

Die gewerkschaftliche Lohnpolitik in der Weimarer Republik und in der heutigen Bundesrepublik

Ein kritischer Vergleich

Von

Fritz Abb und Ija Podgajetz, Frankfurt am Main

Inhaltsverzeichnis: Zur Einführung S. 29 — I. Die gewerkschaftliche Lohnpolitik in der Weimarer Republik: 1. Die aktive Lohnpolitik der Gewerkschaften S. 30 — 2. Die Auseinandersetzung der Gewerkschaften mit der Lohnpolitik der Arbeitgeber S. 42 — II. Die gewerkschaftliche Lohnpolitik in der Bundesrepublik: 1. Die aktive Lohnpolitik der Gewerkschaften S. 45 — 2. Die Auseinandersetzung der Gewerkschaften mit der Lohnpolitik der Arbeitgeber S. 54 — III. Der kritische Vergleich der gewerkschaftlichen Lohnpolitik in der Weimarer Republik und in der Bundesrepublik: 1. Vergleich der einzelnen lohnpolitischen Argumente aus der Zeit der Weimarer Republik und der Bundesrepublik S. 59 — 2. Ergebnis: „Lohnpolitik wie vor 30 Jahren“ S. 67 — IV. Zusammenfassung S. 67.

Zur Einführung

Die Lohnentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland ist gerade jetzt in ein Stadium getreten, in dem immer häufiger behauptet wird, daß die zukünftige Lohnpolitik für die weitere konjunkturelle Entwicklung¹ von entscheidender Bedeutung ist.

Gelegentlich wird sogar argumentiert, daß die Fortsetzung des wirtschaftlichen Wachstums oder aber eine Stagnation von der Lohnentwicklung abhängen.

Die Bedeutung der Lohnentwicklung im wirtschaftlichen Aufstieg der westdeutschen Wirtschaft geht schon daraus hervor, daß die Bruttostundenverdienste in der gesamten Industrie von 1949 bis August 1957 nominal um 80 % und real um immerhin mehr als 65 %² gestiegen sind.

¹ Vgl. z. B. Gutachten des wissenschaftlichen Beirats beim Bundeswirtschaftsministerium vom 3. 6. 1956 und 8. 7. 1956.

² Amtliche Lohnsummen- und Preisstatistik und Berechnungen des WWI, zitiert nach Gleitze, Bruno, Zur lohnpolitischen Situation, in WWI, 1958, Heft 2, S. 30.

Wenn die Gewerkschaften ungeachtet der bereits erzielten Lohn-erhöhungen weiterhin eine Politik steigender Löhne betreiben, dann muß es von Interesse sein, die gewerkschaftlichen Argumente kennenzulernen. In diesen Argumenten kommt im wesentlichen die ganze gewerkschaftliche Lohnpolitik zum Ausdruck; deshalb wird auch in der vorliegenden Arbeit der Versuch gemacht, die Lohnpolitik der Gewerkschaften an Hand der von ihnen vorgetragenen Argumente darzustellen.

Es muß berücksichtigt werden, daß die Gewerkschaften als Vertreter der sozialen Interessen der Arbeitnehmer zunächst immer eine Politik hoher Löhne betreiben werden. Andererseits haben sich die Gewerkschaften aber in den letzten Jahrzehnten zu einer „pressure group“ innerhalb unserer sozialen Ordnung entwickelt, die es sich nicht mehr leisten kann, die Interessen nur eines Teiles zu vertreten ohne Rücksicht auf die gesamte Volkswirtschaft.

Aus diesem Grunde sind die Gewerkschaften seit langer Zeit bemüht, ihre Lohnpolitik mit objektiven Argumenten zu fundieren, die einem gesamtwirtschaftlichen Denken Rechnung tragen.

In dieser Arbeit wird ein Überblick über die verschiedenen Argumente gegeben, die die Gewerkschaften während der Zeit der Weimarer Republik bis zu ihrer Auflösung im Jahre 1933 und nach ihrer Wiedergründung in der Bundesrepublik vorgebracht haben. Dabei wird die Entwicklung der Argumentation aufgezeigt und in einer vergleichenden kritischen Darstellung untersucht, inwieweit die Gewerkschaften nach ihrer Wiedergründung die alten lohnpolitischen Argumente aus der Weimarer Zeit aufgegriffen oder neue Konzeptionen entwickelt haben.

I. Die gewerkschaftliche Lohnpolitik in der Weimarer Republik

1. Die aktive Lohnpolitik der Gewerkschaften

Nicht von jeher haben die Gewerkschaften ihre Lohnforderungen auf begründende Argumente gestützt. Noch in den ersten Jahren nach der Gründung der Weimarer Republik waren die verantwortlichen Gewerkschafter der Meinung, daß es ausreiche, eine Politik hoher Löhne zu treiben, ohne sich an objektiven Maßstäben zu orientieren. Das kam in Lohnforderungen zum Ausdruck, die wesensmäßig keine Grenze nach oben kannten. Diese ideologische Einstellung der Gewerkschaften ergab sich aus der Tatsache, daß sie sich nach dem Ende des ersten Weltkrieges wie vor der Revolution von 1918 in einer Lage fanden, die durch die Neuetaблиerung einer privatkapitalistischen Wirtschaftsordnung gekennzeichnet war.

Diese Haltung findet besonders deutlich Ausdruck in einem Aufsatz des bekannten Gewerkschaftsführers Fritz Tarnow aus dem Jahre 1924, wo er schreibt: „Wir können ehrlicherweise nicht bestreiten, daß wir, solange die kapitalistische Profitwirtschaft besteht, i m m e r neue Erhöhung des Lohnanteils fordern werden³.“ Und im Jahre 1928 heißt es in der Gewerkschaftszeitung: „Die Gewerkschaften ... werden tun, was sie von jeher und unausgesetzt taten. Sie werden jede Gelegenheit benutzen, um ihre Forderungen nach Lohnerhöhungen zu erheben und fortzusetzen⁴.“ „Denn der Zeitpunkt, wo wir 100 % des Möglichen erreicht haben werden, kann erst jenseits der kapitalistischen Wirtschaft liegen⁵.“ Solange aber diese neue Wirtschaftsordnung noch nicht erreicht sei, glaubten die Gewerkschaften ihre Bemühungen darauf richten zu müssen, den Arbeitnehmern wenigstens einen möglichst hohen Anteil des Lohnes am Sozialprodukt zu sichern und den Kapitalanteil und die Profiträte der Unternehmer so tief wie möglich zu drücken⁶.

In Gewerkschaftskreisen, die sich Gedanken über eine positive Gestaltung ihrer Lohnpolitik machten, erkannte man aber bald, daß sie in dem Bemühen um die Beeinflussung des kapitalistischen Wirtschaftssystems nicht mit einer Konzeption auskommen konnten, „die nur die Vorteile von Lohnerhöhungen jeder Arbeitergruppe aufzeigt, ohne die Grenzen abzustecken, bei denen der Vorteil einer Gruppe der Arbeitnehmer auch zum Schaden der Gesamtheit ausschlagen kann“⁷.

Die von den Gewerkschaften in der Weimarer Republik vorgebrachten Gedanken zur Lohnpolitik lassen sich grundsätzlich in der Forderung nach einem konstanten Lohnanteil am Preis, im sog. Kaufkraftargument, im Rationalisierungsargument, im Produktivitätsargument und im Argument der Leistungssteigerung zusammenfassen.

(1) In einem Aufsatz über das Ziel der gewerkschaftlichen Lohnpolitik aus dem Jahre 1924 suchte Tarnow als Nahziel dieser Politik nach einem objektiven Maßstab für die Lohnhöhe⁸. Tarnow „findet ihn im Anteil, den der Lohn beim Warenpreis ausmacht. Er glaubt, daß dieser Anteil niedriger geworden ist als in der Vorkriegszeit. Als Ziel einer aktiven Lohnpolitik erscheint ihm die Wiederherstel-

³ Tarnow, Fritz, Das Ziel der gewerkschaftlichen Lohnpolitik, in Gewerkschaftszeitung 1924, Nr. 35, S. 315 ff.

⁴ Gewerkschaftszeitung, Jg. 38, 1928, Nr. 3, S. 30.

⁵ Tarnow, F., Lohnpolitik, op. cit., S. 315.

⁶ Vgl. Tarnow, Lohnpolitik, op. cit., S. 315.

⁷ Naphthali, Lohndebatten, in „Die Gesellschaft“, 1927, S. 463.

⁸ Tarnow, Lohnpolitik, op. cit., S. 315 ff.

lung der angemessenen Lohnanteile“⁹. Dieses Ziel sollte nach Ansicht der Gewerkschaften in allererster Linie durch eine Lohnerhöhung erreicht werden. Es wurde jedoch erkannt, daß auch eine allgemeine Preissenkung das gewünschte Ergebnis haben konnte¹⁰.

Diese Forderung zur Lohnpolitik, die sich Tarnow zu Beginn einer eigenen gewerkschaftlichen Lohnpolitik in der Weimarer Republik in dem Bestreben nach einer Objektivierung zum Ziel gesetzt hat, muß in engem Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Gesamtsituation gesehen werden. Im Verlaufe des wirtschaftlichen Wiederaufbaus nach dem ersten Weltkrieg spielte die Rationalisierung der Betriebe, für die das Ersetzen von Arbeit durch Kapital charakteristisch war, eine entscheidende Rolle. Als Folge dieser Entwicklung ist der Kostenanteil des Kapitals im Verhältnis zu dem der Arbeit an den einzelnen Produkten stark gestiegen. So kam es — wie Tarnow sehr richtig gesehen hat — daß der Lohnanteil am Preis der Güter immer kleiner wurde. Das bedeutet jedoch nicht, daß die Löhne insgesamt niedriger wurden; es kann sehr wohl sein, daß auch bei einer Verringerung des Lohnanteils am Preis der Produkte das Lohnniveau steigt. Diesen Zusammenhang hat aber Tarnow in seiner Argumentation nicht berücksichtigt.

(2) Das wohl am häufigsten vorgetragene Argument der Arbeitnehmer in der Lohndiskussion ist die Forderung nach höherer Kaufkraft der Bevölkerung¹¹. Dabei besteht die Möglichkeit, daß die Kaufkraft der gesamten Bevölkerung zunimmt, oder aber, daß lediglich eine Kaufkraftverschiebung zugunsten der Arbeitnehmer und zu Lasten von Unternehmergewinn und Kapitalverzinsung stattfindet. Die Gewerkschaften haben bei ihrer Argumentation allerdings oft nur an eine Kaufkraftverschiebung gedacht¹². Unter dem Eindruck der kleinen „Recession“ der deutschen Wirtschaft im Jahre 1926 hat Woytinsky als erster nach den Jahren der Inflation die Kaufkrafttheorie in einem Beitrag „Wirtschaftskrise und Lohnpolitik“ vertreten¹³.

Nachdem sich Woytinsky darin mit dem Problem der Überwindung der Krise auseinandergesetzt hatte, suchte er die Lösung der schwie-

⁹ Herkner, Hch., Die Lohntheorie der deutschen Arbeiter und Arbeitgeberverbände seit der Stabilisierung der Valuta, in Wirtschaftstheorie der Gegenwart, 3. Bd., Einkommensbildung, Wien 1928, S. 89.

¹⁰ Vgl. Preissenkung oder Lohnerhöhung, in Gewerkschaftszeitung, 39. Jg., 1929, S. 133.

¹¹ Vgl. Herkner, op. cit., S. 91.

¹² Vgl. Berger, Georg, Rentabilitätsrechnung und Lohnpolitik, in Die Arbeit, Berlin 1929, S. 358, und Massar, Karl, Lohnpolitik und Wirtschaftstheorie, Tübingen 1932, S. 170; ferner auch Naphthali, op. cit., S. 461.

¹³ Woytinsky, Wladimir, Wirtschaftskrise und Lohnpolitik, in Die Gesellschaft, Band 3, 1926, S. 111 ff.

rigen Fragen in „der Steigerung der Kaufkraft der Bevölkerung“¹⁴. Der Reallohn ist „gleich jenem Teil der Produktion, der von den Arbeitern konsumiert wird. Nach Abzug dieser Mengen dient der übrige Teil der Produktion der Befriedigung der Bedürfnisse der besitzenden Klassen sowie der Reproduktion und Akkumulation des Kapitals. Dabei ist die Produktmenge, die von den besitzenden Klassen unmittelbar verbraucht wird, im Vergleich zu jener Produktmenge, die für die Kapitalbildung verwendet wird, nicht sehr groß“¹⁵. Das kann dann, wenn der Anteil der besitzenden Klasse am Sozialprodukt ohnehin schon sehr groß ist, in bestimmten konjunkturellen Situationen auf Grund mangelnder Nachfrage zu Absatzstockungen führen. Wenn jedoch durch eine Politik der Kaufkraftverschiebung Kaufkraft auf die Arbeitnehmer, deren Konsumquote höher liegt, übertragen wird, wird auch die gesamtwirtschaftliche Nachfrage steigen und die Absatzstockung überwunden werden können. Woytinsky war bei seinen Untersuchungen zu dem Ergebnis gekommen, daß die allgemeine Wirtschaftskrise in Europa nur durch eine aktive Lohnpolitik der Gewerkschaften mit dem Streben nach hohen Löhnen und der Steigerung der Kaufkraft der Bevölkerung überwunden werden könnte¹⁶. „Daß der Anteil der individuellen Konsumtion der besitzenden Klassen geschmälert und daß auf seine Kosten der Anteil der Arbeiter vergrößert werden kann, unterliegt keinem Zweifel“¹⁷.

In einer im Jahre 1927 erschienenen Schrift über „Die volkswirtschaftliche Funktion hoher Löhne“ kommt Massar¹⁸ zu ähnlichen Ergebnissen wie Woytinsky. Er beleuchtet darin das Problem des Lohnes mehr von der theoretischen Seite. „Es ist volkswirtschaftlich an der Tatsache nicht zu rütteln, daß ... hohe Löhne in den rechten Grenzen gleich einem starken Motor die Wirtschaft vorwärts treiben, indem sie ... Konsumenten, Arbeiter, Technik, Unternehmer leistungsfähiger machen ... Hohe Löhne bewirken ... erhöhten Absatz ..., geben der Konsumtion neue Mittel und spannen die hinter der Produktion stehenden Kräfte ein. — Niedere Löhne sind gleichbedeutend mit Stockung in der Absatzmöglichkeit, Stockung in der Produktion und wirtschaftlichem Stillstand“¹⁹. „Wenn daher die Arbeiterschaft geschlossen und in Gewerkschaften organisiert zur rechten Zeit und in rechtem Maß Lohnerhöhungen erzwingt, dann

¹⁴ Woytinsky, op. cit., S. 111.

¹⁵ Woytinsky, op. cit., S. 115.

¹⁶ Vgl. Woytinsky, op. cit., S. 115.

¹⁷ Woytinsky, op. cit., S. 115.

¹⁸ Massar, Karl, Die volkswirtschaftliche Funktion hoher Löhne, Heidelberg 1927.

¹⁹ Massar, ebenda S. 99 f.

erfüllt sie nicht nur eine privatwirtschaftlich erwünschte, sondern auch volkswirtschaftlich berechnete Forderung²⁰.“

Massar sieht jedoch die Möglichkeiten der Durchsetzung einer kaufkraftorientierten Lohnpolitik unter dem Gesichtspunkt der bestehenden Wirtschaftsordnung. Er glaubt, daß die Privatwirtschaft hier ein Verhängnis sein könnte. „Daß hohe Löhne ... nur unter schweren Streiks ... ihre Durchsetzung erfahren, liegt an der privaten Zusammensetzung unseres Wirtschaftsapparates²¹.“

Unter dem Eindruck der Weltwirtschaftskrise der 30er Jahre hat Massar²² eine weitere Untersuchung über „Lohnpolitik und Wirtschaftstheorie“ angestellt. Der Verfasser unterscheidet darin ein konjunkturelles und ein strukturelles Kaufkraftargument.

Unter dem Eindruck der sich immer wiederholenden krisenhaften Konjunkturerscheinungen in der Wirtschaft hat sich besonders Tarnow, der manchmal als der Vater der Kaufkrafttheorie bezeichnet wird²³, um die Durchleuchtung der Ursachen bemüht. Er hat darauf hingewiesen, daß „in (der) kapitalistischen Wirtschaft ... die Güter zu keinem anderen Zweck produziert (werden), als sie zu verkaufen ... An erster Stelle entscheiden immer die Absatzverhältnisse“²⁴.

„Die Weltwirtschaftskrise ... im Jahre 1929 ... rückte für die Gewerkschaften den konjunkturpolitischen Gesichtspunkt der Lohnpolitik in den Vordergrund²⁵.“ Bei dem konjunkturellen Kaufkraftargument geht Massar von der Krisentheorie von Lederer²⁶ aus, „der als eine wesentliche Ursache der periodisch auftretenden krisenhaften Zustände der Wirtschaft das bei steigender Konjunktur zu beobachtende relative Zurückbleiben der Konsumtiveinkommen (insbesondere auch des Lohnes) hinter der Aufwärtsbewegung der vorwiegend für Produktivzwecke zu verwendenden Einkommen der Unternehmer oder Kapitalbesitzer ansieht“²⁷. „Das konjunkturelle Kaufkraftargument, das sich auf die Annahme einer Disproportionalität innerhalb der Einkommenssphären bei aufsteigender Wirtschaftskonjunktur stützt, und das von der Stärkung der realen Konsumtivkaufkraft der Arbeit-

²⁰ Massar, ebenda.

²¹ Massar, ebenda, S. 100.

²² Massar, Lohnpolitik, op. cit.

²³ Vgl. Lohndiskussion wie vor 30 Jahren, in Sozialer Fortschritt, 6. Jg., 1957, H. 10, S. 228.

²⁴ Tarnow, Fritz, Warum arm sein?, Berlin 1928, S. 34.

²⁵ Marschak, Jakob, Lohntheorie und Lohnpolitik, in Internationales Handwörterbuch des Gewerkschaftswesens, II. Teil, Berlin 1932, S. 1089.

²⁶ Lederer, Emil, Konjunktur und Krisen, in Grundriß der Sozialökonomie, Abt. IV, Tübingen 1925; ferner ders., Technischer Fortschritt und Arbeitslosigkeit, Tübingen 1931.

²⁷ Massar, Lohnpolitik, op. cit., S. 54 f.; vgl. auch Brauntal, Löhne, Konjunktur und Kapitalbildung, in Gewerkschaftszeitung 1929, S. 275.

nehmer beim Konjunkturaufstieg und ihrer Erhaltung oder weiteren Stärkung nach dem Konjunkturumschwung eine Milderung der Krisenerscheinungen erwartet, hat zweifellos mehr als die Vermutung seiner Berechtigung für sich²⁸.“

Marschak, der auch zwischen einem konjunkturellen und einem strukturellen Kaufkraftargument unterscheidet, betont ebenfalls die konjunkturelle Bedeutung einer dynamischen gewerkschaftlichen Lohnpolitik. „In den Aufschwungsperioden pflegt das Lohneinkommen hinter dem Tempo der Kapazitätsausdehnung zurückzubleiben, eine gewisse Verlangsamung der Kapitalbildung zugunsten der Verstärkung der Konsumkraft könnte krisenhafte Zuspitzungen dieses Mißverhältnisses mildern. Andererseits könnte die Lohnpolitik in Zeiten darniederliegender Konjunkturen ‚eine umgekehrte Konjunktur‘ eintreten lassen²⁹.“ Diese Politik hat zur Folge, „daß das den Krisen- und Depressionszeiten eigentümliche Brachliegen von Arbeit und Kapital vermieden wird“³⁰.

Auch der bekannte Gewerkschaftstheoretiker Rudolf Wissell betonte die konjunkturelle Bedeutung einer steigenden Kaufkraft. Er sagt: „Wenn es uns nicht bald gelingt, die Kaufkraft der breiten Massen ganz erheblich zu steigern, dann werden wir bald nicht mehr wissen, was wir mit der Produktion anfangen sollen, die wir heute schon haben und die mit jedem Tag weiter steigt³¹.“

Diese Wirkung ist nach Marschaks Meinung allerdings nur bei der Veränderung des gesamten Lohneinkommens zu erwarten. Er berücksichtigt nämlich auch die Tatsache, daß steigende Löhne zu einem Rückgang der Beschäftigung und zu Arbeitslosigkeit führen können. „Sollten erhöhte Lohnsätze stets die Arbeitslosigkeit erhöhen, so würden dadurch die positiven Wirkungen ... wettgemacht werden können: wenn nämlich die Arbeitslosigkeit gleichen oder gar größeren Maßes steigen müßte, als die Lohnsätze steigen, so würden die ... den volkswirtschaftlichen Gesamtertrag günstig beeinflussenden Verschiebungen der Kaufkraftverwendung nicht eintreten³².“ Aus diesem Grunde ist für die Beurteilung des Erfolges einer gewerkschaftlichen Lohnpolitik der Kaufkraftsteigerung unbedingt die Untersuchung der jeweils gegebenen konkreten Voraussetzungen notwendig.

²⁸ Massar, Lohnpolitik, op. cit., S. 170; vgl. ferner Haberler, Gottfried, Prosperität und Depression — eine theoretische Untersuchung der Konjunkturbewegungen, Tübingen-Zürich 1955, S. 133.

²⁹ Marschak, Lohntheorie, op. cit., S. 1079 ff.

³⁰ ebenda.

³¹ Wissell, Rudolf, Lohn und Lohnkämpfe — Ein Rückblick und ein Ausblick, in Sozialistische Monatshefte, Berlin, 35. Jg., Bd. 68, S. 4 ff.

³² Marschak, Lohntheorie, op. cit.

Neben dem konjunkturellen Kaufkraftargument entwickelte sich gleichzeitig noch eine andere Betrachtungsweise der Kaufkraftstärkung, die besonders von Marschak und Massar vertreten wurde. „Man erkannte, daß auch ohne ursächlichen Zusammenhang mit konjunkturellen Erscheinungen bestimmte positive Wirkungen steigender Löhne eintreten können, und zwar lediglich schon dadurch, daß sich im Anschluß an Lohnerhöhungen gewisse Strukturveränderungen in der Nachfrage und damit auch in der Gestaltung der Produktion vollziehen. Das auf derartigen Feststellungen ruhende lohnpolitische Argument, das Dauerwirkungen für sich in Anspruch nimmt, ist als ‚strukturelles Kaufkraftargument‘ zu bezeichnen ...³³.“

Nach dem strukturellen Kaufkraftargument soll eine Ausdehnung der Massenkaufkraft durch Lohnerhöhungen zu einem steigenden Konsum von Massengütern durch die breite Schicht der Arbeitnehmer führen. Die zunehmende Nachfrage nach industriellen Massengütern müßte dann dazu führen, daß die Herstellung dieser Produkte unter dem Gesetz der degressiven Kosten ermöglicht wird, d. h. daß bei Ausdehnung der Produktion die Kosten und damit auch der Preis je Wareinheit sinken. Die Wirkung einer solchen Kaufkraftverschiebung beschränkt sich natürlich nur auf die dem Gesetz der Massenproduktion unterliegende Güterfertigung³⁴.

„Betrachtet man die Struktur des Haushaltes der ... Arbeitnehmer, so kommt man zur Überzeugung, daß die bei Lohnerhöhungen zusätzlich gekauften Gegenstände zu einem sehr erheblichen Teil Erzeugnisse der im raschen technischen Fortschritt begriffenen Massenindustrien sind³⁵.“ „Die Steigerung des Absatzes solcher Erzeugnisse senkt deren Produktionskosten einmal infolge besserer Ausnutzung der Kapazität, außerdem aber durch ermöglichte Anwendung besserer Produktionsmethoden, die sich nur bei gesichertem Großabsatz rentieren können³⁶.“

Aus dem strukturellen Kaufkraftargument ergibt sich, daß unter Berücksichtigung bestimmter Gegebenheiten eine Lohnerhöhung nicht etwa zu Preissteigerungen führt, sondern im Umweg über eine steigende Nachfrage und Wachstum der Produktion zu einer allgemeinen Senkung von Kosten und Preisen führen kann. Gleichzeitig wird durch die zunehmende Produktion auch noch ein positiver Effekt auf die Beschäftigung ausgeübt werden³⁷.

³³ Massar, Lohnpolitik, op. cit., S. 54 ff.

³⁴ Vgl. Massar, Lohnpolitik, op. cit.

³⁵ Marschak, Lohntheorie, op. cit., S. 1085.

³⁶ Marschak, ebenda.

³⁷ Vgl. Herkner, op. cit., S. 92; vgl. auch K r a n o l d, Lohnpolitik vom Standpunkt der Arbeitnehmer, in Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft 1930, S. 3199 ff.

Es darf jedoch bei der Beurteilung des von den Gewerkschaften vorgetragenen strukturellen Kaufkraftargumentes nicht übersehen werden, daß zwei Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um einen positiven Effekt zu erzielen. Diese sind:

1. Lohnsteigerungen müssen eine Erhöhung der realen Kaufkraft einer breiten Konsumentenschicht zur Folge haben;
2. die erhöhte Kaufkraft muß sich auf die industrielle Massenproduktion richten, die dem Gesetz der degressiven Kosten unterliegt.

Bei der Erhöhung der Kaufkraft sowohl aus konjunkturellen als auch aus strukturellen Gründen bietet sich natürlich zunächst eine Steigerung der Löhne der Arbeitnehmer an. So sieht auch die Mehrzahl der Autoren den Weg zur Kaufkraftsteigerung in der Erhöhung des Lohnniveaus.

Es besteht jedoch auch grundsätzlich die Möglichkeit, eine Kaufkrafterhöhung durch eine Senkung der Preise zu erreichen. So weist z. B. Wissell darauf hin, daß eine Steigerung der Kaufkraft entweder durch eine allgemeine Preissenkung oder aber durch eine Erhöhung der Stundenlöhne verwirklicht werden kann³⁸.

Für eine allgemeine Preissenkung bei stabilem Lohn setzte sich vor allem auch Bohnstedt ein. Er war der Meinung, daß niedrigere Preise bei Gebrauchsgütern der Industrie die Massenkaukraft beträchtlich erhöhen würden³⁹.

Diese Meinungsäußerungen von gewerkschaftlicher Seite sind gelegentlich auch von Unternehmern aufgegriffen worden, die z. B. im Jahre 1929 in einer Neujahrsbetrachtung in der Wirtschaftszeitung „Ruhr und Rhein“ auch in ihrem eigenen Interesse eine allgemeine Preissenkung gefordert haben. Es wurde der Gedanke vertreten, „in diesem Falle werde die im Augenblick eintretende Einbuße bald mehr oder weniger durch vermehrte Absatzmöglichkeit infolge der Warenverbilligung ausgeglichen werden“⁴⁰.

Da die Gewerkschaften der Möglichkeit einer Kaufkraftsteigerung durch Preissenkung allerdings skeptisch gegenüberstanden, weil sie die Unternehmer nicht in der Form tarifvertraglicher Regelungen darauf festlegen konnten, hielten sie es im allgemeinen für „unmöglich, die

³⁸ Vgl. Wissell, op. cit.; und Voigt, Die angebliche Steigerung der Kaufkraft der Arbeiter durch Erhöhung der Löhne, in Ruhr und Rhein, 10. Jg., 1929, Nr. 6.

³⁹ Vgl. Bohnstedt, Werner, Lohnabbau, Preisabbau und Wirtschaftsbelebung, in Soziale Praxis, 1930, Heft 25, S. 591.

⁴⁰ „Preissenkung oder Lohnerhöhung“, in Gewerkschaftszeitung, Jg. 39, 1929, S. 133.

Kaufkraft der Arbeiterklassen anders zu steigern als auf dem bewährten und erfolgreichen Wege der Lohnerhöhung⁴¹.

(3) Auch das Argument, daß die Nominallöhne steigen müßten, wenn sich das Preisniveau erhöht, um einen konstanten Reallohn beizubehalten, ist eng mit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung verknüpft. Dieser Begründung gewerkschaftlicher Lohnpolitik liegt der Wunsch zugrunde, wenigstens die Kaufkraft der Lohneinkommen zu erhalten. Unter Kaufkraft ist dabei das jeweilige Verhältnis zwischen Nominaleinkommen und Güterpreisen zu verstehen⁴².

Der Wert des Geldes, dessen Bestimmung zunächst außerhalb der Lohnpolitik liegt, ist demnach ein maßgeblicher Faktor für die Höhe des Lohnes. Die Gewerkschaften fordern selbst dann, wenn sie den Reallohn lediglich konstant halten wollen, höhere Nominallöhne, wenn sich der Geldwert verringert.

Eine Veränderung des Preisniveaus zuungunsten der Arbeitnehmer ist also ein Argument der gewerkschaftlichen Lohnpolitik für die Forderungen von Lohnerhöhungen. Dabei ist häufig nicht das gesamte Preisniveau maßgebend; oft genügt die Preiserhöhung einiger weniger Konsumgüter, um die Gewerkschaften zu neuen Lohnforderungen zu veranlassen. Ein solches Argument wird dann aber problematisch, wenn es sich bei Preisänderungen nicht um die Erhöhung des gesamten Preisniveaus, sondern lediglich um die Verschiebung des Verhältnisses einiger Preise zueinander handelt, die bei ungleichmäßigem Wachstum einzelner Sektoren der Volkswirtschaft durchaus üblich ist.

Die Arbeitnehmer werden diese Begründung von Forderungen nach Lohnerhöhung natürlich nur dann vortragen können, wenn Preiserhöhungen tatsächlich stattfinden. Für Zeiten einer Mengenkonjunktur mit konstantem Preisniveau oder in der Depression mit fallenden Preisen scheidet die Argumentation mit dem Preisniveau für die Gewerkschaften aus. In der deutschen Lohnpolitik der Weimarer Republik kommt dafür nur die Zeit bis zum Einbruch der Weltwirtschaftskrise 1929 in Frage⁴³.

(4) Sehr oft ist von den gewerkschaftlichen Lohnpolitikern auf den Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und der unternehmerischen Investitionsentscheidung aufmerksam gemacht worden. „In keiner Kundgebung der Gewerkschaften fehlt der Hinweis darauf, daß nur durch

⁴¹ ebenda.

⁴² Auf die Problematik der statistischen Ermittlung eines Preisniveaus soll an dieser Stelle nicht eingegangen werden. Vgl. dazu aber Fl a s k ä m p e r, Paul, Allgemeine Statistik, Grundriß der Statistik, I. Teil, Hamburg 1949.

⁴³ Vgl. K r a n o l d, op. cit., S. 3185 und 3202.

den Druck, den höhere Löhne ausüben, die ... Rationalisierung und Erhöhung der Produktivität zu erreichen sei⁴⁴.

Ein großer Teil der Wirtschaftstheoretiker, die der Gewerkschaftsbewegung nahestehen, sind der Ansicht, je niedriger die Löhne seien, desto geringer sei für den Unternehmer der Vorteil und die Veranlassung zur Einführung neuer arbeitssparender Kapitalanlagen und desto unrentabler auch der Ersatz der menschlichen Arbeitskraft durch kostspielige Maschinen. Bei niedrigem Lohnniveau wird also keine Veranlassung zur Rationalisierung bestehen. Steigende Löhne dagegen werden die Unternehmer veranlassen, Arbeitskräfte durch vermehrten Einsatz von Maschinen zu ersetzen und so zu rationalisieren⁴⁵.

Die auf Grund von Lohnerhöhung durchgeführte Rationalisierung hat nun ihrerseits wiederum ein Steigen der Produktivität zur Folge⁴⁶.

So ergibt sich, „daß die Lohnerhöhung eine Steigerung der Produktivität der Arbeit nach sich zieht ... und es so bewirkt, daß der zunächst künstlich erhöhte Lohn wieder der Produktivität der Arbeit entspricht“⁴⁷.

Gelegentlich wird die leistungssteigernde Wirkung von Lohnerhöhungen als dynamisch bezeichnet, da sie eine vorwärtsstrebende Kraft der Wirtschaft darstellt. Es wird deshalb manchmal auch von einer dynamischen Lohnpolitik gesprochen. Für Lohnsteigerungen, die in Erwartung einer nachfolgenden Rationalisierung und Erhöhung der Produktivität vorgenommen werden, hat man den Begriff der „spekulativen Lohnerhöhung“ geprägt⁴⁸.

Tatsächlich hat in der deutschen Industrie in den Jahren bis zur Weltwirtschaftskrise eine starke Rationalisierung stattgefunden, und es wurde sogar behauptet, daß das „Schicksal der Arbeiterklasse von 1925 bis 1928 unter dem Einfluß fortschreitender Rationalisierung“ stand⁴⁹.

Braunthal war der Meinung, daß die Hochkonjunktur des Jahres 1927 im wesentlichen auf die Rationalisierungsbewegung in der deut-

⁴⁴ Herkner, op. cit., S. 93; vgl. auch Woytinsky, op. cit., S. 98, und Naphthali, op. cit., S. 461.

⁴⁵ Vgl. Braunthal, Kapitalbildung und Lohnhöhe, in „Die Arbeit“, 1929, S. 205 ff.; ferner Massar, Lohnpolitik, op. cit., S. 97 f.; Halasi, A., Nölting, Braunthal, Handelspolitik, Einführung in die Wirtschaftspolitik, Berlin 1930, S. 260 f.; Marschak, J., Die Lohndiskussion, Tübingen 1930, S. 14.

⁴⁶ Unter Produktivität wird hier das Verhältnis der Ausbringung zum Einsatz der Produktionsfaktoren verstanden. Die Frage der praktischen Messung der Produktivität braucht hier nicht erörtert zu werden.

⁴⁷ Strigl, Richard, Angewandte Lohntheorie, Leipzig und Wien 1926, S. 69; vgl. auch Landauer, Karl, Macht und Wirtschaft, in Deutscher Volkswirt, 1928, S. 1004.

⁴⁸ Vgl. Halasi, Nölting, Braunthal, op. cit., S. 261.

⁴⁹ Wissell, op. cit., S. 4.

sehen Wirtschaft zurückzuführen gewesen sei, zu der die Lohnerhöhungen der Arbeiterschaft den Anstoß gegeben haben⁵⁰.

Für das Rationalisierungsargument gilt wie für die gesamte lohnpolitische Argumentation ebenfalls eine Abhängigkeit von der jeweiligen Wirtschaftssituation. Die gesamtwirtschaftliche Lage darf nicht so sein, daß die Rationalisierung zu einem Rückgang der Beschäftigung führt. „Eine Rationalisierung, die nur den Zweck hätte, bei gleichbleibender Produktion einen Teil der Arbeitskräfte freizusetzen, wäre kein Fortschritt, sondern ein Rückschritt“⁵¹.

(5) In einigen wenigen Fällen haben die Gewerkschaften auch bereits in der Weimarer Zeit Lohnforderungen mit dem Recht der Arbeitnehmer begründet, an einer bereits erfolgten Produktivitätssteigerung beteiligt zu werden⁵². Dieses Recht wurde deshalb für die Arbeitnehmer in Anspruch genommen, weil gerade sie mit ihrer Zustimmung zur Rationalisierung ihren Anteil zur Produktionserhöhung bei gleichzeitiger Steigerung der Produktivität geleistet haben. Das ist um so mehr gerechtfertigt, als die Arbeitnehmer „den Hauptdruck der Rationalisierung durch verschärftes Arbeitstempo und durch vermehrte Arbeitslosigkeit auszuhalten“⁵³ haben. Diese Meinung kommt auch darin zum Ausdruck, daß Herkner das große Verdienst der Gewerkschaften hervorhebt, sich zur Rationalisierung bekannt zu haben⁵⁴.

(6) Von Arbeitnehmerseite wird weiter angeführt, eine Lohnerhöhung beeinflusse die Volkswirtschaft auch deshalb günstig, weil ein erhöhter Lohn Anreiz zur Leistungssteigerung der Arbeiter gebe⁵⁵. Dieses Problem, das heute von der Arbeitswissenschaft weitgehend als in diesem Sinne gelöst betrachtet wird, spielte in der damaligen Lohndiskussion noch eine Rolle. Es stimmt jedenfalls, daß „die Arbeiter ... sich bei sonst gleichen Umständen besser ernähren (können), je besser sie entlohnt werden“⁵⁶. Und nicht nur die Ernährung, sondern auch die gehobenen Lebensbedürfnisse wie Wohnung, Kleidung u. a. wirken auf eine Leistungssteigerung hin⁵⁷. „Hinzu kommt noch, daß auch die Arbeitslust dadurch steigt“⁵⁸. „Eine Lohn-

⁵⁰ Vgl. Braunthal, Löhne, Konjunktur und Kapitalbildung, in Gewerkschaftszeitung, 1929, S. 116; ferner auch: Gegenwartsaufgaben deutscher Wirtschaftspolitik, hrsg. von Allg. deutscher Gewerkschaftsbund, Allg. freier Angestelltenbund und Allg. deutscher Beamtenbund, Berlin 1926, S. 23.

⁵¹ Wissell, op. cit., S. 5.

⁵² Vgl. Stabilisierung der Löhne, in Gewerkschaftszeitung, 1929, S. 273 ff.

⁵³ Wissell, op. cit., S. 5.

⁵⁴ Vgl. Herkner, op. cit., S. 93.

⁵⁵ Vgl. Naphthali, op. cit., S. 461.

⁵⁶ Kranold, Lohnpolitik, op. cit., S. 3198.

⁵⁷ Vgl. Marschak, Lohndiskussion, op. cit., S. 11.

⁵⁸ Kranold, Lohnpolitik, op. cit., S. 3196; vgl. auch Strigl, op. cit., S. 68.

erhöhung bedeutet daher bei sonst gleichen Umständen zumeist bis zu einem gewissen Grade eine Intensivierung der Produktion ...⁵⁹“

Es darf allerdings nicht übersehen werden, daß das Argument der Leistungssteigerung sehr stark von den jeweiligen Produktionsverhältnissen im einzelnen Betrieb abhängig ist. So wird auch von gewerkschaftlicher Seite zugestanden, daß es Fälle gibt, „in denen diese Wirkungen ganz ausbleiben, weil die menschliche Arbeitsleistung entweder nicht mehr steigerungsfähig ist, oder, wenn ein bestimmtes Einkommen erreicht ist, der Antrieb zur Steigerung der Leistung schwächer wird“⁶⁰.

„(7) Die Arbeitnehmerorganisationen trugen gelegentlich ihre Lohnforderungen mit einem Blick auf die wirtschaftliche und soziale Lage in anderen Volkswirtschaften vor⁶¹. Dabei gilt besonders „ihre Aufmerksamkeit ... den das deutsche Niveau erheblich übersteigenden Löhnen Englands und der Vereinigten Staaten“⁶².

Aus einer Statistik in „Die Arbeit“ aus dem Jahre 1929⁶³ geht zum Beispiel hervor, daß sich der amerikanische Eisenbahner für seinen Lohn ungefähr dreimal soviel Brot und Butter kaufen konnte wie der deutsche.

In diesen internationalen Lohnvergleichen wurde sowohl auf die Lohntheorie in den einzelnen Ländern Bezug genommen als auch auf die Argumentation in der praktischen Lohnpolitik und ihre wirtschaftlichen Auswirkungen. So wies Marschak darauf hin, daß dynamische Argumente der Lohnpolitik „in Amerika ihre praktische Bestätigung, in Europa wenigstens ihre theoretische Anerkennung in der gewerkschaftlichen Literatur (fanden): das Argument der steigenden Leistungsfähigkeit des Arbeiters und des Unternehmers, das Argument der Kostensenkung durch Massenverbrauch, das Argument der konjunkturpolitischen Bedeutung eines ... Verhältnisses zwischen ... Lohn und Gewinn“⁶⁴.

Von gewerkschaftlicher Seite wurde in diesem Zusammenhang sehr oft auch auf die günstigen wirtschaftlichen Folgen einer Politik hoher Löhne in anderen Ländern hingewiesen. Es wurde besonders hervorgehoben, daß in Deutschland bis zum Jahre 1929 mehrere Krisen immer wieder den wirtschaftlichen Aufschwung unterbrachen, während sich „die Vereinigten Staaten von Amerika in einer fast

⁵⁹ K r a n o l d, Lohnpolitik, op. cit., S. 3189.

⁶⁰ ebenda.

⁶¹ Vgl. H e r k n e r, op. cit., S. 90.

⁶² H e r k n e r, op. cit., S. 90.

⁶³ G r o t k o p p, Wilhelm, Hohe Zölle, hohe Löhne, in Die Arbeit, Berlin, 1929, S. 230.

⁶⁴ M a r s c h a k, Lohntheorie, op. cit., S. 1088 f.

siebenjährigen Periode der ‚Prosperität‘ (befanden), bei der die Real-löhne stiegen“⁶⁵.

„Die Erfahrungen der Vereinigten Staaten zeugen deutlich genug davon, daß die Doktrin der hohen Arbeitslöhne unter bestimmten Voraussetzungen ... vortreffliche Ergebnisse zu zeitigen vermag“⁶⁶.

Es bleibt übrig zu erwähnen, daß die Gewerkschaften bei ihrer vergleichenden Umschau selbstverständlich nur solche Länder angeführt haben, in denen das Lohnniveau über dem deutschen lag. Das ist der Grund für die beschränkte Gültigkeit und Anerkennung, die dieses Argument gefunden hat.

2. Die Auseinandersetzung der Gewerkschaften mit der Lohnpolitik der Arbeitgeber

Neben der aktiven Lohnpolitik waren die Gewerkschaften natürlich dauernd gezwungen, sich mit der Lohnpolitik der Arbeitgeber auseinanderzusetzen.

(1) Der Behauptung der Arbeitgeber, daß hohe Löhne einer ausreichenden Kapitalbildung im Wege stehen, traten die Gewerkschaften mit dem Einwand entgegen, „daß die Kapitalbildung in der Volkswirtschaft nicht allein aus den Rücklagen und Profiten der Unternehmer, sondern auch aus den Ersparnissen der Arbeitnehmer stammt, und daß daher, wenn deren Kaufkraft durch Lohnerrhöhung wächst, die Kapitalbildung innerhalb der Volkswirtschaft ebenfalls zunimmt“⁶⁷.

Neben dem Einwand, daß auch die Arbeitnehmer zur Bildung einer volkswirtschaftlich erforderlichen Sparquote beitragen (Sparargument), die für das Gleichgewicht zwischen Konsum und Produktion wichtig ist, haben die Gewerkschaften unter Bezugnahme auf das Kapitalbildungsargument der Unternehmer auf die Bedeutung der Kaufkraft hingewiesen. „Die weitverbreitete Vorstellung, daß es für die Fortentwicklung der Wirtschaft um so günstiger ist, je größer die Akkumulationsrate und je kleiner die Konsumrate gehalten würde, ist sicher ein großer Irrtum“⁶⁸. Die Gewerkschaften haben darauf aufmerksam gemacht, daß eine ausreichende Kaufkraft der Arbeitnehmer aus konjunkturellen (konjunkturelles Kaufkraftargument) und strukturellen Gründen (strukturelles Kaufkraftargument) erforderlich ist, um den Absatz der produzierten Güter zu sichern (Kaufkraftargument)⁶⁹.

⁶⁵ Marschak, ebenda.

⁶⁶ Woytinsky, Wirtschaftskrise, op. cit., S. 113.

⁶⁷ K r a n o l d, Lohnpolitik, op. cit., S. 3205 ff.

⁶⁸ T a r n o w, Warum arm sein? op. cit., S. 44 f.

⁶⁹ Vgl. K r a n o l d, Lohnpolitik, op. cit., S. 3205 f. und M a r s c h a k, Lohntheorie, op. cit., S. 1086; s. auch oben Kaufkraftargument, S. 15 ff.

(2) Die Behauptung der Unternehmer, daß bei Lohnsteigerungen die deutsche Wettbewerbsfähigkeit auf den internationalen Märkten infolge hoher Kosten und Preise gefährdet würde (Exportargument), versuchten die Gewerkschaften mit dem Nachweis zu entkräften, daß das deutsche Lohnniveau keineswegs über dem ausländischen lag⁷⁰. Es wurde von den Gewerkschaften ferner darauf hingewiesen, daß auch die ausländische Lohn- und Zollpolitik die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft beeinträchtigen könne und es deshalb sinnlos sei, allein aus Exportgründen auf eine eigene Politik hoher Löhne zu verzichten. Das Ergebnis dieser Politik wäre nur, „daß man dem Ausland auf Kosten der deutschen Arbeiterschaft billige Waren lieferte, ... und im ganzen doch nur eine sehr geringfügige Steigerung des deutschen ... Ausfuhrwertes ... erreichte“⁷¹.

Die gewerkschaftliche Lohnpolitik in der Weimarer Zeit läßt sich im wesentlichen systematisch in die dargestellten Argumente fassen⁷². Sie müssen jeweils aus der gegebenen wirtschaftlichen Lage heraus gesehen werden. Das beweist die Tatsache, daß es den Gewerkschaften nur bis zum Jahre 1929 möglich war, ihre Politik, die immer Lohn-erhöhungen zum Ziele haben wird, durchzusetzen. Mit dem Beginn der Weltwirtschaftskrise ist es ihnen trotz aller Argumente nicht mehr gelungen, ihren Forderungen Gehör zu verschaffen. Im Verlauf der großen Depression der dreißiger Jahre sind die Löhne schließlich sogar gesunken, und die Gewerkschaften waren am Ende nicht einmal mehr in der Lage, mit dem wirtschaftlichen Niedergang auch die politische Katastrophe abzuwenden. Nachdem sie bereits vorher infolge der staatlichen Zwangsschlichtungspolitik⁷³ einen Teil ihrer Tarifautonomie verloren hatten, wurden sie im Jahre 1933 aufgelöst und ihre Funktion bei der Gestaltung der Löhne vom Staat ganz übernommen.

II. Die gewerkschaftliche Lohnpolitik in der Bundesrepublik

Nach dem Ende des zweiten Weltkrieges wurden die deutschen Gewerkschaften, die im Jahre 1933 verboten worden waren, wieder

⁷⁰ Vgl. Halasi, Lohnlexikon, Berlin 1931, S. 12; s. auch oben Argument des internationalen Lohnvergleichs, S. 18 f.

⁷¹ Neisser, Hans, Lohnsenkung als Heilmittel gegen Arbeitslosigkeit, in Magazin der Wirtschaft, II. Band, Berlin 1930, S. 1303; vgl. ferner Massar, volkswirtschaftliche Funktion, op. cit., S. 98 und Woytinsky, Wirtschaftskrise, op. cit., S. 107.

⁷² Einen guten Überblick über die lohnpolitische Diskussion in der Zeit der Weimarer Republik gibt das Jahrb. des Arbeitsrechts, hrsg. v. Heinrich Hoeniger u. a., Mannheim (alle Bände).

⁷³ s. Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923 auf Grund des Ermächtigungsgesetzes vom 13. Oktober 1923 und Notverordnung vom 9. Januar 1931 (Reichsgesetzblatt RGBl. I/1).

gegründet. Sie standen dabei unter dem Druck sehr schwieriger wirtschaftlicher und politischer Verhältnisse.

Die Besatzungsmächte, die auch die Lenkung der Wirtschaftspolitik übernommen hatten, verfügten bis 1948 einen Lohnstop, weil sie glaubten, dadurch eine gewisse Stabilität der Wirtschaft sicherzustellen⁷⁴.

Tatsächlich war infolge der Zerstörungen des Krieges das reale Sozialprodukt in den ersten Nachkriegsjahren in Deutschland so gering, daß jede Bemühung der Gewerkschaften um eine Veränderung der Verteilung bereits zu noch größeren wirtschaftlichen Störungen hätte führen können.

Allerdings wurde die lohnpolitische Beschränkung durch zahlreiche andere sozialpolitische Maßnahmen in den Betrieben umgangen, um mit dem alliierten Lohnstop nicht in Konflikt zu kommen. Die entscheidende Rolle spielte dabei die starke Ausdehnung der betrieblichen Sozialleistungen. Diese hatten schon damals das bedeutende Ausmaß angenommen, das auch heute noch für die Effektiveinkommen der Arbeitnehmer eine große Rolle spielt⁷⁵.

Auch nach der Aufhebung des Lohnstops im Jahre 1948 und nach Gründung der Bundesrepublik im Jahre 1949 haben sich die Gewerkschaften in Anbetracht der wirtschaftlichen Umstände in der Lohnpolitik stark zurückgehalten⁷⁶.

Zwar sind die Löhne schon in den ersten Jahren nach der Währungsreform des Jahres 1948 wesentlich gestiegen. Diese Lohn erhöhungen erfolgten jedoch nicht unter dem massiven Druck gewerkschaftlicher Forderungen. Veranlassung war vielmehr die Tatsache, daß das Lohnniveau damals im Verhältnis zur Preisentwicklung einen extrem niedrigen Stand aufwies, da die Preise von 1938 bis 1948 um 50 % gestiegen waren, während die Löhne unter dem Lohnstop praktisch konstant blieben⁷⁷. „Die Lohnsteigerungen nach der Währungsreform sind demnach nichts anderes als ein Nachziehen der Löhne an die weit vorausgeeilten Preise⁷⁸.“

⁷⁴ Kontrollratsdirektive Nr. 14 vom 12. Oktober 1945 und Neufassung vom 13. September 1946.

⁷⁵ In diesem Zusammenhang soll erwähnt werden, daß die freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen gegenwärtig in der Industrie der Bundesrepublik etwa 17 % des Lohneinkommens betragen.

⁷⁶ Vgl. A r n d t, Erich, Probleme der Lohnpolitik, in Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 4, 1953, H. 1, S. 12; vgl. ferner P o t t h o f f, Erich, Maßnahmen der betrieblichen Rationalisierungs, in Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 4, 1953, H. 2, S. 96.

⁷⁷ s. v o m H o f f, Hans, Probleme der Lohnpolitik, in Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 3, 1952, H. 2, S. 70.

⁷⁸ v o m H o f f, op. cit., S. 70.

1. Die aktive Lohnpolitik der Gewerkschaften

Als die Gewerkschaften wieder begannen, eine aktive Lohnpolitik zu betreiben, sahen sie sich nach der Gründung der Bundesrepublik in eine Wirtschaftsordnung gestellt, die wie nach dem ersten Weltkrieg durch das privatkapitalistische Element geprägt wurde. Sie standen damit vor der Aufgabe, eine Lohnpolitik zu treiben, die dieser Wirtschaftsordnung adäquat war, d.h. sie hatten als Interessenvertretung der Arbeitnehmer höhere Löhne zu fordern. „Die Gewerkschaften sind ausschließlich Interessenvertretungen ihrer Mitglieder“ und „so ist eine aktive Lohnpolitik für Arbeiter, Angestellte und Beamte in Abstimmung mit den Interessen der Allgemeinheit nur insoweit anzuerkennen, als die Forderungen aller übrigen Teile der Wirtschaft mit dem Allgemeininteresse kollidieren“⁷⁹. Die den Forderungen zugrundeliegenden Argumente spielten zunächst erst in zweiter Linie eine Rolle.

(1) Einen Anstoß zur Wiederaufnahme der aktiven Lohnpolitik mit begründenden Argumenten durch die Gewerkschaften gab im Jahre 1953 der damalige Leiter des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften (WWI) Viktor Agartz mit seinem vielbeachteten Aufsatz über eine expansive Lohnpolitik⁸⁰. In dem Aufsatz, der eine Rechtfertigung der gewerkschaftlichen Haltung auf dem Gebiete der Lohnpolitik darstellen soll, zählt Agartz eine große Reihe von Argumenten für die Forderung nach hohen Löhnen auf. Kernpunkt seiner Betrachtungen ist aber eine expansive Lohnpolitik, unter der er im wesentlichen zwei grundsätzliche Argumente⁸¹ für eine Politik hoher Löhne zusammenfaßt.

Ausgehend davon, daß der Lohn „das wesentlichste Element der Einkommenspolitik und damit der Wirtschaftspolitik“⁸² ist und daß „in einem sogenannten marktwirtschaftlichen System jede expandierende Wirtschaft von der Gefahr bedroht (ist), daß die Nachfrage hinter dem Warenangebot zurückbleibt“⁸³, fordert Agartz aus konjunkturellen Gründen Lohnerhöhungen⁸⁴. „Für die praktische Lohnpolitik

⁷⁹ A a r t z, Viktor, Expansive Lohnpolitik, in WWI-Mitteilungen, 1953, Nr. 12, S. 246; ferner v o m H o f f, op. cit., S. 65.

⁸⁰ A g a r t z, Expansive Lohnpolitik, op. cit., S. 245 ff.

⁸¹ Vgl. Lohndiskussion wie vor 30 Jahren, op. cit., S. 228.

⁸² A g a r t z, Expansive Lohnpolitik, op. cit., S. 246; vgl. auch v o m H o f f, op. cit., S. 65.

⁸³ A g a r t z, Expansive Lohnpolitik, op. cit., S. 246.

⁸⁴ Vgl. B r a u e r, Willi, Expansive Lohnpolitik, in Gewerkschaftliche Monatshefte, 1955, H. 2, S. 79. Auch G l e i t z e, Bruno, Die Lohnquote im Spiegel der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, in WWI-Mitteilungen, 1955, H. 9/10, S. 181 ff., weist darauf hin, daß die Gewerkschaften nach 1948 im wesentlichen eine konjunkturorientierte Lohnpolitik mit dem Ziel der Vollbeschäftigung geführt haben; vgl. auch W e t t i g, Oskar, Dynamisches Gleichgewicht als Ziel der Gewerkschaftspolitik, in Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 4, 1953, Nr. 7, S. 397 ff.

ist ... die wichtigste Aufgabe, die Kaufkraft zu sichern und entsprechend dem steigenden Sozialprodukt zu heben⁸⁵.“ Er ist der Ansicht, daß „die gegenwärtige Lage der westdeutschen Wirtschaft ... eine dynamische Lohnpolitik zu einer zwingenden wirtschaftlichen Notwendigkeit macht“⁸⁶. „Weil angesichts der konjunkturellen Entwicklung des Jahres 1953 mit aktiven Maßnahmen der amtlichen Wirtschaftspolitik nicht zu rechnen war, es aber darauf ankam, den Grad des Beschäftigtenstandes und die Sicherung des Arbeitsplatzes zu erhalten, entstand die Forderung nach einer dynamischen und expansiven Lohnpolitik“⁸⁷.“

„Daher bedarf es einer Konjunkturpolitik, die sicherstellt, daß das volkswirtschaftliche Gleichgewicht gewahrt bleibt“⁸⁸.“ Die Lohnpolitik „muß versuchen, die wirtschaftliche Expansion von sich aus zu forcieren, um durch bewußte Kaufkraftsteigerung eine Ausweitung der Produktion herauszufordern“⁸⁹. Neben dem konjunkturpolitischen Gesichtspunkt steckt in dem Argument der expansiven Lohnpolitik aber auch der Gedanke, daß eine Lohnerhöhung, die aus konjunkturellen Gründen vorgenommen wird und zunächst über das normale Wachstum der gesamten Wirtschaft hinausgeht, die Unternehmer aus Kostengründen veranlaßt, die Rationalisierung zu forcieren. Eine verstärkte Rationalisierung führt aber dann auch zu einer höheren Wachstumsrate, die sich schließlich den bereits erhöhten Löhnen anpaßt und diese so tragbar und nachträglich gerechtfertigt erscheinen läßt⁹⁰. So ist „eine expansive Lohnpolitik ... zugleich das wirksamste Mittel, die Betriebe laufend zu höherer Rationalität anzuhalten, die Produktivität zu steigern und damit die Lohnexpansion zu fundamentieren“⁹¹.

Irgendwelche negative Auswirkungen der expansiven Lohnpolitik wie etwa eine Gefährdung der Währung werden von den Gewerk-

⁸⁵ vom Hoff, op. cit., S. 67; vgl. ferner Nimptsch, Reinhold, Zur wirtschaftlichen Lage um die Jahreswende 1953/54, in WWI-Mitteilungen, 1953, H. 12, S. 245.

⁸⁶ Agartz, Expansive Lohnpolitik, op. cit., S. 246.

⁸⁷ Agartz, Viktor, Staat, Wirtschaft und gewerkschaftliche Lohnpolitik, Köln 1954, S. 16; vgl. ferner ders., Zur gewerkschaftlichen Lohnpolitik, in Gewerkschaftspost, 1954, S. 76; und Die lohnpolitische Situation, in Der Gewerkschafter, 1954, H. 4/5, S. 4.

⁸⁸ Agartz, Expansive Lohnpolitik, op. cit., S. 246. Auf die konjunkturpolitische Bedeutung von Lohnerhöhungen weist auch das Gutachten des Wissenschaftlichen Beirates beim Bundeswirtschaftsministerium vom 12. Juni 1955 hin.

⁸⁹ Agartz, Expansive Lohnpolitik, op. cit., S. 246; vgl. auch Jahresbericht der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände 1954, S. 8. Die Erörterungen über die konjunkturpolitische Bedeutung der Lohnpolitik stehen in engem Zusammenhang mit den Erkenntnissen der „New Economics“, die sich vor allem mit Konjunkturproblemen beschäftigt hat.

⁹⁰ Vgl. Dittwaldt, Christel, Möglichkeiten und Grenzen einer Lohnsteigerungspolitik, Berlin 1933, S. 66.

⁹¹ Agartz, Expansive Lohnpolitik, op. cit., S. 246.

schaftern nicht befürchtet. „Eine Lohnwelle verändert bestenfalls das Kostengefüge, nicht aber das Preisniveau, und . . . das ist ja der Sinn der expansiven Lohnpolitik⁹².“ Auch Oswald v. Nell-Breuning, der in der Gewerkschaftsbewegung einen maßgebenden Einfluß ausübt, ist der Meinung: „Richtig verstanden und richtig gehandhabt ist expansive Lohnpolitik weder klassenkämpferisch noch inflationistisch⁹³.“

(2) Lohnforderungen wurden von den Gewerkschaften nach dem zweiten Weltkrieg gelegentlich am Anteil der Löhne am Sozialprodukt orientiert. Als Maßstab wurde dann meistens die Lohnquote zurückliegender Jahre herangezogen, die mindestens erhalten oder aber auch erhöht werden sollte. Wenigstens eine konstante Lohnquote am Sozialprodukt auch bei einem allgemeinen wirtschaftlichen Wachstum sollte jedoch erreicht werden können. Erich Arndt weist in einer ausgezeichneten neueren theoretischen Arbeit⁹⁴ auf eine konstante Lohnquote als erstrebenswertes Ziel hin.

Es wurde gesagt, daß der Arbeitnehmer bei „einer Produktivitätssteigerung das Recht (hat), auch seinen Anteil am Sozialprodukt zu erhöhen“⁹⁵. „Der moderne Produktionsprozeß ist bekanntlich durch das Zusammenwirken von Arbeitskraft und Sachanlagen gekennzeichnet. Billigerweise muß daher auch das Produktionsergebnis beiden Faktoren zugute kommen⁹⁶.“

Die Forderung einer Orientierung am Sozialprodukt ist vor allem unter dem Gesichtspunkt der Zurückhaltung der Gewerkschaften in den ersten Nachkriegsjahren zu sehen. „Als die Gewerkschaften, um den Wiederaufbau der zerstörten Produktionskapazitäten zu unterstützen, in den ersten Jahren nach der Geldreform mit ihren Lohnansprüchen zurückhielten, blieb die Lohnquote naturgemäß entsprechend zurück⁶⁷.“ „Die Lohnbewegungen der letzten Jahre haben gerade nur ausgereicht, um die aus dem Lohn- und Gehaltseinkommen resultierende Kaufkraft in ihrem relativen Anteil am westdeutschen Sozialprodukt stabil zu halten⁹⁸.“ „Während der Anteil der Löhne und Gehälter am Sozialprodukt in der Bundesrepublik im Jahre 1949

⁹² v. Loesch, A., Zur expansiven Lohnpolitik, in *Der Betriebsrat*, 4. Jg., 1955, Nr. 8/9, S. 336.

⁹³ v. Nell-Breuning, Oswald, in *Stimmen der Zeit*, September 1957. Fußnote zum Artikel: Zur Gewerkschaftsfrage heute, S. 15.

⁹⁴ Arndt, Erich, *Theoretische Grundlagen der Lohnpolitik*, Tübingen 1957; vgl. auch Zweig, Gerh., Lohn und Produktivität, in *Sozialer Fortschritt*, Jg. 6, 1957, H. 10, S. 229.

⁹⁵ Lohnpolitik, in *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Jg. 5, 1954, H. 11, S. 690.

⁹⁶ Stenzel, Adalbert, Die Aufgabe der Lohnpolitik, in *Sozialer Fortschritt*, Jg. 1, 1952, S. 85 f.

⁹⁷ Gleitze, Lohnquote, op. cit., S. 181.

⁹⁸ ebenda.

⁹⁹ Brenner, Otto, *Freiheit und Menschenwürde*, Frankfurt 1957, S. 11; vgl.

42,3 % betrug, ist er bis zum Jahre 1955 auf 40,6 % abgesunken⁹⁹.“ Diese Entwicklung hat stattgefunden, während gleichzeitig die Zahl der unselbständig Beschäftigten dauernd zugenommen hat. „Je mehr sich aber in einer Volkswirtschaft der Anteil der Arbeitskräfte erhöht, die in abhängiger Tätigkeit stehen und von einem Lohneinkommen leben, desto stärker muß ceteris paribus die Lohnquote steigen¹⁰⁰.“ „Im Verlauf der bisherigen Entwicklung der Bundesrepublik ist, ungehindert und eher noch gefördert durch die offizielle Wirtschaftspolitik, eine Verteilung des Sozialprodukts entstanden, die von den Gewerkschaften zu Recht stark kritisiert wird und sie veranlaßt hat, einen höheren Anteil ... am volkswirtschaftlichen Vermögenszuwachs zu fordern¹⁰¹.“

Die Gewerkschaften verlangen daher für die Arbeitnehmer einen höheren Anteil am Sozialprodukt. „Es ist bekannt, daß ... noch Lohnerhöhungen möglich und notwendig sind, da der Lohn und das Gehalt den Anteil der Arbeitnehmer am Sozialprodukt darstellen und es keineswegs so ist, daß die gegenwärtige Verteilung des Sozialprodukts dem entspricht, was als der den Arbeitnehmern zustehende Anteil bezeichnet werden kann¹⁰².“

Ein Maßstab für die Lohnpolitik, der mit dem Argument der Lohnquote am Sozialprodukt eng zusammenhängt, ist die Orientierung des Lohnanteils an den betrieblichen Gesamtkosten. Hier wird gewissermaßen die makroökonomische Betrachtung auf den mikroökonomischen Bereich übertragen. Wie für die Lohnquote am Sozialprodukt, kann auch hier festgestellt werden, „daß in den letzten Jahren der Lohnanteil an den betrieblichen Gesamtkosten rückläufig war ...“¹⁰³. Aber eine Lohnpolitik „kann sich allein orientieren an einem steigenden Lohnanteil an den betrieblichen Gesamtkosten ...“¹⁰⁴. Die Lohnerhöhungen, die die Gewerkschaften dann unter diesem Aspekt fordern, sollen auf Kosten anderer Wirtschaftsgruppen erfolgen.

(3) Ein weiteres Argument in der gewerkschaftlichen Lohnpolitik ist der Hinweis auf das Steigen des Preisniveaus und damit der Le-

auch vom Hoff, op. cit., S. 74; vgl. ferner Poth, Fritz, Die Entwicklung der Löhne im Steinkohlenbergbau, in der eisenschaffenden Industrie und im Baugewerbe seit 1924, Köln 1950, S. 79.

¹⁰⁰ Gleitze, Lohnquote, op. cit., S. 184.

¹⁰¹ Friedrichs, Karl-Heinz, Grundsatzfragen gewerkschaftlicher Lohn- und Arbeitszeitpolitik, in Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 7, 1956, H. 9, S. 534.

¹⁰² Rosenberg, Ludwig, in Informationsdienst der DGB-Pressestelle vom 9. April 1956.

¹⁰³ Agartz, Expansive Lohnpolitik, op. cit., S. 246.

¹⁰⁴ Agartz, Expansive Lohnpolitik, op. cit., S. 246; vgl. dazu auch Ludwig Rosenberg in einem Vortrag in Dortmund, zitiert nach Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 1. März 1958.

benshaltungskosten. Selbstverständlich sind die Gewerkschaften nicht nur am Nominallohn interessiert, sondern auch am Reallohn der Arbeitnehmer. Da der Reallohn von der Höhe des Nominallohnes und dem Preisniveau abhängig ist, die Gewerkschaften aber andererseits einen direkten Einfluß nur auf den Nominallohn ausüben können, versuchen sie Änderungen des Preisniveaus über Änderungen der Nominallöhne zu kompensieren¹⁰⁵.

Bereits vor der Währungsreform hatte sich das Preisniveau stark erhöht, während das Lohnniveau unter den Lohnstopvorschriften weitgehend konstant gehalten wurde. Die Entwicklung war so gelaufen, „daß von einem normalen Verhältnis von Löhnen und Preisen im Zeitpunkt der Währungsreform nicht gesprochen werden kann“¹⁰⁶. „Der Lohnstop wurde bekanntlich erst vier Monate nach Freigabe der Preise aufgehoben. Die unerträglichen Divergenzen zwischen Löhnen und Preisen zur Zeit der Währungsreform wurden dadurch noch vergrößert ...“¹⁰⁷. Die amtliche Statistik ergibt, „daß die Preise von 1938 bis Mitte 1948 um 50 % mehr als die Löhne gestiegen sind“¹⁰⁸.

Mit den weiteren Preissteigerungen nach der Währungsreform¹⁰⁹ ist dann der Gedanke wieder aufgetaucht, durch eine Koppelung des Lohnes mit dem Index der Lebenshaltungskosten den Arbeitnehmern einen bestimmten Reallohn zu garantieren.

Technisch gibt es mehrere Möglichkeiten, den Lohn an eine Veränderung der Lebenshaltungskosten zu binden. Ein sog. Indexlohnsystem kann eine sofortige oder zeitlich verzögerte, eine volle oder teilweise, eine automatische oder halbautomatische Anpassung usw. der Löhne vorsehen. Eine besondere Schwierigkeit bereitet auch die Einigung auf einen Ausgangspunkt als Basis für den Index, da damit zumindest zeitlich begrenzt ein bestimmter Lohn als gerecht und richtig anerkannt werden muß.

Heute werden in verschiedenen Ländern (z. B. Italien, USA, bis 1958 auch Frankreich) Löhne nach dem Verfahren einer gleitenden Lohnskala festgesetzt. Die deutschen Gewerkschaften haben sich darauf beschränkt, in einzelnen Tarifverträgen lediglich Klauseln aufzunehmen, nach denen die Veränderung des Lebenshaltungskostenindex um eine vorher vereinbarte Punkt- oder Prozentzahl als berechtigter Kündigungsgrund für den Tarifvertrag anerkannt wird¹¹⁰. Erstmalig sind im

¹⁰⁵ Vgl. Arndt, Erich, Zur Problematik der Indexlöhne, in Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 3, 1952, H. 6, S. 337; vgl. ferner Seidel, Richard, Die Deutschen Gewerkschaften, Frankfurt 1948, S. 121; und Friedrichs, op. cit., S. 534.

¹⁰⁶ vom Hoff, Lohnpolitik, op. cit., S. 70.

¹⁰⁷ Stenzel, op. cit.

¹⁰⁸ vom Hoff, Lohnpolitik, op. cit., S. 70.

¹⁰⁹ Vgl. Agartz, Viktor, Löhne-Preise-soziale Hilfe, in Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 2, 1951, H. 2, S. 62.

¹¹⁰ Vgl. Arndt, Theoretische Grundlagen, op. cit., S. 107.

Jahre 1951 im graphischen Gewerbe solche Klauseln in Tarifverträge aufgenommen worden¹¹¹. Zu Beginn des Jahres 1958 ist es zum ersten Male auch zur automatischen Kündigung von Tarifverträgen auf Grund von Preissteigerungen gekommen.

Diese Kündigungsklauseln können nur mit Einschränkung als Indexlohnsystem bezeichnet werden und werden gelegentlich „unechte Formen“ genannt¹¹². „Eine starke Erhöhung der Lebenshaltungskosten und damit eine Senkung des Reallohnes wird fast immer zu einer Kündigung des Tarifvertrages führen, einerlei, ob eine solche im Vertrag von vornherein anerkannt wird oder nicht“¹¹³. Immerhin geben diese Klauseln die Möglichkeit, Tarifverträge für eine längere Laufzeit abzuschließen, da das Risiko von Preiserhöhungen weitgehend für die Gewerkschaft ausgeschaltet wird. Sie geben damit trotz der gewerkschaftlichen Forderung nach Lohnerhöhungen auf Grund von Preissteigerungen der Einkommensgestaltung und damit der ganzen Volkswirtschaft eine gewisse Stabilität.

(4) Bei der Durchsetzung von Lohnforderungen in einzelnen Industriezweigen und durch einzelne Gewerkschaften wird oft davon ausgegangen, daß eine unumstößliche Lohnhierarchie besteht. Dieser Vorstellung liegt der Gedanke zugrunde, daß es eine Rangordnung zwischen den Lohnniveaus einzelner Industriezweige gibt, an der nicht gerüttelt werden darf; der „gerechte Lohn“ muß zumindest in der Relation der Löhne untereinander erreicht werden. So ist man der Meinung, daß die Bergarbeiter des Ruhrgebietes mit ihrem Lohn an der Spitze der Skala stehen müßten. An zweiter Stelle, so glaubt man, sollten die Stahlarbeiterlöhne liegen. Ebenso ist man der Meinung, daß die Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie und der Nahrungs- und Genußmittelindustrien weit am Ende zu stehen hätten¹¹⁴ und

¹¹¹ Beispiele für solche Tarifverträge sind z. B. der Lohntarifvertrag in der Sand-, Kies- und Mörtelindustrie in Westfalen vom 11./28. März 1957 zwischen der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden, Bezirksleitung Westfalen, und dem Fachverband Sand-, Kies- und Mörtelindustrie Niedersachsen e. V. bzw. Fachverband Kies und Sand Nordrhein-Westfalen oder der Lohntarifvertrag in der Ziegel- und Dachziegel-Industrie in Niedersachsen vom 1. Oktober 1957 zwischen der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden, Bezirksleitung Niedersachsen, bzw. Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, Bezirksleitung Niedersachsen, und dem Fachverband Ziegelindustrie bzw. Dachziegelindustrie Niedersachsen. Der erste Vertrag, der für ein Jahr abgeschlossen wurde, hat z. B. folgende Klausel: „Zwischenzeitlich kann eine außerordentliche Kündigung ... erfolgen, falls sich die Lebenshaltungskosten ... gegenüber dem Stand vom März 1957 mindestens 3,75 % verändern.“

¹¹² Vgl. Arndt, Zur Problematik, op. cit., S. 338.

¹¹³ Pehl, Günter, Kritische Bemerkungen zum Indexlohnsystem, in WWI-Mitteilungen, Jg. 5, 1952, H. 5/6, S. 95.

¹¹⁴ s. Die Auswirkungen der westdeutschen Lohnpolitik, in WWI-Mitteilungen, Jg. 8, 1955, H. 5, S. 111.

daß andere Löhne — sollten sie einmal darunter fallen — sofort erhöht werden müßten.

Es liegt nun sehr nahe, daß eine Industriegewerkschaft für die Arbeitnehmer ihres Bereiches höhere Löhne fordert, nur weil durch die Lohnpolitik einer anderen Gewerkschaft in einer anderen Industrie die Rangordnung der Lohnniveaus gestört worden ist. Das ist tatsächlich ein häufig gebrauchtes Argument der Gewerkschaften, mit dem sie Lohnforderungen begründen und mit Erfolg durchsetzen.

Die Taktik der Gewerkschaften läuft nun darauf hinaus, allgemeine Lohnforderungen für alle Arbeitnehmer zunächst erst einmal im Bereich der stärksten Industriegewerkschaft mit der größten Aussicht auf Erfolg durchzusetzen. Wenn diese partiellen Lohnbewegungen abgeschlossen sind und die konventionelle Lohnhierarchie durchbrochen ist, treten dann die schwächeren Industriegewerkschaften mit Lohnforderungen unter der Argumentation auf, daß die gestörte Lohnskala wieder herzustellen sei, da sonst mit Abwanderungen der Arbeitnehmer in andere Industriezweige und mit anderen wirtschaftlichen Störungen zu rechnen sei. So sind wiederholt Lohnerhöhungen, die im Bereich der starken Industriegewerkschaft Metall zuerst durchgesetzt wurden, der Anlaß für Lohnforderungen und Lohnerhöhungen in anderen Industriebereichen, z. B. im Bergbau, geworden. „Wenn die einzelnen Industriegewerkschaften für sich insgesamt oder für einzelne Gruppen ihrer Mitglieder die Grundsätze einer dynamischen und expansiven Lohnpolitik annehmen, so bedeutet dies, daß sie unter Ausnutzung der in ihrem Bereich oder in ihrem Teilbereich vorliegenden Möglichkeiten und Chancen darum kämpfen, einmal den Arbeitsplatz ihrer Mitglieder zu sichern und weiter die Lebenshaltung dieser Mitglieder zu erhöhen. Aus der Vielfältigkeit eines solchen Vorgehens wird auch ein Gesamtergebnis letztlich erwachsen¹¹⁵.“

(5) Der Blick der Gewerkschaften geht bei dem Bestreben, ihre Lohnpolitik zu begründen, auch immer wieder über die Grenzen der eigenen Volkswirtschaft hinaus. Sie ziehen das Lohnniveau in anderen Ländern zum Vergleich mit dem eigenen heran, um dann festzustellen, daß das Beispiel anderer Länder zeige, wie weit das deutsche Lohnniveau noch erhöht werden könnte und mit welchem Recht sie höhere Löhne forderten.

Die Problematik des internationalen Vergleichs liegt nun vor allem in der Auswahl der Länder, die zum Vergleich herangezogen werden. Zunächst scheint es richtig, bei dieser Auswahl solche Länder auszusuchen, die ungefähr die gleichen wirtschaftlichen Voraussetzungen besitzen wie die deutsche Wirtschaft. So wie die Arbeitgeber aber bei

¹¹⁵ A g a r t z, Staat, Wirtschaft, op. cit., S. 19 f.

internationalen Vergleichen mit Vorliebe Volkswirtschaften heranziehen, deren Lohnniveau unter dem deutschen liegt, so verweisen die Gewerkschaften gerne auf Länder, die mit ihren Löhnen an der Spitze stehen.

„Jede materielle Lohnfindung hat sich allein und ausschließlich nach den international erreichten optimalen Ergebnissen zu richten. ... Eine dynamische und expansive Lohnpolitik kann sich allein orientieren ... an einem Reallohn, wie er optimal international erreicht ist¹¹⁶.“

Bei den internationalen Vergleichen gehen die Gewerkschaften im allgemeinen von einem Index der Kaufkraft eines Arbeiterstundenlohnes in den Vereinigten Staaten, deren Lohnniveau besonders hoch liegt, aus und orientieren daran das deutsche Lohnniveau. Von den Gewerkschaften wurde z. B. 1952 auf folgende Zusammenstellung hingewiesen, die von einem Index für USA = 100 ausgeht¹¹⁷:

USA	100
Norwegen	71
Großbritannien	65
Dänemark	62
Schweiz	48
Westdeutschland	42
Frankreich	36
Österreich	30
Italien	26

Unter Hinweis auf diesen Tatbestand verlangen die Gewerkschaften dann höhere Löhne.

Ein weiteres Problem des internationalen Vergleichs liegt in der Erfassung der Einkommen. Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß die Sozialleistungen der Unternehmer an die Arbeiter in neuerer Zeit einen immer größeren Umfang annehmen und damit zu einem Teil des Realeinkommens werden. Diese Sozialleistungen sind jedoch international nur sehr schwer vergleichbar und werden meistens nicht oder nur unzureichend berücksichtigt. So gelingt den sozialen Gegenspielern¹¹⁸ bei ihrer Argumentation mit dem internationalen Vergleich kaum eine Übereinstimmung. Dennoch wird von den Gewerkschaften bei ihren Lohnforderungen immer wieder auf das Lohnniveau anderer Länder verwiesen.

(6) In der neuesten Lohnpolitik fordern die Gewerkschaften Lohn erhöhungen auch mit dem einfachen Hinweis auf eine augenblickliche

¹¹⁶ Agartz, Expansive Lohnpolitik, op. cit., S. 246.

¹¹⁷ s. Potthoff, Erich, Maßnahmen der betrieblichen Rationalisierung, in Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 4, 1953, H. 2, S. 95.

¹¹⁸ Der übliche, aber unzutreffende Ausdruck „Sozialpartner“ soll hier vermieden werden.

Leistungsfähigkeit der Arbeitgeber, höhere Löhne zu tragen (Leistungsfähigkeitsargument). Auf dem außerordentlichen Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden im Januar 1959 hat z. B. der Vorsitzende dieser Gewerkschaft seine Entschlossenheit bekundet, die noch zu erwartende Baukonjunktur des Jahres 1959 gut zu nutzen und für die Bauarbeiter eine höhere Entlohnung zu erreichen¹¹⁹. Tatsächlich wird „für 1959... wieder ein gutes Ergebnis erwartet. Die reichlich anlaufenden Aufträge warten... darauf, von den Bauherren zu einem Mustermode für den guten Ablauf eines Baujahres geformt zu werden“¹²⁰. Die Leistungsfähigkeit der Arbeitgeber wird auch noch dadurch bestätigt, daß die übertariflichen Leistungen der Arbeitgeber im Baugewerbe weiter gestiegen sind. Die Gewerkschaften sind „der Auffassung, daß das, was der Unternehmer im Baugewerbe dem Arbeitnehmer über den Tarifvertrag hinaus an Geld in die Hand gibt, einmal ein Ausweis dafür ist, daß er dazu finanziell in der Lage ist und daß man das, was man effektiv bezahlt, dann in einen Tarifvertrag schreiben kann...“¹²¹. Es ist selbstverständlich, daß dieses Leistungsfähigkeitsargument der Arbeitnehmerseite zeitlich an die Prosperität zumindest in dem jeweils betroffenen Wirtschaftszweig gebunden ist.

(7) In der neueren Zeit nimmt das gewaltige Ausmaß der Selbstfinanzierung der Industrie in der Bundesrepublik in der Lohn Diskussion einen breiten Raum ein¹²². Die genaue Höhe der Selbstfinanzierung ist nicht sicher anzugeben. Sie hat in den letzten Jahren nach der Währungsreform einschließlich kurzfristiger Bankkredite und persönlicher Kredite aber mindestens die Hälfte der deutschen Nettoinvestition ausgemacht. Es lag daher nahe, daß die Gewerkschaften sich mit dieser Vermögensbildung in der Hand der Unternehmer beschäftigt haben. Es wird argumentiert, daß sich die Arbeitgeber in einer Zeit, als die Gewerkschaften mit ihrer Zurückhaltung in der Lohnpolitik den Wiederaufstieg der deutschen Wirtschaft ermöglicht haben, dadurch unter Ausnützung der Umstände ein ungewöhnlich großes Eigentum verschafft haben. „Aus all dem ergibt sich eindeutig, daß bei der Selbstfinanzierung weitgehender Investitionen, die in

¹¹⁹ Vgl. Begrüßungsansprache des 1. Vorsitzenden der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden Georg Leber, auf dem außerordentlichen Gewerkschaftstag dieser Gewerkschaft am 25. Januar 1959 in Kassel; ferner *Der Arbeitgeber*, 11. Jg. 1959, N. 3, S. 97.

¹²⁰ *Handelsblatt*, 14. Jg. 1959, Nr. 11, S. 3.

¹²¹ *Leber*, Georg, auf dem außerordentlichen Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden am 26. Januar 1959 in Kassel.

¹²² *Agartz*, *Expansive Lohnpolitik*, op. cit., S. 247; vgl. zur Bedeutung der Selbstfinanzierung z. B. das Referat von *A. Paulsen* „Wirtschaftliche und soziale Grundprobleme stetigen Wirtschaftswachstums“ auf der Tagung der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften — Verein für Socialpolitik 1958 in Baden-Baden.

der deutschen Wirtschaft durchgeführt wurden, ein nicht unerheblicher Anteil am Sozialprodukt den Lohn- und Gehaltsempfängern vor-
 enthalten wurde, und daß der Aufbau der deutschen Wirtschaft wes-
 sentlich auf ihre Kosten ... durchgeführt wird¹²³.“ „Die Selbstfinan-
 zierung der Betriebe erfolgt ... über einen zurückgehaltenen Lohn
 zu Lasten der beschäftigten Arbeitnehmer¹²⁴.“

Die Gewerkschaften fordern nun mit der Begründung, daß gerade
 sie durch ihre maßvolle Lohnpolitik zu dieser Kapitalansammlung in
 Unternehmerhand wesentlich beigetragen haben¹²⁵, gewissermaßen
 eine Entschädigung in Form von Lohnerhöhungen. „Sie haben ... das
 Recht und die Pflicht, den in der Investitionsrate enthaltenen Lohn-
 anteil für ihre Mitglieder zu beanspruchen¹²⁶.“

Das Versäumnis einer juristischen Regelung bei der Eigentums-
 bildung aus einer gegebenen Einkommensverteilung während der ge-
 waltigen Kapitalakkumulation beim Wiederaufbau der deutschen
 Wirtschaft wollen die Gewerkschaften jetzt durch ihre Lohnforderun-
 gen korrigieren¹²⁷.

2. Die Auseinandersetzung der Gewerkschaften mit der Lohnpolitik der Arbeitgeber

1. In engem Zusammenhang mit dem Problem der Selbstfinanzie-
 rung steht die Notwendigkeit einer ausreichenden Kapitalbildung.
 Diese war für den Wiederaufbau unserer Wirtschaft unerlässlich. Das
 wird soweit auch von den Gewerkschaften voll anerkannt. Zur De-
 batte steht in den Diskussionen deshalb nicht das „ob“, sondern das
 „wie“ dieser Kapitalakkumulation¹²⁸. Es wird deshalb nach einem
 Weg gesucht, der einerseits das Lohnniveau nicht beeinträchtigt, an-
 dererseits aber eine gewisse Kapitalbildung gewährleistet. Ein solcher
 Ausweg muß gefunden werden, denn „Kapitalmangel ist keine Be-
 gründung für eine zurückhaltende Lohnpolitik. Man soll ökonomische
 Tatbestände nicht moralisieren“¹²⁹.

Die Lösung der Problematik liegt deshalb nach Ansicht einiger
 führender Gewerkschaftstheoretiker in einer investiven Lohnverwen-
 dung. Die Forderung der Unternehmer nach Kapitalbildungsmöglich-
 keiten und der Gewerkschaften nach Lohnerhöhungen hat von Nell-

¹²³ P o t h , op. cit., S. 80.

¹²⁴ A g a r t z , Expansive Lohnpolitik, op. cit., S. 247.

¹²⁵ Vgl. v o m H o f f , op. cit., S. 65.

¹²⁶ A g a r t z , Expansive Lohnpolitik, op. cit., S. 247.

¹²⁷ Vgl. G l e i t z e , Bruno, Lohnpolitik und Vermögensverteilung, in Sozialer
 Fortschritt, Jg. 6, 1957, H. 3, S. 55.

¹²⁸ Vgl. D r e c h s l e r , Wolfgang, Investivlohn — Die Alternative zum Staats-
 kapitalismus, in Der Volkswirt, Jg. 11, 1957, H. 18, S. 872.

¹²⁹ A g a r t z , Expansive Lohnpolitik, op. cit., S. 246.

Breuning in seinem Vorschlag eines Investivlohnes zu einer Synthese geführt. „Künftige Lohnerhöhungen sollten nur zu einem Teil in den Konsum wandern, zu einem anderen, nicht unerheblichen Teil jedoch sollten sie investiver Kapitalbildung zugeführt werden¹³⁰.“ „Das bisherige System weitgehender Selbstfinanzierung aus den Preisen würde damit teilweise ersetzt werden durch die Inanspruchnahme eines regenerierten Kapitalmarktes, welcher aus Lohnerhöhungen stammende Sparbeträge als Investitionskapital zur Verfügung stellt¹³¹.“

Dabei taucht das Problem auf, ob es möglich sein wird, auf freiwilliger Basis ein ausreichendes Sparkapital aus den Arbeitnehmerlöhnen verfügbar zu machen¹³². Gerade um diese Frage zu lösen, verlangen nun die Gewerkschaften Lohnerhöhungen, denn „die fehlende Sparbereitschaft der Lohn- und Gehaltsempfänger ist doch ausschließlich eine Folge zu niedriger Einkommen“¹³³.

(2) Die größte Beachtung in der Lohndiskussion nach dem Ende des zweiten Weltkrieges hat zweifellos die Forderung nach einer Ausrichtung des Lohnes an der Produktivität gefunden. Dabei sind zwei einander entgegengesetzte Auffassungen vertreten worden. Die Arbeitgeber haben sich bereit erklärt, Lohnerhöhungen im Ausmaße einer bereits gestiegenen Produktivität zu gewähren. Als Antwort verlangen auf der anderen Seite die Gewerkschaften, daß der Lohn sich nicht der Produktivität anpassen soll, sondern ihr vorausseilt und sie nach sich zieht.

Die Unternehmer behaupten manchmal, „daß Lohnbewegungen solange unbedenklich seien, wie sie sich im Rahmen des Produktivitätsfortschrittes hielten“¹³⁴. „Der Lehrsatz lautet in der allgemeinsten Form: Lohnerhöhungen müssen sich auf die Dauer streng in die Grenzen der Produktivitätssteigerung der Arbeit einordnen. In einer Situation, in der die Produktivität der Arbeit steigt, und alle Arbeiter bereits voll beschäftigt sind, sind Lohnerhöhungen zwar gerechtfertigt, niemals aber über das Maß der Produktivitätssteigerung hinaus¹³⁵.“ „So einleuchtend diese Weisheit zu sein scheint, so wenig befriedigend ist, wenn man sie etwas genauer unter die Lupe nimmt. Zunächst be-

¹³⁰ Drechsler, op. cit., S. 872.

¹³¹ ebenda; vgl. ferner über den Zusammenhang von Selbstfinanzierung und Lohn: Hoeniger, Heinrich, Arbeitslohn und Produktivität, in *Der Betriebsberater*, Jg. 10, 1955, H. 8, S. 261 f.

¹³² s. Arndt, Erich, Probleme der Lohnpolitik, in *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Jg. 4, 1953, H. 1, S. 11.

¹³³ Gleitze, Lohnpolitik und Vermögensverteilung, op. cit., S. 54.

¹³⁴ Zweig, op. cit., S. 229; vgl. auch Pothoff, op. cit., S. 96.

¹³⁵ Der Arbeitgeber, 1953, S. 1074. Zur Frage der Produktivitätsmessung vgl. Abb, Fritz, Die Probleme der Produktivitätsmessung insbesondere im Handwerk, Studien und Berichte des Instituts für Handwerkswirtschaft an der Universität Frankfurt, Nr. 42, 1958.

steht immer noch keine Klarheit, auf jeden Fall aber keine Einigkeit darüber, welche von der Vielzahl der Produktivitätsmeßziffern, die von der Statistik angeboten werden, für eine volkswirtschaftliche Analyse der Lohnentwicklung wirklich brauchbar ist. Schwierigkeiten tauchen auch bei der Wahl der dem Produktivitätsfortschritt gegenüberzustellenden Lohnreihe auf. ... Es ist also schon ein eigenes Problem, die zueinander passenden Reihen zur Analyse der Lohn- und Produktivitätsentwicklung herauszusuchen. Dieses Problem läßt sich jedoch nicht ‚an sich‘ lösen, sondern nur im Rahmen einer auf die Einordnung der Lohnentwicklung in das allgemeine Wirtschaftswachstum gerichteten Verteilungstheorie¹³⁶.“

Mit dem Produktivitätsargument hat sich vor allem Arndt¹³⁷ in einer theoretischen Arbeit über die Lohnpolitik auseinandergesetzt. Ausgangspunkt der Arndtschen Arbeit ist die Grenzproduktivitätstheorie. Die Grenzproduktivitätstheorie sagt, daß der Wert des Grenzprodukts des letzten vom Unternehmer noch nachgefragten Arbeiters den Preis der Arbeit bestimmt. „Arndt betont nun ausdrücklich, daß seiner Ansicht nach eine nachweisbare Tendenz zur Angleichung von Lohnsatz und Wert des Nettogrenzprodukts bestehe. ... Wenn sich aber eine solche Tendenz überall ... feststellen läßt, lassen sich auch gesamtwirtschaftlich gesehen nur dann Lohnerhöhungen verantworten, wenn sie durch eine Steigerung der (Grenz-)Produktivität vorbereitet worden sind. ... Arndt versucht daneben, auch eine ‚gesamtwirtschaftliche‘ Beweisführung für die (notwendige) Parallelität von Löhnen und Produktivität, indem er ... über das ... Volkseinkommen eine Beziehung zwischen den durchschnittlichen Lohnkosten, der Lohnquote ... und dem Preisniveau herstellt. Er ist damit praktisch wieder bei seiner ersten (einzelwirtschaftlichen) Beweisführung angelangt, hat aber ... nun eine Beziehung zwischen der ‚gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität‘ ... und dem durchschnittlichen Lohnsatz hergestellt¹³⁸.“

Die Arbeitnehmer betrachten nun die Orientierung des Lohnes an der gestiegenen Produktivität nur als eine Mindestforderung. Es soll gewissermaßen nur die Anerkennung für ihre hingebungsvolle Beteiligung¹³⁹ bei der Erreichung des Produktivitätsfortschrittes sein, indem

¹³⁶ Z w e i g, op. cit., S. 229.

¹³⁷ A r n d t, Theoretische Grundlagen, op. cit.

¹³⁸ Z w e i g, op. cit. Auf die Bedeutung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität für die Lohnbemessung weist auch S p i e g e l h a l t e r (Um die geistigen Grundlagen der Lohnpolitik, in Sozialer Fortschritt, 1954, S. 244) hin.

¹³⁹ Die Lohngestaltung in den Vereinigten Staaten hat auf diesen Tatbestand weitgehend Rücksicht genommen. Eine große Reihe bedeutender Tarifverträge (z. B. General Motors und Ford) sieht Lohnerhöhungen unter ausdrücklichem Hinweis auf den Beitrag der Arbeitnehmer zum Produktivitätsfortschritt vor.

sie der dazu erforderlichen Rationalisierung zugestimmt haben¹⁴⁰. „Es kann ... nicht weiter hingenommen werden, daß die Produktivitätssteigerungen nicht ihren entsprechenden Niederschlag in den Einkommen der arbeitenden Menschen finden¹⁴¹.“ Darüber hinaus fordern die Arbeitnehmer jedoch eine über die Produktivitätssteigerung hinausgehende Lohnerhöhung, die ihrerseits die Produktivität durch den Zwang zur Rationalisierung erhöhen soll. Eine indexmäßige Bindung an die Produktivität lehnen die Gewerkschaften überhaupt ab, da sie nicht bereit sind, sich auf ein Basisjahr festzulegen, für das sie zumindest vorübergehend das Bestehen eines gerechten, richtigen Lohnes anerkennen müßten¹⁴².

(3) Eine für die gewerkschaftliche Lohnpolitik sehr gefährliche Argumentation ist die Behauptung der Arbeitgeber, höhere Löhne führten zu höheren Kosten, zu höheren Preisen und damit zu einer Geldentwertung¹⁴³. Das Argument der Arbeitgeber ist gewissermaßen als das schärfste Geschütz bezeichnet worden, das sie gegen die gewerkschaftliche Lohnpolitik aufgefahren haben, da es infolge der schlechten Erfahrungen aus zwei Inflationen in diesem Jahrhundert großes Gehör findet.

Dabei — so sagen die Gewerkschaften — darf jedoch nicht übersehen werden, daß keine der beiden Inflationen ihre Ursachen in der Lohnpolitik hatte, sondern auf andere staatliche Maßnahmen zurückzuführen waren. „Eine Inflation durch Lohnerhöhungen hat es in der Wirtschaftsgeschichte noch nicht gegeben¹⁴⁴.“ Die Gewerkschaften bestehen deshalb ganz entschieden auf ihrer Meinung, daß sie ohne Bedenken höhere Löhne fordern könnten, und daß dies nicht zum Schaden der Währung zu geschehen brauche¹⁴⁵.

(4) Die Erhöhung des Realeinkommens der Arbeitnehmer kann auf zwei Wegen erreicht werden: Es können bei konstanten Preisen die Nominallöhne und damit auch die Reallöhne erhöht werden. Es ist aber auch möglich, die Reallöhne zu heben, indem man die Nominallöhne konstant hält und die Preise senkt. Diese letzte Methode wird von den Arbeitgebern unter der Devise einer „sozial-orientierten

¹⁴⁰ Vgl. Hoeniger, Heinrich, Arbeitslohn, op. cit., S. 261, und Wettig, op. cit., S. 401.

¹⁴¹ Stenzel, op. cit.

¹⁴² Vgl. Die lohnpolitische Situation, in Der Gewerkschafter, 1954, H. 4/5; ferner Die Auswirkungen der westdeutschen Lohnpolitik, in WWI-Mitteilungen Jg. 8, 1955, H. 5, S. 115.

¹⁴³ Vgl. Lohndiskussion wie vor 30 Jahren, op. cit., S. 228; ferner Zweig, op. cit., S. 229.

¹⁴⁴ Agartz, Expansive Lohnpolitik, op. cit., S. 246.

¹⁴⁵ Vgl. Sturmthal, Adolf, Lohnpolitik und inflationäre Strömungen, in Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 8, 1957, H. 11, S. 661.

Lohnpolitik“ vertreten, da sie auch die Bevölkerungsschichten, die nicht in einem Arbeitsverhältnis stünden, wie z. B. die Rentner, an dem wachsenden Wohlstand beteilige¹⁴⁶.

Die Gewerkschaften fordern trotz dieser zunächst vernünftig erscheinenden Darlegungen höhere Löhne. Das liegt hauptsächlich daran, „daß die Politik der Gewerkschaften keinen Einfluß auf den Preis hat“¹⁴⁷. Es ist ihnen nicht möglich, die Arbeitgeber in Form von Tarifvertragsklauseln auf Preissenkungen festzulegen, da eine Norm und Kontrolle solcher Vereinbarungen nicht praktikabel ist. Auf eine staatliche Preispolitik, die eine Preissenkung gewährleisten und Lohnsenkungen überflüssig machen würde, können sich die Gewerkschaften ebenfalls nicht verlassen, zumal sie dabei ihre eigentliche Aufgabe als Tarifvertragspartei verlieren würden. Sie sehen deshalb ihre wesentliche Aufgabe bei der Erhöhung der Reallöhne in der Durchsetzung höherer Nominallöhne. Wenn sich außerdem zusätzlich Preissenkungen ermöglichen lassen, dann wird das selbstverständlich von den Gewerkschaften begrüßt¹⁴⁸.

(5) Seit längerer Zeit drängen die Arbeitgeber darauf, die Lohnpolitik durch die Einrichtung einer neutralen Gutachterstelle zu beeinflussen. Diese hätte unter Beurteilung der wirtschaftlichen Lage einen Einfluß auf die Lohngestaltung auszuüben. Aus der Argumentation der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang konnte jedoch oft geschlossen werden, „daß sie mit einem neuen Gutachtergremium einen Schiedsrichter bestellen wollten, der zwar nicht de jure aber de facto Entscheidungen in Lohnverhandlungen fällen sollte . . .“¹⁴⁹. Gerade wegen der Gefahr, die aus diesen Wünschen für die Unabhängigkeit der gewerkschaftlichen Lohnpolitik erwachsen konnte, wurden solche Einrichtungen von den Gewerkschaften konsequent abgelehnt. Sie fürchteten, daß ihre Entscheidungsfreiheit eingeengt werden könnte, und forderten Lohnerhöhungen ohne Bindung an eine angebliche Versachlichung.

Erst nachdem in Verhandlungen festgestellt worden ist, daß ein solches Gremium von Wissenschaftlern nicht Teilprobleme eines akuten, zwischen den Tarifpartnern schwebenden Streitfalles entscheiden sollte, sondern bei seinen Empfehlungen das Ganze, wie die Entwicklung der volkswirtschaftlichen Produktion, der nominellen

¹⁴⁶ Vgl. Die lohnpolitischen Thesen der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, hrsg. v. Bundesvereinigung d. dtsh. Arbeitgeberverbände und Spiegelhalter, op. cit., S. 243.

¹⁴⁷ Agartz, *Expansive Lohnpolitik*, op. cit., S. 245.

¹⁴⁸ s. Potthoff, Erich, op. cit., S. 95.

¹⁴⁹ Vetter, Ernst Günter, *Keine Lohnpäpste, aber sachliche Lohnpolitik*, in *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 6. März 1958.

Gesamteinkommen, der Preisgestaltung und der Investitionen im Auge haben müsse, haben die Gewerkschaften ihre Zustimmung dazu gegeben¹⁵⁰. „Dieses Gesamtbild — vor allem des erwünschten Wirtschaftsablaufs — könnte nur mit Hilfe einer gut ausgebauten volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung unter Einschluß einer Vorschau-rechnung (Nationalbudget) erstellt werden¹⁵¹.“

Es darf nicht unerwähnt bleiben, daß die Gewerkschaften im Laufe ihrer „Befestigung“¹⁵² in immer weitere Aufgaben hineingewachsen sind, die weit über die Lohnpolitik hinausgehen. Sie sind zur allgemeinen Interessenvertretung eines ganzen Bevölkerungsteils geworden und haben eine Reihe von öffentlichen Aufgaben übernommen. In der vorliegenden Arbeit ist jedoch nur die Lohnpolitik zu behandeln und selbst eng damit zusammenhängende Probleme wie die Forderungen von Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Lohnausgleich, die Frage der Lohngleichheit für Männer und Frauen oder die Lohnfortzahlung in Krankheitsfällen auch für Arbeiter, die alle Teile einer Einkommenspolitik sind, können allenfalls einmal angedeutet werden, ohne den Rahmen der Untersuchung zu sprengen. Hier kommt es darauf an, die eigentliche Lohnpolitik der Gewerkschaften und die lohnpolitischen Argumente darzustellen. Besonders interessant wird es sein, die gewerkschaftliche Lohnpolitik in der Zeit der Weimarer Republik und in der Bundesrepublik nunmehr kritisch zu vergleichen.

III. Der kritische Vergleich der gewerkschaftlichen Lohnpolitik in der Weimarer Republik und in der Bundesrepublik

1. Vergleich der einzelnen lohnpolitischen Argumente aus der Zeit der Weimarer Republik und der Bundesrepublik

(1) Es wurde bereits ausgeführt, daß man immer von der Forderung der Gewerkschaften nach höheren Löhnen auszugehen hat. Die Lohnpolitik zu Beginn der Weimarer Zeit hat gezeigt, daß diese Forderungen gelegentlich unmotiviert und nur mit dem Hinweis auf die Aufgabe der Gewerkschaften als Interessenvertretung der Arbeitnehmer vorgetragen worden sind. Die Gewerkschaften haben in diesem Fall gar nicht den Versuch zu einer Versachlichung und Objektivierung gemacht.

¹⁵⁰ s. Lohn-Preis-Gespräch mit Erhard, in Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 4. März 1958.

¹⁵¹ Z w e i g, Gerhard, Was kann man von lohnpolitischen Gutachterstellen erwarten? in Sozialer Fortschritt, Jg. 7, 1958, H. 2, S. 31.

¹⁵² Ausdruck von Goetz Briefs.

vierung ihrer Lohnpolitik gemacht. Sie erkannten jedoch sowohl in der Weimarer Zeit als auch nach ihrer Wiedergründung in der Bundesrepublik sehr bald ihre gesamtwirtschaftliche Verantwortung und trugen die lohnpolitischen Forderungen mit Argumenten begründet vor, um allgemeine Anerkennung für ihre Politik zu finden. Nur in wenigen Ausnahmefällen wurde damals wie heute auf eine objektive Begründung verzichtet und das grundsätzliche Verlangen nach Lohnsteigerungen in den Vordergrund gerückt. Das geschah dann meistens unter dem Hinweis auf die kapitalistische Wirtschaftsordnung, in die sich die Gewerkschaften gestellt sehen. Unsere vorausgehenden Untersuchungen haben eine solche Taktik von Gewerkschaftspolitikern nur bei Tarnow¹⁵³ und Agartz¹⁵⁴ erkennen lassen. Man kann wohl deshalb behaupten, daß sich insofern die gewerkschaftliche Lohnpolitik in der Bundesrepublik und in der damaligen Weimarer Republik nicht unterscheidet. Sowohl bei Tarnow als auch bei Agartz spielt diese Forderung nach höheren Löhnen ohne weitere sachliche Begründung aber nur eine untergeordnete Rolle und man braucht ihr bei einem kritischen Vergleich der Lohnpolitik in der Weimarer Zeit und heute keine größere Bedeutung beizumessen.

Weitaus interessanter und lohnender scheint ein Vergleich der Argumente zu sein, mit denen die Gewerkschaften ihre Lohnforderungen sachlich begründen.

(2) Die größte Resonanz in der bisherigen Lohndiskussion seit Gründung der Bundesrepublik hat die Forderung nach der expansiven Lohnpolitik gefunden. Obwohl sie zunächst einmal grundsätzlich das Programm für eine Politik höherer Löhne ist, sind es jedoch zweifellos zwei Gedankengänge, die sie besonders charakterisieren. Die expansive Lohnpolitik soll zu einer Erhöhung der Kaufkraft, zu einer steigenden Nachfrage und damit zu einer Konjunkturbelebung führen, und sie soll über höhere Lohnkosten die Unternehmer zur Rationalisierung veranlassen, damit Produktivität und wirtschaftliches Wachstum vergrößern und so nachträglich Lohnerhöhungen rechtfertigen. Diese beiden Argumente sind aber keineswegs neu. Bereits in der Weimarer Zeit wurden von einflußreichen und bekannten Gewerkschaftlern Lohnerhöhungen aus konjunkturellen Gründen und zur Forcierung von Rationalisierungsmaßnahmen gefordert. Der konjunkturellen Kaufkrafttheorie liegt die Konjunkturtheorie von Emil Lederer zugrunde, die zur Unterkonsumtionstheorie gerechnet werden kann. Das Argument der „spekulativen Lohnerhöhung“ zur Durchsetzung von Rationalisierungsmaßnahmen ist ebenfalls nicht

¹⁵³ s. o. S. 14.

¹⁵⁴ s. o. S. 20.

neu. So konnte sich Agartz bei seiner Forderung nach einer expansiven Lohnpolitik auf die gewerkschaftlichen Lohnpolitiker der Weimarer Zeit wie Brauer, Tarnow, Massar, Marschak, Woytinsky u. a. berufen. Ihre lohnpolitischen Vorstellungen in der Weimarer Zeit entsprachen den Forderungen, die wir heute als expansive Lohnpolitik bezeichnen würden¹⁵⁵. Man muß daher zu dem Ergebnis kommen, daß die Theorie der expansiven Lohnpolitik keine neue Erkenntnis darstellt, sondern bereits als „Kaufkrafttheorie“ und „spekulative Lohnpolitik“ zur Zeit der Weimarer Republik von den Gewerkschaften und den ihnen nahestehenden Theoretikern vertreten wurde.

(3) Die Gewerkschaften orientieren ihre Lohnpolitik heute gelegentlich an dem Anteil der Lohnquote am Sozialprodukt¹⁵⁶ und verlangen mindestens eine konstante Quote oder aber sogar einen wachsenden Anteil. Dieses Argument entspricht dem Denken in gesamtwirtschaftlichen Größen, das in den „New Economics“ eine bedeutende Rolle spielt. In der Zeit der Weimarer Republik war eine solche Argumentation nicht üblich. In einem sehr engen sachlichen Zusammenhang mit dem Lohnquotenargument ist jedoch die damalige Forderung nach einem konstanten Lohnanteil am Preis¹⁵⁷ zu sehen. Gleichbedeutend damit ist auch die Ausrichtung an einem konstanten Lohnanteil an den Kosten, die manchmal auch in der gewerkschaftlichen Lohnpolitik in der Bundesrepublik noch gefunden werden kann.

Aggregiert man alle Lohnanteile, so kommt man zur Lohnsumme der gesamten Volkswirtschaft. Andererseits ergibt die Summe aller Preise oder aller Kosten das Sozialprodukt, einmal von der Verwendungsseite und einmal von der Entstehungsseite betrachtet. Die gesamte Lohnsumme im Verhältnis zum Sozialprodukt ist aber die bekannte Lohnquote. Unsere Untersuchung führt also zu dem Ergebnis, daß das heutige Argument der Lohnquote am Sozialprodukt in der Art, wie es vorgetragen wird, neu ist, daß es jedoch analytisch betrachtet keinen neuen Gesichtspunkt in der Lohnpolitik der Gewerkschaften darstellt. Man ist heute lediglich dazu übergegangen, makroökonomisch zu argumentieren, während man das Problem früher mikroökonomisch betrachtet hat.

In der gewerkschaftlichen Lohnargumentation hat man in der Weimarer Zeit wie in der Bundesrepublik darauf hingewiesen, daß der Anteil des Lohnes an den Preisen bzw. am Sozialprodukt rück-

¹⁵⁵ s. Lohndiskussion wie vor 30 Jahren, op. cit., S. 228; ferner Brauer, Theodor: Expansive Lohnpolitik, in Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 6, 1955, H. 2., S. 79.

¹⁵⁶ s. o. S. 21.

¹⁵⁷ s. o. S. 15.

läufig ist. Soweit unterscheidet sich die Lohnpolitik nicht. Während die Gewerkschaften in der Weimarer Republik jedoch lediglich den Lohnanteil wieder auf die alte Höhe bringen und dann konstant halten wollten, verlangen sie jetzt eine steigende Lohnquote am Sozialprodukt. Bezüglich des Lohnanteils an Kosten, Preisen und Sozialprodukt läßt sich deshalb sagen, daß die materiell gleiche Forderung formell neu begründet wurde und sachlich heute noch über das damalige Maß hinausgeht.

(4) In Zeiten steigender Preise weisen die Gewerkschaften immer wieder darauf hin, daß der Reallohn der Arbeitnehmer in Form steigender Nominallöhne wenigstens konstant gehalten werden müsse. Hierin unterscheidet sich die neue gewerkschaftliche Lohnpolitik¹⁵⁸ in gar nichts von der alten¹⁵⁹. Während es sich zur Weimarer Zeit noch um eine generelle Forderung handelte, ist sie mittlerweile präzisiert worden. In vielen ausländischen Volkswirtschaften sind ganze Indexlohnsysteme geschaffen worden; die deutschen Gewerkschaften haben sich mit der Aufnahme von Kündigungsklauseln in die Tarifverträge begnügt. Die gewerkschaftliche Forderung von Lohnerhöhungen unter Hinweis auf Preisveränderungen ist somit die gleiche geblieben. Nur das taktische Vorgehen wurde weiter entwickelt, indem man sich nicht wie anderswo auf Indices mit all ihrer Problematik festlegt, sondern sich die Freiheit für neue Lohnverhandlungen offen gehalten hat.

(5) Die Gewerkschaften verweisen bei der Rechtfertigung ihrer Lohnpolitik immer wieder auf andere Länder. Dieses Argument hatte in Deutschland bis 1933 die gleiche Bedeutung, die es auch nach 1945 wieder gefunden hat. Damals und heute vergleichen die Gewerkschaften das deutsche Lohnniveau gerne mit dem der Vereinigten Staaten, das besonders hoch liegt. Die Darstellung des Arguments für die Weimarer Republik¹⁶⁰ und die Bundesrepublik¹⁶¹ zeigt, daß sich bei dieser Begründung in der gewerkschaftlichen Lohnpolitik nichts geändert hat.

(6) Die Reaktion der Gewerkschaften auf das Argument der Arbeitgeber, daß zu hohe Löhne die Kapitalbildung gefährdeten, hat eine gewisse Änderung erfahren. Während der Weimarer Zeit wurde der Einwand der Arbeitgeber damit abgetan, daß man darauf verwies, auch die Arbeitnehmer würden durch Sparen zur Kapitalbildung

¹⁵⁸ s. o. S. 21 f.

¹⁵⁹ s. o. S. 17.

¹⁶⁰ s. o. S. 18.

¹⁶¹ s. o. S. 22 f.

beitragen; man müsse ihnen nur entsprechend hohe Löhne zahlen (Sparargument). Und schließlich sei es mindestens ebenso wichtig, zu konsumieren wie zu sparen, weil nur dadurch die Konjunktur gesichert werden könne¹⁶². Unter dem Eindruck der großen Zerstörungen des zweiten Weltkrieges und der Notwendigkeit zum Wiederaufbau der Produktionskapazitäten schenkten die Gewerkschaften in der Bundesrepublik dem Problem der Kapitalbildung größere Aufmerksamkeit. So hielten sie im Gegensatz zu früher bewußt mit Lohnforderungen zunächst zurück, um die Bildung von Kapital zu ermöglichen. Erst später haben sie wohl erkannt, daß mit einem gewissen Verzicht der Arbeitnehmer auf Konsum zugunsten der Kapitalbildung eigentumsrechtliche Fragen zu lösen waren, da den Unternehmern in unserer Rechtsordnung der Verzicht der Arbeitnehmer als Vermögen zufließt. So blieb den Gewerkschaften nichts anderes übrig, als — genau wie früher — wieder höhere Löhne zu fordern. Während sie jedoch in der Weimarer Zeit der Meinung waren, die Kapitalbildung werde auf Grund des freiwilligen Sparens der Arbeitnehmer schon groß genug sein, wenn nur die Löhne entsprechend hoch wären, glaubten sie jetzt doch manchmal etwas mehr für die Kapitalbildung tun zu müssen. So entstand der Gedanke des Investivlohnes, bei dem die Arbeitnehmer bei höheren Löhnen gleichzeitig zur Kapitalbildung gezwungen werden sollten¹⁶³. Man kann also sagen, daß die Gewerkschaften früher wie heute trotz des Kapitalbildungsarguments der Arbeitgeber höhere Löhne fordern, daß sich aber unter dem Druck der gestiegenen Verantwortung das Sparargument zu dem Investivlohnargument entwickelt hat. Daß der Investivlohn noch keine praktische Anwendung gefunden hat, liegt einerseits in der schwierigen technischen Durchführung eines solchen Systems und andererseits darin, daß bereits durch die Kapitalbildung in Unternehmerhand durch Selbstfinanzierung viel versäumt worden ist, was auch durch ein Investivlohnsystem nicht wieder gutgemacht werden kann.

(7) Aus diesen Versäumnissen der rechtzeitigen Regelung von Eigentumsfragen entstand das Problem der überhöhten Selbstfinanzierung, die den Gewerkschaften ein neues Argument für ihre Lohnforderungen lieferte¹⁶⁴. Diese Begründung für Lohnerhöhungen wurde jetzt nach dem Wiederaufbau nach dem zweiten Weltkrieg zum erstenmal gegeben. Sie ist neu und es gibt keine entsprechende Argumentation aus der Zeit der Weimarer Republik, da das Problem einer überhöhten Selbstfinanzierung damals nicht bestand.

¹⁶² s. o. S. 19.

¹⁶³ s. o. S. 23.

¹⁶⁴ s. o. S. 23.

(8) Das Leistungsfähigkeitsargument wurde erst in jüngster Zeit stärker betont, obwohl es bei den meisten Lohnforderungen stillschweigende Voraussetzung ist. Jedenfalls wurde es jedoch in der Lohnpolitik der Weimarer Zeit nicht besonders hervorgehoben.

(9) Ein gewisser Zusammenhang ist zwischen dem Schlichtungssystem der Weimarer Zeit¹⁶⁵ und der heute zur Diskussion stehenden Einrichtung von lohnpolitischen Gutachterstellen¹⁶⁶ zu sehen. Die Gewerkschaften haben damals zu spät erkannt, daß sie sich mit dem Schlichtungssystem ihre stärkste Einflußmöglichkeit, nämlich die Tarifautonomie, haben nehmen lassen und in vielen Beziehungen ohnmächtig wurden. Die heutige Einstellung der Gewerkschaften zu den Gutachterstellen ist nur in diesem Zusammenhang mit den früheren Erfahrungen zu verstehen. In dieser Beziehung hat sich die gewerkschaftliche Lohnpolitik stark gewandelt. Man steht heute jeder Zwangsschlichtung ablehnend gegenüber.

(10) Das Produktivitätsargument war in der Weimarer Republik noch ein Argument der Arbeitnehmer. Höhere Löhne sollten gezahlt werden, weil die Arbeitnehmer mit ihrer Zustimmung zur Rationalisierung zum Produktivitätsfortschritt beitragen, an dem sie auch beteiligt werden wollten¹⁶⁷. Nach dem zweiten Weltkrieg haben die Arbeitgeber dieses Argument in ihre Lohnpolitik aufgenommen. Sie waren bereit, Lohnerhöhungen im Rahmen der Produktivitätssteigerung zu gewähren und den Lohn indexmäßig daran zu binden. Demgegenüber haben die Gewerkschaften jetzt die Bindung des Lohnes an den Produktivitätsfortschritt, die ihnen früher ein Ziel ihrer Lohnpolitik war, als Mindestforderung bezeichnet, und sie verlangen oft darüber hinausgehende Lohnerhöhungen. Eine indexmäßige Bindung lehnen sie überhaupt ab, da sie sich nicht ihrer Handlungsfreiheit teilweise begeben wollen und da die Festlegung eines Basisjahres, zu dem ein bestehender Lohn als gerecht und richtig anerkannt werden müßte, unzumutbar erscheint¹⁶⁸. Eine solche Bindung des Lohnes an den Produktivitätsfortschritt würde zudem auch eine Zementierung der Lohnquote am Sozialprodukt bedeuten. Es wurde aber bereits ausgeführt, daß eine konstante Lohnquote von den Gewerkschaften ebenfalls nur als Mindestforderung angesehen wird, und daß die heutigen lohnpolitischen Ziele darüber hinausgehen, da man eine Neuverteilung des Volkseinkommens anstrebt. Diese Entwicklung der gewerkschaftlichen Lohnpolitik haben wir oben an den Forderungen um den Lohnanteil am Preis, an den Kosten und am Sozialprodukt

¹⁶⁵ s. o. S. 19.

¹⁶⁶ s. o. S. 25.

¹⁶⁷ s. o. S. 18.

¹⁶⁸ s. o. S. 24.

nachgewiesen, und sie zeigt sich hier erneut an der gewerkschaftlichen Einstellung zum Produktivitätsargument, die im Laufe der Jahre eine Wandlung erfahren hat.

(11) Partielle Lohnerhöhungen einzelner Gewerkschaften werden heute manchmal mit dem Hinweis auf die gestörte Lohnhierarchie gefordert¹⁶⁹. Dieses Argument konnte man in der Lohnpolitik der Gewerkschaften in der Weimarer Republik kaum finden. Das ist aber nicht etwa darauf zurückzuführen, daß es damals die Vorstellung einer festgefügtten Lohnhierarchie nicht gegeben hätte. Vielmehr war damals eine solche Einordnung der Löhne in eine bestimmte Rangfolge noch so unumstößlich, daß es einer solchen unterstützenden Argumentation gar nicht bedurfte. Erst heute, wo die überkommene Festlegung dieser Rangordnung manchmal ins Wanken gerät, halten es die Gewerkschaften bei ihren lohnpolitischen Forderungen aus taktischen Gründen für erforderlich, das Argument einer konstanten Lohnhierarchie vorzubringen.

(12) In der Weimarer Republik haben die Gewerkschaften den Hinweis der Arbeitgeber auf die Gefährdung der Währung durch Lohnerhöhungen als das schärfste Geschütz bezeichnet. Eine sachliche Widerlegung des Vorwurfs der Arbeitgeber wurde nicht versucht, war schwierig, und das Argument fand häufig Gehör. Nach dem zweiten Weltkrieg mit dem allgemeinen Währungsverfall wurde das Währungsargument der Arbeitgeber wieder in die Lohndebatte geworfen, und es ist für die Gewerkschaften schwer, die allgemeinen Befürchtungen für die Stabilität des Geldwertes zu zerstreuen. Immerhin argumentieren die Gewerkschaften jetzt, daß die Währung bisher niemals auf Grund von Lohnforderungen beeinträchtigt wurde¹⁷⁰. Dieses neue Gegenargument der Gewerkschaften hat historisch gesehen Anspruch darauf, wahr zu sein. Mit dieser Begründung nimmt die gewerkschaftliche Lohnpolitik auch heute ebensowenig Bezug auf die Währung wie in der Zeit der Weimarer Republik.

(13) Mit dem Währungsargument der Arbeitgeber hängt eng zusammen deren Forderung nach Preissenkungen statt Lohnerhöhungen, die sie neuerdings unter sozialer Lohnpolitik propagieren. Durch eine solche Politik sollte auch der Personenkreis, der nicht in einem Lohnarbeitsverhältnis, wie z. B. die Rentner, steht, am wirtschaftlichen Wachstum teilhaben können. Die Arbeitgeber haben diesen Gedanken nach dem zweiten Weltkrieg massiver vorgetragen als in der Weimarer Zeit¹⁷¹. Die Gewerkschaften hatten sich deshalb auch in-

¹⁶⁹ s. o. S. 22.

¹⁷⁰ s. o. S. 24.

¹⁷¹ s. o. S. 25.

tensiver damit auseinanderzusetzen als früher. In der Weimarer Zeit waren sie grundsätzlich nicht abgeneigt, auf Lohnforderungen zugunsten von Preissenkungen zu verzichten. In der heutigen Bundesrepublik wollen sie sich jedoch darauf nicht mehr einlassen. Wiederum durch die schlechten Erfahrungen aus der Weimarer Zeit hellhörig geworden, die sie damals mit dem Verlust der Tarifautonomie bei der staatlichen Schlichtung gemacht haben, wollen sie sich jetzt nicht auf Experimente einlassen. Sie fürchten, Preissenkungen nicht tarifvertragsmäßig erfassen und durchsetzen zukönnen, während sie ihre Position der tarifvertraglichen Durchsetzung von Lohnerhöhungen aufgeben würden. Die an sich neue Begründung der Ablehnung des Soziallohngedankens durch die Gewerkschaften stützt sich deshalb wohl schon auf Erfahrungen aus der Weimarer Zeit.

(14) Das strukturelle Kaufkraftargument, das in der Zeit der Weimarer Republik in der Lohnpolitik eine große Rolle spielte, hat heute kaum noch Bedeutung¹⁷². Die damalige Vorstellung, daß über eine höhere Kaufkraft aus Lohnerhöhungen die Nachfrage nach Massengütern und damit deren Produktion steigen würden und über die Kostendegression Preissenkungen ermöglichen, ist bei der heutigen Nachfragestruktur bereits weitgehend erreicht und bedarf keiner weiteren Durchsetzung mehr. Immerhin könnte das Problem im Zuge einer allgemeinen Automation der Produktion und der Erzeugung von Massengütern noch einmal aktuell werden. Es kommt aber hinzu, daß gegenwärtig konjunkturelle und nicht so sehr strukturelle Wirtschaftsprobleme im Vordergrund der Diskussion stehen. Deshalb haben die Gewerkschaften das strukturelle Kaufkraftargument im Augenblick fallen lassen.

(15) Ebensowenig wird heute in der Bundesrepublik das aus der Weimarer Zeit stammende Argument der Leistungssteigerung durch Lohnerhöhungen¹⁷³ von den Gewerkschaften besonders betont. Das liegt weitgehend daran, daß sich die Arbeitswissenschaft dieser Fragen angenommen, sie versachlicht und zum Allgemeingut aller Beteiligten gemacht hat. Während Probleme der Leistungssteigerung in der Diskussion um die Arbeitszeitverkürzung noch eine Rolle spielen, sind sie aus der speziellen Lohnpolitik verschwunden.

(16) Während der Weimarer Zeit hatten sich die Gewerkschaften auch eingehend mit der Beschuldigung der Arbeitgeber, sie gefährdeten durch ihre Lohnpolitik den deutschen Export, auseinanderzusetzen, weil das deutsche Handelsbilanzdefizit sehr groß war. Die

¹⁷² s. o. S. 16 f.

¹⁷³ s. o. S. 18.

Gewerkschaften taten dies durch internationale Lohnvergleiche und durch Hinweise auf die ausländische Zollpolitik¹⁷⁴. Bei der derzeitigen Außenhandelsituation der Bundesrepublik ist es selbstverständlich, daß die Arbeitgeber das Exportargument nicht mehr gegen die Lohnpolitik der Gewerkschaften vorbringen können. Im Gegenteil könnten sich heute die Gewerkschaften des Außenhandelsarguments annehmen und Lohnsteigerungen damit begründen, daß die gegenwärtig extreme Gläubigersituation der Bundesrepublik durch Senkung des Exportes und Erhöhung des Importes zugunsten einer innerwirtschaftlichen Konjunktur abgebaut werden müßte. Zweifellos könnten die Gewerkschaften für sich in Anspruch nehmen, daß dies durch Lohnerhöhungen erreicht würde. Die veränderte wirtschaftliche Situation in der Weimarer Republik und in der Bundesrepublik haben hier zu einer Änderung der gewerkschaftlichen Lohnargumentation geführt.

2. Ergebnis: „Lohnpolitik wie vor 30 Jahren“

Zusammenfassend läßt sich bei einem kritischen Vergleich der gewerkschaftlichen Lohnpolitik in der Weimarer Republik und in der Bundesrepublik feststellen, daß ein großer Teil der lohnpolitischen Argumente ohne wesentliche Veränderungen aus der Weimarer Zeit übernommen wurde. Andere sind in ihrer Begründung fortentwickelt und schärfer formuliert worden. Nur einige wenige Argumente wurden von den Gewerkschaften auf Grund veränderter wirtschaftlicher und sozialer Verhältnisse neu vorgetragen, und einige andere Begründungen aus der Weimarer Zeit sind aus dem gleichen Grunde weggefallen.

Dieses Ergebnis läßt sich kurz unter der Überschrift „Lohndiskussion wie vor 30 Jahren“ zusammenfassen¹⁷⁵.

IV. Zusammenfassung

1. Die wirtschaftliche Entwicklung der Bundesrepublik ist an einem Punkt angekommen, an dem die künftige Lohnpolitik für das weitere ökonomische Wachstum entscheidend sein wird. Deshalb ist es jetzt besonders interessant, die bisherige Lohnpolitik der Gewerkschaften in der Weimarer Republik und in der Bundesrepublik einem kritischen Vergleich zu unterziehen.

2. Die Gewerkschaften haben als Interessenvertretung der Arbeitnehmer immer höhere Löhne gefordert. Mit Ausnahmen haben sie diese Forderungen mit Argumenten unterstützt, um Anerkennung zu finden.

¹⁷⁴ s. o. S. 19.

¹⁷⁵ Lohndiskussion wie vor 30 Jahren, op. cit., S. 228 f.

3. In der Weimarer Zeit wurden Lohnerhöhungen von den Gewerkschaften gefordert, weil der Lohnanteil am Preis konstant gehalten werden sollte, weil aus konjunkturellen Gründen die Kaufkraft angehoben werden mußte und weil aus strukturellen Gründen eine Massenkaukraft die Produktion unter dem Gesetz der degressiven Kosten ermöglichen sollte. Die Gewerkschaften forderten bei Preissteigerungen höhere Nominallöhne zur Erhaltung des Realeinkommens. Sie verlangten höhere Löhne, um dadurch die Unternehmer zur Rationalisierung anzuregen, und weil die Arbeitnehmer gerechterweise am Produktivitätsfortschritt beteiligt werden müßten. Lohnerhöhungen sollten zu einer Leistungssteigerung der Arbeitnehmer führen und wurden im Vergleich zu anderen Volkswirtschaften als gerechtfertigt bezeichnet.

4. Auf den Einwand der Arbeitgeber, daß die Lohnfestsetzung auch die erforderliche Kapitalbildung berücksichtigen müsse, wurde behauptet, auch die Arbeitnehmer sparten bei genügend hohen Löhnen und außerdem sei ein ausreichender Konsum erforderlich. Auch das Argument der Arbeitgeber, man dürfe aus Exportgründen nicht zu hohe Löhne verlangen, wurde durch den Hinweis auf die Lohn- und Zollpolitik des Auslandes zurückgewiesen.

5. Die Gewerkschaften konnten ihre Lohnpolitik mit dem Einbruch der Weltwirtschaftskrise nicht mehr durchsetzen, verloren durch ein staatliches Schlichtungssystem teilweise ihre Tarifautonomie und wurden 1933 verboten. 1945 konnten sie wiedergegründet werden und seit Errichtung der Bundesrepublik wieder eine eigene Lohnpolitik treiben.

6. Nach dem zweiten Weltkrieg hielten die Gewerkschaften zunächst mit ihrer Lohnpolitik zurück. Später war das bedeutendste Argument die Forderung nach einer expansiven Lohnpolitik aus konjunkturellen (Kaufkraft-) und Rationalisierungsgründen. Die Gewerkschaften wollen die Lohnpolitik an dem Anteil der Lohnquote am Sozialprodukt, der erhöht werden soll, orientieren. Die Nominallöhne müßten steigen, wenn das Preisniveau sich anhebe; Tarifvertragsklauseln stellen dies sicher. Die bestehende Lohnhierarchie sollte durch Lohnerhöhungen erhalten werden. Der internationale Lohnvergleich gibt den Gewerkschaften eine Begründung für Lohnforderungen. Ebenso ist die überhöhte Selbstfinanzierung ein Grund für Lohnerhöhungen. Lohnerhöhungen werden auf Grund der Leistungsfähigkeit einzelner Wirtschaftszweige als besonderes Argument gefordert.

7. Das Kapitalbildungsargument der Arbeitgeber haben die Gewerkschaften in der Bundesrepublik anerkannt. Aus eigentumsrecht-

lichen Gründen schlagen sie aber Lohnerhöhung bei gleichzeitiger investiver Verwendung vor. Die Produktivitätssteigerungen wollen sie nur als Mindestmaß für Lohnerhöhungen betrachtet wissen und sich nicht auf eine Indexbindung festlegen. Eine Gefährdung der Währung durch Lohnforderungen befürchten die Gewerkschaften nicht, da für den Währungsverfall noch niemals die Lohnpolitik verantwortlich gewesen sei. Preissenkungen sind für sie keine Alternative zu Lohnerhöhungen. Lohnpolitische Gutachterstellen befürworten sie nur, wenn diese nicht in die Tarifaautonomie eingreifen.

8. Bei einem Vergleich der Lohnpolitik der Gewerkschaften in der Weimarer Republik und in der Bundesrepublik kann man die einzelnen Argumente gegenüberstellen. Die expansive Lohnpolitik enthält Elemente des konjunkturrellen Kaufkraftargumentes und des Rationalisierungsargumentes aus der Weimarer Zeit. Die Orientierung des Lohnanteils am Sozialprodukt entspricht der des Lohnanteils am Preis und an den Kosten; das eine ist die makroökonomische, das andere die mikroökonomische Betrachtung des gleichen Problems. Während man früher aber mit einem konstanten Anteil zufrieden war, fordert man jetzt eine steigende Quote. Lohnforderungen wegen steigender Preise hat es in der Weimarer Republik wie auch heute gegeben. Das gilt ebenso für den internationalen Lohnvergleich. Die Frage der Kapitalbildung nimmt man bei den Gewerkschaften heute ernster als früher; während man früher nur auf das freiwillige Sparen der Arbeitnehmer hinwies, ist man heute mit einer investiven Verwendung höherer Löhne im Prinzip einverstanden. Die überhöhte Selbstfinanzierung gibt den Gewerkschaften ein neues Argument für Lohnforderungen in die Hand, das früher nicht bestand. Ebenso ist die Betonung des Leistungsfähigkeitsargumentes neu. Die Skepsis gegenüber lohnpolitischen Gutachterstellen ist von den schlechten Erfahrungen mit der staatlichen Schlichtung aus der Weimarer Zeit beeinflusst. Der Produktivitätsfortschritt war den Gewerkschaften früher ein erstrebenswertes Orientierungsmaß für die Lohnpolitik: heute ist es nur ein Mindestmaß. Die Lohnhierarchie, die heute zur Begründung von Lohnforderungen herangezogen wird, spielte früher in der Lohndiskussion keine Rolle. Während man in der Weimarer Zeit dem Vorwurf, die Währung zu gefährden, kaum ernsthaft begegnete, verweist man heute darauf, daß die Lohnpolitik die Währungsstabilität noch nie vernichtet habe. Preissenkungen an Stelle von Lohnerhöhungen werden heute entschiedener zurückgewiesen als früher. Das strukturelle Kaufkraftargument spielt kaum mehr eine Rolle. Ebenso ist das Leistungssteigerungsargument aus der Lohndiskussion verschwunden. Das Exportargument der Arbeitgeber steht in Anbetracht unserer Außenhandelsituation nicht mehr zur Diskus-

sion; die Gewerkschaften könnten vielmehr ihrerseits Lohnforderungen mit unserer extremen Gläubigerstellung begründen.

9. Der kritische Vergleich der gewerkschaftlichen Lohnpolitik in der Weimarer Republik und in der Bundesrepublik zeigt aber, daß viele Argumente gleich geblieben sind und daß sich die Politik nicht wesentlich geändert hat. Man kann deshalb die heutige Lohnpolitik in dem Satz zusammenfassen: „Lohnpolitik wie vor 30 Jahren.“