expansion meist in jenen Industrien vollzieht, die

Abbildung 2
Beschäftigung und Stundenverdienste 1962 bis 1976
(Indizes) in den Industriebranchen



BK	Bekleidungsindustrie	LE	Ledererzeugende Industrie
CH	Chemische Industrie	LV	Lederverarbeitende Industrie
EE	Eisenerzeugende Industrie	ME	Metallindustrie
EL	Elektroindustrie	MS	Maschinen- u. Stahlbauindustrie
EM	Eisen- u. Metallwarenindustrie	NG	Nahrungs- u. Genußmittelindustrie
FZ	Fahrzeugindustrie	PE	Papierherzeugende Industrie
GI	Gießereindustrie	PV	Papierverarbeitende Industrie
GL	Glasindustrie	ST	Stein- u. keramische Industrie
HV	Holzverarbeitende Industrie	TE	Textilindustrie

³⁾ *OECD*: *Wages and Labour Mobility*. Paris 1965. — *W. B. Reddaway*: *Wage Flexibility and the Distribution of Labour*. *Lloyds Bank Review* 1959.

traditionell hohe Löhne zahlen — Chemie, metallverarbeitende Industrie — und die Schrumpfung in Niedriglohnindustrien — Textil, Leder. Eine Ausnahme bildet in Österreich nur Bekleidung, eine Niedrigstlohnindustrie, wo die Beschäftigung deutlich wuchs; hier war offenbar die Erschließung von Reserven weiblicher Arbeitskräfte in entlegenen Gebieten, in zweiter Linie auch der Zustrom an Fremdarbeitern maßgebend.

Die Umschichtungen erfolgen also deshalb leicht, weil sie durch schon seit längerer Zeit bestehende Gefälle in der Lohnstruktur begünstigt werden; in anderen Fällen, weil die wachsende Industrie sich neue Arbeitsreserven zu erschließen versteht.

Dennoch gibt es Fälle, wo das Wachsen einer Industrie mit der Gründung oder Erweiterung von Betrieben verbunden ist, die einen gut qualifizierten und stabilen Arbeiterstab aufbauen wollen; damit wird der Anteil der gut zahlenden Betriebe und damit auch das relative Lohnniveau in dieser Industrie steigen. Das mag die Erklärung dafür bieten, daß in verschiedenen Untersuchungen ein wenn auch nur loser Zusammenhang zwischen Beschäftigungsexpansion und relativer Lohnzunahme von Industrien gefunden wurde. Auch in Österreich ist eine solche schwache Korrelation der Beschäftigung in den Industriebranchen 1962 bis 1976 mit den Verdiensten laut Bundeskammererhebung festzustellen (siehe Abbildung 2).

Von Interesse ist auch die Lohnstruktur nach der Qualifikation.

Übersicht 3

Facharbeiterlohn in Prozent des Hilfsarbeiterlohnes¹⁾

	1962	1966	1969	1971	1976
Stundenverdienste Facharbeiter : Hilfsarbeiter					
in %	139 0	130 1	128 9	130 1	131 8
Index	100 0	93 6	92 7	93 6	94 8
Zu konstanten Gewichten des Jahres 1962					
Stundenverdienste Facharbeiter : Hilfsarbeiter					
in %	139 0	134 5	132 4	134 5	135 5
Index	100 0	96 8	95 3	96 8	97 5

Q: Lohnerhebungen der Bundeswirtschaftskammer April des betreffenden Jahres — ¹⁾ Der Facharbeiterlohn bezieht sich auf die Stundenverdienste (im Lohn Akkord und Prämienlohn) der Facharbeiter und qualifizierten angelernten Arbeiter, der Hilfsarbeiterlohn auf die der übrigen angelernten und der Hilfsarbeiter.

Der prozentuelle Überschuß des Verdienstes eines Facharbeiters über den eines angelernten oder Hilfsarbeiters sank von 39% im Jahr 1962 auf 32% im Jahr 1969; als Folge des Fremdarbeiterzustromes, der die Löhne der ungelerten drückt, stieg der Prozentsatz wieder auf 35 5% im Jahr 1976 (konstante Gewichte der einzelnen Industrien des Jahres 1962 zugrunde gelegt).

Lohndrift und Tarifabschlüsse

Die Entwicklung der Stundenverdienste wird nicht ausschließlich von den periodischen Tarifabschlüssen bestimmt, sondern auch von lokalen und kontinuierlich wirkenden Einflüssen. Eine solche von den Tarifabschlüssen selbst nicht abhängige Lohnbewegung kann verschiedene Ursachen haben. So werden die Akkord- und Prämienverdienste mit der Zunahme der Produktivität (Lernprozeß, technischer Fortschritt) mehr oder weniger automatisch steigen, solange die Vorgabezeiten unverändert bleiben, was wenigstens zeitweise der Fall ist. Von den Akkordlöhnen pflanzen sich die Erhöhungen auf Betriebsebene zu den Zeitlöhnen fort, weil sich die Arbeiter im Zeitlohn dagegen wehren, in der Lohnentwicklung zurückzubleiben („sekundäre Lohndrift“). Eine weitere Ursache für dezentrale Lohnbewegungen liegt in der unterschiedlichen Gewinnlage verschiedener Betriebe. Verhandlungen auf betrieblicher Ebene sind offenbar besonders geeignet, Lohnverbesserungen über das allgemeine Ausmaß hinaus zu erzielen, wenn die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes das möglich macht.

Eine ganz anders geartete Ursache für Lohndrift ist die Konkurrenz der Betriebe um knappe Arbeitskräfte, die sich in Abwerbungen und Lohnkonzessionen zur Vermeidung von Abgängen von Arbeitern äußert. Manche Autoren (z. B. *Edgren, Faxen und Odhner*) sehen darin überhaupt die entscheidende Ursache für die Lohndrift und bringen ihr Ausmaß mit dem Grad der Beschäftigung, also der Knappheit an Arbeitskräften, in Zusammenhang. Diese Auffassung ist wohl einseitig. Lohndrift wurde auch bei Arbeitslosigkeit beobachtet. Ob die Betriebe in der Lage sind zu zahlen, ist wahrscheinlich nicht weniger wichtig als der Druck, dem sie durch die Anspannung des Arbeitsmarktes ausgesetzt sind.

Das Ausmaß der Lohndrift wird häufig durch die Divergenz zwischen den tariflichen Mindestlöhnen und den tatsächlichen Verdiensten illustriert, also durch die „Überzahlungen“, die im Laufe der Zeit in manchen Industrien zu steigen tendieren (Übersicht 4). Diese Zunahme wird dadurch gemessen, daß man den Index der tatsächlichen Stundenverdienste durch den Tariflohnindex dividiert

Der so erhaltene Index (praktisch ein Index der prozentuellen Überzahlung) wurde in der deutschsprachigen Literatur (und auch in den Monatsberichten) als Maß der Lohndrift verwendet¹⁾. Dabei wurde

¹⁾ *H. Gerfin*: Ausmaß und Wirkung der Lohndrift. In: Lohnpolitik und Einkommensverteilung, hsg von *H. Arndt*, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N. F. Bd. 51, Berlin 1969. — *H. Suppanz*: Die Lohndrift in Österreich. Monatsberichte 7/1972.

Übersicht 4

Überzahlung der tariflichen Mindestlöhne in Prozent¹⁾

	1966		1967		1968		1969		1970		1971		1972		1973		1974		1975		1976	
	IV	X	III	IX	III	IX	III	IX														
Bergwerke	—	—	—	—	—	30	32	30	31	35	31	34	43	34	43	37	36	39	38	39	37	38
Eisenerzeugende Industrie	44	45	41	44	43	43	46	43	48	54	49	51	52	51	52	54	52	55	50	53	49	51
Stein- u. keramische Industrie	22	21	21	21	21	21	23	23	23	26	25	29	28	30	30	33	30	32	36	30	33	28
Glasindustrie	19	20	20	20	20	20	21	12	17	19	17	20	21	22	22	23	21	24	21	22	22	19
Chemische Industrie	29	28	28	29	29	30	31	27	30	35	33	35	37	34	38	37	39	41	37	41	38	40
Papierzeugende Industrie	18	17	18	18	18	19	21	24	26	26	30	30	32	33	34	27	29	22	24	25	27	26
Papierverarbeitende Industrie	28	29	30	27	28	28	23	23	26	17	19	24	21	26	30	24	26	23	24	24	21	21
Holzverarbeitende Industrie	28	28	28	29	28	28	27	30	30	30	35	35	38	33	32	37	41	35	36	33	33	29
Nahrungs- u. Genußmittelindustrie	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	10	7	7	8	8	8	8	7	7	7	8
Lederzeugende Industrie	31	32	30	30	30	30	27	35	31	36	29	33	28	30	36	32	37	45	37	36	32	35
Lederverarbeitende Industrie	21	21	21	21	20	21	23	21	19	25	20	27	34	29	35	31	33	38	31	35	30	31
Bekleidungsindustrie	26	25	25	25	24	24	26	24	25	29	21	25	25	25	28	25	25	30	21	23	20	20
Gießereiindustrie	36	35	35	35	34	34	36	39	40	44	41	45	49	42	46	42	43	45	42	46	42	41
Metallindustrie	35	34	34	34	34	34	36	35	42	55	45	47	51	44	46	41	43	50	41	43	40	40
Maschinen- u. Stahlbauindustrie	34	33	33	34	34	34	36	33	35	40	36	41	45	41	44	42	43	46	40	42	39	42
Fahrzeugindustrie	35	34	35	35	34	35	36	35	38	47	39	52	54	50	55	51	53	57	49	50	48	49
Eisen- u. Metallwarenindustrie	31	32	31	32	31	32	32	29	31	36	30	34	39	34	38	35	38	39	34	36	33	34
Elektroindustrie	26	26	26	27	26	26	29	26	28	31	27	31	34	31	33	32	33	37	31	33	31	33
Textilindustrie	28	27	27	28	26	27	28	26	29	34	29	32	26	29	35	28	32	28	29	28	27	27
Alle obigen ohne Bergbau (konstante Gewichte 1976)	29	28	28	29	28	28	30	28	30	34	31	34	36	34	36	35	36	38	34	35	33	34

Q: Halbjährliche Lohnerhebung der Bundeswirtschaftskammer. — ¹⁾ 1966 bis einschließlich April 1968 zurückextrapoliert mit Hilfe des Tariflohnindex. Die Berechnung berücksichtigt nur Lohnarbeiter (also nicht Akkord- und Prämienarbeiter); ohne Sonderzahlungen

eigentlich stillschweigend unterstellt, daß nach der Absicht der Tarifvertragspartner alle Löhne im gleichen prozentuellen Ausmaß erhöht werden sollen wie die Mindestlöhne (der Tariflohnindex); nur dann könnte ja das Verhältnis von Verdienstindex zu Tariflohnindex konstant bleiben, was im Sinn der oben erwähnten Tradition als „Lohndrift gleich Null“ gilt.

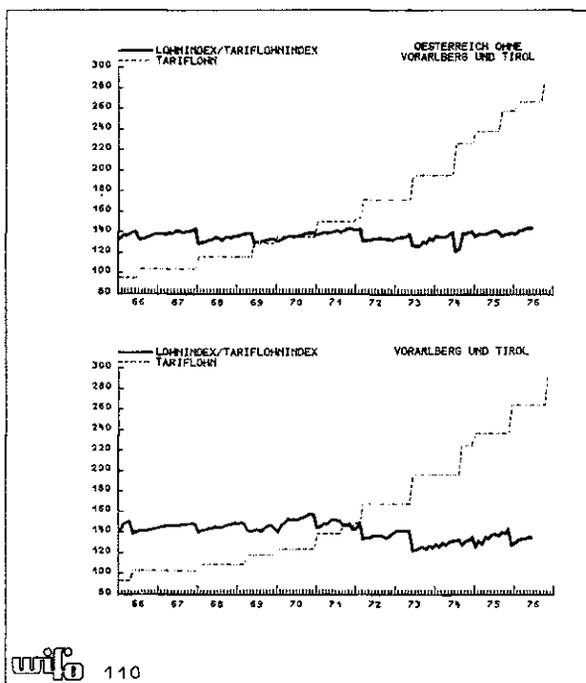
In Wirklichkeit kann man aber nicht annehmen, daß eine Erhöhung aller Verdienste im Ausmaß der Mindestlöhne die automatische Folge des Tarifvertrages ist¹⁾. Das wird heute durch die Existenz von Ist-Lohnvereinbarungen genugsam belegt, würde aber auch ohne sie gelten.

Tatsächlich steigen die Verdienste nach jedem Tarifabschluß weniger als der Mindestlohn, so daß das Verhältnis Verdienst- zu Tariflohnindex nach jedem Tarifabschluß niedrig liegt, dann als Folge der Lohndrift bis zum nächsten Abschluß steigt und danach wieder jäh abfällt (Abbildung 3)

Dieser Abfall erklärt sich dadurch, daß die aus dem Tarifvertrag folgende Verdiensterhöhung prozentuell geringer ist als die Mindestlohnerhöhung. Es wird daher die zwischen zwei Tarifabschlüssen erfolgte Lohndrift durch die Erhöhung der Mindestlöhne beim folgenden Tarifabschluß teilweise oder ganz wieder rückgängig gemacht. Es ist naheliegend, daß die Mindestlohnerhöhung in einem gewissen Ausmaß die nachträgliche „Konsolidierung“ einer zwischen den Lohnrunden tatsächlich stattgefundenen Lohnbewegung darstellt. Diese Lohndrift wird daher über längere Zeit in der Zunahme der Überzahlungen nur unvollständig zum Ausdruck kommen. Die Zunahme dieser Überzahlungen — dort wo sie schon hoch sind — ist an und für sich nicht von speziellem Interesse. Was mit dem Begriff Lohndrift beabsichtigt

¹⁾ Es kann argumentiert werden, daß die Tariflohnenerhöhung eine Signalwirkung hat, indem sie zu einer entsprechenden Angleichung der Verdienste in den Betrieben ermutigt. Die Möglichkeit dazu hängt aber in jedem Fall von den betrieblichen Gegebenheiten ab, mit anderen Worten, es handelt sich dabei (im skandinavischen Sinn) um Lohndrift

Abbildung 3
Verhältnis von Stundenverdienst zu Tariflohn in der Textilindustrie



wurde, ist die Unterscheidung zwischen den Auswirkungen der Tarifverträge und einer davon nicht unmittelbar abhängigen Lohnbewegung. Man wird sich dabei auf die Ist-Lohnvereinbarungen (in den Tarifverträgen festgelegte prozentuelle oder absolute Steigerungen der tatsächlichen Löhne) stützen müssen und die Lohndrift als Differenz zwischen diesen und der tatsächlichen Lohnbewegung über einen gewissen Zeitraum ansehen. (Eine genauere Darstellung mit einfacher Algebra findet sich im Anhang.) Diese Auffassung entspricht der skandinavischen Tradition¹⁾.

Die in der deutschen Literatur (*Gerfin, Suppanz*) übliche Auffassung hatte zweifellos ihre historische Berechtigung, solange Ist-Lohnvereinbarungen nicht weit verbreitet waren. In einem früheren Entwicklungsstadium, als die Überzahlungen gering waren, war für solche Ist-Lohnklauseln kaum Anlaß. Die Tarifloohnerhöhung galt hier für einen großen Teil der Arbeiter. Soweit es Überzahlungen gab, wirkte die Mindestloohnerhöhung nivellierend. Das spektakuläre Wachstum der Überzahlungen jedoch drohte, die Tarifvereinbarungen bedeutungslos zu machen und führte dazu, daß heute die Ist-Lohnklauseln in der Industrie fast allgemein üblich sind.

Die Auffassungen von der Lohndrift müssen dieser Entwicklung Rechnung tragen, wengleich zu erwähnen ist, daß außerhalb der Industrie die Verhältnisse noch anders sind.

Schätzung der Lohndrift in den österreichischen Industrien

Es ergibt sich nun die Frage der statistischen Erfassung der Lohndrift. Wir konstruieren dazu durch Verkettung einen Index der (tariflichen) Ist-Lohn-erhöhungen für eine bestimmte Zeitperiode und einen Index der tatsächlichen Stundenverdienste für die gleiche Zeitperiode. Für den letzteren verwenden wir die halbjährlichen Bundeskammererhebungen. (Eine zeitliche Übereinstimmung der beiden ist nur annähernd zu erzielen.)

Dann rechnen wir daraus die kontinuierliche Wachstumsrate für beide Größen; die Differenz ist die Lohndrift (siehe Anhang).

Diese Rechnung enthält einen Fehler: Für jene Arbeiter, die zum tariflichen Mindestsatz entlohnt werden, müßte die entsprechende höhere prozentuelle Zunahme des Mindestlohnes an Stelle der Ist-Lohn-erhöhung eingesetzt werden. Der Anteil der zum Mindestlohn beschäftigten Arbeiter ist aber nicht bekannt. Für die Industrieangestellten war dieser Anteil 1975 5%, und der Anteil der bis zu 10% über dem

Mindestgehalt liegenden betrug 17%. Das durchschnittliche Ausmaß der Überzahlung bei den Angestellten war im gleichen Jahr etwa 28%.

Bei den Arbeitern ist die durchschnittliche Überzahlung meist höher (Eisenhütten rund 50%, metallverarbeitende 30% bis 40%, Chemie rund 40%), der Anteil der Mindestlohnempfänger daher vermutlich geringer als bei den Angestellten. Die Überschätzung der Lohndrift durch Vernachlässigung der Mindestlöhne wird sich hier in Grenzen halten. In Branchen mit geringer Überzahlung, wie Bekleidung, ist der Fehler erheblich größer, er ist aber schwer abzuschätzen.

Um wenigstens annähernd eine Vorstellung von dem möglichen Ausmaß des Fehlers zu geben, wurden in der Übersicht 5 zwei Varianten der Lohndrift gerechnet, die eine mit Anwendung der Ist-Löhne auf alle Arbeiter, die andere mit einem gewichteten Durchschnitt von Ist- und Tariflohnindex. Es scheint, daß im Metall- und Chemiebereich der Fehler gering ist, während er in den übrigen Industrien größer sein kann.

Ein weiterer Mangel liegt darin, daß wir Sonderzahlungen nicht berücksichtigt haben (sie sind in den Stundenverdiensten nicht enthalten, ebensowenig Überstundenzuschläge). Tatsächlich werden Sonderzahlungen häufig von einzelnen Betrieben eingeführt oder erhöht, ehe sie sich allgemein einbürgern und zum Bestandteil der Kollektivverträge werden; sie bilden also einen Teil der Lohndrift, bis sie im nachhinein wieder in die Tarifverträge übernommen und damit sozusagen „konsolidiert“ werden. Es ist also prinzipiell nicht ganz leicht über ihre Behandlung zu entscheiden.

Die Schätzung der Lohndrift auf Grund der Ist-Lohnvereinbarungen ist dort nicht anwendbar, wo es keine gibt, das ist im Industriebereich nur in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie. Das Bedürfnis nach solchen Vereinbarungen ist in dieser Industrie weniger dringend, da die Überzahlungen klein sind (etwa 6% bis 8%).

Eine alternative Methode zur Schätzung der Lohndrift wäre denkbar, wenn man annehmen könnte, daß die Auswirkungen der Tarifvereinbarungen beim Inkrafttreten des Vertrages ruckartig in Erscheinung treten: Man kann dann die Erhöhung der Stundenverdienste zu diesem Zeitpunkt (bei den Berechnungen wurde hier die Erhöhung in einem Intervall von zwei Monaten verwendet) so behandeln wie früher den Ist-Lohnprozentsatz und erhält in gleicher Weise eine Schätzung der Lohndrift. Eine solche Rechnung wurde für eine Reihe von Industrien tatsächlich durchgeführt. Es zeigt sich dabei, daß der tatsächliche Sprung der Stundenverdienste meist geringer ist, als der Ist-Lohnvereinbarung entspricht, so

¹⁾ B. Hansen - G. Rehn: On Wage Drift. Essays in Honour of Eric Lindahl, Stockholm 1956. — E. H. Phelps Brown: Wage Drift. *Economica* 1962

Übersicht 5

Lohndrift 1966 bis 1976
(Wachstumsrate pro anno in Prozent)

	Stunden- verdienste ¹⁾	Tarifliche Ist-Löhne	Gewogener Durchschnitt von Ist-Löhnen und Mindest- löhnen ²⁾	Lohndrift		Lohndrift als % der Zunahme der Stundenverdienste		
				Variante 1	Variante 2	Variante 1		Variante 2
				Sp 1 minus Sp 2	Sp 1 minus Sp 3	Sp 4: Sp 1	Sp 5: Sp 1	
	1	2	3	4	5	6	7	
Bergwerke u. eisenerzeugende Industrie ...	10,5	7,2	7,4	3,3	3,1	31	30	
Stein- u. keramische Industrie	10,1	7,4	7,5	2,7	2,6	26	25	
Chemische Industrie	11,1	8,0	8,1	3,1	3,0	28	27	
Papier- u. Holzindustrie								
Papier-, Zellulose- u. Maschinenpappen- industrie	10,9	7,9	8,0	3,0	2,9	27	26	
Handelsholzschleifereien u. Handpappen- fabriken	9,8	7,5	7,6	2,3	2,2	23	22	
Papierverarbeitende Industrie	9,8	7,6	7,9	2,2	1,9	22	19	
Holzverarbeitende Industrie	10,3	7,1	7,2	3,2	3,1	32	30	
Ledererzeugende Industrie	10,4	6,8	7,3	3,6	3,1	34	29	
Lederwarenindustrie	10,2	6,9	7,3	3,3	2,9	32	28	
Schuhindustrie	8,9	6,9	7,2	2,0	1,7	22	19	
Gießereindustrie	10,0	7,2	7,3	2,8	2,7	28	27	
Metallindustrie	10,2	7,2	7,3	3,0	2,9	30	29	
Maschinen- u. Stahlbauindustrie	10,6	7,2	7,3	3,4	3,3	33	31	
Fahrzeugindustrie	10,7	7,2	7,3	3,5	3,4	33	32	
Eisen- u. Metallwarenindustrie	10,1	7,2	7,3	2,9	2,7	28	27	
Elektroindustrie	10,5	7,2	7,3	3,3	3,2	31	30	
Textilindustrie ohne Tirol u. Vorarlberg	9,6	6,1	6,7	3,5	2,9	37	31	
Textilindustrie Tirol u. Vorarlberg (ab 1972)	9,9	7,8	8,7	2,1	1,2	21	12	
Bekleidungsindustrie ohne Vorarlberg	8,9	5,9	6,6	3,0	2,3	34	26	
Bekleidungsindustrie Vorarlberg (ab 1972)	10,7	8,0	8,8	2,7	1,9	26	18	

¹⁾ Stundenverdienste (Lohn, Akkord und Prämien) laut halbjährlichen Lohnerhebungen der Bundeswirtschaftskammer — ²⁾ Die tarifliche Lohnerhöhung wird in dieser Übersicht in zwei Varianten gemessen:

Variante 1: Der Prozentsatz der vereinbarten Ist-Lohnerhöhung wird auf alle Arbeiter angewendet unter Vernachlässigung des Umstandes, daß ein Teil die höhere Mindestloohnerhöhung genießt (Spalte 2).

Variante 2: Es wird ziemlich willkürlich angenommen, daß bei den Metallbranchen und der Chemie 5% bei allen anderen Branchen 20% der Arbeiter zum Mindestlohn entlohnt sind, während auf die übrigen die Ist-Lohnerhöhung anwendbar ist. Demgemäß wird ein mit diesen Anteilen gewogener Durchschnitt aus Mindest- und Ist-Lohnerhöhung gebildet (Spalte 3) und die Lohndrift daraus abgeleitet (Spalte 5).

daß die Lohndrift nach dieser Rechnung größer ausfällt (Übersicht 6) als auf Grund der Ist-Lohnvereinbarungen. Eine naheliegende Erklärung dafür sind Vorauszahlungen auf die Tariflohnerhöhung, die in der vorangegangenen Tarifperiode geleistet wurden mit der Bedingung, daß sie auf die kommende Ist-Lohnerhöhung einzurechnen sind. Der Zusammenhang ist nicht leicht zu beurteilen. Die Vorauszahlung kann die bloße Vorwegnahme einer davon unabhängigen Ist-Lohnerhöhung im Tarifvertrag sein, so daß sie lediglich eine Beschleunigung der Lohnbewegung bewirkt. Massive Vorauszahlungen können aber auch die Tarifvereinbarung selbst präjudizieren, so daß die Ist-Lohnerhöhung dann in einem gewissen Ausmaß nur eine „Konsolidierung“ der Vorauszahlungen darstellt. In diesem Fall wäre die Methode 2 (mit der höheren Lohndrift) sogar die richtigere. Sie ist also nicht unbedingt abzulehnen, wenn sie auch auf weniger solider Grundlage steht als die alternative Methode¹⁾.

¹⁾ Die Anwendung der Methode 2 wird auch dadurch erschwert, daß die monatlichen Verdienstdaten zufälligen Schwankungen ausgesetzt sind (insbesondere wegen der Überstundenzuschläge). Im übrigen sind diese Daten für die Zeit vor 1971 weniger gesichert als für die letzten Jahre.

Übersicht 6

Vergleich zweier Schätzungen der Lohndrift¹⁾

Methode 1: Auf Basis der vertraglichen Ist-Lohnerhöhungen.
Methode 2: Auf Basis der Sprünge in den Stundenverdiensten.

	Lohndrift p. a.		Anteil der Lohndrift an der Zunahme der Stundenverdienste	
	Methode 1	Methode 2	Methode 1	Methode 2
Gießereindustrie	2,8	3,0	27,6	29,7
Metallindustrie	3,0	2,8	29,5	27,1
Maschinen- u. Stahlbau- industrie	3,4	3,3	32,9	31,0
Fahrzeugindustrie	3,5	4,6	32,9	42,4
Eisen- u. Metallwarenindustrie	2,9	2,5	28,2	24,5
Elektroindustrie	3,3	4,1	31,1	38,7
Chemische Industrie	3,1	4,0	27,7	35,7

¹⁾ Siehe Text

Nun zu den Ergebnissen der Methode 1, der auf den Ist-Lohnvereinbarungen beruhenden Rechnung (Übersicht 5). Die Ist-Lohnerhöhungen (Variante 1) über die Zeit 1966 bis 1976 sind in den meisten Industrien von ähnlicher Größe, etwa 7% p. a. Nur in der Papierindustrie und der chemischen Industrie sind sie mit 8% erheblich höher. In der Bekleidungsindustrie erreichen sie dagegen nur 6%. Die Vorarlberger Daten lassen sich mit den übrigen nicht vergleichen,

da es in den dortigen Verträgen erst ab 1972 Ist-Lohnklauseln gibt. Die Ergebnisse nach Variante 2 liegen um Bruchteile eines Prozentpunktes höher

Die jährliche Lohndrift (Variante 1) ist in den Branchen der Eisen- und Metallindustrie zwischen 2,8% und 3,5%, in der chemischen Industrie 3,1%, in der Papierindustrie 3%.

Die Schätzungen der Lohndrift nach Variante 2 sind in diesen Industrien nur unbedeutend niedriger (um etwa ein Zehntel Prozentpunkte). In einigen anderen Industrien, in denen die Überzahlungen geringer sind, ergibt die Variante 2 nicht unbedeutend geringere Schätzungen der Lohndrift als Variante 1. Die Lohndrift erscheint demnach gering (von der Größenordnung von 2%) in der Bekleidungs-, Schuh- und papierverarbeitenden Industrie sowie in den Handpappenfabriken.

Der Anteil der Lohndrift an dem Wachstum der Stundenverdienste ist nach Variante 1 bei den Metallarbeitern 28% bis 33%, in der Chemie 28%, bei Papier und Zellulose 27%. Die Variante 2 verringert diese Schätzungen nur um einen Prozentpunkt. Für die übrigen Industrien ergibt die Variante 2 — vermutlich die realistischere — zum Teil erheblich niedrigere Anteile als Variante 1. Unter Zugrundelegung der Variante 2 hat die Lohndrift in der Textilindustrie (ohne Tirol und Vorarlberg) einen Anteil von etwa 30%, auch die Lederindustrie zeigt ein ähnliches Resultat. Niedrig ist der Anteil der Lohndrift in der Schuhindustrie, papierverarbeitenden Industrie und in den Handpappenfabriken.

Es muß beachtet werden, daß diese Schätzungen aus vielen Gründen nicht mehr als ungefähre An-

haltspunkte geben können¹⁾ Es kommt jedoch dabei (abgesehen davon, daß sie ein erster Versuch sind) der Natur der Sache nach nicht auf genaue Zahlen an, sondern darauf, ein Bild von der Größenordnung der Lohndrift zu erhalten.

In diesem Sinne sei auch der Versuch verstanden, einen Ist-Lohnindex für die gesamte Industrie zu rechnen (Übersichten 7 und 8). Dieser Index wurde für die Zeit 1971 bis 1976 gerechnet; die jährlichen Zuwachsraten der Verdienste und Tarife in dieser Zeit sind offenbar weit höher als für die ganze Periode 1966 bis 1976. Der Ist-Lohnindex steigt um etwa 2 1/2% pro Jahr weniger als der Tariflohnindex.

Übersicht 7

Index der Ist-Löhne für die Gesamtindustrie¹⁾

	Ist-Lohn-index	Stundenverdienst (Statistisches Zentralamt)	Tariflohn (Mindestlohn)
1971	100 00	100 00	100 00
1972	108 67	112 36	111 75
1973	117 12	126 33	123 98
1974	129 41	144 85	141 98
1975	149 77	169 93	167 78
1976	161 35	185 32	183 99
Jährliche Zunahme in %	9 57	12 34	12 19

¹⁾ Der Ist-Lohnindex für die Industrie wurde aus den Ist-Lohnindizes für die einzelnen Branchen durch Gewichtung mit den Lohnsummen des Basisjahres 1971 berechnet. In ähnlicher Weise wurde auch der Stundenverdienst- und der Mindestlohnindex mit konstanten Gewichten gerechnet. Die Ist-Lohnindizes der einzelnen Branchen wurden in analoger Weise wie beim Tariflohnindex berechnet.

¹⁾ Außer den schon erwähnten Fehlerquellen sind in den Ist-Lohnindizes der vorliegenden Berechnung nicht die in den Tarifverträgen vereinbarten Verbesserungen von Zulagen (Schmutzzulagen usw.) enthalten. Die Lohndrift ist daher in diesem Ausmaß überschätzt.

Übersicht 8

Ist-Löhne und Mindestlöhne in einigen Industrien

Ist: Index der kollektivvertraglichen Ist-Löhne
 Tarif: Index der kollektivvertraglichen Mindestlöhne (Statistisches Zentralamt)
 Beide Indizes einschließlich Arbeitszeitverkürzungen im Jänner 1970, 1972 und 1975

Eisen- u. Metallindustrien			Chemische Industrie			Stein- u. keramische Industrie			Textilindustrie (ohne Tirol u. Vorarlberg)			Bekleidungsindustrie (ohne Tirol u. Vorarlberg)		
	Ist	Tarif		Ist	Tarif		Ist	Tarif	Ist	Tarif		Ist	Tarif	
V 1965	100 0	100 0	III. 1965	100 0	100 0	III 1965	100 0	100 0	III. 1965	100 0	100 0	V. 1965	100 0	100 0
VIII 1966	107 5	111 7	VI. 1966	106 1	110 8	VII 1966	106 1	107 7	VII. 1966	104 3	108 7	IX. 1966	104 2	111 5
II 1968	112 9	119 9	I 1968	112 7	120 6	II 1967	110 2	113 2	I 1968	—	121 1 ²⁾	IX 1969	109 4	134 9
VI. 1969	119 1	131 2	VI. 1969	120 6	134 5	III 1968	115 5	121 1	VI 1969	110 3	134 7	I 1970	114 5	141 2
I. 1970	124 6	137 3	I 1970	126 2	140 7	IV. 1969	119 7	126 9	I. 1970	115 4	140 9	III 1971	121 4	158 3
I. 1971	134 6	155 0	I. 1971	138 6	158 3	I 1970	125 3	132 8	I. 1971	124 6	156 6	I 1972	124 3	162 0
I. 1972	137 8	158 8	I. 1972	141 9	162 1	IV 1970	130 9	142 4	I 1972	127 6	160 3	V 1972	131 7	182 8
VI. 1972	150 2	182 1	V. 1972	158 2	184 6	IV 1971	136 9	152 9	III. 1972	135 2	178 8	IX 1973	144 9	210 4
IX. 1973	169 0	213 4	IX. 1973	180 9	216 9	I. 1972	140 2	156 6	VI. 1973	147 3	204 3	X 1974	160 7	241 5
XI. 1974	190 1 ¹⁾	—	XI. 1974	207 0	253 2	IV 1972	148 5	172 4	VII. 1974	163 5	236 1	I 1975	168 7	253 7
I 1975	199 6	260 6	I 1975	217 4	265 8	IV. 1973	157 2	190 0	I. 1975	171 6	248 0	XII. 1975	183 6	281 3
II 1976	214 6	286 3	II. 1976	235 6	292 1	III. 1974	174 1	218 6	IX. 1975	186 7	278 0	I 1977	202 1	312 5
						I 1975	182 8	229 6	X. 1976	204 3	310 2			
						IV. 1975	202 0	260 6						
						IV. 1976	221 8	293 9						
						IV 1977	238 5	322 0						

¹⁾ Die Ist-Lohnerhöhungen vom Jänner 1975 wurden zwei Monate vorher ausbezahlt — ²⁾ 1968 gab es nur Erhöhungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne.

Die tatsächlichen Stundenverdienste steigen in dieser Periode etwa im gleichen Ausmaß wie der Tariflohnindex. Dieses letztere Resultat kann jedoch nicht auf anders gewählte Zeitperioden übertragen werden!

Analoge Angaben über den Anteil der Lohndrift finden sich in anderen Ländern, doch sind sie schwer vergleichbar. *Edgren, Faxen* und *Odhner* geben für Schweden (Industrie) in der Zeit 1956 bis 1969 eine Lohndrift von 3,8% p. a. und tarifliche Erhöhungen von 3,6% p. a. Der Anteil der Lohndrift beträgt also hier 52% (Sonderzahlungen sind dabei im Gegensatz zu unseren Schätzungen berücksichtigt).

Eine frühere OECD-Studie¹⁾ nennt einen ganz ähnlichen Anteil von etwa der Hälfte für die Zeit von November 1952 bis November 1959 für Schweden und von etwa 40% für Dänemark, April 1953 bis April 1960. Nach Korrektur für Überstunden, Umfang der Akkordarbeit und Struktureffekt reduziert sich der Anteil in Schweden auf 36% (siehe op. cit., S. 400) Für Großbritannien ermittelt *Dicks-Mireaux* einen Anteil von 21% für Arbeiter in Industrie, Gaswerken, Elektrizität und öffentlicher Verwaltung, 1948 bis 1957²⁾, doch könnte nach den Angaben der erwähnten OECD-Studie (siehe S. 436) diese Schätzung zu niedrig sein.

Ist-Lohnvereinbarungen und Lebenskosten

Nach einigen Autoren sind die Lebenskosten von besonders großem Einfluß auf die Tarifpolitik der Gewerkschaften. Im folgenden sollen die Ist-Lohnvereinbarungen der Metallarbeiter und der Chemiewerker mit der Zunahme der Lebenskosten in der vorangegangenen Periode seit dem Abschluß des letzten Tarifvertrages verglichen werden. Wir rechnen zu diesem Zweck sowohl den Preisindex wie den Ist-Lohn als (kontinuierliche) Wachstumsrate pro anno, und zwar wird die Ist-Lohnerhöhung auf die Zeit seit dem vorangegangenen Tarifabschluß verteilt.

Es ergibt sich folgendes Bild (Übersicht 9, Abbildung 4):

Bei den Metallarbeitern gehen die Ist-Lohnsätze häufig mit der vorangegangenen Erhöhung der Lebenskosten im Gleichschritt, aber in Jahren außergewöhnlicher Konjunkturlage weichen sie stark ab: Im Jahre 1966 und 1973 lagen sie fast 3% darüber, im Jahre 1976 fast 2% darunter.

¹⁾ The Problem of Rising Prices, OECD Paris 1961 p. 397, p. 297.

²⁾ Wage Earnings and Wage Rates 1954—1957. London and Cambridge Economic Bulletin Vol 28, No. 2, 1958.

Übersicht 9

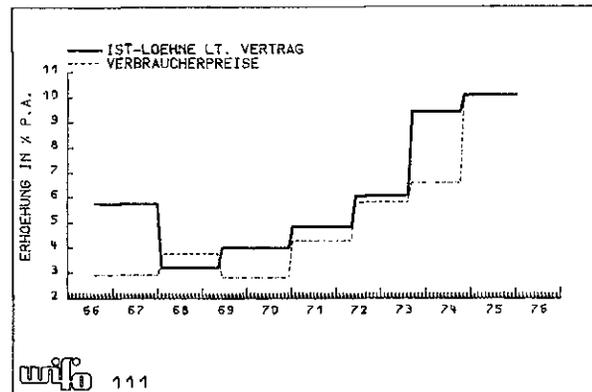
Ist-Lohnerhöhung und Teuerung

Tariflohnabschlüsse (Inkrafttreten der Ist-Löhne)	Zunahme der Ist-Lohnsätze laut Vertrag ¹⁾	Zunahme der Verbraucherpreise (ohne Saison- waren) in der vergangenen Tarifperiode	Differenz
	% p. a.		
<i>Metallarbeiter</i>			
August 1966	5,79	2,94	2,85
Februar 1968	3,25	3,75	-0,50
Juni 1969	4,02	2,83	1,19
Jänner 1971	4,86	4,27	0,59
Juni 1972	6,08	5,78	0,30
September 1973	9,42	6,55	2,87
November 1974	10,10	10,10	0
Februar 1976	5,79	7,70	-1,91
<i>Chemiewerker</i>			
August 1966	4,74	3,68	1,06
Februar 1968	3,80	3,72	0,08
Juni 1969	4,78	2,98	1,80
Jänner 1971	5,90	4,27	1,63
Mai 1972	8,16	5,40	2,76
September 1973	10,09	6,88	3,21
November 1974	11,53	10,10	1,43
Februar 1976	6,45	7,70	-1,25

¹⁾ Auf die vorangegangene Tarifperiode gerechnet

Abbildung 4

Ist-Lohnerhöhungen der Metallarbeiter und Teuerung



Dabei sind allerdings die Arbeitszeitverkürzungen außer acht gelassen (es ist schwer entscheidbar, auf welchen Zeitraum sie aufgeteilt werden sollten!).

Die Ist-Lohnpolitik der Gewerkschaften ist natürlich auch von der Konjunkturlage abhängig. In den Jahren außergewöhnlich guter Gewinnlage (insbesondere bei gutem Exporterfolg) sind die Unternehmungen in der Lage, mehr zu zahlen, und sie sind auch eher bereit, dem Druck der Gewerkschaften nachzugeben. In Jahren schlechter Gewinnlage und bedrohter Exportpositionen werden die gewerkschaftlichen Forderungen durch die Rücksicht auf schwache Betriebe gebremst. Nichtsdestoweniger bleibt die Abgeltung der gestiegenen Preise ein leitender Gesichtspunkt auch in der Rezession.

Lohndrift im Zeitverlauf¹⁾
(Prozent pro anno)

	Metallindustrien			Chemische Industrie		
	Stunden- verdienst- erhöhungen	Lohndrift	Anteil der Lohndrift an den Stunden- verdienst- erhöhungen in %	Stunden- verdienst- erhöhungen	Lohndrift	Anteil der Lohndrift an den Stunden- verdienst- erhöhungen in %
IV 1966—X 1966	18,8	4,3	23	14,5	2,7	19
X 1966—IV 1967	1,4	1,4	100	4,1	4,1	100
IV 1967—X 1967	1,7	1,7	100	3,0	3,0	100
X 1967—IV 1968	10,8	1,0	9	18,5	6,5	35
IV 1968—X 1968	2,0	2,0	100	2,5	2,5	100
X 1968—IV 1969	2,4	2,4	100	-0,3	-0,3	100
IV 1969—X 1969	13,4	2,7	20	15,4	1,9	12
X 1969—IV 1970	13,4	4,2	31	12,0	2,9	24
IV 1970—X 1970	6,9	6,4	93	5,9	5,9	100
X 1970—IV 1971	17,3	3,9	23	20,8	2,1	10
IV 1971—X 1971	6,9	5,2	75	4,5	4,5	100
X 1971—IV 1972	8,3	3,9	47	8,2	3,5	43
IV 1972—X 1972	21,8	4,6	21	22,7	0,9	4
X 1972—IV 1973	3,7	3,7	100	3,0	3,0	100
IV 1973—X 1973	29,2	5,6	19	34,0	7,1	21
X 1973—III 1974	2,3	2,3	100	2,1	2,1	100
III 1974—IX 1974	5,2	5,2	100	2,3	2,2	96
IX 1974—III 1975	33,2	-0,1	0	35,7	-1,0	-3
III 1975—IX 1975	2,7	2,7	100	7,0	7,0	100
IX 1975—III 1976	15,7	1,2	8	15,0	-1,1	-7
III 1976—IX 1976	2,1	2,1	100	2,3	2,3	100

¹⁾ Die Berechnung beruht auf einem Vergleich des Zuwachses der Stundenverdienste zwischen jeweils April und Oktober (bzw. Oktober und April) mit den in diesem Zeitraum erfolgten Ist-Lohnerhöhungen.

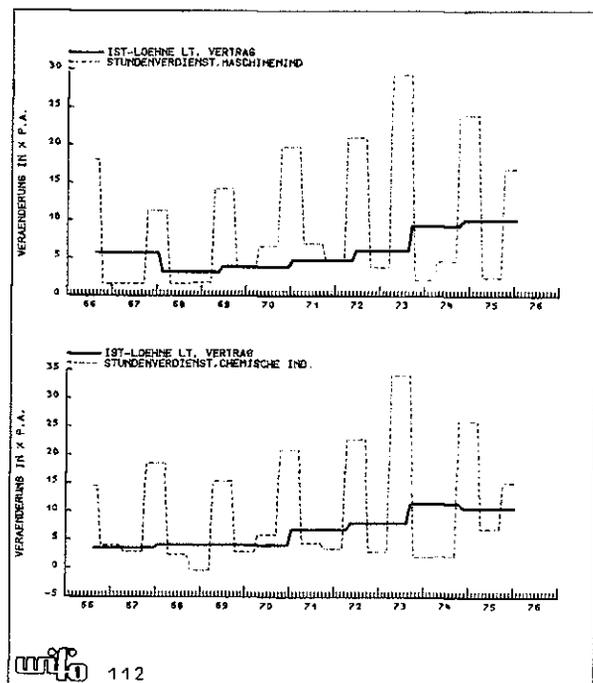
Die Chemiarbeiter haben durchwegs höhere Ist-Lohnvereinbarungen als die Metallarbeiter und sie liegen damit normalerweise über der Zunahme der Lebenskosten, ausgenommen im Jahr 1976. Das mag mit dem raschen Wachstum und dem technischen Fortschritt in der Chemieindustrie zusammenhängen, der in den Daten der Produktion pro Mann nicht voll zum Ausdruck kommt.

Von besonderem Interesse ist die Frage, wie sich die Beschleunigung der Ist-Löhne im Jahre 1973 (bei den Chemiarbeitern schon im Jahre 1972) erklärt. Diese Beschleunigung wird besonders durch den schon erwähnten Vergleich mit den Teuerungsraten (Übersicht 9, Abbildung 4) auffällig. Aus diesem Vergleich wird aber auch klar, daß der Lohnanstieg des Jahres 1973 nicht so außergewöhnlich erscheint, weil der Anstieg im Jahre 1966 (im Verhältnis zur damaligen Teuerung) nicht geringer war. Es handelt sich in beiden Fällen um ein Symptom der Hochkonjunktur. Dabei mag es im Jahre 1973 eine Rolle gespielt haben, daß die Lohndrift seit 1970 hoch war, im Durchschnitt 4,8 p. a. Das war ein Ausdruck der lang dauernden Konjunktur und auch der Anspannung des Arbeitsmarktes. Die Gewerkschaften haben ein gewisses Interesse daran, daß die Tarifpolitik nicht von der Lohndrift überholt wird. Auf der anderen Seite standen die Arbeitgeber unter dem Eindruck starken Lohnanstieges in vielen anderen Ländern und einer optimistischen Einschätzung

der Wachstumsaussichten. Die Entwicklung entsprach also *prima facie* dem Bild, das die skandinavische Theorie von der importierten Inflation gibt: Die

Abbildung 5

Die Lohndrift im Zeitverlauf
(Metall- und chemische Industrie)



Exportkonjunktur und die damit verbundenen Gewinne haben den Prozeß in Gang gebracht, der in der „Lohnexplosion“ von 1973 mündete. Ein Bild der konjunkturellen Entwicklung von Lohndrift und Ist-Löhnen ist aus Übersicht 10 und Abbildung 5 zu gewinnen.

Löhne und Inflation

Welchen ökonomischen Sinn kann man mit der Unterscheidung zwischen Tariflohnpolitik und Lohndrift verbinden?

Die beiden Mechanismen der Lohnbildung unterscheiden sich durch ihre zentrale bzw. dezentrale Wirkungsweise: Die Tarifpolitik wird ähnlich einem bilateralen Monopol in periodischen Zeitabständen zentral gestaltet (als Resultante der Verhandlungen der Tarifpartner), die Lohndrift ist eine Summe von lokal und betriebsweise differenzierten kontinuierlichen Entwicklungen. Vom Standpunkt dieser Unterscheidung müssen wir betriebliche Vereinbarungen zur Lohndrift rechnen, ungeachtet des Umstandes, daß sie vom Betriebsrat geschlossen werden.

Man könnte nun sagen, daß die beiden Mechanismen, so verschieden sie sind, letzten Endes von den gleichen Umständen gesteuert werden: der Konjunktur, den Gewinnen bzw. Gewinnaussichten der Unternehmer, die neben der Kostenentwicklung im Ausland ihre Konzessionsbereitschaft bestimmen, schließlich der Lage des Arbeitsmarktes (größere oder geringere Knappheit an Arbeitern und größere oder geringere Bedachtnahme auf die Überlebenschancen schwacher exponierter Betriebe).

Man würde dabei jedoch an entscheidenden Unterschieden in der Lohnbildung auf den beiden Ebenen vorbeigehen. Die Gewerkschaften werden bei ihren Tarifverhandlungen von zwei Gesichtspunkten geleitet, die für die Lohndrift von keiner oder geringer Bedeutung sind: Die Abgeltung der Teuerung der vergangenen Lohnperiode und eine gewisse Einheitlichkeit der Lohnentwicklung, durch die ein Auseinanderstreben in der Lohnstruktur vermieden werden soll (siehe dazu S. 498 oben).

Diese Einheitlichkeit wird in vielen Fällen einfach zu einer Bewahrung der einmal gegebenen Struktur führen: Ein einheitlicher Prozentsatz der Ist-Lohnenerhöhung in einem breiten Industriesektor über das ganze Land (wie etwa in der Gewerkschaft Metall, Bergbau, Energie) begünstigt zweifellos eine solche Aufrechterhaltung gegebener Strukturen. Wo lineare Erhöhungen (ein einheitlicher Schillingbetrag) üblich sind (wie in der Textilindustrie) ergibt sich die Tendenz einer graduellen Nivellierung. Einheitlichkeit und Koordination der Lohnentwicklung als Kenn-

zeichen der zentralen Tarifpolitik stehen im Gegensatz zu der Variabilität, Vielfalt und raschen Anpassung der Lohndrift, die sich den besonderen Verhältnissen des einzelnen Betriebes und der Lokalität mit großer Elastizität anzupassen sucht.

Stützt man sich auf diesen Gegensatz, dann ergeben sich für die beiden Ebenen ganz verschiedene ökonomische Implikationen. Auf der Ebene der Lohndrift ist das treibende Element in der Hauptsache der Sog der Gewinne, der den Lohn anhebt, wobei die Knappheit auf dem Arbeitsmarkt ein besonderes Motiv für diesen Mechanismus liefert. Diese Wirkungsweise schließt eine Überwälzung der Lohnzunahme auf die Preise aus (zumindestens im selben Bereich: Es ist eine andere Frage, ob Löhne in anderen Bereichen nachgezogen werden, sei es als „sekundäre Lohndrift“, sei es durch Tarifpolitik). Die Lohnerhöhung geht hier unmittelbar auf Kosten der Gewinne, sie wirkt sozusagen als eine Abschöpfung von Renten, und dieses Resultat wird eben gerade durch die diskriminierende Wirkungsweise der (primären) Lohndrift gesichert.

Im Gegensatz dazu tendiert die zentrale Lohnerhöhung zur Überwälzung, vor allem durch ihre Einheitlichkeit, die das Lohnniveau des ganzen Industriebereiches gleichmäßig steigen läßt, so daß die Konkurrenzverhältnisse zumindest im Inland unverändert bleiben. Die Unternehmenseite wird dabei anstreben, daß die Erhöhung im Gleichschritt mit den Kosten im Ausland erfolgt.

Die geschilderte Überwälzung wird allerdings nur insofern stattfinden, als die Lohnerhöhung nicht durch Zunahme der Produktivität kompensiert wird. Da aber die Produktivitätsentwicklung in verschiedenen Teilen des gleichen Bereiches sehr unterschiedlich ist, kommt es wahrscheinlich auch im günstigsten Fall in Teilbereichen zur Überwälzung. In anderen Teilbereichen (Konkurrenz im Ausland) kann es zur Schmälerung der Gewinne kommen. Die unterschiedliche Lage verschiedener Teilbereiche setzt somit auch dem Ziel der Einheitlichkeit Grenzen: So wird im Rahmen der Metallarbeitergewerkschaft bzw. der Chemiarbeiter die Erdölindustrie durch Zusatzvertrag gesondert behandelt. In der Textilindustrie haben Tirol und Vorarlberg, in der Bekleidungsindustrie Vorarlberg gesonderte Kollektivverträge. Der Bereich der Nahrungs- und Genußmittelindustrie splittet sich in eine Vielzahl von Kollektivverträgen auf. So hat auch, wie weiter oben gezeigt, das Streben nach Einheitlichkeit nicht verhindern können, daß sich auf der einen Seite die privilegierte Stellung der Erdölarbeiter verstärkt, auf der anderen Seite die Textil- und Bekleidungsarbeiter immer mehr unter den Durchschnitt der Verdienste gesunken sind.

Nun zurück zum ersten Leitsatz der Tarifpolitik, der Teuerungsabgeltung für die vergangene Periode. Da sie mit Produktivität an und für sich nichts zu tun hat, hängt es von den jeweiligen Umständen ab, ob und inwieweit die der Abgeltung entsprechende Lohnerhöhung weiter auf die Preise überwältigt wird („Lohnschub“).

Das erklärt, daß die Inflation eine Tendenz zur Selbsterhaltung in sich trägt: Eine Preissteigerung (etwa vom Ausland, durch gestiegene Rohstoffkosten, importiert) überträgt sich auf die Tariflöhne und durch Lohnschub weiter auf die Preise (eine Periode vererbt die Inflation auf die nächste). Im allgemeinen wird dieser Prozeß stark gedämpft sein, weil (bei fixem Wechselkurs) die Importpreise davon nicht betroffen werden. Wenn sich dagegen die primären Anstöße überlagern (insbesondere inländische und ausländische Preisschübe), dann wird die Selbstperpetuierung stark sein.

Wechselwirkungen von Lohndrift und Ist-Lohnvereinbarungen

Lohndrift und Tarifverträge erscheinen nach dem obigen als separate Kräfte. Doch beeinflussen sie einander nicht?

Es gibt darüber extreme Anschauungen. Nach der einen würde die zentrale Lohnpolitik den ganzen Verlauf der Löhne bestimmen (sie würde die Lohndrift in den zentralen Abmachungen voll berücksichtigen). Kurzfristig stimmt das sicher nicht, weil sich beide Größen parallel bewegen. Langfristig könnte dies eine Erklärung für den Parallelismus der Lohnentwicklung in den einzelnen Branchen bieten. Doch sehen wir, daß die auffälligste Übereinstimmung (langfristig) in den Prozentsätzen der Ist-Lohnklauseln liegt, mit anderen Worten, daß Unterschiede im Ausmaß der Lohndrift nicht durch die zentrale Lohnpolitik kompensiert werden.

Eine andere Extremhaltung läßt die Lohnbewegung zur Gänze vom Markt bestimmen (das mag heißen: von der Gewinnentwicklung oder von der Arbeitsmarktlage) Die Lohndrift füllt hier den Raum aus, der von der Tarifvereinbarung leer gelassen wurde¹⁾.

¹⁾ Zur Unterstützung dieser Vorstellung wird gelegentlich ins Treffen geführt, daß die Streuung der Zunahme der Stundenverdienste in den Industriebranchen geringer sei als die Streuung der Tariflohnerhöhungen (*Suppanz op. cit.* S. 502), was als Einebnung der Lohndifferenziale durch die Lohndrift interpretiert wird. Diese Rechnung bezieht sich aber auf die Mindestlöhne, während in Wirklichkeit die Ist-Lohnvereinbarungen relevant wären

Die Vorstellung, daß es (langfristig gesehen) einen so engen Spielraum für die mögliche Lohnerhöhung gibt, entspricht etwa der *Aukrust und Edgren-Faxen-Odhner*-Auffassung: Er ist gegeben durch die Produktivitätserhöhung (im exponierten Sektor) und (bei festem Wechselkurs) durch die Bewegung der Preise im Ausland. In Wirklichkeit gibt es keinen so starr durch die ausländischen Preise gegebenen Spielraum, wengleich ihr Einfluß in elastischer Form wirksam ist. (Tatsächlich wird bei *Aukrust* auch nur die Existenz eines Lohnkorridors postuliert, innerhalb dessen sich die Lohnbewegungen halten müssen.) Eine andere Form dieser Extremauffassung erklärt den Spielraum für die Bewegung des gesamten Lohnes aus der Lage des Arbeitsmarktes: Das ist die Theorie der Phillipskurve in ihrer ursprünglichen Form (sie ist allerdings seither durch Einbeziehung weiterer Faktoren erheblich verändert worden, nicht zuletzt weil sich die ursprünglich festgestellte empirische Beziehung als wenig stabil erwiesen hat).

Diese Extreme sind nicht haltbar, doch besteht zwischen Lohndrift und Tarifpolitik ein gewisser wechselseitiger Einfluß: Hohe Tarifabschlüsse werden die Lohndrift in einem gewissen Ausmaß dämpfen. Allerdings ist dieser Einfluß begrenzt, da die Lohndrift ja zum größten Teil auf der differentiellen Entwicklung verschiedener Betriebe beruht und diese relative Entwicklung durch die zentrale Lohnpolitik nicht verändert wird. Nur insoweit es sich um die Relation zwischen verschiedenen Industriebereichen handelt, die separaten Tarifverträgen unterliegen, wird sich die Dämpfung der Lohndrift durch hohe Abschlüsse stark auswirken.

Eine hohe Lohndrift, auf der anderen Seite, kann nach einiger Zeit zu höheren Tarifabschlüssen anregen, die dann — in einem gewissen Ausmaß — wieder die Lohndrift dämpfen. In diesem Fall wird also eine Aufwärtsbewegung durch die Lohndrift eingeleitet und später in die Tarifpolitik integriert. Diese verzögerte Wirkung einer kumulierten Lohndrift auf die Tarifabschlüsse hindert aber nicht, daß Lohndrift und Tarifpolitik einer kurzen Periode (etwa zwischen einem Tarifvertrag und dem nächsten) als additive und separate Faktoren betrachtet werden können.

Die Wechselwirkungen in der einen oder anderen Richtung sind nicht gravierend genug, um die Anschauung zu erschüttern, daß Lohndrift und Tarifpolitik separate Kräfte sind, die sich in weitem Ausmaß überlagern, so daß sich die tatsächliche Lohnbewegung durch die Superposition der beiden Komponenten der Entwicklung ergibt.

Josef Steindl

Anhang

Bezeichnet man, in Übereinstimmung mit der Literatur, als Lohndrift die Lohnbewegung, die über die in den Tarifverträgen vereinbarten Erhöhungen hinausgeht, dann muß man von den Ist-Lohnvereinbarungen der Tarifverträge ausgehen, die einen Prozentsatz (oder einen Schillingbetrag) festlegen, um den die zur Zeit des Abschlusses gezahlten Löhne erhöht werden. Diese Ist-Lohnprozentsätze sind gewöhnlich niedriger als die Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne. Vernachlässigen wir der Einfachheit halber den Umstand, daß ein Teil der Arbeiter zum Mindestlohn oder wenig darüber entlohnt ist, dann werden mit dem Abschluß eines Vertrages alle um den Prozentsatz I der Ist-Lohnklausel erhöht. Im folgenden ergibt sich bis zum nächsten Tarifabschluß eine weitere Zunahme um den Prozentsatz D , die Lohndrift. Die prozentuelle Erhöhung V der gesamten Stundenverdienste von einem Tarifvertrag zum nächsten ergibt sich daher aus

$$(1) \quad 100 + V = (100 + I)(100 + D)/100$$

Über eine Anzahl von aufeinanderfolgenden Tarifperioden kann man diese Indizes verketteten und erhält etwa für N Perioden ($n = 1, 2, \dots, N$)

$$(2) \quad II(1 + V_n/100) = II(1 + I_n/100)(1 + D_n/100)$$

Rechnet man auf Wachstumsraten *pro anno* v , i und d um (man muß dazu nur den natürlichen Logarithmus der obigen Produkte nehmen und durch die jeweilige Gültigkeitsdauer t_n der Tarifverträge dividieren), dann ergibt sich

$$(3) \quad \exp \sum v_n t_n = \exp \{ \sum i_n t_n + \sum d_n t_n \}$$

Man kann daraus leicht sehen, wie sich die Lohndrift rechnerisch als Differenz aus dem Wachstum der Stundenverdienste und den vereinbarten Ist-Lohn-erhöhungen ergibt.

Das Wachstum der Überzahlungen U („Lohndrift“ im Sinne der deutschen Literatur) ergibt sich dagegen definitionsgemäß als Quotient von Stundenverdienstindex $(100 + V_n)$ und Index der tariflichen Mindestlöhne $(100 + T_n)$, also

$$(4) \quad II(1 + V_n/100) = II(1 + U_n/100)(1 + T_n/100)$$

Wenn man den Index der Tariflöhne als ein Produkt der Ist-Lohnerhöhung und des Überschusses E der Mindestlohn- über die Ist-Lohnerhöhung darstellt, also

$$(5) \quad II(1 + T_n/100) = II(1 + I_n/100)(1 + E_n/100)$$

dann ergibt sich der Verdienstindex als

$$(6) \quad II(1 + V_n/100) = II(1 + U_n/100)(1 + I_n/100) \times (1 + E_n/100)$$

oder

$$(7) \quad \exp \sum v_n t_n = \exp \{ \sum u_n t_n + \sum i_n t_n + \sum e_n t_n \}$$

Durch Vergleich von (6) mit (2) und von (7) mit (3) ergibt sich, daß

$$(8) \quad \sum u_n t_n + \sum e_n t_n = \sum d_n t_n$$

das heißt, die Lohndrift (im skandinavischen Sinn) d ist die Summe des Wachstums der Überzahlungen und des Teiles der Tarifierhöhung, der über den Ist-Lohnprozentsatz hinausgeht