

## Soziale und ökonomische Funktionen des Tariflohnes

Unter den Nationalökonomien herrscht Einigkeit darüber, daß der Arbeitsmarkt ein „typisch unvollkommener Markt“ ist<sup>1)</sup>, auf dem der üblicherweise unterstellte Konkurrenzmechanismus infolge der strukturell schwachen Marktstellung der Arbeitnehmer gegenüber der mehr oder weniger geballten Nachfrage der Arbeitgeber niemals funktioniert hat. *Gustav Radbruch* hat mit Recht darauf hingewiesen, daß die Vertragsfreiheit, die von der Rechtsgleichheit aller Bürger ausgeht und die einen entscheidenden Stützpfiler der gegenwärtigen Gesellschaftsordnung bildet, nur in einer Gesellschaft gleich Mächtiger, nur in einer Gesellschaft lauter kleiner Eigentümer eine Vertragsfreiheit *für alle* sein kann. „Wenn sich die Kontrahenten als Besitzende und Besitzlose gegenüberstehen, wird die Vertragsfreiheit zur Diktatfreiheit der sozial Mächtigen, zur Diktathörigkeit der sozial Ohnmächtigen<sup>2)</sup>.“ Solange sich die einzelnen Arbeitnehmer in einer isolierten und vereinzelter Stellung auf dem Markt befinden, wird der Einzelarbeitsvertrag zu einem „Notvertrag“<sup>3)</sup>, zu einer Unterwerfung unter die vom Arbeitgeber vorgegebenen Bedingungen. Erst mit der Überwindung ihrer Vereinzelung gewinnen die Arbeitnehmer als Kollektiv eine Marktposition, die ihnen eine Einflußnahme auf die Vertragsbedingungen gestattet.

Die Arbeitgeber befinden sich als die Verfügungsberechtigten über die zur Güterproduktion notwendigen Produktionsmittel in einer monopoloiden Situation, die sich mitunter bis zum absoluten Nachfragemonopol auf dem Arbeitsmarkt steigern kann<sup>4)</sup>. Dieses rechtlich sanktionierte Produktionsmittelmonopol, das eine Vorwegverteilung der gesellschaftlichen Startchancen darstellt, wird von den liberalen Ökonomen häufig übersehen, was ihnen den Vorwurf der Apologetik der bestehenden Besitz- und Eigentumsordnung eintragen hat<sup>5)</sup>. Aus diesem Grunde erkennen sie aber auch nicht die monopolbrechende Funktion der Gewerkschaften auf dem Arbeitsmarkt. Der einzelne Arbeitnehmer vermag für sich das soziale Handicap der vorverteilten Startchancen nicht zu überwinden, er ist soziologisch nicht vertragsfähig. Erst der kollektive Zusammenschluß zur Regulierung der Arbeitsbedingungen versetzt den Arbeitnehmer in eine echte Vertragsposition, indem er künstlich die Marktstellung erzeugt, die es dem Arbeitnehmer gestattet, der Marktmacht der Arbeitgeber als Vertragskontrahent entgegenzutreten. Die vertragsfähigen Parteien des Arbeitsmarktes sind die kollektiven Zusammenschlüsse der Arbeitnehmer und die Arbeitgeber bzw. deren Verbände.

Der einzelne Arbeitnehmer vermag nicht zu entscheiden, *ob* er seine Arbeitskraft verkaufen will oder nicht, er muß verkaufen, weil ihm in aller Regel die Unterhaltsmittel zum „Warten“ fehlen. Die Ansammlung eines Geldfonds durch die Gewerkschaften ist eines der wichtigsten Mittel, um dem Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt eine echte Vertragsstellung zu verschaffen. Dieser Geldfonds setzt die Arbeitnehmer in die Lage, mit dem Verkauf ihrer Arbeitskraft notfalls auch eine gewisse Zeit zurückzuhalten. Zumindest für einen gewissen Zeitraum können die Arbeitnehmer darüber entscheiden, ob sie verkaufen wollen oder nicht. Damit können sie aber auch darüber entscheiden, zu welchen Bedingungen sie verkaufen wollen. Erst durch diese Möglichkeit werden die Arbeitnehmer zu ernst zu nehmenden Vertragspartnern, denn wer auf alle Fälle verkaufen muß, ist gezwungen, zu jedem Preis zu verkaufen, er muß sich dem Diktat des Käufers unterwerfen. Das „Wartenkönnen“, der Streik, stellt die den allgemeinen Marktregeln kon-

1) Vgl. Heinrich v. Stackeiberg, Grundlagen der theoretischen Volkswirtschaftslehre, 2. Aufl., Bern und Tübingen 1951, S. 278; Eduard Willecke, Art. „Arbeitsmarkt“ im „Handwörterbuch der Sozialwissenschaften“, (8. Lieferung, S. 321 ff.).

2) Vgl. Gustav Radbruch, Rechtsphilosophie, 4. Aufl., Stuttgart 1950, S. 247.

3) Vgl. Friedrich Naumann, Ausgewählte Schriften, Frankfurt am Main 1949, S. 290.

4) Vgl. Erich Preiser, Besitz und Macht in der Distributionstheorie, in „Synopsis“, Festgabe für Alfred Weber, Heidelberg o. J., S. 333 f.

5) Vgl. Carl Brinkmann, Wirtschaftstheorie, Göttingen 1948, S. 84.

forme Methode dar, um tatsächlich in den Genuß des Rechtes der Vertragsfreiheit und damit der Vertragsgestaltung zu gelangen.

Wie die Erfahrung zeigt, braucht es nicht in jedem Falle zu einer Periode des Nichtverkaufs zu kommen, um tatsächlichen Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu gewinnen. Achtunggebietende Kassenbestände und die damit verbundene Aussicht, daß die Arbeitnehmer von ihrer Vertragsfreiheit ernstlich Gebrauch machen könnten, genügen unter Umständen bereits, um den Arbeitnehmern eine echte Vertragsposition zu verschaffen. Das „Wartenkönnen“ ist das entscheidende ökonomische Moment, das den Arbeitnehmer in einer marktwirtschaftlichen Ordnung in eine qualitativ andere Position versetzt.

Mit Recht geht darum die herrschende Lehre davon aus, daß die Anwendung des Streiks als ultima ratio das konstitutive Merkmal der Gewerkschaften und damit die Voraussetzung der Tariffähigkeit bildet<sup>6)</sup>. Eine Vereinigung von Arbeitnehmern, die von vornherein darauf verzichtet, sich zugunsten ihrer Mitglieder „marktkonform“ zu verhalten, kann keinen wirksamen Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen gewinnen, sie ist satzungsgemäß verpflichtet, ihre Mitglieder zur bedingungslosen Kapitulation, zum Verkauf um jeden Preis, aufzurufen.

Die Arbeitgeber haben sich ihrerseits auch zu Verbänden zusammengeschlossen, wodurch ihre Marktposition nicht unwesentlich gestärkt worden ist. Neben dem relativen Kräfteverhältnis der Kartellorganisation auf dem Arbeitsmarkt ist die Tatsache von ausschlaggebender Bedeutung, daß sich die Arbeitnehmer lediglich als Verkäufer von Arbeitskraft organisiert haben, während — jedenfalls in Deutschland — die Arbeitgeber in aller Regel nach zwei Seiten hin organisiert sind: als Käufer von Arbeitskraft in den Arbeitgeberverbänden und als Verkäufer ihrer Produkte in den verschiedenen Wirtschaftsvereinigungen. Diese doppelte Organisation der Arbeitgeber verschafft ihnen eine stark überlegene Wirtschaftsposition, die von der Rechtsordnung zwar nicht in allen Fällen gebilligt, gegen die jedoch praktisch kaum etwas unternommen wird. Diese zweiseitige Sicherung der arbeitgeberischen Position als Arbeitgeber und als Produzenten wird von besonderer Bedeutung dadurch, daß die Tarifabschlüsse die Unternehmer als Arbeitgeber gegen Angriffe der Arbeitnehmerpartei sichern, ohne sie in ihrer Bewegungsfreiheit als Warenverkäufer im geringsten zu beeinträchtigen.

Die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern bzw. deren Verbänden abgeschlossenen Tarifverträge sind von besonderer rechtlicher und auch ökonomischer Struktur. Ihre besondere rechtliche Gestaltung ergibt sich daraus, daß sie für die soziologisch nicht vertragsfähigen einzelnen Arbeitnehmer in gewissem Sinne stellvertretend die Rechtsbeziehung zu den einzelnen Arbeitgebern vertraglich regeln<sup>7)</sup>. Der juristische Kunstgriff, der diese Wirkung erzeugt, ist die normative Kraft tarifvertraglicher Inhaltsnormen, die unmittelbar und zwingend in den Einzelvertrag hineinwirken. Durch eine besondere gesetzliche Legitimation ist den Tarifvertragsparteien als den sozialen Gewalten eine quasi-öffentlichrechtliche Funktion zugestanden, die es ihnen gestattet, in ihrem sozialen Bereich durch Verträge verbindliche Rechtsnormen zu setzen. Diese Tarifnormen sind nach herrschender Auffassung Gesetz im materiellen Sinne<sup>8)</sup>. Um den gewollten Zweck zu realisieren, sind diese Tarifnormen mit der besonderen Qualität der Unabdingbarkeit ausgestattet, d. h. der einzelne Arbeitnehmer kann in seinem Einzelarbeitsvertrag auf diese Tarifnormen rechtswirksam nicht verzichten. Die tarifliche Norm ist automatisch Inhalt jedes tarif-

6) Hueck-Nipperdey-Tophoven, Kommentar zum TVG, 3. Aufl., München und Berlin 1955, Anm. 38 zu § 2; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 6. Aufl., Berlin und Frankfurt 1955, S. 77 f.

7) Damit soll die Geltung der Verbandstheorie nicht in Abrede gestellt werden. (Vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, Anm. 16 zu § 1.)

8) Vgl. Urteil des BAG — 1 AZR 365/54 — vom 6. 4. 55, BAG 1, 353; Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, Anm. 44 zu § 4.

unterworfenen Arbeitsverhältnisses — auch ohne jeden darauf gerichteten Willen der Parteien des Einzelarbeitsvertrages. Die Unabdingbarkeit der Tarifnorm ist weiter nichts als das gesetzliche Anerkenntnis der Tatsache, daß der einzelne Arbeitnehmer wegen seiner strukturellen wirtschaftlichen und sozialen Schwäche die Bedingungen des Einzelarbeitsvertrages nicht wirksam mitgestalten kann. Die Tarifverträge haben als mit normativer Kraft ausgestattete kollektive Vertragsregelung eine klar erkennbare soziale Schutzfunktion zu erfüllen, und eine der wichtigsten Aufgaben der Gewerkschaften ist es noch immer, diesen besonderen sozialen Schutz zu erzeugen.

Diese primär gewollte soziale Schutzwirkung findet ihr Gegenstück in einer gewissen ökonomischen Schutzwirkung, als jeder Tarifvertrag gleichzeitig einen Waffenstillstandsvertrag zwischen den sozialen Mächten darstellt<sup>9)</sup>. Während der Laufdauer eines Tarifvertrages ist es den Tarifparteien nicht gestattet, gegeneinander Kampfhandlungen durchzuführen, um die im Tarifvertrag geregelten Punkte abzuändern. Beiden Parteien obliegt eine Friedenspflicht. In Zeiten abflauerender Konjunktur ist es den Arbeitgebern nicht möglich, den Tariflohn zu senken, andererseits wirkt die Friedenspflicht in Zeiten aufsteigender Konjunktur vor allem zugunsten der Arbeitgeber, als sie gegen Angriffe zur Erhöhung der tariflich fixierten Löhne gesichert sind. Hinsichtlich der Arbeitsentgelte bleiben die Kalkulationsgrundlagen für diesen Zeitraum stabil. Die Friedenspflicht bindet zwar nur die eigentlichen Tarifparteien, im Konfliktsfalle sind diese jedoch gehalten, auf ihre Mitglieder mit unter Umständen recht drastischen Mitteln einzuwirken, um den Frieden zu erhalten<sup>10)</sup>.

Jede Preisfixierung ist die Zuordnung einer Geldsumme zu einer Ware, in aller Regel eine rechtlich verbindliche Zuordnung. Mit dieser Zuordnung wird ein Verhältnis der Gleichwertigkeit, ein Äquivalenzverhältnis, geschaffen. Daß ein solches Äquivalenzverhältnis in jedem Falle ein „gerechtes“ ist, wird ernsthaft niemand behaupten können, obwohl einige Verfassungsbestimmungen hinsichtlich des Lohnes ein gerechtes Verhältnis von Löhnen und Arbeitsleistung verlangen. Das durch Parteivereinbarung bestimmte Verhältnis der Gleichwertigkeit zweier gegeneinander getauschter Leistungen ist Ausdruck des wirtschaftlichen Kräfteverhältnisses der beiden Marktparteien auf dem jeweiligen Markt. Das bedeutet wiederum nicht, daß der Willkür Tür und Tor geöffnet ist. Das Wucherverbot des § 138 BGB geht von einer nicht näher definierten Entsprechung von Leistung und Gegenleistung aus, denn der Gedanke eines groben Mißverhältnisses der getauschten Leistungen ist nur auf der grundlegenden Vorstellung einer mittleren Linie vollziehbar. Die Grundsätze von Treu und Glauben in § 242 BGB deuten ebenfalls auf diese mittlere Linie hin.

So wie der einzelne Kaufvertrag die Bestimmung eines äquivalenten Verhältnisses der getauschten Leistungen enthält, setzen auch die tariflichen Lohnnormen ein Äquivalenzverhältnis. Allerdings weisen die Gleichwertigkeitsbestimmungen in den Einzelverträgen, auch den Einzelarbeitsverträgen, gegenüber den Tarifverträgen außer den rechtlichen auch noch einige ökonomisch sehr bedeutsame Besonderheiten auf.

Bei den üblichen Kaufverträgen des täglichen Lebens wird eine bestimmte Geldsumme einer konkret anschaulich gegebenen Ware zugeordnet. Es wird der Preis für diese eine Ware vereinbart. Diese spezifischen Verhältnisse von Preis und Ware sind auch noch bei den industriellen Gattungswaren gegeben, die sich in aller Regel durch nahezu absolute Gleichartigkeit auszeichnen. Die Gleichartigkeit der Ware schwindet aber schon etwas bei den Naturprodukten, die als Gattungswaren gehandelt werden. Innerhalb der als gleichartig geltenden Sorten findet sich schon eine größere Variationsbreite meist qualitativer

9) Vgl. ebenda, Anm. 71 ff. zu § 1. 10) Vgl. ebenda, Anm. 80 ff. zu § 1.

## FUNKTIONEN DES TARIFLOHNES

Verschiedenheiten der einzelnen Wareneinheiten. Ein ähnlicher Unterschied wie zwischen der Preisfixierung einer einzelnen, in ihrer Individualität bedeutsamen Ware und einer Gattungsware besteht auch zwischen der Lohnvereinbarung im Einzelarbeitsvertrag und im Tarifvertrag.

Die tarifliche Lohnnorm ist nicht auf eine einzelne, konkrete Arbeitsleistung bestimmter qualitativer und quantitativer Eigenart abgestellt, sondern auf eine Vielzahl gleichartiger Arbeitsleistungen. Der Kreis der zur gleichen Gattung gehörenden und darum als gleichartig geltenden Arbeitsleistungen kann sehr klein, er kann aber auch sehr weit gezogen sein. In der bisherigen Tarifpraxis ist der Umkreis der als gleichartig geltenden Arbeitsleistungen allgemein sehr groß. Dabei bleibt die in den Tarifverträgen übliche Lohnskala außer Betracht. Es kommt vielmehr jeweils nur auf eine Lohngruppe an, für die ein spezieller Tariflohnsatz festgelegt worden ist. Die bisher üblichen Lohngruppen, die in aller Regel nur die beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse als einziges Unterscheidungsmerkmal kennen, umfassen eine sehr große Zahl von Tätigkeiten mit den verschiedensten körperlichen Belastungen und den unterschiedlichsten Umgebungseinflüssen. Die Ursache dieser Erscheinungen ist einmal in dem Nachklingen handwerklicher Gepflogenheiten und Vorstellungen zu suchen wie zum anderen in den fachlich außerordentlich großen Geltungsbereichen der Tarifverträge, die in der Umschreibung der Tätigkeitsmerkmale einen sehr hohen Abstraktionsgrad erfordern, um die Vielfalt der zahlreichen Tätigkeiten in mehreren Produktionszweigen noch in einer Formel zusammenfassen zu können.

Die üblichen Lohngruppenbestimmungen gehen meist“ von der *Ausbildungszeit* aus, die erforderlich ist, um sich die Fertigkeiten und Kenntnisse für die sach- und fachgerechte Ausübung einer bestimmten Tätigkeit anzueignen. In dieser Methode liegt insofern eine gewisse ökonomische Berechtigung, als die Länge der Ausbildungszeit einen gewissen Seltenheitsgrad der Arbeit repräsentiert. Die Arbeit mit kurzer Anlernzeit ist leichter vermehrbar als etwa Facharbeit, und die Möglichkeit der kurzfristigen Vermehrbarkeit des Arbeitsangebotes beeinflusst die Preisgestaltung. Daß die Gruppierung nach der beruflichen Qualifikation eine höchst einseitige ist und der Vielfalt der Arbeitsanforderungen in der Industrie nicht mehr voll gerecht wird, ist inzwischen allgemein anerkannt. Anders sind die Verhältnisse in den Wirtschaftszweigen zu beurteilen, in denen die handwerkliche Technik noch dominiert und damit zwar in aller Regel komplexere Anforderungen stellt, aber gleichzeitig doch gleichartigere Produktionsverhältnisse bietet, wie etwa bei den Dachdeckern, Zimmerleuten und Maurern. Die durch die Arbeitszerlegung hervorgerufene Arbeitsspezialisierung ruft in stärkerem Maße einseitige Belastungen hervor.

Die Zuordnung eines Geldpreises zu einer großen Gruppe von Arbeiten, die im einzelnen recht unterschiedliche Arbeitsanforderungen stellen, ist ökonomisch sehr problematisch. Nehmen wir z. B. den Hilfsarbeiter, der Arbeiten verrichtet, zu deren sachgemäßer Ausführung nur eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Wird lediglich auf den Grad der beruflichen Qualifikation abgestellt, so gehören in diese Gruppe sowohl der Waschkauenwärter als auch der Schlackenlader. An den Waschkauenwärter werden zweifellos geringere körperliche Anforderungen gestellt als an den Schlackenlader oder etwa den Sandschaufler, die ausgesprochen körperliche Schwerstarbeit verrichten. Der Tarifvertrag behandelt alle Arbeiten gleicher beruflicher Qualifikationsstufe gleich, setzt also den gleichen tariflichen Mindestlohn für Arbeiten sehr unterschiedlicher Arbeitsanforderungen fest.

Neben dieser Erscheinung fällt in den Tarifverträgen in aller Regel ihre relative Indifferenz gegenüber der subjektiven Leistungsverausgabung auf. Bei jedem Handelskauf ist die Geldsumme einer bestimmten Warenmenge zugeordnet. Im Arbeitsleben fehlt — abgesehen von den besonderen Leistungslohnsystemen — die allen anderen Kaufverträgen selbstverständliche Fixierung der Menge an Arbeitsverausgabung, die für den

Tariflohn gefordert werden kann. Allein aus den Grundsätzen von Treu und Glauben ergibt sich jedoch, daß der Arbeitgeber für den bloßen Tariflohn nicht jede beliebige Arbeitsmenge fordern kann. Die mitunter von den Vertretern der Arbeitsrechtswissenschaft geäußerte Ansicht, der Arbeitnehmer habe dem Arbeitgeber seine „volle Arbeitskraft“ zur Verfügung zu stellen<sup>11)</sup>, bedürfte jedenfalls im Hinblick auf § 242 BGB einer Korrektur, denn das entscheidende Kriterium der durch privatrechtlichen Vertrag geregelten Arbeitsbeziehung ist die Hergabe „gemessener Dienste“<sup>12)</sup>. Lediglich im öffentlichen Dienst finden sich noch Reste feudaler Arbeitsbeziehungen, für welche die Leistung „un-gemessener Dienste“ charakteristisch war<sup>13)</sup>.

Angesichts der tarifvertraglichen Zuordnung eines Geldlohnsatzes zu einer meist recht umfangreichen Gattung als gleichartig geltender Arbeitsleistungen entsteht die Frage nach der ökonomischen Natur des Tariflohnes. Die herrschende Rechtsprechung sieht in dem Tarifsatz — ohne diesen Gedanken klar auszusprechen — einen *Durchschnittslohn*, der gleichermaßen für alle qualitativ und quantitativ unter Umständen recht unterschiedlichen Arbeitsverrichtungen der gleichen Gattung Arbeit gilt. An diesem Punkt knüpft die Polemik gegen den tariflichen Schematismus an, die letztlich darauf zielt, die Lohngestaltung zu „individualisieren“, d. h. praktisch, den Arbeitnehmer der Marktüberlegenheit des Arbeitgebers auszuliefern. Diese Kritik ist im Ansatz verfehlt, denn sie übersieht einmal die Tatsache, daß der Tariflohn nach dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers ein *Mindestlohn* ist. Der Tariflohn ist nur einseitig zwingend, er ist nur nach unten un-abdingbar, eine Überschreitung der Tarifsätze ist im Einzelarbeitsvertrag erlaubt. Der Mindestpreischarakter des Tariflohnes wird am deutlichsten von der herrschenden Rechts-ichre durch die Auffassung unterstrichen, daß die tarifliche Vereinbarung von Höchstlöh-nen rechtlich unzulässig ist<sup>14)</sup>.

Die Befugnis der Tarifvertragsparteien, lediglich Mindestpreise zu vereinbaren — in der arbeitsrechtlichen Literatur als Begünstigungsprinzip<sup>15)</sup> umschrieben — beruht auf dem Leistungsprinzip. Dieses „Leistungsprinzip“ stellt seinem Wesen nach auf die indivi-duelle Tätigkeit und Fähigkeit des einzelnen Arbeitnehmers ab<sup>16)</sup>. Die Vereinbarung von Höchstpreisen im Tarifvertrag, die vor 1933 zulässig war, verstößt nach herrschender Mei-nung gegen das Leistungsprinzip, das als Grundlage des tarifrechtlichen Begünstigungsprin-zips von fundamentaler Bedeutung ist. Daraus müßte man jedoch konsequenterweise den Schluß ziehen, daß die tariflichen Mindestlöhne niemals als Durchschnittswerte angesehen werden können, wie die Rechtsprechung annimmt. Die Tariflöhne sind nicht nur kraft Ge-setzes, sie sind auch im ökonomischen Sinne Mindestpreise. Die gesetzliche Befugnis der Tarifvertragsparteien, lediglich Mindestlöhne zu vereinbaren, wirkt — und dies vermag niemand zu bestreiten — als ein ökonomisches Datum, welches einen bestimmten ökon-omischen Mechanismus, nämlich den „Mindestpreismechanismus“, auslöst, der bei allen tax-mäßig fixierten Mindestpreisen zu beobachten ist.

Dieser Taxencharakter der Tariflöhne ist die Ursache eines in bestimmter Richtung wir-kenden Preismechanismus. Die Parteien des Tarifvertrages sind, besonders wenn auf bei-den Seiten Verbände kontrahieren, nicht gleichzeitig die Vertragsparteien des einzelnen konkreten Tauschvertrages. Dies sind und bleiben die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeit-geber. Im Gegensatz zu anderen Kartellen auf dem Gütermarkt haben die Tarifvertrags-

11) Vgl. Arthur Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. I, 2. Aufl., Tübingen 1955, S. 241 f.

12) Vgl. Karl Larenz (Lehrbuch des Schuldrechts, Bd. I, München und Berlin 1953, S. 4), der von „begrenzten Leistungen“ spricht.

13) Darin ist auch die Ursache des auf Standessicherung ausgehenden Alimentationsprinzips bei der Entlohnung im öffentlichen Dienst zu suchen.

14) Vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, Anm. 77 zu § 4.

15) Vgl. ebenda, Anm. 72 ff. zu § 4.

16) Vgl. ebenda, Anm. 84 zu § 4.

Parteien lediglich Einfluß auf die Bestimmung der Preise, sie sind jedoch nicht in der Lage, die angebotenen und nachgefragten Mengen direkt für die ganze Dauer des Tarifvertrages zu beeinflussen. Die Kartelle auf den Gütermärkten hingegen haben unmittelbaren Einfluß sowohl auf die Preise als auch auf die Angebots- bzw. Nachfragemengen, was ihnen gegenüber den rechtlich sanktionierten Kartellen des Arbeitsmarktes eine unvergleichlich stärkere Marktposition verleiht, weil die Mengenrelationen in einem funktionalen Verhältnis zum Preis stehen. Die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände können in aller Regel nur während eines tariflosen Zustandes die Mengenverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt manipulieren. Es besteht also nur eine vorübergehende Eingriffsmöglichkeit. Für die Laufzeit des Vertrages verbietet ihnen die Friedenspflicht eine derartige Einflußnahme<sup>17)</sup>. Die faktische Marktmacht der Tarifparteien ist also begrenzt, weil sie die Mengenrelationen auf dem Arbeitsmarkt als Faktum hinzunehmen haben. Lediglich bei Firmentarifen hat der Arbeitgeber Einfluß auf die Beschäftigungsmenge auch während der Laufzeit eines Tarifvertrages. Die Tarifvertragsparteien vermögen also nur einen Lohnpreis zu setzen, der zuungunsten der Arbeitnehmer nicht abgedungen werden kann und der insoweit wie eine Preistaxe wirkt.

Jede Preistaxe, die nur einseitig gebunden ist — entweder als Höchstpreis oder wie beim Tariflohn als Mindestpreis — schafft eine Bezugsgröße für ähnliche Verhältnisse. Mit anderen Worten: Der Tariflohn übt eine ökonomische „Maßstabsfunktion“ aus, er bildet die einheitliche Basis für die Bewertung der nach dem Tarifvertrag als gleichartig definierten, im konkreten Einzelfall jedoch unterschiedlichen Arbeitsleistungen. Wie bereits erwähnt, zeigt sich die Unterschiedlichkeit der Arbeitsleistungen, vor allem in zwei Richtungen, einmal mit Rücksicht auf die verschiedenen Arbeitsschwierigkeiten und zum anderen in bezug auf eine unterschiedliche quantitative Arbeitsverausgabung je Zeiteinheit, also einer verschiedenen hohen Arbeitsintensität. Der unabdingbare Tariflohn bildet somit gewissermaßen den Nullpunkt eines zweidimensionalen Bewertungssystems, das als Mindestpreismechanismus funktioniert. Dieser Mechanismus wirkt dahin, daß innerhalb der als gleichartig definierten Gattung von Arbeitsleistungen die Arbeitsleistung der geringsten qualitativen und quantitativen Anforderungen gerade den tariflichen Mindestpreis erzielt, denn dieser Mindestpreis muß — innerhalb dieser Gruppe — „auf jeden Fall“ bezahlt werden<sup>18)</sup>. Jede Arbeit mit höheren Anforderungen erzielt jedoch automatisch auch einen höheren Preis.

Dies wird hinreichend deutlich an dem oben zitierten Beispiel des Waschkauenwärters und des Schlackenladers. Der Waschkauenwärter wird eben den Tariflohn bekommen, während der Schlackenlader wegen der höheren körperlichen Anforderungen einen höheren Lohn erzielt. Würde der Arbeitgeber dem Schwerstarbeiter den gleichen Lohn anbieten wie dem Waschkauenwärter, verzichtete der Stellenbewerber aller Voraussicht nach von vornherein auf die Aufnahme der Arbeit. Stünde der Schlackenlader bereits in Arbeit, würde er so schnell wie irgend möglich seinen Arbeitsplatz aufgeben, denn wenn er den gleichen Geldbetrag mit geringerer Anstrengung verdienen kann, wäre er töricht, die anstrengende Arbeit beizubehalten.

Dieser Mindestpreismechanismus ist nicht abhängig von konjunkturellen oder saisonalen Verschiebungen in den Kräfteverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt. Es handelt sich vielmehr um eine differenzierende Preisbildung innerhalb derselben Lohngruppe entsprechend den verschiedenen Anforderungen der Arbeit an den Arbeitnehmer, die auch von konjunkturellen und Saisonbedingungen völlig unabhängig vor sich geht. Es wird also eine summarische Arbeits- und Leistungsbewertung vorgenommen, für die ein äquivalenter Preis vereinbart wird. Überspitzt ausgedrückt: Auch der schwerfälligste Schlosser hat noch

17) Allerdings mit Ausnahme eines Abwehrkampfes gegen die Herabsetzung übertariflicher Löhne auf den Tariflohnstand. Die amerikanischen Gewerkschaften haben sich in verschiedenen Verträgen auch eine Einflußmöglichkeit auf die Beschäftigungsmenge während der Laufzeit eines Tarifvertrages sichern können. Vgl. Hans-Günther Abromeit, *Amerikanische Betriebswirtschaft*, Wiesbaden o. J., S. 68 ff.

18) Mit Ausnahme einer tarifvertraglich eventuell vereinbarten „Minderleistungsklausel“.

Anspruch auf den tariflichen Facharbeiterlohn als Mindestlohn. Der geschicktere und fixere Schlosser bringt eine höhere Leistung, er ist dem Arbeitgeber aus diesem Grunde „mehr wert“ und erzielt für seine bessere und höhere Leistung auch einen höheren Lohnpreis als den Mindestlohn. Der Tariflohn bildet auf der Geldseite dieses Tauschgeschäftes lediglich die Basis für die Bewertung der Leistung in Geld. Das hat mit besonderem Wohlwollen oder einer besonderen sozialen Ader des Arbeitgebers herzlich wenig zu tun, sondern ist lediglich Ausdruck der ökonomischen Grundtatsache einer Marktwirtschaft, daß äquivalente Leistungen getauscht werden, wobei sich die „Wertgerechtigkeit“ auf eine relative „Gerechtigkeit“ in Relation zu dem tariflichen Mindestlohn als Ausgangspunkt reduziert.

Das gleichsam zwangsläufige Ergebnis dieses durch den Taxpreischarakter des Tariflohnes ausgelösten Preismechanismus, der sich keinesfalls wegdekretieren läßt, sind die berühmten „*übertariflichen*“ Löhne, die in der Rechtsprechung eine so große Rolle spielen. Der Mindestpreismechanismus bildet den ökonomischen Hintergrund des tarifrechtlichen Leistungsprinzips, das in der Rechtsprechung allerdings durch die zusätzlichen Anforderungen formaler Voraussetzungen arg zerzaust worden ist<sup>19</sup>). *Nipperdey* und *Tophoven* sind in ihren Formulierungen zur Aufsaugbarkeit übertariflicher Lohnanteile durch nachfolgende Tariflohnerhöhungen zwar sehr vorsichtig, in der Praxis mißt man diesen Feinheiten jedoch nur sehr geringe Bedeutung bei.

Die herrschende Lehre steht nämlich auf dem Standpunkt, daß übertarifliche Lohnanteile grundsätzlich konjunkturell bedingt sind, wenn nicht ganz bestimmte Anzeichen etwas anderes besagen. Die Rechtsprechung nahm diesen Fall der konjunkturell überhöhten Löhne unbeschrieben auch in Zeiten rückläufiger Konjunktur an. Lediglich in Tarifverträgen mit mehrjähriger Laufzeit kann der Fall eintreten, daß die Konjunktorentwicklung dem Tariflohn „davonläuft“. Üblicherweise sind die Tarifverträge jedoch jährlich kündbar, so daß der Anschluß an die konjunkturelle Entwicklung regelmäßig gewahrt bleibt. Von einer Vorwegnahme einer an sich bereits fälligen Tarifierhöhung wird man nur in den Fällen sprechen können, in denen kurz vor Auslauf des Tarifvertrages eine *generelle* betriebliche Lohnanhebung gewissermaßen als Streikversicherung stattfindet. Eine Bereinigung des betrieblichen Lohngefüges, das „Ausbügeln“ gewisser Unebenheiten, die sich im Laufe der Zeit ergeben haben, wird man nicht als Vorgriff auf künftige Tarifierhöhungen, die in jedem Falle eine generelle Neuregelung bringen, bezeichnen können. Gegen die grundsätzliche Annahme konjunkturell überhöhter Löhne spricht weiter die Erfahrungstatsache, daß selbst in Zeiten niedergehender Konjunktur die effektiven Verdienste über dem Tariflohnniveau zu liegen pflegen<sup>20</sup>).

Auch bei Durchsicht der betriebswirtschaftlichen Literatur hätten der herrschenden Lehrmeinung erhebliche Zweifel an der Haltbarkeit der bisher vertretenen Auffassung kommen müssen. Die Betriebswirte stehen allgemein in dem Ruf, nüchterne Rechner zu sein, und auch sie sehen im Zeitlohn wie im speziellen Leistungslohn ein Mittel zur Hervorbringung höherer Leistungen, das besonders in den kapitalintensiven Industrien in einer Senkung der fixen Kapitalkosten je Stück zu Buche schlägt, sich aber auch, insbesondere im Warmbetrieb, als Ersparnis variabler Kosten auswirkt.

Zusammenfassend darf also gesagt werden: Der Tariflohn übt als unabdingbarer Mindestlohn eine klar erkennbare und auch gewollte soziale und ökonomische Schutzfunktion aus. Der Tariflohn ist jedoch nicht nur kraft Gesetzes ein Mindestlohn, sondern auch als Taxpreis. Dieser nur nach unten unabdingbare Preis löst den Mindestpreismechanismus aus, der mit einer gewissen ökonomischen Zwangsläufigkeit die sogenannten „*übertariflichen*“ Löhne hervorruft.

19) Vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, Anm. 85 zu § 4, mit weiteren Literaturhinweisen.

20) Vgl. dazu die Tabelle III bei Karl Kühne, Das Rätsel Reallohn, in „Gewerkschaftliche Monatshefte“, 6. Jg. 1955, S. 147.