

Der richtige und gerechte Lohn

Von

Herbert Schack-Berlin

Inhaltsverzeichnis: Lohngerechtigkeit ist die Voraussetzung richtiger Löhne S. 49 — I. Der marktwirtschaftlich richtige Lohn S. 55 — 1. Der Normalbeschäftigungslohn S. 61 — 2. Die normale Lohnquote S. 63 — II. Der betriebswirtschaftlich richtige Lohn S. 65 — 1. Der Leistungslohn S. 66 — 2. Der Ergebnislohn S. 71 — III. Der bedarfswirtschaftlich richtige Lohn S. 75 — 1. Die Sicherung des Lebensstandards S. 77 — 2. Der Familienlohn S. 79.

Die Frage nach dem gerechten Lohn dürfte in einem Arbeiterbildungskursus zunächst kaum Interesse finden. Der gewöhnliche Arbeiter, würde man hören, interessiere sich nur für eine volle Lohntüte, gleichgültig, ob die Lohnhöhe jemandem gerecht erscheine oder nicht. Auch der aufgeklärte Arbeiter dürfte eine Erörterung des Gerechtigkeitsproblems für unangebracht halten. Die Wirtschaft kümmere sich nicht um Ideale, die privatkapitalistische Wirtschaft schon gar nicht. Die Erfahrung lehre, wer die Macht habe, sei im Recht; danach solle man handeln. Vielleicht ist unsere Frage aber wenigstens ein akademisches Problem. In einer Hinsicht gewiß. Die Urteile und Meinungen über wirtschaftliche Verhältnisse sind nicht minder Tatsachen wie diese selbst. Infolgedessen müssen auch die Vorstellungen von einem gerechten Preis, gerechten Zins, gerechten Lohn usw. Gegenstand der Wirtschaftswissenschaft sein. Doch wie verhält es sich mit dem Sinn, mit der Idee der Gerechtigkeit? Diese Idee ist keine Tatsache. Sonach dürfte im allgemeinen noch gelten, was Gustav Schmoller (1881) vermerkt hat: Die Frage nach der Gerechtigkeit ist „heute weniger als je erlaubt. Selbst Leute, die sich etwas Besonderes auf ihren Idealismus zugute tun“, betrachten sie „als eine der unnützen Fragen, die niemand zu beantworten wisse“.

Die Frage nach der Gerechtigkeit ist indessen mehr als ein nur geistig interessierendes Problem. Sie kann jederzeit eine Existenzfrage werden. Im Grunde ist sie dies immer. Doch nur in gewissen Situationen wird dem Menschen ihre lebenswichtige Bedeutung klar. Wenn er Unrecht leidet, Ungerechtigkeit erleidet, erscheint ihm die Gerech-

tigkeit ganz und gar nicht als eine bloß subjektive oder gar utopische Vorstellung. Dann beruft er sich auf die Gerechtigkeit wie auf ein objektiv gültiges Gesetz. So kommt es, daß trotz aller Leugnung und Anzweiflung (mit Schmoller gesagt) doch „immer von ihr geredet wird; es wird an sie geglaubt, es wird auf diesen Glauben spekuliert, und es hat dieser Glaube seine praktischen Folgen“¹.

Eine Untersuchung dieser „praktischen Folgen“ wäre in mancher Hinsicht interessant und aufschlußreich. Sie würde z. B. zeigen, wie und wann und mit welchem Erfolg sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer um eine gerechte Gestaltung der Arbeits- und Lohnverhältnisse bemüht haben. Allein sie würde nicht zeigen, welchen Sinn die Gerechtigkeit hat, infolgedessen auch nicht, ob die Vorstellung, die man sich jeweils von ihr macht oder gemacht hat, sinnadäquat ist oder nicht. Weiter wäre auch nicht ersichtlich, worauf die praktische Bedeutung der Gerechtigkeitsidee beruht. Wohl würde man erfahren, daß sie „eine der stärksten idealen Lebensmächte“ (Schmoller) ist. Man wüßte jedoch nicht, ob sie dies nur zufällig oder notwendigerweise ist. Der Untersuchung praktischer Gerechtigkeitsfragen, wie also auch des Problems der Lohngerechtigkeit, muß daher eine Klärung des Sinnes und der Zweckfunktion der Gerechtigkeitsidee vorangehen.

Die Gerechtigkeit ist eine den Menschen als Person verpflichtende Vernunftidee. Unter Vernunft verstehen wir die schon im Unbewußten wirksame, auf normative Werte gerichtete und sich dieser Wertintention schließlich auch innewerdende Geistigkeit des Menschen. Das Wissen um die verpflichtenden Werte ist die Voraussetzung sinnvoller Lebensgestaltung. Gemeint ist jedoch nicht bloßes Kennen und Erkennen, sondern ein innerliches Wertverständnis. Der Mensch hat die Freiheit, sich der Vernunft zu erschließen oder zu verschließen. Er kann die Normativität der Vernunftwerte anerkennen, aber auch leugnen. Er kann sich über seine Zweckinteressen erheben oder nur für sie leben. Die Erfahrung bestätigt allerdings die Wahrheit des Goethe-Wortes: „Wer die Idee nicht festhält, hat zuletzt auch den Zweck nicht mehr“. Wer nur Zwecke kennt, verfällt dem Kalkül der Zweckmäßigkeit. Alles wird Mittel zum Zweck, auch der Zweck selbst ist am Ende nur als Mittel zu rechtfertigen.

Freiheit, Recht und Gerechtigkeit sind keine Zwecke oder Mittel, die irgendwelchen Zwecken dienen, sondern Selbstwerte, Ideen. Oft genug sind sie freilich als Mittel für Zwecke mißbraucht worden. Man hat aus Erwerbsinteresse, Gewinninteresse, Machtinteresse eine äußerlich rechtliche Ordnung statuiert. Wird aber das Zweckinteresse, etwa das Selbstinteresse oder Gemeininteresse, maßgebende ordnungspolitische In-

¹ Schmoller, Die Gerechtigkeit in der Volkswirtschaft, Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft, 5. Jahrg., 1881, S. 19 und 21.

stanz, so hat das Recht bereits seinen eigentlichen Sinn verloren. Denn nun bestimmt das Zweckinteresse, was rechtens ist. Was dem Interesse widerstreitet, wird rechtlos.

Die Anerkennung der Unbedingtheit des Rechts in allen äußeren gesellschaftlichen Angelegenheiten gewährleistet erst individuelle und persönliche Freiheit. Erst wenn niemand vom Recht ausgeschlossen ist, können sich alle Gesellschaftsglieder frei behaupten. Nun sind aber Recht, Gerechtigkeit und Freiheit Vernunftwerte. Daher ist die Anerkennung dieser Ideen nicht eine Frage des Beliebens, sondern der persönlichen und gesellschaftlichen Selbstbehauptung. Wir müssen Realisten sein; um aber Realisten sein zu können, müssen wir Idealisten sein.

Die Wahrheit dieser Erkenntnis soll an einem praktischen Fall nachgewiesen werden. Wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer sachlich verständigen wollen und sich infolgedessen richtige Arbeits- und Lohnverhältnisse zum Ziele setzen, sind sie genötigt, sich rechtlich und gerecht zu verhalten. Lohngerechtigkeit ist die Voraussetzung richtiger Löhne.

Die Vernunft fordert allgemeine Rechtlichkeit. Das ist der formale Sinn der Gerechtigkeitsidee. Dieser Sinn wird durch die traditionelle Bezeichnung „rechtliche“ Gerechtigkeit, *iustitia legalis*, zum Ausdruck gebracht.

Welcher Art soll diese Rechtlichkeit sein? Wieder ist zunächst allgemein-formal zu sagen: Jeder soll nach allgemeinem und gleichem Maße sein Recht erhalten. Bei Anwendung von zweierlei Maß würde einer bevorzugt, ein anderer benachteiligt werden. Die Gerechtigkeit verlangt gleichmäßige Behandlung.

Nach welchem Maße aber soll jedem Recht werden? Wo immer es sich um Gerechtigkeit handelt, stehen nicht „intersubjektive Verhältnisse“ (wie Giorgio del Vecchio meint)² in Frage, sondern subjektive Positionen. Unter Position verstehen wir die gesellschaftliche, politische, ökonomische Stellung, die ein Subjekt jeweils einnimmt oder einnehmen kann. Bezieht sich die Gerechtigkeit nun grundsätzlich auf Positionen, so kann der Maßstab, nach dem jeder Position ihr Recht wird, nur das Ordnungsgesetz des Ganzen sein, in dem die Positionen begründet sind. Dieses Ordnungsgesetz bestimmt das Verhältnis der Ordnungselemente zueinander und zum Ganzen. Daher gibt es grundsätzlich nur zwei Maßstäbe, nach denen individuelle Positionen ihr Recht erhalten können. Bei wesentlich gleicher Bedeutung für das Ganze darf niemand mehr Recht erhalten als der andere. „Was dem einen recht, ist dem andern billig.“ Da sich diese Forderung der Ge-

² „La Giustizia“. Zweite, neubearbeitete deutsche Aufl., Basel 1950, S. 82 ff.

rechtigkeit besonders im gesellschaftlichen Verkehr, insbesondere im Geschäftsverkehr, geltend macht, hat sie den Namen *iustitia commutativa* (Verkehrsgerechtigkeit, Tauschgerechtigkeit) erhalten.

Bei ungleicher Bedeutung für das Ganze sind die individuellen Rechte bzw. Rechtspositionen sinngemäß verschieden zu bewerten. Ungleiche Stellung, ungleiche Funktion bedingt ungleiche Rechte und ungleiche Pflichten. Es wäre ungerecht, Ungleiches als gleich zu behandeln. Da die Gerechtigkeit hier als eine Forderung erscheint, der bei jeglicher Teilung, Aufteilung, Verteilung, Zuteilung entsprochen werden soll, ist sie *iustitia distributiva* (verteilende Gerechtigkeit) genannt worden.

Die aus der Ideengeschichte bekannten Arten der Gerechtigkeit, die legislative, kommutative und distributive Gerechtigkeit, sind also tatsächlich auch ihre eigentlichen, wesentlichen Erscheinungsformen. Die Einteilung ist vollständig (wenn die kommutative Gerechtigkeit auch mehr als eine besondere Form der distributiven Gerechtigkeit zu verstehen ist). Da man sich aber kaum jemals des eigentlichen Grundes der Vollständigkeit dieser Erscheinungsformen bewußt gewesen ist, hat man immer wieder nach weiteren Ausdrucksformen geforscht. Unversehens aber ist man dabei vom Wesentlichen abgekommen und in den Bereich der historisch bedingten realen Erscheinungsweisen der Gerechtigkeit gelangt. So hat neuerdings noch Helmut Coing die Unvollständigkeit der traditionellen Einteilung bemängelt und unter Hinweis auf das gesellschaftliche Schutzverhältnis gemeint, noch eine Grundform der Gerechtigkeit hervorheben zu müssen, die *iustitia protectiva* (schützende Gerechtigkeit)³.

Sucht man allerdings die wesentlichen Merkmale der Gerechtigkeit in gesellschaftlichen Erfahrungstatsachen, so dürften sich gewiß noch weitere Erscheinungsweisen ausfindig machen lassen. Allein Wesentliches kann nicht Tatsachen entnommen werden. Nur eine Sinn-Analyse kann zeigen, was Gerechtigkeit ist. Man muß zwischen der Frage nach den wesentlichen Formen der Gerechtigkeit und ihren geschichtlich bedingten realen Erscheinungsweisen unterscheiden.

Wird nun für bestimmte Urteile, Handlungen, Verhaltensweisen, Verhältnisse und Einrichtungen der Anspruch auf Gerechtigkeit erhoben, so kann dieser Anspruch prinzipiell nur innerhalb eines realen Ordnungsbereiches geltend gemacht werden. Nur in einer realen Ordnung kann die Idee der Gerechtigkeit verwirklicht werden. Reale Gerechtigkeit ist daher grundsätzlich relativ. Was unter „einem“ Ordnungsprinzip als gerecht erscheint, braucht nicht auch unter einem

³ Grundzüge der Rechtsphilosophie, Berlin 1950, S. 180 ff.

anderen als gerecht zu erscheinen. Von diesem anderen Gesichtspunkt aus gesehen, kann sich noch ein Rest von Ungerechtigkeit zeigen. Infolgedessen ist auch die Forderung zu erfüllen, die sich aus dem neuen Ordnungsprinzip ergibt. Der sich praktisch um Gerechtigkeit bemühende Mensch schlägt also gleichsam einen Kreisbogen nach dem anderen um die ideale Mitte. Die Gerechtigkeit ist eine zum Ganzen führende Idee. Sie erfüllt sich auf dem Wege von Ordnung zu Ordnung, schließlich im Ganzen der Ordnungen, in denen die in Frage stehenden Positionen begründet sind.

Die Geltungsbeschränkung der realen Gerechtigkeit auf einen bestimmten Ordnungsbereich ist gewiß ein Mangel gegenüber der unbedingt gültigen Idee der Gerechtigkeit. Dafür aber ist die reale Gerechtigkeit eindeutig, genau bestimmt. Denn der Maßstab, nach dem die individuellen Rechte bemessen werden, ist genau definierbar. Der objektiv bestimmte Charakter realer Gerechtigkeitsforderungen ist auffällig. Adam Smith bemerkt hierzu in seiner „Theory of moral sentiments“ (1759): „Die Regeln der Gerechtigkeit sind im höchsten Grade genau und lassen keine anderen Ausnahmen oder Modifikationen zu als solche, die ganz ebenso bestimmt werden können wie die Regel selbst, und die im allgemeinen tatsächlich aus ganz den gleichen Prinzipien erfließen wie diese.“ „Die Regeln der Gerechtigkeit können mit den Regeln der Grammatik verglichen werden, die Regeln der anderen Tugenden dagegen mit jenen Regeln, wie sie die Ästhetiker für die Erlangung des Erhabenen und des Eleganten in Stil und Darstellung aufstellen. Die einen sind fest und bestimmt, genau und unnachlässlich. Die anderen sind lax, vage und unbestimmt ...“ (III. Teil, 6. Kap.).

Die Realisierung der Gerechtigkeitsidee ist aber nicht nur von der Existenz einer Ordnung abhängig. Diese muß von denjenigen, denen Recht werden soll, auch anerkannt werden. Andernfalls würde die Bemessung und Bewertung ihrer Rechte als willkürlich, jedenfalls nicht als gerecht empfunden werden. Unterschiedliche oder gar gegensätzliche subjektive Interessen stehen der Anerkennung einer allgemeinen Ordnung nicht entgegen. Solche Interessengegensätze können durch das gemeinsame objektive Ordnungsinteresse überbrückt werden. Mangelt es aber an einem übereinstimmenden Ordnungsinteresse, so fehlt jede Möglichkeit zu einer Regelung, die auf allgemeine Zustimmung rechnen darf. Daher ist ein gemeinsames Ordnungsbewußtsein das wichtigste subjektive Erfordernis für eine gerechte Gestaltung der gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen Verhältnisse.

Erhalten nun die Träger individueller Rechtspositionen ihr Recht nach Maßgabe eines ganzheitlichen, allgemeinverbindlichen Ordnungsgesetzes, so sind die individuellen Positionen und Funktionen in Ord-

nung. Was in Ordnung ist, ist richtig; es erfüllt seinen Zweck, seine Aufgabe. Somit ist die Gerechtigkeit die Voraussetzung des Richtigen. Andererseits kann sich die Gerechtigkeit nur auf dem Wege über das Richtige verwirklichen. Will der Richter ein gerechtes Urteil sprechen, muß er sich um ein richtiges Urteil bemühen. Soll eine gerechte staatliche und wirtschaftliche Ordnung geschaffen werden, so kann dies nur über eine richtige Ordnung geschehen. Mit einer aus den Fugen geratenen Ordnung ist Gerechtigkeit unvereinbar. So stellt uns die Idee der Gerechtigkeit praktisch die Aufgabe, das jeweils Ordnungsgemäße oder Richtige ausfindig zu machen.

Obwohl nun das Gerechte die Bedingung des Richtigen ist, ist das Richtige deswegen nicht auch ohne weiteres gerecht. Denn richtig ist etwas ja immer nur unter einem ganz bestimmten Ordnungsprinzip. Nur mit dem vollkommen Richtigen würde die Gerechtigkeit eines sein. Wir Menschen können in keiner möglichen Lebensform Vollkommenheit erreichen. Wir müssen uns genügen lassen, der unbedingten Forderung der Gerechtigkeit durch bedingt richtige Erscheinungsformen zu entsprechen.

Damit ist der Standpunkt gekennzeichnet, der in der vorliegenden Untersuchung eingenommen wird. In Frage steht das Recht des Lohnempfängers. Nach Maßgabe welcher Ordnung wird ihm faktisch sein Recht? Da ein dieser Ordnung entsprechender Lohn als richtig gelten darf, so wird die Frage nach dem gerechten Lohn durch die Bestimmung richtiger Löhne beantwortet.

Welches ist nun die Ordnung, in der die Position des Lohnarbeiters begründet ist? Bei näherer Betrachtung zeigen sich mehrere Ordnungen. Zunächst begegnen wir dem Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt. Da er keine sachlichen Erwerbsmittel besitzt, ist er genötigt, seine Arbeitskraft einer Fremdwirtschaft zur Verfügung zu stellen. Für diese Leistung beansprucht er ein dem Wert seiner Arbeitskraft entsprechendes Entgelt. In der Marktwirtschaft kann er dieses nur nach Maßgabe der Bedingungen eines geordneten, funktionsfähigen Marktes erhalten. Der gerechte Lohn erscheint hier daher als ein marktwirtschaftlich richtiger, marktgerechter Lohn.

Die zweite Position des Arbeitnehmers ist durch seine Tätigkeit im Betrieb gekennzeichnet. Hier kann ihm sein Recht nur nach Maßgabe der Wirtschaftlichkeit dieses Leistungsgefüges werden. Der danach bemessene Lohn ist ein betriebswirtschaftlich richtiger, betriebsgerechter Lohn.

Der Zweck einer Wirtschaft ist die materielle Sicherung des Lebens- und Kulturbedarfs. So dient auch das Einkommen, das der Arbeit-

nehmer aus seiner erwerbswirtschaftlichen Tätigkeit zieht, der Sicherung seines Lebensstandards. Dem Arbeitnehmer muß also schließlich auch sein Recht werden nach Maßgabe seiner Bedarfswirtschaft. So hat sich der gerechte Lohn am Ende auch als ein bedarfswirtschaftlich richtiger, bedarfsgerechter Lohn zu erweisen

I. Der marktwirtschaftlich richtige Lohn

Wenn der Arbeitnehmer einen marktwirtschaftlich bestimmten Lohn für gerecht halten soll, muß er die Marktwirtschaft selbst in Ordnung finden. Ist dies der Fall? Ist die Arbeiterbewegung nicht im Gegenteil die Geschichte eines immerwährenden Kampfes gegen die Marktwirtschaft?

Adam Smith glaubte, die freie Marktwirtschaft sei die natürlichste und beste Wirtschaftsform. Sie gebe dem natürlichen Selbstinteresse der Menschen freien Spielraum und entfessele dadurch alle Kräfte. Der Wettbewerb Sorge für die Auslese der Tüchtigsten. So müsse die Wirtschaft fortschreiten und der Güterreichtum zunehmen. Doch schon Robert Malthus und David Ricardo zogen die Güte der „natürlichen“ Ordnung in Zweifel. Die Bevölkerung wachse zwangsläufig über ihren Nahrungsmittelspielraum hinaus. Ricardo zeigte, daß sich gleichzeitig die Einkommensverhältnisse verschieben müssen. Boden- und Kapitaleigentümern falle, soweit sie nicht gerade Grenzproduzenten sind, ein wachsendes Renteneinkommen zu. Mit der fortschreitenden Wirtschaft würden sich also die sozialen Gegensätze vertiefen. Karl Marx brauchte aus diesen Erkenntnissen nur die weiteren Schlüsse zu ziehen. Er sah nicht nur gegenwärtige und kommende Klassengegensätze. „Die Geschichte aller bisherigen Gesellschaft ist die Geschichte von Klassenkämpfen.“ Immer haben Unterdrücker und Unterdrückte „einen ununterbrochenen, bald versteckten, bald offenen Kampf“ geführt. Die privatkapitalistische Wirtschaft ist durch den Klassengegensatz der Kapitaleigentümer und der besitzlosen Arbeitnehmer charakterisiert. Die Klasse der Kapitaleigentümer hält die Klasse der Besitzlosen nicht nur in ständiger wirtschaftlicher Abhängigkeit, sondern ist durch den Kapitalbesitz auch in der Lage, die Masse der Arbeitskräfte kapitalistisch zu verwerten. Die kapitalistische Wirtschaft selber aber setzt dieser Verwertung die Grenze. Mit dem Produktionsfortschritt bildet sich ein immer größeres Mißverhältnis zwischen der Kapitalakkumulation und dem Arbeitseinkommen heraus. So muß das System aus innerer Notwendigkeit an der unzureichenden marktmäßigen Verwertung der Massenerzeugnisse bzw. an Über-

produktion bzw. Unterkonsumtion zugrunde gehen. Das Proletariat kürzt diesen Prozeß nur ab, wenn es seine revolutionären Kräfte dem geschichtlichen Entwicklungsprozeß einfügt und der stürzenden privaten Eigentumsordnung den letzten Stoß versetzt.

Der Marxismus hat das Fernziel der Vernichtung des freien Wirtschaftssystems nie aufgegeben. Wohl aber hat er Mittel und Methoden geändert. Schon Friedrich Engels ist von der revolutionären Gewaltpolitik abgerückt. Die Kampfweise von 1848 sei nicht mehr zeitgemäß. Die Demokratie gebe dem Proletariat die Mittel in die Hand, auf legalem Wege zur Macht zu kommen. „Die Ironie der Weltgeschichte stellt alles auf den Kopf. Wir „Revolutionäre“, wir „Umstürzler“, wir gedeihen weit besser mit den gesetzlichen Mitteln als bei den ungesetzlichen und dem Umsturz. Die Ordnungsparteien, wie sie sich nennen, gehen zugrunde an dem von ihnen selbst geschaffenen Zustand.“ (Vorwort zu der Schrift von Karl Marx, Die Klassenkämpfe in Frankreich, 1895.)

Sollte die Arbeiterschaft aber die bestehenden Verhältnisse so lange hinnehmen, bis die Stunde der Machtergreifung gekommen war? Zu viele Tagesfragen erforderten eine vorzeitige Entscheidung. Je mehr die Arbeiterschaft zum Bewußtsein ihrer Klassenlage kam, um so mehr drängte sie auf eine schleunige Stärkung ihrer wirtschaftlichen Position. Unabhängig von dem Kampf gegen das System lief infolgedessen der Kampf gegen offenbare Bedrückungen und Bedrängnisse im System. So setzten sich die Arbeitergewerkschaften für die Einführung eines Normalarbeitstages und die Sicherung eines Normalarbeitslohnes ein. In dem Maße, wie es den Arbeitnehmern gelang, sich zu organisieren und sich in großen Gewerkschaften machtvolle Interessenvertretungen zu schaffen, gewannen sie eine der Position der Arbeitgeber gleichwertige Marktposition. Damit aber erhielt die kapitalistische Wirtschaft in gewissem Sinne ihr verlorenes Gleichgewicht zurück. Denn Marx hatte ganz recht mit der Voraussage des Zusammenbruches der privatkapitalistischen Wirtschaft. Derart ungleiche Startbedingungen, wie sie dieses System kennzeichnen, müssen zu wirtschaftlichen und sozialen Katastrophen führen. Die Koalition der Arbeitnehmer beseitigte in etwas die Startungleichheit und schuf so – allerdings wider Willen – die Voraussetzung für die Erhaltung des Systems.

Die Arbeitnehmerschaft kam mehr und mehr in den Genuß der mit der kapitalistischen Wirtschaft verbundenen Vorteile eines fortgesetzt steigenden Produktionsertrages. Nichtsdestoweniger wahrte man vielfach in dogmatischem Starrsinn die feindselige Haltung gegenüber dem herrschenden Wirtschaftssystem. Erst die bitteren Erfahrungen, die die Arbeiterschaft nach dem 1. Weltkrieg in Europa machen mußte, zeigten ihr, wohin der Weg der Marktvernichtung führt. In den Län-

dern, wo die Marktwirtschaft zerstört wurde, folgte ihr die totalitäre Planwirtschaft bzw. Befehlswirtschaft. Der Staat erhielt einen unerhörten Machtzuwachs durch die Vereinigung der politischen und wirtschaftlichen Mittel in seiner Hand. Der erste Schritt nach der totalitären Staatsbildung war allemal die Entrechtung und Entmachtung der privaten Organisationen. Die Gewerkschaften wurden zu Funktionären der Staatsverwaltung. So wurden die Arbeitnehmer unfreier, als sie es in der kapitalistischen Wirtschaft je gewesen waren.

Heute sind sich die Arbeitnehmer der westlichen Welt der ihre Position bedrohenden Gefahren bewußt. Sie haben gelernt, zwischen individualistischem Kapitalismus und Marktwirtschaft zu unterscheiden. Sie bekämpfen nicht mehr das System, sondern die Fehler, Auswüchse und Entartungen im System.

Gehört nun zu den Systemfehlern nicht auch das Lohnarbeitsverhältnis? Läßt sich mit der Vernunft bzw. unserer Vorstellung von einer sinnvollen Wirtschaftsordnung vereinbaren, daß der weitaus größte Teil der Produzenten wirtschaftlich unselbständig ist und für eine gesellschaftliche Minderheit arbeiten muß? Es wäre in der Tat menschenunwürdig, wenn sich ein Mensch einem anderen zu dessen alleinigem Vorteil verdingen müßte. Menschenunwürdig wäre es aber auch, wenn der Arbeitnehmer zur Dienstleistung in einer Befehlswirtschaft gezwungen würde.

Die marktwirtschaftliche Position des Lohnarbeiters braucht jedoch keineswegs so unwürdig zu sein. Gewiß wäre es ideal, wenn jeder Wirtschaftler über Erwerbsvermögen verfügen würde. Man mag dies als ein wirtschafts- und sozialpolitisches Fernziel ins Auge fassen. Wichtiger aber als das, was einmal werden soll, ist das, was unmittelbar zu tun ist. Wie die Dinge liegen, ist im Raume der heutigen Marktwirtschaft noch auf lange Sicht mit höchst ungleichen Vermögensverhältnissen und somit auch sachlich ungleichen Startbedingungen zu rechnen. Die Koalition der Arbeitnehmer ist ohne Zweifel eines der wichtigsten Elemente für den Ausgleich dieser gefährlichen unterschiedlichen Startbedingungen. Die Herausbildung gleichwertiger Machtpositionen bzw. quasimonopolistischer Marktpositionen gewährleistet jedoch noch nicht ein sachliches Verhalten der Marktteilnehmer. Eine wechselseitige sachliche Verständigung ist nur auf dem Boden einer gemeinsamen Wirtschaftsgesinnung möglich. Nur wenn ein Partner dem anderen das gleiche Recht zubilligt wie sich selbst, ist eine einseitige, selbstsüchtige Ausnutzung der Machtposition ausgeschlossen. Das Bewußtsein gleicher Rechte aber kann nur mit dem Bewußtsein auch mindestens gleicher Pflichten verbunden sein. Wem aber sollten Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen verpflichtet sein? Ihrer beruflichen Aufgabe! Be-

zeugt die Hausfrau der Hausangestellten durch Wort und Tat, daß auch sie dem Haushalt dient, bezeugt der Betriebsleiter der Belegschaft tagtäglich, daß sein Wirken und Schaffen der Förderung des Betriebes und der Unternehmung gilt, dann läßt das Wissen um Mitarbeit und gemeinsamen Dienst das Gefühl einseitiger Abhängigkeit oder Unfreiheit nicht aufkommen. Dieses Wissen muß indes in den tatsächlichen Verhältnissen dauerbare Bestätigung finden. Haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber nun gleicherweise den Willen, miteinander der Wirtschaft und ihren Aufgaben zu dienen, so müssen sie auch ein gemeinsames sachliches Interesse an der Funktionsfähigkeit ihres Wirtschaftssystems haben. Damit aber ist der objektive Wertgesichtspunkt gegeben, nach dem nunmehr jedem Partner sein Recht werden kann. Eine gerechte Wirtschaftsgestaltung hat also zur Voraussetzung, daß sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Bewußtsein eines gemeinsamen Dienstes und im Wissen um die sachlichen funktionswirtschaftlichen Erfordernisse hierfür zusammenfinden.

Die Zweckfunktion des Marktes besteht im Ausgleich von Angebot und Nachfrage. Anbieter und Nachfragende begegnen sich in der Erwartung, bestimmte Güter und Dienste absetzen oder empfangen zu können. Ihre Erwartungen sind sachlich begründet, wenn sie sich auf richtige Marktbeobachtungen stützen. Da nun Güter und Dienste nur unter Voraussetzung einer kaufkräftigen Nachfrage auf den Markt kommen, sind die Erwartungen der Anbieter für Art, Ausmaß und Entwicklung der Marktwirtschaft entscheidend. Erfüllen sich die begründeten Erwartungen auch des letzten Anbieters (im Hinblick auf die letzte kaufkräftige Nachfrage), so müssen Gesamtangebot und Gesamtnachfrage in optimalem Gleichgewicht stehen. In der idealen Marktwirtschaft findet jeder Produzent seinen Konsumenten, jeder Verkäufer seinen Käufer, jeder Sparer seinen Investor, jeder Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber. Jeder erwartet von dem anderen, daß er sich nicht Rechte anmaßt, die ihm nach seiner marktwirtschaftlichen Position nicht zustehen. Jeder erwartet von dem anderen, daß er sich marktkonform verhält. Da sich diese Erwartungen voll und ganz erfüllen, ist kein Marktteilnehmer genötigt, jemals seine getroffenen Dispositionen zu ändern. Infolgedessen gibt es hier keine unvorhergesehenen Ereignisse, keine Umstellung, keinen Umbruch, keine Störung, keine Krise. Alle wirtschaftlichen Faktoren stehen in einem idealen Verhältnis zueinander. Jeder Leistungsträger ist von dem Bestreben erfüllt, seine Aufgabe bestmöglich zu erledigen. Der freie Wettbewerb ist ein Wettstreit um die beste Leistung. Da nun jeder Leistungsträger seinem Leistungsvermögen entsprechend beschäftigt ist, ist das optimale marktwirtschaftliche Gleichgewicht durch Vollbeschäftigung gekennzeichnet.

Diese ideale Wirtschaft ist freilich nirgendwo in der Wirklichkeit anzutreffen. Sie ist jedoch auch kein willkürlich konstruiertes Gedankenmodell, kein bloßes Phantasiegebilde. Die gekennzeichneten Struktur- und Funktionsmerkmale sind zwar aus einem Idealbegriff abgeleitet, andererseits aber auch der Wirklichkeit entnommen, in der sie als reale Möglichkeiten angelegt sind. Weil sie gewisse reale Tendenzen zum Ausdruck bringen, können sie der wissenschaftlichen und praktischen Orientierung dienen. Sie geben die Richtpunkte ab, mit deren Hilfe wir uns in dem verwirrenden Geflecht der Wirtschaftsbeziehungen zurechtfinden können.

Ein Richtpunkt ist aber noch kein Maßstab. Das „Optimum“ ist der Realität zu fern gerückt, um als Beurteilungsmaßstab dienen zu können. Nichtsdestoweniger bietet es eine Handhabe, solchen zu finden. Die Verwirklichung eines Optimums kann infolge immer vorhandener realer Widerstände nur gradweise, stufenweise erfolgen. Zunächst müssen gewisse Mindestbedingungen erfüllt werden. Diese Mindestbedingungen werden unter dem Begriff des *Normalen* zusammengefaßt. Das Normale enthält alle Momente des Optimalen im ersten realen Ansatz.

Das optimale marktwirtschaftliche Gleichgewicht ist die ideale Erscheinung marktwirtschaftlicher Verhältnisse. Soll dieses Ideal annähernd verwirklicht werden, müssen die hierfür notwendigen Mindestbedingungen geschaffen werden. So ist die vordringliche Aufgabe der Marktwirtschaftspolitik die Normalisierung der marktwirtschaftlichen Verhältnisse.

Auch ein normales marktwirtschaftliches Gleichgewicht hat eine bestimmte Haltung der Marktteilnehmer zur Voraussetzung. Natürlich ist keine ideale Gesinnung zu erwarten. Ein Mindestmaß rechtlichen und gerechten Verhaltens ist jedoch notwendig, wenn ein Zusammenspiel der marktwirtschaftlichen Funktionen erfolgen soll. Doch auch solche Rechtlichkeit ist praktisch nur gewährleistet, wenn sie notfalls erzwungen werden kann. Recht ohne Macht kann sich nur in idealem Raum uneingeschränkte Geltung verschaffen. In der Wirklichkeit muß sich mit einer Rechtsposition auch eine entsprechende Machtstellung verbinden. Die Arbeitnehmerschaft ist erst durch ihre Koalition ein Machtfaktor geworden. Im Zuge des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses und der dadurch wieder vorangetriebenen Organisation der Arbeitgeber hat die Marktwirtschaft aber eine wesentliche strukturelle Änderung erfahren. Sie hat sich zu einer gebundenen Wirtschaft entwickelt. Da der Staat hierbei vielfach in eine schiedsrichterliche Funktion gedrängt wurde und sich überhaupt mehr und mehr für die Gesamtwirtschaft verantwortlich zeigen mußte, gewannen die staatlichen Interventionen an Bedeutung. Die mannigfachen Wirtschaftsbindungen wuchsen sich zu einer Wirtschaftslenkung aus. Damit aber war das markt-

wirtschaftliche Gleichgewicht nicht mehr eine Frage der selbsteigenen Wirtschaftsentwicklung oder der Wirtschaftsbildung, sondern der bewußten internen und externen Wirtschaftsgestaltung. An die Stelle der Preisdirektive trat in zunehmendem Maße der lenkende Wille der privaten Organisationen, der halböffentlichen Verbände und des Staates.

Diese Entwicklung scheint nun von weittragender Folge zu sein für die durch die Idee der Gerechtigkeit geforderte Äquivalenz von Leistung und Gegenleistung. In dem Gedankenmodell der freien Marktwirtschaft ist diese Äquivalenz auf Grund der für dieses Modell gültigen Voraussetzungen ohne weiteres gegeben. Niemand wird nachhaltig Verluste tragen wollen und können. Niemand wird auch nachhaltig mehr gewinnen können, als seinem Leistungsaufwand entspricht. In einer frei gebundenen, gelenkten Marktwirtschaft ist dieser Gewinn und Verlust ausgleichende Marktautomatismus aufgehoben. Preise und Löhne können nach irgendwelchen Gesichtspunkten bestimmt werden. Hat nun das Leistungsprinzip, überhaupt das Prinzip marktmäßiger Entgeltlichkeit, keine Gültigkeit mehr? Es kommt darauf an: will man „mit“ der Marktwirtschaft, d. h. im großen und ganzen ihren Grundsätzen entsprechend, oder „gegen“ die Marktwirtschaft handeln? Natürlich können die Preise ohne Rücksicht auf die gegebenen oder erwarteten Ertragsverhältnisse festgesetzt werden. Dann aber müssen sich die hierfür verantwortlichen Politiker auch der wirtschaftspolitischen Konsequenzen ihrer Handlungsweise bewußt sein. Soll die Marktwirtschaft wenigstens zu einem größeren Teil erhalten bleiben, muß ihren Forderungen Rechnung getragen werden. Diese Forderungen gipfeln nicht in dem Postulat eines unbedingt freien Wettbewerbs, auch nicht in dem Postulat einer völligen Beweglichkeit der Preise. Denn praktisch kann eine Marktwirtschaft nur erhalten bleiben, wenn die individuellen Freiheiten eine gewisse Einschränkung erfahren. Der Fehler der auf der klassischen Theorie begründeten Wirtschaftspolitik lag in der naiven Übertragung des Gedankenmodells der freien Wirtschaft auf die Wirklichkeit. Man übersah, daß dieses System nur unter bestimmten Voraussetzungen so wunderbar funktioniert. Eine der wichtigsten Voraussetzungen (objektiver Art) ist die Startgleichheit. Gerade diese Voraussetzung aber ist in Wirklichkeit infolge der ungleichen Vermögens- und Einkommensverteilung nicht gegeben. Soll die Marktwirtschaft trotzdem ins Gleichgewicht kommen, so muß diese Startungleichheit wenigstens zu einem gewissen Grade beseitigt werden. Dies kann nun durch eine interne und externe Organisation des Marktes geschehen. Die gebundene Marktwirtschaft ist daher nicht das Ende der Marktwirtschaft, sondern ihr Anfang im Sinne eines wirklich funktionierenden Systems. Ohne staatliche Interventionen könnte ein

allgemeiner Beschäftigungsstand nicht gehalten werden. Nur unter der Voraussetzung wirtschaftlicher Selbsthilfe und Staatshilfe können die für den allgemeinen Beschäftigungsstand noch notwendigen Grenzbetriebe ein Äquivalent ihrer Leistung erwarten. Leistungsäquivalenz und allgemeine und ausreichende lohnende Beschäftigung bedingen einander.

So ist die Beschäftigung auch das einzig sichere Merkmal eines normalen wirtschaftlichen Gleichgewichtes, auch des Gleichgewichtes einer gebundenen Marktwirtschaft. In einer freien Wirtschaft gilt ein stabiles Preisniveau als Kennzeichen ausgeglichener marktwirtschaftlicher Verhältnisse. In der gebundenen Wirtschaft aber kann Preisstabilität mit wirtschaftlicher Unausgeglichenheit zusammen bestehen.

1. Der Normalbeschäftigungslohn

Befindet sich die Marktwirtschaft in einer Unterbeschäftigungslage, so ist die Normalisierung der marktwirtschaftlichen Verhältnisse die vordringlichste wirtschaftspolitische Aufgabe. Vordringlich ist vor allem die Normalisierung der Beschäftigung. Infolgedessen muß die Beschäftigungspolitik der Lohnpolitik vorangehen.

Die Arbeitnehmer haben jedoch die Macht, auch in solcher Situation höhere Löhne zu fordern und den Arbeitgebern sogar den Normalbeschäftigungslohn abzuringen. Betreiben sie einmal diese Politik, so wollen sie damit natürlich kein Privileg für die Beschäftigten schaffen oder die Beschäftigungslosigkeit verewigen. Die Unternehmer sollen vielmehr durch die höheren Lohnkosten zu einer verstärkten Betriebsrationalisierung genötigt werden. Mit der steigenden Produktivität der Unternehmungswirtschaft aber muß die Nachfrage nach Arbeitskräften zunehmen.

Werden die Unternehmer aber derart positiv reagieren? Vielleicht geraten sie durch die überhöhten Lohnkosten in solche Bedrängnis, daß sie ihren Betrieb einschränken oder gar stilllegen müssen. Finden sie jedoch eine Möglichkeit anderweitiger Kostenersparnis und verstehen sie sich zu einer nachhaltigen Preissenkung, so ist noch die Frage, ob das preiswertere Angebot auch faktisch eine größere Nachfrage bzw. einen größeren Verbrauch auslösen wird. Ein preiswerteres und reichlicheres Angebot von Gütern, die in jedem Falle nachgefragt werden, also auf eine starre Nachfrage stoßen, würde diesen Effekt nicht haben.

Wie die Arbeitnehmer an steigendem Lohneinkommen interessiert sind, so die Arbeitgeber (Unternehmer und Betriebsleiter) an sinkenden Lohnkosten. Darunter brauchen nicht die Lohnsätze verstanden zu werden. Diese können sich gleichbleiben oder erhöhen. Trotzdem

kann das Lohnkonto infolge gesteigerter Arbeitsproduktivität und verbesserter Ertragslage abnehmen. Vielleicht aber ist der Weg einer Lohnkostensenkung aus irgendwelchen Gründen nicht oder nicht mehr gangbar. Sollen Betrieb und Unternehmung dennoch wirtschaftlicher und rentabler arbeiten, so bleibt nur die absolute Kostensenkung. Durch eine Herabsetzung der Lohnsätze würde die Unternehmung liquider werden. Sie könnte also mehr investieren, ihre Produktion verbessern und mit einem reichlicheren und preiswerteren Warenangebot aufwarten. Trotz der Preissenkung ist jedoch infolge der allgemeinen Einkommensminderung nicht mit einem größeren Absatz im Inland zu rechnen. Indessen könnte das Ausland angeregt werden, in größerem Umfange als Käufer aufzutreten. Wieder aber fragen wir: Ist diese Erwartung gerechtfertigt? Wird das Ausland in der gekennzeichneten Weise reagieren? Vielleicht betrachtet es eine Preissenkung auf dem Wege eines Lohnabbaues als eine unfaire Maßnahme (Dumping), die zu Gegenmaßnahmen herausfordert. Eine Politik sinkender Löhne begegnet also zweifellos noch größeren Bedenken als eine Politik steigender Löhne.

Sehr wichtig für die Beurteilung des lohnpolitischen Effekts ist natürlich auch die Frage, wie der Arbeitnehmer reagiert. Wenn der Lohnabbau zu einer Minderung der Arbeitsproduktivität, insonderheit der Arbeiterproduktivität führt, würde das Gegenteil von dem erreicht werden, was man erreichen wollte. Die depressiven Tendenzen würden sich verschärfen, die Allgemeinbeschäftigung würde weiter abnehmen.

Kommt es übrigens nur darauf an, den Unternehmungen eine größere Liquidität zu verschaffen, so stehen hierzu zweckmäßiger finanzwirtschaftliche und monetäre Mittel zur Verfügung. Allerdings ist größere Geldflüssigkeit noch nicht gleichbedeutend mit größerer Kapitalkraft. Diese hat geeignete Anlagemöglichkeiten zur Voraussetzung. Seit den beschäftigungstheoretischen Untersuchungen von John Maynard Keynes dürfte der Zusammenhang zwischen Lohnveränderungen und Beschäftigung, wenigstens in großen Zügen, hinreichend geklärt sein.

Die Beschäftigungspolitik führt zu einer Erhöhung des gesamten Lohneinkommens. Man darf annehmen (allerdings aus anderen Gründen, als Keynes meinte), daß die nominellen Löhne bzw. Lohnsätze zunächst nicht steigen werden. Das Lohneinkommen im ganzen würde durch den Zuzug bislang Unbeschäftigter in die Beschäftigungswirtschaft zunehmen. Mit der vermehrten Nachfrage nach Lohngütern würden nun allerdings die Preise der Güter steigen, die nur zu höheren Grenzkosten vermehrt werden können. So würde die reale Kaufkraft der Löhne in bezug auf diese und jene Güter sinken. Sowie aber die Masse der mit sinkenden Kosten produzierbaren Lohngüter

zunimmt, würden die Reallöhne steigen. Die anfängliche Preiskonjunktur würde in eine Mengenkonjunktur auslaufen.

2. Die normale Lohnquote

Das Nettoergebnis der gesellschaftlichen und sachlichen Aufwendungen einer staatlich geordneten Marktwirtschaft wird als Sozialprodukt bezeichnet. In welchem Umfange sind nun die Arbeitnehmer als eine besondere Leistungsgruppe an dieser allgemeinen Wertschöpfung beteiligt? Sind sie es in dem Maße ihres eigenen Wertschöpfungsbeitrages? Es wäre ungerecht, wenn eine Leistungsgruppe einen größeren oder kleineren Anteil am Sozialprodukt erhielte, als ihrem Leistungsbeitrag entsprechen würde; es wäre ungerecht, wenn die einen fortgesetzt gewinnen, die anderen vielleicht gar verlieren würden.

Bei normalem marktwirtschaftlichem Gleichgewicht stehen die Grundeinkommen in einem normalen Verhältnis zueinander. Wäre die Einkommensverteilung nicht annähernd leistungsgerecht, würde keine allgemeine und ausreichende lohnende Beschäftigung gegeben sein. Es liegt nun nahe, diese normalen Einkommensrelationen auch als Maßstab für die weitere Einkommensentwicklung zu nehmen. Würde dann etwa festgestellt werden, daß die Lohnquote relativ zurückbleibt, so würde diese Feststellung Veranlassung geben, eine dem normalen Quotenverhältnis entsprechende Lohnkorrektur vorzunehmen.

Bereits Carl Rodbertus ging von ähnlichen Erwägungen aus. Die Einkommensquoten müßten mindestens immer den Normalverhältnissen entsprechen. Ein normaler Status der Wirtschaft aber entstehe nicht von selbst. „Von selbst ist Fabelland, Schlaraffenland. Schon nach Naturgesetzen kommt uns Menschenkindern nichts von selbst zugute; es gehört saure individuelle Arbeit dazu. Nach Gesellschaftsgesetzen kommt uns aber auch von selbst die Frucht zur individuellen Arbeitsgemeinschaft nur höchst unvollkommen zugute; es gehört saure Staatsarbeit dazu. Also auch bei dieser tieferen Lösung des sozialen Problems, die durch Normalarbeit ermöglicht wird, muß die energische Hand des Staates intervenieren.“ Die häufigen Handelskrisen haben ihre Ursache in einer anormal niedrigen Lohnquote. Der Mangel an Massenkaukraft hat Absatzschwierigkeiten und Depressionen zur Folge. „Die Wertanteile der bei der Nationalproduktion beteiligten Klassen sind es nämlich, die allein deren Kaufkraft bestimmen, sind die Kräfte, die in der Nachfrage den Markt im Gleichgewicht erhalten. Eine bei dem einen Beteiligten infolge seines sinkenden Wertanteils am Produkt fortwährend abnehmende Kaufkraft muß natürlich zum Verlust des Gleichgewichts ausschlagen.“ „Man wende nicht ein, das Quantum Kraft, das dem einen Beteiligten entzogen werde, wachse ja

den anderen beiden Beteiligten zu und müsse mit derselben Stärke auf den Markt wirken ... Was in der Hand des einen Beteiligten noch wert geblieben wäre, wird in den Händen der anderen eben überflüssiges, d. h. unverkäufliches Produkt.“ Übermäßige Gewinnakkumulation treibt zu Luxus. „Man baut glanzvolle Passagen, aber keine gesunden Arbeiterwohnungen. Und das ‚herrschende‘ System hat hierin recht, denn es bringt nur zu Markt, was seine Bezahlung findet ... So bewegt sich denn das System in seinen eigentümlichen Geleisen weiter: nach unten streut es ob der zunehmenden ungleichen Verteilung des Nationalreichtums immer mehr Neid, Haß und Rache aus. Nach oben wird die Bewegung etwas anders; hier folgt auf den Wettwerb der Wettgenuß, auf den Wettgenuß die Korruption.“⁴

Die Forderung der Arbeitnehmer, am Sozialprodukt leistungsgerecht beteiligt zu werden, ist recht und billig. Allein es fragt sich, ob sie durch den Hinweis auf globale Quotenverhältnisse und deren Veränderung begründet werden kann. Zunächst müßten die Quoten zahlenmäßig genau bestimmt werden. Welche Beträge des Sozialprodukts gehören zur Lohnquote, welche zur Gewinnquote? Da nur die Nettoeinkommen eine Vergleichsbasis bieten, müßten die Nettolohn- und Nettogewinnquote berechnet werden. Die Nettolohnquote kann ermittelt werden. Wie aber ist der Nettogewinn zu finden? Man müßte u. a. doch wissen, welche Beträge vom Bruttoertrag zur Sicherung gegen etwaige Verluste abzusetzen sind. Die Verlustgefahren der Unternehmungen sind indes individuell verschieden. Sie lassen sich nicht allgemein abschätzen.

Damit sind gewisse technische Schwierigkeiten bei der Ermittlung der Einkommensrelationen angedeutet. Ungeachtet solcher Problematik aber müssen wir fragen: Hätten Erkenntnisse dieser Art überhaupt einen lohnpolitischen Aussagewert? In einer stationären Wirtschaft bleiben die einmal erreichten normalen Einkommensverhältnisse maßstäblich erhalten. Einkommensverschiebungen können nach jenen Normalverhältnissen beurteilt und korrigiert werden. Wie aber verhalten sich die Dinge in einer diskontinuierlich fortschreitenden, dynamischen Wirtschaft? Hier kann sich ein normales marktwirtschaftliches Gleichgewicht auch bei Einkommensverschiebungen erhalten. Denn in der fortschreitenden Wirtschaft ändert sich die organische Zusammensetzung der Leistungen. In einer fortschreitenden arbeitsintensiven Wirtschaft würde der Faktor Arbeitskraft natürlich auch erhöhte Bedeutung gewinnen. Anders in einer zunehmend kapitalintensiven Wirtschaft. In jedem Falle ändert sich das Verhältnis der Arbeits- und Kapitaleinkommen zueinander. Es wäre verkehrt, dieses Verhältnis

⁴ Gesammelte kleine Schriften, herausgegeben von M. Wirth, Berlin 1899.

nun etwa nach den normalen Einkommensrelationen einer kapital-extensiven Wirtschaft zu beurteilen. Dazu kommt folgendes: Angenommen, der Anteil des Lohn Einkommens am Sozialprodukt würde abnehmen. Darf man hieraus auf eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage der Lohnarbeiterschaft schließen? Mit der Verminderung der Lohnquote kann sich die Zahl der Arbeitnehmer verringert haben. Die globalen Einkommensquoten lassen also nicht erkennen, über welches Einkommen die einzelnen Einkommensträger verfügen. Auf dieses individuelle Einkommen und seine Verwendung aber kommt es praktisch an.

II. Der betriebswirtschaftlich richtige Lohn

Nach Abschluß des Arbeitsvertrages tritt der Arbeitnehmer in den Dienst eines Betriebes. Karl Marx hat den Weg vom Arbeitsmarkt zum Betrieb in der ihm eigenen sarkastischen Weise geschildert: „Beim Scheiden von dieser Sphäre der einfachen Zirkulation oder des Warenaustausches . . . verwandelt sich schon in etwas die Physiognomie der Figuren unseres Dramas. Der ehemalige Geldbesitzer schreitet voran als Kapitalist, der Arbeitskraftbesitzer folgt ihm nach als sein Arbeiter, der eine bedeutungsvoll schmunzelnd und geschäftstüchtig, der andere scheu, widerstrebend, wie jemand, der seine eigene Haut zu Markte getragen und nun nichts anderes zu erwarten hat, als die — Gerberei.“ (Das Kapital, I. Bd., 2. Abschnitt, 4. Kap.) Marx konnte sich bei solcher Darstellung auf sehr unwürdige Arbeitsverhältnisse seiner Zeit berufen. Heute sichert der Tarifvertrag, der „kollektive Arbeitsnormenvertrag“ (Sinzheimer), den Betriebsangehörigen gewisse Mindestrechte zu. Zweifellos aber müssen die Arbeitnehmer doch aus sachlichen Gründen einen Teil ihrer individuellen Freiheit aufgeben. Denn der Betrieb ist ein Leistungsgebilde, das bei aller möglichen Dezentralisierung der einzelnen Werkverrichtungen im ganzen straff zentralisiert sein muß. Der Arbeitnehmer übernimmt eine Funktion, die durch den Zweck des Betriebes bestimmt ist. Er hat nicht die Freiheit, diese Funktion zu ändern oder eine andere auszuüben. Er muß im Sinne des Betriebes fungieren. Ist er insofern auch unfrei, so doch keineswegs unfreier, als es der Betriebsleiter ist. Denn auch dieser muß sich den sachlichen Erfordernissen des Betriebes fügen.

Der Zweck des Betriebes ist die Herstellung oder Bereitstellung einer bestimmten Art und Menge von Gütern oder Diensten. Diese Güter (im allgemeinsten Sinn des Wortes) kommen meist oder überwiegend nicht wieder dem Betrieb zugute, sondern werden zu Markt gebracht. Soweit sie für den Markt bestimmt sind, sorgt die Unterneh-

mung für den Absatz, wie sie übrigens auch für die betriebsnotwendigen Rohstoffe usw. zu sorgen hat. Die Unternehmung verbindet den Betrieb mit dem Markt. Beide, Betrieb und Unternehmung, bilden in der modernen Marktwirtschaft eine untrennbare Einheit. Eine Unternehmung ohne Betrieb könnte dem Markt nichts bieten; ein Betrieb ohne Unternehmung hätte kein Kapital, um sein Leistungsvorhaben durchzuführen und keine Möglichkeit, seine Erzeugnisse marktmäßig zu verwerten.

Die Unterscheidung von Betrieb und Unternehmung ist wichtig für die genauere Kennzeichnung der Position des Arbeitnehmers.⁵ Der Arbeitnehmer wird vom Unternehmer zur Dienstleistung im Betrieb angeworben und verpflichtet. Den Unternehmer interessiert zunächst nur der marktwirtschaftliche Wert der Arbeitskraft. In der Regel ist dieser Wert bzw. Preis für ihn ein gegebenes Faktum, wie sich denn überhaupt die Unternehmer im allgemeinen nach den Preisen richten. Jedenfalls nehmen sie in der Wettbewerbswirtschaft grundsätzlich keinen unmittelbaren Einfluß auf die Preise. Sie betrachten diese vielmehr als ihren Kompaß, nach dem sie sich in ihren Dispositionen richten. Ihr Einfluß auf den Markt ist nur mittelbar und erfolgt über die von ihnen angebotene Menge an Erzeugnissen. Bahnbrechende Unternehmer aber können unmittelbar die Preise bestimmen. So ist der marktübliche Preis der Arbeitskraft nicht in jedem Falle ein Datum, mit dem die Unternehmungen rechnen müssen. Der Arbeitswert kann, je nach der unternehmungswirtschaftlichen Situation und Position, auch von der einzelnen Unternehmung überprüft und unter Umständen abweichend von der üblichen Höhe fixiert werden. Überprüfung und Neubewertung aber erfolgen grundsätzlich nach Maßgabe der Leistung des Arbeitnehmers im Betrieb und für den Betrieb.

1. Der Leistungslohn

Ein Erwerbsbetrieb kann seine Funktion nur erfüllen, wenn alle Leistungen gleichmäßig, d. h. nach gleichem Maß vergolten werden. Eine ungleiche Leistungsbewertung stört oder zerstört den inneren Zusammenhang des Betriebes. So wirkt sich die relative Unterbewertung z. B. der Arbeitskraft mithelfender Familienangehöriger in der bäuerlichen Wirtschaft zum Schaden der Betriebsfunktion aus. Der bäuerliche Betrieb ist auf die ständige Hilfe gerade dieser Arbeitskräfte angewiesen. Darüber hinaus beschäftigt er je nach seiner Größe auch Lohnarbeiter. Solange der Betrieb den Charakter einer reinen Familienwirtschaft trug, wurde die Lohnarbeit nach bedarfswirtschaftlichen

⁵ Vgl. über „Betrieb und Unternehmung“ F. H. Mueller, *Soz. Theorie des Betriebes*, Berlin 1953, S. 57.

Gesichtspunkten bewertet und vergolten. Die Entwicklung der bäuerlichen Wirtschaft zu einem rationellen Betrieb und einer mit der Marktwirtschaft verbundenen Unternehmung mußte jedoch zu einem Wandel der maßgebenden Wertgesichtspunkte führen. Die Landarbeiter verlangen heute, nach Maßgabe der marktwirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Ordnung entlohnt zu werden. Wenn sie nun einen leistungsgerechten Lohn fordern, so muß dieser in gewissen Grenzen auch den mithelfenden Familienangehörigen zugestanden werden. Geschieht dies nicht, so wandern diese Arbeitskräfte zum Schaden des Betriebes ab. Die entstehende Lücke kann nicht durch Fremdarbeiter, jedenfalls nicht in vollem Umfange geschlossen werden, da die Grenzbetriebe höhere Lohnkosten nicht tragen können. Mithelfende Familienangehörige sind ja in jedem Falle billigere Arbeitskräfte, da ihre Leistung nicht nur in barer Münze vergolten zu werden braucht.

Eine betriebsgerechte Bewertung der Arbeitskraft muß von ihrem Leistungsvermögen und den Anforderungen ausgehen, die der Betrieb stellt. Eine Arbeitskraft wird durch die Arbeitsaufgaben in verschiedenem Grade und in sehr verschiedener Weise beansprucht. Manche Arbeiten sind mit besonderen Schwierigkeiten oder Gefahren verbunden. Um eine Bezugsgröße für die verschiedene Arbeitsbeanspruchung zu erhalten, muß von einer typischen Arbeitskraft ausgegangen werden. Gemeint ist nicht ein Idealtypus. Die bestmögliche Arbeitskraft ist ein theoretischer Grenzbegriff. Der praktische Leitbegriff kann wieder nur das Normale sein, d. h. hier ein Arbeitstypus, der ein für die betriebswirtschaftliche Funktion erforderliches Mindestmaß optimaler Kräfte und Fähigkeiten verkörpert.

Ein Betrieb, der seine Funktion voll und ganz erfüllen will, ist auf Bestleistung ausgerichtet. Er erreicht diese bei optimaler Wirtschaftlichkeit. Der Gesichtspunkt aber, nach dem er sich praktisch orientiert, ist die Leistung bei normaler Wirtschaftlichkeit. Diese ist dann gegeben, wenn sich die aufzuwendenden Kosten so lohnen, daß die Betriebsleistung laufend gewährleistet ist.

Ist nun für jeden Arbeitsplatz im Betrieb ein Normalarbeitstypus gefunden — ein Typus, der mehr oder weniger als die durchschnittliche Arbeitskraft leisten kann —, so lassen sich nach dieser Bezugsgröße die vorhandenen Arbeitskräfte rangmäßig bewerten. Im einzelnen ist zu untersuchen, ob und wie weit eine individuelle Arbeitskraft faktisch mehr oder weniger in Anspruch genommen wird als der den Maßstab bildende Normaltypus. Früher versuchte man die verschiedenen Grade der Beanspruchung durch Punktwerte zu kennzeichnen. Heute bildet man zu jedem Bewertungsmerkmal, wie Umgebungseinflüssen oder körperlicher Belastung, Rangreihen und vergleicht diese miteinander. Wertvolle Unterlagen und praktische Anleitungen

für eine derartige Arbeitsbewertung sind von H. Euler und H. Stevens gegeben worden.⁶ Bei der Bewertung einer Arbeitskraft, betonen beide Forscher, bilden nicht übliche oder durchschnittliche Leistungsmerkmale den Maßstab, sondern „diejenigen Kenntnisse und Fähigkeiten, die zur Erledigung dieser Arbeit bei Normalleistung sachlich erforderlich sind und vorausgesetzt werden müssen“. Die rangmäßige Feststellung des Arbeitswertes ist nicht nur für eine gerecht abgestufte Entlohnung wichtig, sondern auch für eine richtige Auswahl geeigneter Arbeitskräfte. So mag sich z. B. zeigen, daß auch ein bloß angelernter Arbeiter Aufgaben erledigen kann, für die man bisher eine fachliche Ausbildung für notwendig gehalten hat.

Die arbeitswissenschaftliche Feststellung des individuellen Arbeitswertes schließt mit der Zuordnung marktwirtschaftlich bekannter Lohngruppen zu gewissen Punktbereichen oder Rangreihen ab. Schwieriger als diese betriebstechnische Ermittlung ist die Neubestimmung einer einem bestimmten Punktbereich zuzuordnenden Lohngruppe. Man kann sich natürlich an die marktwirtschaftliche Wertordnung und Lohngruppierung halten, zumal der Tariflohn ja in jedem Falle gezahlt werden muß. Ein nach optimaler Wirtschaftlichkeit strebender Betrieb muß jedoch auch eine selbständige Arbeitsbewertung vornehmen. Möglicherweise gelangt er dadurch zu einer Neuprofilierung der Arbeitsplätze. Gegebenenfalls wird er überbezahlte Arbeitskräfte durch andere ersetzen. Geschieht nun die Auswechselung unwirtschaftlicher Arbeitskräfte durch wirtschaftlichere nicht nur vereinzelt, so muß die marktwirtschaftliche Rangordnung der Arbeitswerte eine entsprechende Änderung und Berichtigung erfahren.

Im Betrieb gibt es aber nicht nur rangmäßig differenzierte Arbeiten und demgemäß abgestufte Lohngruppen. Ein und dieselbe Arbeit kann sich durch einen verschiedenen Leistungsgrad auszeichnen. Gerechterweise muß eine bessere und intensivere Leistung auch höher entlohnt werden. Nach welchem Maßstab aber kann der Leistungsgrad bemessen und beurteilt werden? Wie die Arbeit kann auch der Leistungsgrad nur indirekt gemessen werden. Merkmale eines höheren oder geringeren Leistungsgrades ist die durch die Leistung benötigte Zeit bzw. die Art und Menge der Leistungserzeugnisse. Auch bei der Leistungsgradbeurteilung müssen wir eine Bezugsgröße haben, auf die wir die verschiedenen Leistungsabstufungen praktisch beziehen können. F. W. Taylor, dem wir die ersten exakten Leistungsstudien verdanken, hielt die Bestleistung bzw. die Bestzeit einer Leistung für den maßgebenden Wert Gesichtspunkt. Spitzenleistungen können jedoch nur von wenigen vollbracht und durchgehalten werden. Die große

⁶ Vgl. Zeitschr. f. Maschinenbau und Fertigung, 81. Jg. 1948, H. 3 und 4.

Mehrheit der Arbeitnehmer würde einen danach bemessenen Lohn nie erreichen.

Der Reichsausschuß für Arbeitszeitermittlung (gegründet 1924, genannt REFA) legte seiner Leistungsbeurteilung den durchschnittlichen Leistungsgrad zugrunde. In den REFA-Schriften von 1944 wurde zwar schon zwischen Ist-Leistung und Soll-Leistung unterschieden, grundsätzlich jedoch noch an der früheren Auffassung festgehalten: „Normal“ ist uns das, was der hinreichend geeignete und hinreichend geübte Schaffende ‚ohne weiteres‘ leistet, ja: was von ihm billigerweise im Betriebe als ‚berufsüblich‘ verlangt werden muß. Dieser untere Grenzpunkt wird bestimmt durch die Erfahrung über das Leistungsniveau, bei dem ‚richtige Arbeit erst anfängt‘, im Gegensatz zu dem ‚Noch-nicht-können‘ oder ‚Spielen‘ und ‚Bummeln‘ oder Zurückhalten der Leistung“ (Erich Kupke). Allein die berufsübliche oder durchschnittliche Leistung ist grundsätzlich kein Maßstab für die Leistungsbeurteilung. Niemals kann ein Ist-Zustand einen maßgeblichen Wertgesichtspunkt abgeben. Das Ist kann nur nach einem Soll beurteilt werden. Der vollkommene Ausdruck einer Soll-Leistung ist die optimale Leistung. Sie ist jedoch ein nie und nirgends ganz realisierbares Ideal. Praktisch muß aber ein Mindestmaß dieser optimalen Leistung verlangt werden, weil der Betrieb sonst nicht funktionsfähig wäre. In der angeführten Definition wird gesagt, daß mit der Normalleistung „richtige Arbeit erst anfängt“. Sie repräsentiert in der Tat den Leistungsgrad, den der Betrieb fordern muß, wenn er seine Funktion erfüllen soll.

Wie läßt sich nun der normale Leistungsgrad bestimmen? Hermann Böhrs, Erwin Bramesfeld und Hans Euler haben dieser Frage eine gründliche Untersuchung gewidmet. Zunächst muß der gegebene Zustand des Arbeitsablaufes auf seine gerade erreichbare, bestmögliche Form gebracht werden. „Erster Schritt: bereinigende Arbeitsablaufstudie zur Herstellung eines bereinigten Ist-Zustandes.“ Der zweite Schritt erfolgt durch Umrechnung des Ist-Zustandes auf den Normalstand, indem die hierfür erforderlichen Bedingungen eingesetzt und vorgegeben werden. Eine wichtige Unterlage für diese Umrechnung gibt die Zeitstudie. „Ziel der Zeitstudie ist, mit Hilfe der Zeitaufnahme aus der Ist-Zeit über die bereinigte Ist-Zeit und über die Normalzeit die Vorgabezeit zu entwickeln.“ Unter letzterer versteht man die Vorbereitungs- und Ausführungszeit sowie die vom Arbeiter beeinflussbare und nicht beeinflussbare Zeit. Die Zeitbestimmung bezieht sich auf die Herstellung oder Bereitstellung einer bestimmten Art und Menge von Gütern. So kommt man zu einer genau umrissenen „Auftrags-Vorgabeleistung“. Hierunter wird die „Leistung in Menge je Zeiteinheit“ verstanden, „die vor Beginn der Arbeit für

die planmäßige Vorbereitung und Ausführung des Auftrages aus „n“ Einheiten unter Zugrundelegung der Normalleistung und unter Einrechnung der abzugeltenden Zeitverluste und der Erholungszeit vorgegeben wird“⁷.

Setzt man die Normalleistung mit 100 an, so kann jeder individuelle Leistungsgrad prozentual bestimmt werden. Solche Leistungsbewertung genügt aber leider noch nicht zu einer „wirtschaftlichen“ Bewertung bzw. Lohnbemessung. Die betriebstechnische Bestimmung der Normalleistung ist die notwendige, jedoch noch nicht ausreichende Bedingung betriebswirtschaftlicher Bewertung. Jede Leistung ist für den Betrieb mit einem Kostenaufwand verbunden. Der einem höheren Leistungsgrad entsprechende wirtschaftliche Entgelt kann nur verantwortet werden, wenn sich die zusätzlichen Kosten lohnen. So ist auch der für die Beurteilung des „Leistungsgrades“ maßgebende Gesichtspunkt die normale Wirtschaftlichkeit. Würde sich diese mit der „durchschnittlichen“ Wirtschaftlichkeit decken, so könnte sie aus den Ergebnissen vergangener Betriebsperioden errechnet werden. Allein die normale Wirtschaftlichkeit ist ein Soll-Begriff, der sich inhaltlich nicht auf die Vergangenheit, sondern auf die Zukunft bezieht. Infolgedessen sind Fehlschätzungen möglich. So ist die Bewertung der Normalleistung und des danach bestimmten individuellen Leistungsgrades mit einem gewissen Risiko verbunden. Normale Leistung, normale Wirtschaftlichkeit, normale Rentabilität bedingen einander zwecknotwendig. Ein den Dingen selbst eigener ursächlicher Zusammenhang aber besteht nicht. Kann doch z. B. ein Betrieb, der den Forderungen normaler Wirtschaftlichkeit nicht genügt, ganz rentabel sein. Andererseits braucht eine erhöhte Betriebsleistung nicht auch eine erhöhte Rendite zu bringen. Trotz gesteigerter Leistung können (infolge marktwirtschaftlicher Veränderungen) sogar Verluste entstehen. Bei der Bewertung der Arbeitsleistung muß jedoch unterstellt werden, daß sich eine gesteigerte Leistung durch höhere Wirtschaftlichkeit und Rentabilität bezahlt macht. Anderenfalls würde jeder Grund zu einer Leistungssteigerung und jede Möglichkeit einer leistungsgerechten Entlohnung entfallen. Die besagte Unterstellung muß sich jedoch faktisch rechtfertigen, denn auf irrealen Fiktionen lassen sich keine realen Wirtschaftspläne gründen.

Der Wert eines normalen Leistungsgrades dürfte im allgemeinen eher zu niedrig als zu hoch geschätzt werden, zumal wenn die wirtschaftliche Entwicklung ungewiß ist. An sich ist der Arbeitnehmer durch den Tariflohn vor einer Unterbewertung seiner Leistung geschützt. Sind die tariflichen Lohnsätze doch Richtwerte, an die sich der Betrieb

⁷) H. Böhrs, E. Bramesfeld, Hans Euler, Einführung in das Arbeits- und Zeitstudium, München 1948, S. 64 u. 81.

grundsätzlich zu halten hat. Der Tariflohn ist allerdings nicht gleichbedeutend mit dem markt- und betriebswirtschaftlichen Normallohn, wenngleich er von den Sozialpartnern unter Beachtung der markt- und betriebswirtschaftlichen Verhältnisse festgesetzt wird. Der Tariflohn kann, wie bereits bemerkt, normal wie anormal sein. Gerade aus diesem Grunde muß der Betrieb aus den eigenen Verhältnissen und Erwartungen die Normalleistung zu bestimmen suchen. Maßgebend für die wirtschaftliche Leistungsbewertung ist unmittelbar die Wirtschaftlichkeit des Betriebes. Da diese aber grundsätzlich nur bei einer ausreichenden Rentabilität der Unternehmung gewährleistet ist, so liegt der eigentliche Beurteilungsmaßstab in einem normalen funktionellen Zusammenhang von Betrieb und Unternehmung. Der Wert einer Leistung bemißt sich also danach, ob und wie weit sie das Zusammenspiel der betriebs- und unternehmungswirtschaftlichen Funktionen verbürgt. Eine Unter- oder Überbewertung der Arbeitsleistung wirkt sich in einer Störung dieses normativen Zusammenhanges aus. Eine Überbewertung der Leistung hat zur Folge, daß der Betrieb über seine Verhältnisse Mittel der Unternehmung in Anspruch nimmt, eine Unterbewertung aber, daß der Unternehmung unverhältnismäßig zuviel Mittel verbleiben. Im ersten Falle kann der Betrieb auf die Dauer seine normale Funktion nicht erfüllen, weil ihm die hierfür erforderlichen (bereits in Anspruch genommenen) Mittel fehlen. Im anderen Falle wird die Unternehmung veranlaßt, mehr Kapital zu investieren, als sich marktwirtschaftlich verantworten läßt.

2. Der Ergebnislohn

Das Ergebnis, mit dem eine Unternehmung ihre Geschäftsperiode abschließt, kann in Gewinn oder Verlust bestehen. Gewinn ist der Geldertrag, der der Unternehmung nach Zahlung der öffentlichen Abgaben und der betriebsnotwendigen Aufwendungen frei zur Verfügung steht. Die Leistungsträger sind ihrer Leistung entsprechend abgegolten. Der Kapitalgeber hat seinen ausbedungenen Zins, der Arbeitnehmer seinen Lohn erhalten. Wer darf nun den Gewinn beanspruchen? Gemeint ist ein Rechtsanspruch. Ausgeschlossen soll also eine Gewinnverteilung nach der Machtposition sein. Schließen wir überhaupt willkürliche Maßstäbe aus, so kann das Verteilungsprinzip nur dem Sinn der Sache, d. h. hier dem sinnvollen funktionellen Zusammenhang der Unternehmungswirtschaft entnommen werden.

Danach hat die Unternehmung selbst den ersten Gewinnanspruch. Gewinn ist die Grundlage ihrer Existenz, die Bedingung ihrer Funktionserfüllung. Nur mit Hilfe zusätzlicher finanzieller Mittel können zusätzliche technische und wirtschaftliche Aufgaben bewältigt werden. Gerade die moderne Unternehmung ist genötigt, Zusätzliches zu

leisten. Sie wird nicht nur durch den Wettbewerb gezwungen, für eine fortgesetzt ergiebigere Kapitalverwertung zu sorgen. Dabei ist das Kapitalinteresse keineswegs die allein treibende Kraft des Unternehmens. Selbst in der frühkapitalistischen Wirtschaft lag dem Unternehmer weniger an einem „Extraprofit“ oder der Mehrung seines Vermögens als an dem Gedeihen seiner Unternehmung. Faktisch fiel der Gewinn allerdings dem Kapitaleigentümer zu. Denn der Unternehmer war in der Regel auch der Eigentümer der Unternehmung. Allein es macht einen wesentlichen Unterschied, in welchem Sinne dies Eigentum verwertet wird. Die zahlenmäßig kleine Gruppe kapitalistischer Unternehmer war, mit den Worten von Keynes, die Klasse, von der man am wenigsten erwartete, daß sie ihr Einkommen verzehren würde. „Hierin lag in der Tat die hauptsächliche Rechtfertigung des kapitalistischen Systems. Hätten die Reichen ihren neuen Reichtum für ihre eigenen Vergnügungen ausgegeben, so hätte die Welt schon lange eine solche Wirtschaft unerträglich gefunden; aber sie sparten und sammelten wie die Bienen . . .“⁸. Die technischen und wirtschaftlichen Einrichtungen wuchsen, vermehrten und verbesserten sich, die Produktion wurde ergiebiger, die allgemeine Güterversorgung nahm zu. Der Vermögenszuwachs auf der einen Seite erhielt ein gewisses, wenn auch oft nicht ausreichendes Äquivalent in der Erhöhung des Realeinkommens der Besitzlosen.

Geschichte und Erfahrung lehren, in welcher Richtung die Aufgabe der Unternehmung zu suchen ist. Eine nur auf Kapitalverwertung ausgerichtete Unternehmung würde sich durch ihre eigenen marktwirtschaftlichen Dispositionen zerstören. Sie würde das Wirtschaftssystem, dem sie ihre Position verdankt, in ihren Untergang mitreißen. (Das Wichtigste hierüber ist bereits im Kommunistischen Manifest gesagt worden!) Die Unternehmung kann auf die Dauer nur dann existieren und funktionieren, wenn sie ihre Aufgabe in der Leistung für den Markt, im lohnenden Dienst am Kunden sieht. Zu diesem Zwecke muß sie für ihre Betriebserzeugnisse einen jederzeit aufnahmebereiten Markt suchen, die ausgesprochenen oder unausgesprochenen Wünsche der Verbraucher erkunden und damit deren Bedarf dienen. In diesem Dienst finden sich Betrieb und Unternehmung zu einer Leistungsgemeinschaft zusammen.

Die moderne Industrieunternehmung ist in viel höherem Grade als die frühere Handelsunternehmung Verlustgefahren ausgesetzt. Der Gedanke an mögliche Verluste überschattet daher, wie besonders Peter F. Drucker hervorhebt, das unternehmungswirtschaftliche

⁸ „Die wirtschaftlichen Folgen des Friedensvertrages“. Deutsche Ausgabe München und Leipzig 1920, S. 13.

Denken. „Nicht darin liegt schon die Rechtfertigung und die Berechtigung der Ansprüche der Unternehmung, daß sie Überschüsse abwirft. Das unausweichliche und sehr reale Risiko, mit einem Defizit zu enden, und die absolute Notwendigkeit, solchen Verlust zu meiden und sich gegen diese Möglichkeit zu sichern, das ist das Kernproblem.“ „Es ist also klar: das eherne Verlustgesetz ist das erste Gesetz, unter dem ein Unternehmen steht. Denn an seinem wirtschaftlichen Erfolg hängt seine Existenz, und wie jede andere Institution, muß auch das Unternehmen zuerst auf Selbsterhaltung bedacht sein⁹.“ Infolgedessen ist über die Verwendung des Gewinnes, oft schon zum größten Teil vorweg, sachnotwendig Bestimmung getroffen. Der Gewinn erscheint weniger als das frei verteilbare Ergebnis eines Geschäftes denn vielmehr als das notwendige Mittel, die Funktionsfähigkeit der Unternehmung zu sichern.

Erst nachdem der Anspruch der Unternehmung durch Rücklagen und Reservestellung erfüllt ist, können die in der Unternehmung mitwirkenden Partner am restlichen Gewinn beteiligt werden. Der Unternehmer hat über den Unternehmerlohn hinaus Anspruch auf Gewinn, sofern er durch seine schöpferischen Ideen die Voraussetzungen für einen marktwirtschaftlichen Erfolg geschaffen hat. Der Kapitaleigentümer hat Anspruch auf eine über den normalen Zins hinausgehende Risikoprämie. Und der Arbeitnehmer? Hat er nicht gleicherweise und gleichermaßen Anspruch auf einen Gewinnanteil? Sofern er durch seine Leistung dazu beiträgt, gewiß! Doch dieser Anspruch wird bereits durch den Leistungslohn erfüllt. Hier aber handelt es sich um die Beteiligung an einem Gewinn, der nicht einer besonderen Arbeiter-Produktivität zu danken ist.

Der Arbeitnehmer ist im Betrieb tätig. Grundsätzlich dürfte er daher auch nur an dem Betriebsergebnis beteiligt werden (Leistungslohn). Diese Betriebsstellung gibt ihm eine gewisse Sicherheit. Denn er erhält seinen Lohn verhältnismäßig unabhängig von der wirtschaftlichen Lage der Unternehmung. Selbst wenn die Unternehmung vorübergehend Verluste erleidet, hat er rechtlichen Anspruch auf Erfüllung seines Arbeitsvertrages.

Indirekt ist der Arbeitnehmer jedoch in ganz entscheidendem Maße und Grade von der Unternehmung abhängig. Der Unternehmung verdankt er seine Beschäftigung. Gewiß können die Unternehmungen nicht alle Bedingungen für eine allgemeine und normale Beschäftigung schaffen. Gerade in dieser Hinsicht sind sie auf die verständnisvolle und verantwortungsvolle Mitwirkung des Staates bzw. der Regierung

⁹ Peter F. Drucker, Gesellschaft am Fließband (Titel der Originalausgabe „The New Society / The Anatomy of the Industrial Order“), Verlag der Frankfurter Hefte, 1950, S. 77 und 89.

angewiesen. Allein die unmittelbaren Voraussetzungen einer sogenannten Vollbeschäftigung liegen doch in der Unternehmung. Ist nun der Arbeitnehmer in seiner Beschäftigung und damit seiner wirtschaftlichen Existenz überhaupt derart an Gedeih und Verderb der Unternehmung gebunden, so ist es nur recht und billig, wenn er im gleichen Maße, wie er durch ihren Niedergang oder gar Zusammenbruch betroffen wird, auch an ihrem Aufstieg und ihrer Blüte teilhat. Diese Teilhabe erfolgt einmal durch eine seiner produktiven Leistung entsprechenden Entlohnung, sodann aber auch — was hier in Frage steht — durch eine darüber hinausgehende Beteiligung am positiven Ergebnis der Unternehmung. Wenn wir von der Arbeiter-Produktivität absehen, kann dies Ergebnis nur der zunehmenden Arbeits-Produktivität (Technisierung, Mechanisierung, Rationalisierung) oder einer günstigen Konjunkturentwicklung zu danken sein. Schon im ersten Falle ist aber schwer zu sagen, in welchem Grade und Maße die einzelnen Leistungspartner über ihre sachlich bestimmte Leistung hinaus an dem Ergebnis beteiligt sind. Selbst wenn die Arbeits-Produktivität durch den Einsatz von Maschinen vielfach gesteigert wird, wäre es jedoch falsch, den erzielten Mehrwert nur dem in der Maschine investierten Kapital zuzurechnen. Denn ohne die unternehmerischen Dispositionen würde die Maschine nicht angeschafft worden sein, und ohne die verständnisvolle Mitwirkung der Arbeitnehmer würde sie nicht laufen. Infolgedessen müssen grundsätzlich alle im Betrieb mitwirkenden Partner an dem Rationalisierungs-Gewinn beteiligt werden.

Doch nach welchem Maßstab? Das Ergebnis läßt sich nicht dem einen und dem anderen Partner exakt zurechnen. „Wie man bei einem Baum, der auf Grund von Sonnenschein, Regen, Erdbeschaffenheit und Düngung sich entfaltet, nicht ermitteln kann, welcher Anteil an seinem Wachstum auf diese einzelnen Elemente entfällt, so ist auch die Bestimmung des Anteils der planenden, gestaltenden, kontrollierenden und ausführenden Arbeiten und der motorischen Kräfte an der vollbrachten Gesamtleistung nicht exakt rechenhaft möglich. Zu den Quellen des Ertrages zählen ja auch Sondereinflüsse des Standorts, Beziehungen zum Beschaffungs- und Absatzmarkt, als Monopol wirkende Herstellungsverfahren sowie Initiative und Ideen des wagenden Unternehmers, der das Risiko nicht scheut, von dessen Entschlüssen vor allem das Schicksal der Unternehmung abhängt¹⁰.“ In der Praxis hilft man sich mit rohen Schätzungen, indem man der Gewinnverteilung z. B. die im Betrieb investierten Sach- und Lohnkapitalsummen zugrunde legt. Dabei würde indes der Unternehmer selbst leer ausgehen.

¹⁰ Wilhelm Kalveram, „Einige grundsätzliche Fragen zur Gewinnbeteiligung“, Zeitschr. f. Betriebsw., 21. Jahrg., S. 319.

Erst recht problematisch ist eine Beteiligung der im Betrieb mitwirkenden Partner an den etwa anfallenden Konjunkturgewinnen. Hier gibt es überhaupt keine Beziehung zwischen den Leistungsfaktoren im Betrieb und dem Unternehmungsergebnis.

Infolge der hier nur angedeuteten Problematik einer indirekten Gewinnbeteiligung¹¹ erscheint es sowohl betriebs- wie marktwirtschaftlich gerechter und richtiger, die der Unternehmung frei zur Verfügung stehenden Nettogewinne zur Verbesserung und Verbilligung der Produktion zu verwenden. Besonders im Hinblick auf den Konjunkturgewinn ist eine Gewinnverteilung auf dem Wege über ein besseres und preiswerteres Angebot an Erzeugnissen das empfehlenswerteste Verfahren. Haben die Verbraucher durch ihre Nachfrage und ihre zusätzlichen Ausgaben zu den Unternehmungsgewinnen ihr Teil beigetragen, so ist es nur recht und billig, wenn ihnen durch ein steigendes Realeinkommen ein knappes Äquivalent geboten wird. Die Marktwirtschaft im ganzen hätte den Vorteil, auf solche Weise aus einer nicht ungefährlichen Preiskonjunktur in eine immer wünschenswerte Mengenkonjunktur hinübergeleitet zu werden.

Z.

III. Der bedarfswirtschaftlich richtige Lohn

Wenn der Arbeitnehmer Arbeit sucht oder zu seiner Tagesarbeit geht, verläßt er sein Haus (im Sinne von Behausung); wenn er von der Arbeit kommt, kehrt er in sein Haus zurück. Mit dem Schritt aus dem Hause beginnt seine erwerbswirtschaftliche Tätigkeit, mit der Heimkehr findet sie ihren Abschluß. Doch dieser Abschluß ist kein Ende. Denn das Haus als Sozialgebilde umgreift eine neue, eigene Wirtschaftssphäre, den heimischen Haushalt. In diesen Haushalt fließen die durch die Erwerbstätigkeit erzielten Einkünfte. Hier wird über sie disponiert; hier wird darüber bestimmt, wie sie verwendet werden sollen. Der Haushalt dient unmittelbar dem Lebensbedarf der Haushaltsträger. Diesen Zweck kann er aber nur erfüllen, wenn die Einkünfte hinreichen, die bedarfsnotwendigen Ausgaben zu bestreiten. Der Lohn, den der Arbeitnehmer nach Hause bringt, muß sonach bedarfsgerecht sein.

Ein bedarfsgerechter Lohn ist natürlich nicht ein Einkommen, mit Hilfe dessen alle „Wünsche“ des Arbeitnehmers befriedigt werden können. Nach den Wünschen zu urteilen, würde meist kein Lohn hoch genug sein. Natürlich kommt nur ein sachlich begründeter Bedarf in

¹¹ Vgl. über direkte und indirekte Gewinnbeteiligung die grundlegende Abhandlung von W. Neumayer: „Direkt-Gewinnbeteiligung durch Leistungslohn und Plankostenrechnung“ in der Zeitschr. f. Betriebsw. a. a. O., S. 269 ff.

Frage. Was aber heißt sachlich begründet? Meint man „kausal bedingt“? Denkt man an den durch die Marktverhältnisse begrenzten und bestimmten Bedarf? Vielleicht erinnert man sich der Argumente der klassischen Lohntheorie und der Formulierung, die Lassalle ihnen in seinem „Ehernen Lohngesetz“ gegeben hat. Der Lohn könne auf längere Sicht nicht höher oder niedriger sein, als es durch die notwendigen Lebenshaltungskosten bedingt sei. „Dies ist der Punkt, um den der wirkliche Tageslohn in Pendelschwingungen jederzeit herum gravitiert, ohne sich jemals lange weder über denselben erheben noch unter denselben hinunterfallen zu können. Er kann sich nicht dauernd über diesen Durchschnitt erheben — denn sonst entstünde durch die leichtere, bessere Lage der Arbeiter eine Vermehrung der Arbeiter-ehe und der Arbeiterfortpflanzung, eine Vermehrung der Arbeiterbevölkerung und somit des Angebots von Händen, welche den Arbeitslohn wieder auf und unter seinen früheren Stand herabdrücken würde ... Der Arbeitslohn kann auch nicht dauernd tief unter diesen notwendigen Lebensunterhalt fallen, denn dann entstehen — Auswanderungen, Ehelosigkeit, Enthaltung von der Kindererzeugung und endlich eine durch Elend erzeugte Verminderung der Arbeiterzahl, welche somit das Angebot von Arbeiterhänden noch verringert und den Arbeitslohn daher wieder auf den früheren Stand zurückbringt“¹². Die einzelnen Unzulänglichkeiten dieser Argumentation interessieren hier nicht. Auch der hier ausgesprochene Grundgedanke liegt außerhalb unserer Betrachtung. Denn wir fragen nicht, wodurch der Lohn faktisch bestimmt wird, sondern wie er bestimmt werden soll. Infolgedessen dürfen wir nicht von einem irgendwie gegebenen Bedarf, sondern von einem Soll-Bedarf ausgehen. Wie aber diese „Bedarfsnorm“¹³ finden? Sie verrät sich im Lebenshaltungsstil und dem für die Stil-Ausprägung maßgebenden Lebensstandard.

Jede gesellschaftliche Gruppe hat ihren Lebenshaltungsstil. Denn jede richtet ihr Leben nach einem anderen Lebensstandard aus. Die einem Lebensstandard im Mindestmaß entsprechende Lebenshaltung kann als normal oder angemessen bezeichnet werden. Gibt es nun ein Kriterium für die Angemessenheit der Lebenshaltung? Subjektive Maßstäbe, wie z. B. die Auffassung der betreffenden gesellschaftlichen Gruppe oder auch eine durch Tradition und Gewohnheit gefestigte Meinung, kommen natürlich nicht in Betracht. Wir müssen nach einem objektiven Maßstab ausschauen. Dieser kann nur im Haushalt liegen. Denn durch Haushaltsführung und Haushaltsgestaltung wird ein Lebensstandard unmittelbar verwirklicht. Wodurch wird er realisiert?

¹² „Offenes Antwortschreiben (1863).“

¹³ Vgl. die ausgezeichnete Darstellung der mit dem Bedarf zusammenhängenden Probleme von Erich Egner, „Der Haushalt“, Berlin 1952, S. 156 ff.

Durch die dem Haushalt zur Verfügung stehenden Einkünfte. In der Marktwirtschaft haben diese Einkünfte grundsätzlich eine entsprechende Leistung des Bedarfsträgers zur Voraussetzung. Stimmen nun Leistungs- und Bedarfsnorm ungefähr überein, so ist der Haushalt funktionsfähig. Das objektive Merkmal einer angemessenen Lebenshaltung ist nach alledem die Funktionsfähigkeit eines einem bestimmten Lebenshaltungsstil zugeordneten Haushaltes.

1. Die Sicherung des Lebensstandards

Ein Haushalt ist nur dann funktionsfähig, wenn der Haushalts-träger über ein hinreichend hohes und sicheres Einkommen verfügt. Für die Höhe des Lohnes ist grundsätzlich die markt- und betriebswirtschaftliche Leistung maßgebend. Soll der Arbeitnehmer aber seinen Lebensstandard halten können, so muß die nominelle und reale Lohnhöhe einigermaßen gesichert sein.

Wieweit ist unter den dargestellten markt- und betriebswirtschaftlichen Bedingungen eine Sicherung des Geldeinkommens möglich? Kann dem Arbeitnehmer gleichsam eine Garantie auf eine bestimmte Lohnhöhe für längere Zeit gegeben werden? Bodo K. Spiethoff hat in seinem Buch „Gesicherte Löhne — freie Preise“ (Berlin 1950) und zuvor in seinem Aufsatz „Der garantierte Jahreslohn“ (Schmollers Jahrbuch, 69. Jahrgang, II. Halbband 1949) das hier interessierende Problem sorgfältig untersucht. Dem Anspruch des Arbeitnehmers auf ein gesichertes Geldeinkommen müßte eine darauf hinzielende Verpflichtung des Arbeitgebers entsprechen: „Der Arbeitgeber muß sich also formell zu einer Garantie verpflichten, um dem Arbeitnehmer einen klagbaren Anspruch auf das durch die Garantie Zugesicherte zu geben. Lediglich mündliche Abreden oder die stillschweigende Fortsetzung eines traditionellen Brauchs sind ungenügend, um dem Charakteristikum einer Garantieabmachung zu entsprechen¹⁴.“ Der „garantierte Jahreslohn“ wurde schon vor zwei Jahrzehnten in den Vereinigten Staaten lebhaft propagiert. In den 40er Jahren befaßte sich die oberste Schlichtungsbehörde mit dieser Frage. Gegenüber der grundsätzlich positiven Einstellung des mit der Untersuchung des Garantieproblems beauftragten Enquête-Ausschusses gab der Präsident der Stahlindustrie zu verstehen, daß Garantielöhne infolge des nicht einzuschätzenden Absatzvolumens „nur dann zugestanden werden können, wenn die Lohnsumme von der Höhe der erzielten Erlöse abhängig gemacht wird. Die schwankende Nachfrage nach Stahl ist für uns kein Vergnügen, wir müssen sie aber als Datum hinnehmen.“ Betrieb und Unternehmung können tatsächlich eine Garantieverpflich-

¹⁴ Bodo K. Spiethoff, Der garantierte Jahreslohn, a. a. O., S. 92.

tung nur eingehen, wenn sie selbst in bezug auf ihre Beschäftigungslage einigermaßen gesichert sind. Nur der Staat kann die letzten Voraussetzungen für eine Dauerbeschäftigung schaffen. Ohne eine verständnisvolle Mitwirkung der Regierung würden die Unternehmungen durch Garantieverpflichtungen, wie die Erfahrung lehrt, leicht in Schwierigkeiten geraten. In einer privatkapitalistischen Wirtschaftsordnung ist das Problem jedenfalls nicht lösbar. Um so mehr ist zu beachten, „daß Gewerkschaften und verantwortungsbewußte Unternehmer in den USA mit Hilfe garantierter Jahreslöhne eine große soziale Schattenseite der kapitalistischen Wirtschaft durch ein evolutionäres Korrigieren beseitigen wollen“¹⁵.

Angenommen, ein bestimmtes Geldeinkommen kann für längere Zeit gesichert werden, so ist damit aber noch nicht auch seine Kaufkraft gesichert. Die Preise der wichtigsten Lohngüter können sich zum Nachteil der Lohnempfänger verändern. Trotz gleichbleibenden oder gar steigenden Geldlohnes kann der Reallohn sinken. Wie läßt sich also der Reallohn sichern?

Diese Frage führt uns zu der Erörterung des in der Praxis häufig angewandten Verfahrens, den Geldlohn mit bestimmten wirtschaftlichen Entwicklungsreihen zu koppeln. Man pflegt solch automatisch funktionierendes Lohnsystem „gleitende Lohnskala“ zu nennen. Die meisten Anwendungsformen dieses Verfahrens stützen sich auf Indexzahlen (Index-Lohnsystem). Obwohl das Index-Lohnsystem praktisch häufig angewendet wird, sind die Mängel offenkundig. Sie liegen weniger in der meist irgendwelcher Kritik ausgesetzten Indexberechnung, z. B. in einer nicht fehlerfreien Ermittlung der Durchschnittspreise oder der repräsentativen Haushaltsgröße. Der Haupteinwand der Gewerkschaften gegen dieses Lohnsystem betrifft die Feststellung des als Bezugsgröße gewählten Reallohnes. In der Tat kann dieser Basislohn normal wie anormal sein. Die Beziehung aller Lohnveränderungen auf ihn muß aber den Anschein erwecken, als wäre er eben darum ein richtiger und gerechter Lohn. Infolgedessen können sich verzerrte Lohnverhältnisse geradezu verewigen. Dieser Einwand ist richtig. Er fällt jedoch weniger ins Gewicht, wenn das Index-Lohnsystem von vornherein nur für eine gewisse Zeit eingeführt wird. Durch eine befristete Regelung würde zum Ausdruck kommen, daß man davon keinesfalls die Lösung prinzipieller lohnpolitischer Fragen erwartet.

Die Arbeitgeber stehen dem Index-Lohnsystem im allgemeinen sympathischer gegenüber. Die Erfahrung lehrt, daß der Arbeitsfriede

¹⁵ Bodo K. Spiethoff, a. a. O. S. 107.

auf diese Weise leichter gewahrt werden kann. Allein die Anpassung der Geldlöhne an außerbetriebliche Indizes, wie Preise und Lebenshaltungskosten, kann auch gefährliche Folgen haben. Nötigen steigende Rohstoffpreise zu Kosteneinsparungen, so fallen im Gefolge der Teuerung zusätzliche Lohnkosten an. Wenn die Marktlage es erlaubt, werden die höheren Kosten wohl durch höhere Preise hereingeholt. Die Verteuerung der Lohngüter aber würde wieder zu einer Lohn-erhöhung führen u. s. f. Soll das Index-Lohnsystem nicht inflatorisch wirken (Lohn-Preis-Spirale), so müssen gewisse Sicherungen eingebaut werden. Solch ein Sicherungsmoment wäre z. B. die Bestimmung, daß nicht jede Teuerungswelle sofort eine entsprechende Anpassung der Löhne auslösen darf.

2. Der Familienlohn

Der Individuallohn mag nun hinreichend sein, den Lebensbedarf des einzelnen Arbeitnehmers zu decken. Wie aber verhält es sich mit dem Bedarf der Arbeiterfamilie? Trotz gleichen Leistungslohnes ist die bedarfswirtschaftliche Position des verheirateten Arbeitnehmers sehr verschieden von der seines ledigen Kollegen. Der verheiratete Arbeiter muß mit seinem Lohn ja auch den Unterhalt seiner Frau und seiner Kinder bestreiten. Nun ist eine Familiengründung gewiß Privatsache. Wer sich hierzu entschließt, weiß, daß er die mit einem Familienhaushalt verbundenen finanziellen Verpflichtungen im wesentlichen allein zu tragen hat. Andererseits aber ist die Familie ein hochbedeutsamer gesellschaftlicher Faktor. Durch die Familie erhält und erneuert sich ein Volk. Sie ist die Zelle weiterer Gemeinschaftsbildungen. „Die Möglichkeit aller organischen Gliederungen der Gemeinschaft ist in der Familie im Keime gegeben“ (W. H. Riehl). In den unsäglichen Wirrnissen unserer Zeit hat sich die Familie als der stärkste soziale Rückhalt für den Einzelnen erwiesen. In ihr haben sich die oft in alle Welt verstreuten Angehörigen wieder zusammengefunden. Aus ihr sind die starken lebendigen Kräfte einer freien gesellschaftlichen, staatlichen und wirtschaftlichen Erneuerung gewachsen. So haben auch Staat und Volkswirtschaft Verpflichtungen der Familie gegenüber. Es kann und darf nicht gleichgültig sein, ob die aus der Familie ausströmenden und von ihr getragenen produktiven Kräfte erhalten bleiben oder nicht. Darum: „Was direkt oder indirekt für den Hausstand geschieht, das geschieht für die materielle Freiheit der Menschen“ (Lorenz von Stein).

Der Betrieb kann den Arbeitnehmer grundsätzlich nur nach Maßgabe seiner Leistung entlohnen. Ein über den Individuallohn hinausgehender Familienlohn (Soziallohn) wäre also betriebswirtschaftlich nur durch eine relativ höhere Leistung des verheirateten Arbeiters zu

rechtfertigen. In begrenztem Grade wird diese Bedingung erfüllt. Der ältere, meist verheiratete Arbeiter wird im allgemeinen (bis zu einer gewissen Altersgrenze) höher geschätzt als sein jüngerer, lediger Kollege, weil man ihm größere Gewissenhaftigkeit, Sorgfalt, Zuverlässigkeit und Beständigkeit zuspricht. Natürlich ist der verheiratete Arbeiter schon aus Rücksicht auf seine Familie einem häufigen Wechsel des Arbeitsplatzes abgeneigt. Er bewahrt daher dem Betrieb oft auch dann noch Treue, wenn anderswo günstigere Arbeitsgelegenheiten locken. Infolgedessen kann sich der Betrieb sehr wohl veranlaßt sehen, diese für ihn vorteilhaften Momente durch einen höheren Lohn zu vergelten. Wenn heute daher bei Tarifvereinbarungen allgemein auch das Alter der Arbeitnehmer berücksichtigt wird, so verträgt sich eine derartige Regelung durchaus noch mit dem Leistungsprinzip.

Solch differenzierter Leistungslohn würde jedoch noch keinesfalls ausreichen, die relativ schwächere wirtschaftliche Position des verheirateten Arbeitnehmers der seines ledigen Kollegen anzugleichen. Nun sind bevorzugte Betriebe wohl in der Lage, einem gewissen Prozentsatz ihrer Belegschaft Familien- und Kinderzulagen zu gewähren. Allein der Arbeitnehmerschaft ist nicht damit gedient, daß nur eine kleine Gruppe in den Genuß solcher Vergünstigungen kommt, und dies auch nur, sofern die Betriebsleitung guten Willens ist. Die durch die Zahlung von Familienlöhnen belasteten Betriebe könnten überdies versuchen, die höheren Lasten auf die übrige Belegschaft abzuwälzen, z. B. durch relativ niedrigere Bewertung der Normalleistung. Selbst wenn man aber eine korrekte Leistungsbewertung unterstellt, könnte der Familienlohn in Krisenzeiten Anlaß geben, die relativ teuren Arbeitskräfte zuerst zu entlassen. Ist der verheiratete Arbeitnehmer aber einmal stellungslos, so dürfte es ihm schwer fallen, einen Arbeitgeber zu finden, der seine Arbeitskraft über die betriebliche Leistung hinaus zu werten und zu vergelten mag. Mit diesen Möglichkeiten muß gerechnet werden. Die Gewerkschaften rechnen jedenfalls damit. Sie lehnen daher eine einzelbetriebliche Regelung des hier in Frage stehenden Problems ab.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat auf seinem Gründungskongreß in München (Oktober 1949) einen „überbetrieblichen“ Lohnausgleich gefordert: „Der Unterschied in der Lebenshaltung des unverheirateten Arbeitnehmers gegenüber dem verheirateten Arbeitnehmer, der für mehrere Kinder zu sorgen hat, ist ein sozialpolitisches Problem, dem mit der Lohngestaltung allein nicht beizukommen ist. Die immer stärkere Entwicklung zum Leistungslohn vertieft diesen Unterschied und zwingt zu Maßnahmen, die einen Ausgleich schaffen. Durch die Gewährung eines nach dem Familienstand abgestuften Lohnes durch den Betrieb kann dieses Problem nicht gelöst werden,

da ein solcher Lohn zu Benachteiligungen des kinderreichen Arbeitnehmers bei Einstellungen und Entlassungen führen würde. Es muß daher auf überbetrieblicher Grundlage ein Ausgleich geschaffen werden, der — neben ausreichender Berücksichtigung des Familienstandes in der Steuergesetzgebung — dem kinderreichen Arbeitnehmer und seinen Angehörigen durch die Gewährung von Beihilfen eine angemessene Lebenshaltung ermöglicht.“ Auf überbetrieblicher Grundlage kann heißen: auf korporativer oder auf staatlicher Ebene.

Der Staat kann den notwendigen sozialen Ausgleich durch steuerpolitische Maßnahmen, durch Entlastung auf der einen Seite und Belastung auf der anderen, zu schaffen suchen. Allein gerade die Steuerpflichtigen der niedrigen Einkommenstufen haben sowieso nur geringe Steuern zu zahlen. Eine Steuerermäßigung bringt ihnen daher keine nennenswerte Entlastung, zumal sie durch die indirekten Steuern relativ stärker belastet werden. Wirksame Maßnahmen können nur in der Form direkter Beihilfen erfolgen. Soll der Staat aber eine Aufgabe übernehmen, die vielleicht ebenso oder besser von der Wirtschaft selbst übernommen werden kann? Natürlich darf er nicht abseits stehen. „Der Staat muß auf die Dauer darauf dringen, daß die Prinzipien, in denen er sich selber integriert, sich auch in den anderen Lebensbereichen durchsetzen“¹⁶.“ Dabei setzen wir freilich voraus, daß diese Prinzipien gerecht und richtig sind. Einer der wichtigsten staatlichen Grundsätze müßte sein, der Wirtschaft die Aufgaben zu überlassen, die sie selbst bewältigen kann (Subsidiaritätsprinzip). Denn auf der Aktivität und Initiative, der Selbstverantwortlichkeit und Mitverantwortlichkeit der Personen und Gruppen beruht die Lebendigkeit und Kraft des gesellschaftlichen Ganzen.

Der Sekretär des Schweizerischen Metall- und Uhren-Arbeiterverbandes, Vital Gawronski, verweist in seiner Schrift „Staatsgewalt und Volkswohlfahrt“¹⁷ auf die Erfahrung von drei Jahrzehnten, „daß die fortschreitende Ausdehnung der Staatsmacht weder der Wohlfahrt noch der Freiheit oder der Gerechtigkeit gedient hat“. Die organisierte Arbeitnehmerschaft sei heute stark genug, ihre berechtigten sozialen Interessen selbst zu vertreten. „Ist es heute noch notwendig, den Staat fortwährend zur Regelung des Arbeitsverhältnisses und zum Ausbau des weiteren Arbeitsrechtes beizuziehen? Vieles spricht dafür, daß Arbeiter und Arbeitgeber durch Vermittlung ihrer Berufsverbände dies genau so gut, meist sogar noch besser als staatliche Behörden bewerkstelligen.“

¹⁶ Carlo Schmid, „Soziale Autonomie und Staat“ in: Gewerkschaftliche Monatshefte Jahrg. 1952, Heft 3, S. 121.

¹⁷ A. Franke A. G. Verlag, Bern 1950, S. 102 und S. 99.

Eine überbetriebliche, korporative Lösung des sozialen Lohnproblems erfolgt zweckmäßigerweise durch Begründung von Familien-Ausgleichskassen. Da die Betriebe durch Familienlöhne ungleich belastet werden, muß ein überbetrieblicher Ausgleich geschaffen werden. Dieser kann innerhalb einer Branche oder zwischen verschiedenen Branchen vorgenommen werden. Die Erfahrungen, die man bisher mit Familien-Ausgleichskassen gemacht hat, sprechen für eine Branchenregelung. In dieser Art ist im Juli 1952 auch die durch die Presse bekannter gewordene Familien-Ausgleichskasse in Hessen gegründet worden. Sie ist eine Einrichtung der Baustoffindustrie. Für jede im Betrieb von einem Arbeitnehmer geleistete Arbeitsstunde hat der Arbeitgeber vier Pfennige an die Ausgleichskasse zu zahlen. Von dieser erhält jeder Arbeiter mit Familie monatlich eine Zulage von 11,— DM für jedes unterhaltsberechtigten Kind. Im allgemeinen scheint sich diese Einrichtung zu bewähren, wenngleich sich die Grenzbetriebe relativ zu hoch belastet finden¹⁸.

Man darf von den Familien-Ausgleichskassen nicht mehr erwarten, als sie nach Lage der Dinge leisten können. Mir scheint die folgende Darstellung ihrer Vorzüge übertrieben zu sein: „Der Binnenmarkt wird gestärkt und stabilisiert. Die Familie ist der stabilste Konsument. Wohnungsfrage und Siedlungsbestrebungen werden erleichtert. Die Sorge für einen gesunden Nachwuchs wird gemindert. Der Arbeitsmarkt wird besonders von Müttern und ungelernten Arbeitern entlastet. Wirtschaft und Gesellschaft gewinnen in der wirtschaftlich und sozial gesicherten Familie ein wichtiges Strukturelement in gestärkter Kraft zurück, ohne daß der Staat wiederum mit neuen Aufgaben beladen wird¹⁹.“ Praktisch muß mit Unzulänglichkeiten aller Art gerechnet werden. Es ist keineswegs sicher, daß die Selbsthilfe der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände eine für den Familienlohn ausreichende finanzielle Grundlage bietet. Man muß Erfahrungen sammeln. In den meisten Industrieländern werden heute Maßnahmen zur Sicherung des familiären Lebensstandards der Arbeitnehmer getroffen. Dadurch gewinnen Wissenschaft und Praxis reiches Material für eine objektive Beurteilung des Wertes staatlicher bzw. privater Sozialeinrichtungen. Kann der Lebensstandard gewisser Arbeitnehmergruppen durch wirtschaftliche Selbsthilfeeinrichtungen nicht hinreichend gesichert werden, so ist der Staat verpflichtet, den berechtigten Ansprüchen durch gesetzliche Maßnahmen und Einrichtungen nachzukommen.

¹⁸ Vgl. Georg Leber, „Familien-Ausgleichskasse durch Tarifparteien“, Gewerkschaftl. Monatshefte, 3. Jahrg. 1952, S. 721 ff.

¹⁹ Dr. Jakob David, „Familien-Ausgleichskassen“, Gewerkschaftl. Monatshefte, 2. Jahrg. 1951, S. 569 ff.