

## AUSSPRACHE

### Zur Frage der Gewerkschaftseinheit

In der Januarnummer der „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ nahm *Jakob Kaiser* zur Frage der Gewerkschaftseinheit Stellung. Seine Ausführungen dürfen nicht unwidersprochen bleiben. Kaiser schreibt: „Sozialdemokratie und freie Gewerkschaften waren um die Jahrhundertwende noch Träger eines unbedingten Klassenkampfwillens. Sie trugen die ganze Religionsfeindlichkeit in sich, wie sie der marxistischen Theorie und der Propaganda des Marxismus entsprach.“

Ich bin als evangelisch-lutherischer Christ seit dem Jahre 1910 Mitglied der freien Gewerkschaft und der Sozialdemokratischen Partei. Niemals habe ich während meiner damaligen Gewerkschaftstätigkeit eine Religionsfeindlichkeit nach der marxistischen Theorie und Propaganda empfunden. Zwar soll zugegeben werden, daß man als Gewerkschafter und Sozialist eine Änderung der bestehenden Gesellschaftsordnung anstrebt — das stand und steht aber in keinem Zusammenhang mit Religionsfeindlichkeit. Ich habe schon als junger Mann mit einer Reihe christlicher Kollegen Schulter an Schulter gearbeitet und habe manchmal nach den Gründen gesucht, warum aus zwei Richtungen heraus gewerkschaftliche Arbeit geleistet wurde. Niemand hat in meiner langen gewerkschaftlichen Arbeit — und ich bin nicht erst seit 1945 Funktionär der Gewerkschaftsbewegung, sondern war bereits im Jahre 1912 Kassierer des Textilarbeiterverbandes in einer Großstadt — Anstoß an meiner Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche genommen. Die Gegensätze, die man auch damals von christlicher Seite her immer wieder heranzog, wurden bewußt von oben und auch von der katholischen Kirche als Bremse gegenüber einer einheitlichen Gewerkschaftsbewegung benutzt. Sicherlich gab es im freigewerkschaftlichen Lager auch eine Gruppe von Atheisten, insbesondere den proletarischen Freidenkerbund, der aber zu allen Zeiten nur eine ganz kleine Minderheit verkörperte, die versuchte, sich in der freien Gewerkschaftsbewegung hier oder dort auszubreiten. Ich selbst habe an einer Reihe von Auseinandersetzungen mit den damals führenden Freidenkern, aber auch mit freireligiösen Geistlichen teilgenommen (ich erinnere an Pastor *Felden* von der Martinskirche in Bremen). Sprechen wir es einmal ganz offen aus: Ebenso wie die freien Gewerkschafter in der SPD starke Träger der Sozialdemokratischen Partei waren, waren die christlichen Gewerkschafter stärkste Träger der damaligen Zentrumspartei. Das zu der geschichtlichen Darstellung von Jakob Kaiser.

Aber nun muß ich zu den alten Kamellen Stellung nehmen, die leider auch von Kaiser immer wiederholt werden, die aber — abgesehen von wenigen bedeutungslosen Ausnahmen nach 1945 — innerhalb der Gewerkschaftsbewegung nie in Erscheinung getreten sind. Er sagt auf Seite 3 seines Artikels: „Toleranz und Überparteilichkeit als einzig mögliche Grundlage echter Gewerkschaftseinheit litten Not. Dieser Tatsache und ihrer Gefahr kann sich kein verantwortungsbewußter Gewerkschafter verschließen.“ Er sagt weiter: „Sie haben weite Kreise der christlich-demokratischen Arbeitnehmerschaft stark beunruhigt und beunruhigen sie unvermindert noch heute.“

Jakob Kaiser wurde vor etwa zwei Jahren in einer Bundesausschußsitzung des DGB in Düsseldorf, wo er ähnliche allgemeine Andeutungen zum Vortrag brachte, mit aller Deutlichkeit gesagt, er möge nicht irgendwelche Anspielungen machen, sondern doch wirklich einmal konkret Stellung nehmen. Kaiser ist damals ausgewichen. Bis heute hat er noch keinerlei konkrete Angaben über Intoleranz oder Verstöße gegen die parteipolitische Neutralität gemacht. Er sollte endlich den Mut haben, Beispiele zu nennen! In unserer Organisation ist niemals von den Mitgliedern — mit Ausnahme eines einzigen Falles, der allerdings von der kommunistischen Seite herkam — über die parteipolitische Neutralität Klage geführt worden. Merkt Kaiser denn gar nicht, daß er durch sein immerwährendes Wiederholen von allgemeinen Äußerungen — er sagt selbst, daß in der christlich-demokratischen Arbeitnehmerschaft eine tiefe Skepsis herrscht — den Anlaß gibt, diese Skepsis zu nähren? Ich mache ihm zum Vorwurf, daß er durch solche ständigen kritischen Auslassungen den Gegnern der Einheitsgewerkschaft immer wieder Material liefert. Man soll endlich Farbe bekennen. Hat man wirklich Grund, der Einheitsgewerkschaft in dieser oder jener Hinsicht Vorwürfe zu machen, dann bitte konkrete Beweisführung! Das Spiel, das hier getrieben wird, läßt beinahe den Gedanken aufkommen, daß man auf der christlichen Seite glaubt, die Einheitsgewerkschaft in die Zange nehmen zu müssen, und zwar durch eine Gruppe von außen und eine andere Gruppe von innen, um das zu erzielen, was in einer Reihe katholischer Blätter vor zwei Jahren zum Ausdruck kam: die katholische Soziallehre zur Grundlage des gewerkschaftlichen Handelns zu machen. Das würde bedeuten, daß die Mehrheit der gewerkschaftlichen Mitglieder und Funktionäre ihre Weltanschauung verleugnen, sich also politisch entmannen sollen! Mit diesem Spiel sollte man endlich aufhören!

Die Bildung eines Grundsatzausschusses dient nach meinem Dafürhalten nicht der Förderung der Einheitsgewerkschaft, sondern sie bedeutet einen weiteren Zelleneinbau in die

Einheit der Gewerkschaft. Dort, wo irgendwelche Beanstandungen zu erheben sind, sollten sie von den Beteiligten in klarer, kollegialer Weise bereinigt werden (wenn es überhaupt etwas zu bereinigen gibt!). Im übrigen muß man sich endlich daran gewöhnen, daß für die Gewerkschaftsarbeit die Satzungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes und die Satzungen der Industriegewerkschaften maßgebend sind und wir schärfstens darauf achten müssen, daß sich nicht ein sogenannter Grundsatzausschuß in die Gewerkschaftspolitik des DGB einschaltet. Wir werden sonst Gelegenheit nehmen, auf dem nächsten Gewerkschaftstag eine klare Entscheidung herbeizuführen.

Friedrich Greve †

## Pragmatismus

### als gewerkschaftliches Ideal?

In seinem Aufsatz „Gewerkschaften als Gesellschaft“ (Dezemberheft 1955) versucht *Helmut Wickel* die Ergebnisse, zu denen *Perlman* und *Tannenbaum* bei ihrer Analyse der amerikanischen Gewerkschaften gekommen sind, als für die Gewerkschaftsbewegung allgemein verbindlich hinzustellen. Er faßt seine Ansicht darüber in dem Hinweis zusammen, „daß es nicht irgendwelche Ideen, Ideologien . . . sind, auf Grund derer die Gewerkschaften sich in der Gesellschaft durchsetzen und sie umformen, sondern daß gerade in der nüchternen Verfolgung der Alltagsinteressen . . . unabhängig von jeder Art von Programm ihre Unwiderstehlichkeit begründet liegt“. Der Pragmatismus wird damit zum obersten Gesetz allen gewerkschaftlichen Handelns erhoben.

Die amerikanischen Gewerkschaften haben ihre Entwicklung unter diesem Generalnennen durchgemacht, zum allgemeinen Wohle der Arbeiterschaft, deren Lebensstandard enorm anstieg. Hoher Lebensstandard und wirtschaftliche Prosperität sind aber erste Voraussetzungen für die Beibehaltung der pragmatisch ausgerichteten Gewerkschaftspolitik. Pragmatische Gewerkschaftspolitik bedeutet Anerkennung des kapitalistischen Wirtschaftssystems und somit Abhängigkeit von diesem System und dessen Krisen. Pragmatismus ist aber nicht geeignet, aus einer Krise zur wirtschaftlichen Neuordnung zu kommen. Dazu gehört eine klare wirtschafts- und gesellschaftspolitische Konzeption, die nicht von heute auf morgen entstehen kann und die sinnvoll vor Ausbruch der Krise angestrebt werden muß. Es ist anzunehmen, daß auch die amerikanischen Gewerkschaften in der Zukunft nicht immerfort pragmatisch handeln können, sondern daß politische Forderungen an sie gestellt werden, die weit darüber hinausgehen.

Die deutschen Gewerkschaften haben nie einen reinen Pragmatismus vertreten, insbesondere wenn man nur die gewerkschaftliche Praxis betrachtet. Ein sehr hoher Lebensstandard als

Voraussetzung dazu war hier nie vorhanden. Vielmehr haben sie, als Teil der Arbeiterbewegung, in ihrer überwiegenden Mehrzahl mit ihrer gewerkschaftlichen Forderung eine sozialistische Zielsetzung verbunden, eine Kritik am kapitalistischen System. Nie war in Deutschland die Prosperität so groß, daß eine sozialistische Forderung gegenstandslos geworden wäre, und es sind auch keine Anzeichen dafür vorhanden. In den USA ist dies jedoch der Fall. Die pragmatische Haltung der amerikanischen Gewerkschaften zur Überwindung unserer Auseinandersetzungen zu übernehmen, kann allein aus diesem Grunde schon nicht gelingen.

Die Suche nach einem Leitbild gewerkschaftlichen Handelns sollte dazu führen, ein „höheres Gesetz“ für eben dieses Handeln herauszuarbeiten. Diese Forderung von *Goetz Briefs* wird von *Wickel* ja scharf angegriffen. Mit einem „höheren Gesetz“ ist aber kein *fremdes* Gesetz gemeint, keine Ideologie, die den Gewerkschaften von außenstehenden Kräften aufgezwungen werden soll. Sollte die Gewerkschaft nicht in der Lage sein, über das kartellarische Alltagsinteresse hinaus aus sich selbst heraus ein Gesetz zu finden, das sie im Einklang mit dem Gesamtinteresse handeln läßt? Aus sich heraus kann und muß die Gewerkschaftsbewegung Ideen entwickeln, die zu einem klaren wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Programm führen; sie muß also mehr als nur pragmatisch sein, ohne sich dabei in fremde Abhängigkeit zu begeben. Am Beispiel der englischen Gewerkschaften erkennt *Wickel* ja auch an, daß diese Teil einer politischen und weltanschaulichen Arbeiterbewegung sind, ohne von dieser beherrscht zu werden.

Die Sätze bei *Goetz Briefs*, in denen er von der befestigten Gewerkschaft spricht, die in einer pluralistischen Gesellschaft von Teilkollektiven das Motiv des Gesamtinteresses dem Pluralismus der kartellarischen Interessen voranstellen muß, geben schon einen Ausblick auf ein solches „höheres Gesetz“. Das braucht nicht zur Gründung konfessioneller Gewerkschaften unter fremdem Einfluß zu führen. Vielmehr ist die Tradition der deutschen Gewerkschaftsbewegung, als einer Arbeiterbewegung stark genug, Kräfte zu entwickeln, die der Gewerkschaft ein politisches Leitbild vermitteln können, das in einer Kritik des kapitalistischen Systems zu einer wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Neuordnung vorstößt, ohne dabei den unseligen Gegensatz zwischen Christentum und Sozialismus aufzuwerfen, der im Grunde gar nicht existiert (*Briefs* würde diese Konsequenz selbstverständlich nicht ziehen).

*Wickel* spricht von einem neuen Ethos, das in den Gewerkschaften wächst, dem Ethos der Solidarität und der organisierten Arbeit. Gut, aber Solidarität wozu? Zur Verfolgung der Alltagsinteressen? Gewiß auch das. Geht es den Arbeitern darüber hinaus aber nicht auch um die wirtschaftliche und gesellschaftliche Neuordnung?

Unter dem Artikel von Wickel steht ein Ausspruch von *Martin Buber*, den ich hier als Abschluß zitieren möchte: „Eine Krisis kann nicht überwunden werden, indem man an einen früheren Punkt des Weges zurückstrebt... Ein Zurück gibt es für uns nicht, nur ein Hindurch. Hindurch aber werden wir nur dringen, wenn wir wissen, *wohin wir wollen*.“

*Guntram Döker*

## Die Löhne in der Hochkonjunktur

Im Dezemberheft 1955 der „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ hat *Herbert Ehrenberg* versucht, die Stellung der Löhne in unserer gegenwärtigen Konjunkturphase zu umreißen. Diese Ausführungen vermitteln ein geschlossenes Bild der theoretisch zu erwartenden Lohnbewegungen. Aber kennzeichnen sie auch das tatsächliche Verhalten der Löhne? Ehrenberg spricht z. B. davon, daß ein Verhindern der sich aus der relativen Knappheit der Arbeitskräfte ergebenden Lohnsteigerungen die „Aufgabe des marktwirtschaftlichen Prinzips“ bedeuten würde. Das setzt voraus, daß in der Ausgangslage das marktwirtschaftliche System verwirklicht ist. Die Ansichten darüber, wie weit unsere Wirtschaftsstruktur noch marktwirtschaftlich ist, gehen auseinander. Nimmt man aus dem Gesamtkomplex der Wirtschaft die Sektoren mit staatlich oder verbandsmäßig manipulierten Preisen, Mengenkontingenten usw. heraus, so bleibt wohl nur die kleinere Hälfte als marktwirtschaftlich geordnet übrig. Nur auf diesen Bereich der Wirtschaft ließen sich aber die Ausführungen von Ehrenberg anwenden.

Diese Diskrepanz zwischen dem theoretischen Bild des Verfassers und den realen Erscheinungen ist nicht die einzige: Auch wenn wir uns auf die Betrachtung des marktwirtschaftlichen Sektors unserer Volkswirtschaft beschränken, sehen wir in der Empirie andere Folgen einer Lohnsteigerung als die von Ehrenberg angeführten. Von den auf Seite 743 aufgezählten Verhaltensweisen der Unternehmer ist realiter nur die zweite zu erwarten; in schönster Solidarität haben unsere Unternehmer bisher jede Lohnsteigerung mit zumindest kompensierenden Preiserhöhungen beantwortet, ohne sich weiter darum zu quälen, ob hierzu eine „theoretische Notwendigkeit“ vorliegt oder nicht. Weder die — meist sowieso sehr beschränkten — Wettbewerbsverhältnisse noch vorhandene Lagerbestände haben vermocht, die Unternehmer von Preiserhöhungen abzuhalten. Die großen Auftragsbestände sind kein Anlaß, für die Zukunft an eine andere Verhaltensweise zu glauben.

Unter diesem Gesichtswinkel ist der Auswertung der Ausführungen Ehrenbergs stark einzuschränken. Sie scheinen geeignet, den ständigen Preiserhöhungen das moralische Mäntelchen zu nehmen, das ihnen von Unternehmern

seitens gern mit dem Hinweis auf die „bösen“ Gewerkschaften und deren unvernünftige Lohnforderungen umgehängt wird, aber sie bieten kein Konzept für eine gewerkschaftliche Lohnpolitik. Den Rentnern und Festbesoldeten sowie den Arbeitnehmern in gewerkschaftsschwachen Branchen wäre wenig damit gedient, wenn sich die leitenden Gewerkschaftsgremien eine ähnliche Konzeption zu eigen machen und ihre Lohnforderungen ohne gesamtwirtschaftliche Seitenblicke anmelden würden. Die von Ehrenberg als Floskel zitierte „gesamtwirtschaftliche Verantwortung“ der Gewerkschaftsführer ist bisher von den verantwortlichen Männern der deutschen Industriegewerkschaften stets bewiesen worden.

Nun soll mit diesen Ausführungen nicht gesagt werden, daß die Gewerkschaften sich in ihren Lohnforderungen ständig bescheiden müssen — dieser Tenor sei Herrn Berg und dem Bundeswirtschaftsministerium überlassen —, nur gilt es in jedem Einzelfall mehr zu bedenken als lediglich die „theoretischen Möglichkeiten“. Zu einer erfolgreichen Ausweitung des Anteils der Arbeitnehmer am Sozialprodukt genügt die aktive Lohnpolitik allein nicht; deren Früchte werden über kurz oder lang doch durch entsprechende Preisbewegungen wieder beseitigt, auch wenn dies „rein theoretisch“ nicht der Fall zu sein braucht. Soll die gewerkschaftliche Lohnpolitik einen dauerhaften Erfolg aufweisen, bedarf sie der Unterstützung durch eine korrespondierende Preispolitik, worauf *Karl Kühne* in der Aprilausgabe 1955 der „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ eindringlich hingewiesen hat.

Zu der Durchführung einer entsprechenden Preispolitik bedarf es politischer Entscheidungen, die nicht in den Kompetenzbereich der Gewerkschaften fallen; aber es sind politische Entscheidungen, die eng mit den Lebensbereichen der Gewerkschaften zusammenhängen. Niemand kann ihnen das Recht absprechen, auf das Zustandekommen solcher Entscheidungen mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln hinzuwirken.

*Ilse Trautwein*

## Falsch verstandene Wirtschaftstheorie

Man kann *Herbert Ehrenberg* nicht den Vorwurf ersparen, in seinem Artikel über die Löhne in der Hochkonjunktur das Instrument der modernen Wirtschaftstheorie in einigen Partien falsch gespielt zu haben.

Er mißversteht zunächst den Begriff der *relativen Seltenheit* eines Produktionsfaktors. Wenn in der Hochkonjunktur die noch nicht eingesetzten Arbeitskräfte, kurz die Arbeitslosen, immer seltener werden, so kann daraus nicht geschlossen werden, daß die Arbeit *relativ seltener* wird, wie Ehrenberg annimmt.

Unter relativer Seltenheit eines Faktors versteht man die eingesetzte Menge dieses Faktors im Verhältnis zur eingesetzten Menge des komplementären Faktors. Nehmen wir die beiden Faktoren Arbeit und Kapital (Realkapital, produzierte Produktionsmittel), so müßte, wenn in der Hochkonjunktur die Arbeit relativ (zum Kapital) seltener werden soll, die Vermehrung des Kapitals schneller vonstatten gegangen sein als die Zunahme der Beschäftigung. Auf den Arbeiter entfielen in der Hochkonjunktur dann mehr Maschinen. Ob dies der Fall ist, sei dahingestellt. Jedenfalls kann mit dem Hinweis auf die größere Seltenheit von Arbeitslosen über die relative Seltenheit der Arbeit noch nichts ausgesagt werden. — Aber: nur wenn die Arbeit in dem angedeuteten Sinn relativ seltener geworden ist, kann ihr Grenzprodukt und folglich ihre Entlohnung steigen.

Ein Mißverständnis markttheoretischer Einsichten liegt auch vor, wenn Ehrenberg erklärt, im Falle der Konkurrenz könnten gestiegene Grenzkosten, bewirkt durch Lohnerhöhungen, nie zu Preissteigerungen führen, sondern immer nur zu Absatzausweitungen, bei gleichbleibenden Preisen.

Die moderne Preistheorie grenzt die Marktformen am Merkmal der Preisstrategie gegeneinander ab und sagt allerdings, daß der Anbieter auf dem Konkurrenzmarkt den Preis als Datum nehmen muß, wie er sich auf Grund der Marktbedingungen ergibt. Er kann — als einzelner! — keine Preisstrategie betreiben, d. h. praktisch, er kann den Preis nicht höher ansetzen. Dies gilt für den einzelnen bei gegebener Grenzkostenkurve! Würden die einzelnen Konkurrenten ein Kartell gründen, so könnten sie alle zusammen sehr wohl den Preis ihrer Ware hinaufsetzen. Und der Preis muß sich jedenfalls ändern, wenn die Grenzkosten sich ändern. Steigen auf Grund allgemeiner Lohnerhöhungen die Grenzkosten generell, was Ehrenberg zugibt, so hebt sich auch die Gesamt-Angebotskurve, die sich ja aus den individuellen Grenzkostenkurven zusammensetzt. Wenn sich die Angebotskurve hebt, so bedeutet das, daß gleiche Mengen nur zu höherem Preis abgegeben werden. Bei gegebener Nachfragekurve kann sich das nur so auswirken, daß das neue Gleichgewicht bei höherem Preis und geringerem Absatz liegt. Ist die Nachfrage dagegen gestiegen, was Ehrenberg als Folge der Lohnsteigerung ansieht, so daß also zu gleichen Preisen größere Mengen oder zu höheren Preisen die gleiche Menge nachgefragt wird, so ergeben sich noch größere Preissteigerungen. Die Behauptung, gestiegene Grenzkosten würden im Falle der Konkurrenz zur Ausweitung des Absatzes bei gleichbleibenden Preisen führen, ist demnach theoretisch nicht sichhaltig.

Falsch verstandene Theorie enthält auch die Bemerkung Ehrenbergs, der gewerkschaftliche

Eingriff stelle nicht eine Monopolisierung der Arbeit dar, sondern er bewirke lediglich, daß „die durch die wirtschaftliche Überlegenheit der Arbeitgeber gestörte Wettbewerbslage in etwa“ wiederhergestellt werde. Was heißt hier Herstellung einer Wettbewerbslage?

In Wettbewerb miteinander können nur gleiche oder vergleichbare Dinge treten (z. B. Waren, Faktoren, Leistungen). Auf dem Markt gibt es Wettbewerb zwischen den Anbietern unter sich und zwischen den Nachfragern unter sich. Stehen auf dem Arbeitsmarkt Arbeitnehmer und Arbeitgeber miteinander im Wettbewerb? Im Wettbewerb miteinander stehen doch die Arbeitgeber (unter sich, um die angebotene Arbeit) und die Arbeitnehmer (unter sich, um die Stellenangebote). Daß der Wettbewerb der Arbeitgeber unter sich (auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes) eine angenehmere Sache ist als der Wettbewerb der Arbeitnehmer (auf der Angebotsseite), steht auf einem anderen Blatt.

Die einzelnen Arbeitgeber sind, sozusagen von Natur aus, in einer stärkeren Markt- und Machtposition als die einzelnen Arbeitnehmer. Deshalb schließen sich die letzteren zu Gewerkschaften zusammen. Sie versuchen gegenüber der Überlegenheit der anderen Marktpartei die eigene Position zu stärken. Sie schaffen der Sache nach ein Angebotsmonopol für Arbeit. Das ist — theoretisch — der Zweck des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses. Wenn dies die heutige Wirtschaftstheorie behauptet, so meint sie es ganz gewiß wertfrei. Allerdings gibt es Wirtschaftspolitiker, die auf diese theoretische Einsicht eine Forderung nach Beseitigung der bestehenden Gewerkschaften gründen. Derartige Ansichten sind indessen selten und so weltfremd, daß sie übergangen werden können.

Es gibt noch andere theoretische Ungereimtheiten in dem Aufsatz Ehrenbergs. Die unsachgemäß herangezogenen Theoreme, soweit sie hier angeführt sind, hat Ehrenberg der statischen Gleichgewichtstheorie entnommen. Ob dies ein fruchtbarer Ansatz für die Lösung der dynamischen Lohnentwicklung in der Hochkonjunktur war, bleibt fraglich. Dieses Problem aber, wenn auch noch so kurz, zu beschreiben, ohne das Wort Unternehmergewinn (oder Profit) überhaupt zu erwähnen, ist unverzeihlich.

*Ernst Helmstädter*

### Zur Frage der Frauenlöhne

In seinem Aufsatz „Zur Frage der Frauenlöhne“ im Dezemberheft 1955 hat *Hans Rehbahn* ein altes Problem der Nationalökonomie aufgegriffen, das trotz des im Bonner Grundgesetz aufgestellten Gleichheitsgrundsatzes bis heute ungelöst geblieben ist. Nach Feststellung der Tatsache, daß Arbeit gleicher Art und Qualität immer noch relativ schlechter

entlohnt wird, wenn sie von Frauen ausgeführt wird, untersucht Rehhahn in sehr subtiler Weise die hierfür im allgemeinen vorgebrachten Gründe, um festzustellen, daß weder die ökonomischen noch die sozialpsychologischen Begründungen stichhaltig sind. Es ist Rehhahn zuzustimmen, wenn er in der Schlechterstellung der Frau lediglich einen sachlich nicht gerechtfertigten, restaurativen Zopf aus den Anfängen der industriellen Produktion erblickt. Aber bei der Aufzählung der möglichen Gründe dieser Schlechterstellung hat Rehhahn einen wichtigen, um nicht zu sagen entscheidenden Punkt übersehen: die Tatsache der geringeren gewerkschaftlichen Organisierung der Frauen. In dieser Beziehung sollen den Ausführungen Rehhahns hier einige Ergänzungen zugefügt werden.

Das Problem der „Macht“ bei der Entscheidung um die Verteilung des Sozialprodukts, das in den Tagen der großen Kontroverse zwischen *Tugan-Baranowsky* und *Böhm-Bawerk* die Gemüter erhitzte, ist in der zeitgenössischen Literatur sehr in den Hintergrund getreten, was freilich nicht beweist, daß es an Aktualität verloren hat. Der moderne Terminus „Sozialpartner“ für die Kontrahenten des Arbeitsmarktes kann nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Höhe des Lohnes in einem bestimmten Industriezweig auch heute noch weitgehend durch die Kampfkraft der betreffenden Gewerkschaft bestimmt wird. (Wobei wir das Vorhandensein gewisser ökonomischer Gesetzmäßigkeiten ebensowenig leugnen wollen wie die Abhängigkeit des Lohnes von der konjunkturellen Situation, doch die Stärke der Gewerkschaften entscheidet letzten Endes darüber, wieweit eine Annäherung an die konjunkturell mögliche Lohnhöhe erreicht wird.)

Auch Rehhahn stellt ein Lohngefälle von der Industrie über den Handel zu den Haushalten fest. Dieses Gefälle ist sicher nur wenig leistungsbestimmt, auch ist es nicht von den Verdienstspannen der einzelnen Branchen abhängig. — Sonst müßten z. B. im Importhandel und der Spedition die Löhne denen der Industrie gleichkommen, während sie sich in Wahrheit kaum von denen des Groß- und Einzelhandels unterscheiden. — Aber der Prozentsatz der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer weist das gleiche Gefälle auf, womit deutlich einer der Gründe des Lohngefälles demonstriert wird. Das angeführte Lohngefälle erstreckt sich auch nicht nur auf die nominellen Lohngrößen, auch bei den sonstigen Arbeitsbedingungen ist die gleiche Abnahme gewisser Vergünstigungen von der Großindustrie zu den sogenannten mittelständischen Bereichen hin zu verzeichnen. Das erstreckt sich von den sogenannten freiwilligen Sozialleistungen, wie Pensionszahlungen, Urlaubsvergünstigungen usw., bis auf die Einhaltung gewisser sozialer Schutzvorschriften. In den Ländern der Bundesrepublik, wo verhei-

zugesichert ist, gibt es erschreckend wenig mittelständische Betriebe, die ihren weiblichen Arbeitskräften diesen Tag auch gewähren. Natürlich hat die Frau einen klagbaren Anspruch auf den freien Tag, aber wer wagt es schon, diesen Anspruch gerichtlich durchzusetzen, wenn gleich bei der Einstellung darauf hingewiesen wird, daß Frauen mit Hausarbeitsansprüchen gar nicht eingestellt werden. Gleich trübe ist das Bild in bezug auf die Bezahlung von Überstunden, wie überhaupt die Bestimmungen der Arbeitszeitordnung in mittleren und kleineren Betrieben ziemlich unbekannt zu sein scheinen.

Dies Bild mittelständischer Betriebsführung entspricht der Wirklichkeit, wobei es allerdings von dem im Schrifttum üblichen erheblich abweicht, wo gern viel über die „Betriebsverbundenheit“ in den kleinen und die „Entseelung“ und „Vermassung“ in den großen Betrieben geschrieben wird. De facto bedeutet die „Betriebsverbundenheit“ in der Regel die „freiwillige“ Leistung unbezahlter Überstunden aus Furcht vor Entlassung, was in den Großbetrieben schon durch die Existenz eines Betriebsrates — der in mittleren Betrieben, auch wenn die gesetzlichen Mindestforderungen weit überschritten sind, nur selten zu finden ist — verhindert wird.

Nun kann man für all dieses viele Gründe anführen, womit jedoch keinem der Arbeitenden geholfen ist. Wir können nicht umhin, dieses Gefälle der Lohn- und Arbeitsbedingungen in ein Verhältnis zum Grad der Organisierung der betreffenden Arbeitnehmer zu bringen. Der Arbeitsmarkt ist nicht nur — wie Rehhahn anführt — in einen weiblichen und einen männlichen Teilmarkt gespalten, sondern er zerfällt (von der naturgemäßen geographischen und qualitativen Differenzierung ganz abgesehen) in zahlreiche weitere Teilmärkte, auf denen für Arbeit gleicher Art und gleicher Vorbildung verschiedene Löhne gezahlt werden.

Dieser unerfreuliche Zustand wird sich nicht durch gesetzliche Bestimmungen nach entsprechender Auslegung des Art. III GG allein beseitigen lassen. Lediglich auf Grund gesetzlicher Regelungen oder gar aus besserer Einsicht geben die „Sozialpartner“ der Arbeitnehmerschaft ihre Prinzipien nicht auf. Heute wie eh und je muß ihnen jedes Zugeständnis abgetrotzt werden. Aber die Resonanz gewerkschaftlicher Forderungen hängt eng zusammen mit der relativen und absoluten Zahl ihrer Mitglieder. Das Problem der Frauenlöhne wird sich auch nur durch tarifpolitische Aktionen der Gewerkschaften lösen lassen, deren Wirksamkeit wiederum durch den Grad der Organisierung der weiblichen Arbeitskräfte bedingt ist. Hier auch in den Bereichen der mittleren und kleineren Betriebe stärker Fuß zu fassen, dürfte zu den dringlichsten Aufgaben gewerkschaftlicher Arbeit gehören. *Herbert Ehrenberg*