

Gedanken zur Lohntheorie

Als vor bald dreißig Jahren Prof. *J. W. Rowe* sein Buch über „Löhne in Praxis und Theorie“ veröffentlichte, waren manche seiner Gedanken selbst für England geradezu revolutionär. Vor allem die Idee, daß nicht nur einfach die Löhne der Produktivität angepaßt werden müssen, sondern umgekehrt oft die Produktivität von den Löhnen her Impulse erhält, war damals etwas ganz Neues. Man sollte meinen, daß sich dieser Gedanke in den letzten drei Jahrzehnten herumgesprochen und eingebürgert habe. Wie aus deutschen Zeitungsberichten zu entnehmen ist, scheint das nun doch noch nicht so zu sein. Vielleicht lohnt es sich daher, nochmals einige Grundgedanken zur modernen Lohntheorie darzustellen. Da aber Zeitungsberichte nicht notwendigerweise als genaue Formulierungen des Gedankens gelten können, werde ich mich nicht auf einzelne Personen beziehen, sondern die Ideen im allgemeinen darstellen. Wenn sich davon ein deutscher Autor betroffen fühlen sollte, wird sich möglicherweise auf diese Weise eine nützliche Diskussion entwickeln.

Vielleicht ist es am günstigsten, zunächst einiges über das Verhältnis zwischen Löhnen und Preisen auszusagen. Dabei handelt es sich um ein doppelseitiges Verhältnis: Der Gedanke, Löhne von Preisen abhängig zu machen, ist weit verbreitet; weniger häufig — außer in Inflationsperioden — findet man ernsthaftere Untersuchungen über das umgekehrte Verhältnis, nämlich darüber, wie die Löhne die Preise beeinflussen. Alle diese Beziehungen sind aber grundsätzlich außerordentlich wichtig.

Der Vorschlag, die Löhne von Preisen abhängig zu machen, wird in zwei Hauptformen gemacht. In der einen Form handelt es sich darum, die Löhne mit dem Preis der Ware zu verknüpfen, die in dem betreffenden Betrieb erzeugt wird; in der anderen, weiter verbreiteten Gestalt wird der Lohn mit einem irgendwie gewählten Preisdurchschnitt, häufig einem Index der Lebenshaltungskosten, in Beziehung gebracht. Für beide Gedanken gibt es sowohl theoretische Kritik als auch praktische Erfahrung. Theorie und Erfahrung stimmen darin überein, daß beide Vorschläge nur in Ausnahmefällen als akzeptabel angesehen werden können.

Die Löhne von den Preisen des im Betrieb erzeugten Produktes abhängig zu machen, hieße einen großen Teil des mit der Marktwirtschaft verbundenen Risikos auf die Arbeiter übertragen. Eine ungünstige Marktlage würde den Lohn herabdrücken. Je größer der Lohnanteil an den Kosten des Erzeugnisses, um so geringer wäre unter diesen Umständen der Teil des Risikos, der vom Unternehmer getragen würde. Die eigentliche Unternehmerfunktion, nämlich die Tragung des Risikos, würde daher zu einem erheblichen Teil auf den Arbeiter abgewälzt, das Risiko des Unternehmers dagegen erheblich verringert werden. Noch mehr: Soweit sich technischer Fortschritt und Betriebsverbesserung in einer Preissenkung des Erzeugnisses ausdrücken, würden sie wiederum zu einem erheblichen Teil auf Kosten der Arbeiter gehen. Es würde eine Art Schneeballeffekt eintreten: Eine Einsparung von Arbeitskosten, die den Preis des Erzeugnisses herabdrückt, würde den Lohn reduzieren. Das würde es erlauben, den Produktpreis weiter herabzusetzen, den Lohn weiter zu kürzen und so weiter. Mit einer kleinen Übertreibung könnte man wohl sagen, daß dieses System die Profite auf Kosten der Löhne garantiert, wenn es sich um eine ungünstige Situation handelt, dagegen aber die Löhne daran hindert, an einer günstigen Wirtschaftslage voll teilzunehmen. Im radikalsten Fall führt dieses System zu einer deflationistischen Schraube ohne Ende.

Es ist daher nicht erstaunlich, daß diese Methode der Lohnbestimmung nur ganz selten zur Annahme kam und noch seltener lange Zeit im Gebrauch stand. Weit mehr verbreitet ist der Indexlohn, der die Lohnhöhe von einem Preisdurchschnitt abhängig macht, der als ein Maßstab der Lebenshaltungskosten bezeichnet wird. Auf die mannigfachen

Probleme dieser Indexzahl wollen wir hier nicht eingehen. Wir nehmen an — was in Wirklichkeit kaum je zutreffen kann —, daß der Index seine Aufgabe richtig trifft und Schwankungen der Lebenshaltungskosten der Arbeiter — als ob es eine einzelne Zahl geben könnte, die für alle Arbeiter zutrifft! — richtig mißt.

Unter diesen Voraussetzungen bewegt sich der Geldlohn auf und ab, je nach den Schwankungen der Indexzahl. Im idealen Fall würde auf diese Weise der Reallohn bewahrt werden, sofern eine Reihe von Voraussetzungen zutrifft, daß alle Teile des Lohnes, alle Zulagen und Ergänzungsleistungen in Geldform, sich mit dem Index mitbewegen, und daß die Änderungen des Geldlohnes gleichzeitig mit den Schwankungen der Lebenskosten erfolgen. Die letztere Voraussetzung ist technisch wohl unmöglich durchzuführen. Zwischen der Schwankung der tatsächlichen Lebenshaltungskosten und der Ankündigung der neuen Indexzahl muß notwendigerweise ein Zeitabstand verstreichen, da ja der Index nicht alle Tage berechnet werden kann. Und ein weiterer Zeitabstand vergeht zwischen der Ankündigung der neuen Indexzahl und der Berechnung und Auszahlung der Löhne. Falls es sich um eine langanhaltende Aufwärtsbewegung der Preise handelt, dann bleibt notwendigerweise die Anpassung der Geldlöhne hinter der Preissteigerung zurück. Falls z. B. die Lebenshaltungskosten regelmäßig im Monat um 2 vH steigen und zwischen der Indexberechnung und der Anpassung der Löhne ein Monat verstreicht, dann bleiben die Löhne um 3 vH hinter der Preissteigerung zurück: 2 vH wegen der Verzögerung der Umrechnung und 1 vH, weil der Index erst am Monatsende ausgerechnet wird, die Preissteigerung aber den ganzen Monat lang unterwegs ist. In diesem Fall kann der Indexlohn, selbst wenn alle anderen Probleme erfolgreich gelöst werden könnten, eine Reallohnsenkung um 3 vH nicht verhindern. Je rascher die Preissteigerung, um so größer der Reallohnverlust, selbst wenn alle technischen Probleme gelöst sind.

Nun leben wir aber in einer Zeit, in der normalerweise und im Durchschnitt aller Jahre die Produktivität ansteigt, das heißt mit dem gleichen Aufwand von Energie und Material von Jahr zu Jahr mehr erzeugt wird. Der Indexlohn würde daher bedeuten, daß die Lohn- und Gehaltsempfänger von der Steigerung der Produktivität nur dann einen Teil erhalten, wenn zum Indexlohn ein Zuschlag ausbezahlt wird, der über die Erhaltung des Reallohnes hinausgeht. Bei gleichbleibendem Reallohn wären die Arbeiter und Angestellten von jedem Anteil an der wachsenden Produktivität des Landes (und der Welt) ausgeschlossen. Die Produktivitätserhöhung im Lande (und in der Welt; diese drückt sich in fallenden Importpreisen im Verhältnis zu den Exportpreisen aus) würde, soweit sie sich in fallenden Preisen ausdrückt, den Index erniedrigen und daher die Geldlöhne reduzieren. Falls sie aber nicht in einer Preissenkung zum Ausdruck kommt, muß sie die Profite steigern. Das könnte auf dem Umweg über größere Nachfrage nach Kredit auch den Zinsfuß in die Höhe treiben und die Zinseinkommen erhöhen. Auf dem Umweg über eine Erweiterung mancher Produktionszweige — angesichts der höheren Profite — könnte auch das Renteneinkommen beeinflußt werden. Anders ausgedrückt: Ein Indexlohn erlaubt allen Bevölkerungsschichten, sich der Früchte steigender Produktivität zu erfreuen — mit der einzigen Ausnahme der Arbeiter und Angestellten.

Es ist daher nicht erstaunlich, daß zum Beispiel der bekannte Vertrag der Automobilarbeiter-Gewerkschaft der Vereinigten Staaten mit General Motors vom Jahre 1950 zu dem Indexlohn eine weitere Klausel hinzufügte, wonach für die Geltungsdauer des Vertrages regelmäßig Jahr für Jahr alle Lohnsätze über die Indexsteigerung hinaus um etwa 3 vH zu erhöhen sind. Das entspricht ungefähr der Rate, um die die durchschnittliche Produktivität aller Teile der amerikanischen Wirtschaft während der letzten fünfzig Jahre je Jahr gestiegen ist. Auf diese Weise wird verhindert, daß der Indexlohn die Verteilung des Volkseinkommens zu Ungunsten der Gehalts- und Lohnempfänger verschlechtert, und zwar gerade dann am meisten, wenn es der Wirtschaft besonders gut geht.

Auch ohne einen Indexlohn ist ein alljährlich ansteigender Lohnzuschlag in den letzten Jahren häufiger geworden. Er ist z. B. in den Vertrag aufgenommen worden, den die nicht-kommunistischen Gewerkschaften Frankreichs vor kurzem mit der verstaatlichten Automobilfirma Renault abgeschlossen haben. Ähnliche Bestimmungen sind seither in andere französische Tarifverträge aufgenommen worden, besonders in der Metallindustrie.

Damit haben wir uns aber schon unserem dritten Thema genähert, nämlich dem Einfluß der Löhne auf die Preise. Gegen Tarifverträge der Art, die wir eben beschrieben haben, wird häufig der Einwand erhoben, daß Geldloohnerhöhungen nutzlos seien, weil die Preise notwendigerweise den Lohnerhöhungen angepaßt würden. Dieser Einwand kommt in zwei Varianten vor: erstens als eine einfache Theorie allgemeiner Natur, wonach Geldloohnerhöhungen überhaupt eine erfolglose Methode zur Erhöhung der Reallöhne seien, und zweitens in der Form einer etwas verfeinerten Lehre, wonach Geldloohnerhöhungen nur dann eine Reallohnsteigerung bewirken können, wenn eine Steigerung der Produktivität der Lohnerhöhung vorausgegangen ist. Die erste, naive Form dieser Theorie war während der Inflation stark verbreitet. Sie hat z. B. einmal in Frankreich dazu geführt, daß eine Gruppe von Gewerkschaften den Kampf um Lohnerhöhungen eine Zeitlang einfach aufgab, da erfahrungsgemäß jede Lohnerhöhung prompt von einer mindest gleich starken Preiserhöhung gefolgt war, so daß die Reallohnsätze auf die Dauer unverändert blieben und nur der Geldwert dauernd sank. Statt für Lohnerhöhungen, setzten sich die Gewerkschaften damals für Preissenkungen ein, mit nicht gerade besonderem Erfolg. Die zweite, verfeinerte Form der Theorie spielt in der Gegenwart, also in der Hochkonjunktur, eine wesentliche Rolle.

In der ersten Form läßt sich die Theorie nicht wohl vertreten. Die meisten Reallohnsteigerungen, die die Arbeiterschaft in den letzten sechzig oder siebenzig Jahren erfahren hat, sind Geldloohnerhöhungen und nicht Preissenkungen zuzuschreiben. Es ist zwar richtig, daß zeitweise, im Konjunkturkreislauf, Phasen der Preissenkung eintreten, die den Realstundenlohn der dann noch Beschäftigten erhöhen; aber da es sich dabei um Krisenzeiten handelt, sind die so Begünstigten nur ein Teil der Arbeiterschaft, während ein anderer Teil durch die Arbeitslosigkeit betroffen wird. Überdies handelt es sich um eine Erhöhung der *Realstundenlöhne*, was keineswegs besagt, daß damit auch eine Erhöhung der *Wochenverdienste* verbunden ist: Die Arbeiter arbeiten weniger Stunden in der Woche und verlieren in der Regel auch eine Anzahl von anderen Vergünstigungen. Davon abgesehen, sind die Steigerungen der Produktivität gewöhnlich nicht in Preissenkungen, sondern in Lohnerhöhungen zum Ausdruck gekommen. Es ist daher nicht richtig, wenn behauptet wird, daß Geldloohnerhöhungen kein geeignetes Werkzeug sind, um Realeinkommen zu steigern. Dennoch steckt in dieser Theorie, so falsch sie auch ist, eine gewisse Erfahrung: Manche Formen der Lohnerhöhung, verbunden mit gewissen Methoden der Kreditpolitik machen es in der Tat wahrscheinlicher als andere Methoden, daß Lohnsteigerungen auf die Preise abgewälzt werden.

Methoden der Tarifpolitik

In ihrem grundlegenden Werk über die Gewerkschaften, „Industrial Democracy“, haben die beiden *Webbs* (Sidney und Beatrice) darauf hingewiesen, daß es zum Wesen der Gewerkschaften gehört, einen Standardlohn zu erstreben, der für den gesamten Industriezweig gelten soll. Der einheitliche Lohnsatz hat zum Zweck, die Arbeitskraft der Konkurrenz zu entziehen und den fortschrittlichen, gewerkschaftlich organisierten Betrieb gegen den Wettbewerb anderer Firmen zu schützen, die niedrigere Löhne bezahlen. Nicht lange nach den *Webbs* hat *Maxime Leroy* in seinem unverdientermaßen unbeachteten Werk über „Die Gebräuche der Arbeiter“ (*La Coutume Ouvrière*) davon geschrieben, daß die Gewerkschaften nicht nur die Unterschreitung, sondern auch die Überschreitung der tariflichen Lohnsätze bekämpfen.

Nun muß man aber im Auge behalten, daß einheitliche Lohnsätze durchaus nicht zur Folge haben, daß die Lohnkosten oder die Einkommen innerhalb des betreffenden Industriezweiges vereinheitlicht werden. Verschiedene Betriebe im selben Industriezweig verwenden verschiedene Erzeugungsmethoden und Werkzeuge. Die Kapitalintensität der Erzeugung ist verschieden, das heißt das Verhältnis zwischen Werkzeug- und Materialkosten einerseits und Arbeitskosten andererseits ist verschieden. Nicht weniger verschieden ist die Tüchtigkeit der Betriebsleitungen und die Zusammensetzung der in den Betrieben beschäftigten Arbeiterschaft vom Standpunkt ihrer Qualifizierung und daher ihrer Lohnsätze. Andererseits sind Arbeitszeit und Lohnzuschläge von Betrieb zu Betrieb verschieden, so daß selbst bei gleichen Lohnsätzen die Verdienste verschieden sind.

Von all diesen Unterschieden wollen wir im Augenblick nur die weiter betrachten, die auf die Betriebskosten Bezug haben. Selbst wenn ein Tarifvertrag die gleichen Lohnsätze für eine ganze Reihe von Betrieben im selben Industriezweig festsetzt und selbst wenn alle Betriebe diese Lohnsätze genau beachten und von ihnen weder nach unten noch nach oben abweichen, wird die Profitrate der einzelnen Betriebe verschieden sein. Es gibt eben Betriebe mit besserer oder schlechterer Kapitalausstattung, besserer oder schlechterer Lage und schließlich mit besserer oder schlechterer Betriebsführung. Wenn ein Tarifvertrag für ein ganzes Gebiet abgeschlossen wird, in dem es eine Anzahl von Betrieben des gleichen Industriezweiges gibt, dann stellt sich die Frage, nach welchen Betrieben die Lohnsätze ausgerichtet werden sollen: dem besten, dem schlechtesten oder einem der durchschnittlichen Betriebe. Das ist eine außerordentlich wichtige Entscheidung, wie ohne weiteres ersichtlich sein wird. Falls die Lohnsätze nach dem schlechtesten Betrieb ausgerichtet sind, werden alle anderen Betriebe Extraprofite machen. Umgekehrt würde eine Lohnfestsetzung nach Maßgabe der besten Betriebe viele andere Firmen im gleichen Industriezweig, die diese hohen Lohnsätze nicht bezahlen können, in Schwierigkeiten bringen, vielleicht sogar auf die Dauer zur Betriebsstilllegung zwingen. Und wenn man die goldene Regel befolgt und die Lohnsätze nach einem Durchschnittsbetrieb orientiert, dann entstehen gleichzeitig beide Arten von Problemen, Extraprofite auf der einen Seite und Betriebsschwierigkeiten auf der anderen, obwohl beide Probleme nun etwas weniger ernst sind als vorher.

Es gibt freilich einen Ausweg, der oft gewählt wird, obwohl er auf die Dauer die Probleme nicht löst, sondern nur vertagt: die Abwälzung der Lohnerhöhung auf die Preise. Dieser Prozeß ist um so wahrscheinlicher, je geringer die Gefahr ist, daß eine solche Überwälzung auf die Preise den Absatz verringert. Je größer das Marktgebiet ist, für das der Tarifvertrag die Lohnerhöhung einheitlich und gleichzeitig festsetzt, um so gefahrloser ist vom Standpunkt der Unternehmer die Preiserhöhung. Denn unter diesen Umständen ist es wahrscheinlich, daß alle oder beinahe alle Betriebe innerhalb des Marktgebietes ihre Preise gleichzeitig und im ungefähr gleichen Ausmaß erhöhen werden, so daß ihre relative Wettbewerbslage nicht verändert wird. An den Grenzen des Tarifgebietes mag die Gefahr etwas größer sein, aber selbst da hilft man sich oft mit einer Art „Gentleman's Agreement“, sich nicht gegenseitig die Kunden abzujagen. Am einfachsten ist natürlich die Situation, falls das Tarifgebiet das ganze Land umfaßt, so daß man sich notfalls mit Hilfe eines Schutzzolls gegen die Konkurrenz des Auslandes helfen kann, das ja von der Lohnerhöhung im Tarifvertrag nicht betroffen wurde.

Dazu kommt noch, daß man unter Umständen von einer Lohnerhöhung in einem ganz großen Tarifgebiet auch Einflüsse auf der Nachfrageseite erwarten darf. Selbst wenn, was normal zutrifft, die von der Lohnerhöhung erfaßten Arbeiter nur einen winzigen Teil der Erzeugung in der betreffenden Industrie kaufen, gibt es ja die indirekten Auswirkungen der Lohnerhöhung, eine Art multiplikatorische Wirkung im Stile von *Kahn* und *Keynes*. Die gesteigerten Lohneinkommen üben gesteigerte Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen aus. Das führt zu erhöhtem Einkommen in der Er-

zeugung und im Absatz dieser Güter und Dienste und so weiter. In vielen Fällen wird sich daraus endlich eine gesteigerte Nachfrage nach den Erzeugnissen jener Industrie ergeben, deren Lohnerhöhung diesen ganzen Prozeß in Gang setzte. Damit ist der Kreislauf in dem Sinne geschlossen, daß der Erhöhung der Lohnsätze schließlich eine gleichartige Steigerung der Preise folgt, mit dem bekannten Resultat, daß die Reallohnsteigerung vereitelt ist.

Dieses Ergebnis ist um so wahrscheinlicher, je größer das Tarifgebiet ist, das heißt je größer der Industriezweig, dessen Löhne im Tarifvertrag einheitlich geregelt werden. Denn dann fällt der Wettbewerb auf der Seite der Kosten besonders schwach, die Nachfragesteigerung auf der anderen Seite besonders stark aus. Es ist überdies wahrscheinlich, daß ein größerer Industrieteil auch größeren politischen Einfluß besitzt und daher die Zollpolitik so beeinflussen kann, daß der ausländische Wettbewerb die Überwälzung der Lohnerhöhung auf die Preise nicht verhindern kann. Anders ausgedrückt: die berüchtigte Lohn-Preis-Spirale funktioniert dann am besten, wenn das Tarifgebiet besonders groß ist.

Nun ist, wie oben bemerkt, die einheitliche Gestaltung der Lohnsätze eines der wichtigsten Ziele aller Gewerkschaften. Wenn aber solche einheitliche Lohnbewegungen die Lohn-Preis-Spirale am ehesten in Bewegung setzen, gibt es da eine Lösung?

Ein bekannter Versuch einer Lösung' ist mit den sogenannten „Schlüssel“-Tarifen gemacht worden, den „Key Bargains“ der amerikanischen Gewerkschaften. Auch da wird schließlich die einheitliche Lohngestaltung innerhalb eines Industriezweiges angestrebt, aber auf einem besonderen Wege. Wenn man den oben dargestellten Vorgang des einheitlichen Tarifvertrags für ein größeres Vertragsgebiet als einen statischen Prozeß bezeichnen darf, dann ist es angängig, die andere Methode als eine dynamische Methode der Vereinheitlichung der Lohnsätze zu bezeichnen.

Das Wesen dieses Prozesses besteht darin, daß die Gewerkschaft den ersten und wichtigsten Tarifvertrag innerhalb einer neuen Lohnbewegung mit dem stärksten und höchstrentablen Betrieb abzuschließen sucht. In der amerikanischen Automobilindustrie ist das etwa General Motors oder Ford; in der Stahlindustrie die Großfirma U.S.Steel. In diesem Vertrag strebt die Gewerkschaft an, diejenigen Lohnsätze und Arbeitsbedingungen zu erzielen, die der Vertragspartner als die rentabelste Firma in der Industrie sich leisten kann. Es sind also Höchstsätze oder wenigstens recht hohe Sätze, die über die Leistungsfähigkeit anderer Betriebe in der gleichen Industrie vermutlich hinausgehen. In der Strategie, die zu diesem ersten und wichtigsten Vertragsabschluß führt, bemüht sich die Gewerkschaft, den Vertragspartner zu isolieren, andere Konkurrenten gegen ihn auszuspielen und die Streikdrohung dazu zu benutzen, die wichtigsten Konkurrenten gegen den Vertragspartner zu begünstigen.

Sobald der erste Vertrag, der Schlüsselvertrag, unter Dach und Fach gebracht ist, setzt nun ein Prozeß ein, durch den die neugewonnenen Erfolge allmählich auf den Rest der Industrie übertragen werden. Dieser Vorgang nimmt erhebliche Zeit in Anspruch. Während dieses Zeitraumes ist es der ersten Firma nicht gut möglich, die gemachten Zugeständnisse durch eine Preiserhöhung wettzumachen, denn der Rest der Industrie, noch nicht von der Lohnerhöhung betroffen, würde ja kaum mithalten. Der Mechanismus, der es in industrieweiten Tarifverträgen jeder einzelnen Firma ermöglicht, die Lohnerhöhung abzuwälzen, spielt nun nicht oder nur ganz schlecht: Die Lohnveränderung betrifft einstweilen nicht den gesamten Industriezweig, selbst wenn die anderen Firmen schon allmählich die Lohnbewegung auf sich zukommen sehen. Die einheitliche Preisänderung ist zwar nicht völlig ausgeschlossen, aber doch erheblich erschwert. Auch sind die Auswirkungen der Lohnerhöhung auf der Nachfrageseite weniger stark, solange nur ein Unternehmen, selbst wenn es ein Riesenunternehmen ist, die Lohnerhöhung zugestanden hat, verglichen mit der starken Nachfragewirkung, die von einer Lohnerhöhung

in einem ganzen Industriezweig ausgeht. Alles in allem: Obwohl der Erfolg nicht garantiert ist, hat im allgemeinen betriebsweises Verhandeln eine geringere Neigung, eine Lohnerhöhung auf die Preise abzuwälzen, als ein industrieweiter Tarifvertrag.

Lohndruck und Produktivität

Pvun folgt der zweite und viel schwierigere Akt (schwieriger zumindest in der Darstellung): die Übertragung der neugewonnenen Erfolge auf andere Betriebe in der gleichen Industrie. Der Grundsatz selbst ist nicht allzu schwer, aber die Durchführung dafür um so mehr.

Wir sind von der Tatsache ausgegangen, daß die meisten Betriebe in der betreffenden Industrie weniger „efficient“ und daher weniger rentabel sind als das Unternehmen, das zum Vertragspartner im ersten Tarifabkommen ausgewählt wurde. Wenn die Gewerkschaft sich daher an andere Betriebe in der Industrie wendet und sie zur Annahme eines gleichartigen Vertrags einlädt, muß sie auf Einwendungen von zweierlei Art gefaßt sein: erstens, daß die Verhältnisse von Betrieb zu Betrieb zu sehr verschieden sind, als daß man einen Tarifvertrag einfach von Betrieb zu Betrieb übertragen könnte, und zweitens, daß die Zugeständnisse über die Leistungsfähigkeit der nun verhandelnden Unternehmen hinausgehen. Der erste Einwand ist der einfachere: Die Gewerkschaft wird, wenn sie vernünftig ist, ihm dadurch Rechnung tragen, daß sie Abänderungen akzeptiert, sofern dadurch die Erhöhung der Lohnkosten nicht wesentlich beeinträchtigt wird. Anders ausgedrückt: Wenn die erste Firma unter dem Titel von Lohnerhöhungen im Durchschnitt 10 Cents je Stunde zugestanden hat und unter dem Titel bezahlte Ferien etwa weitere 3 Cents je Stunde (nämlich Kosten, die auf das gleiche hinauslaufen, als ob eine weitere Lohnerhöhung von 3 Cents in der Stunde zugestanden worden wäre), dann mag die Gewerkschaft ohne weiteres bereit sein, einem anderen Betrieb aus sachlich zutreffenden Gründen eine Lohnerhöhung von 13 Cents abzuverlangen und dafür auf bezahlte Ferien zu verzichten. Die Kosten des „Paketes“, wie man in den Vereinigten Staaten sagt, sind dann die gleichen.

Den Kern der Sache betrifft dagegen der zweite Einwand. Wie soll es den weniger leistungsfähigen Betrieben möglich sein, die Löhne der im Industriezweig führenden Unternehmung zu bezahlen? Die Antwort darauf ist gewöhnlich die, daß das zwar im Augenblick vielleicht nicht möglich ist, daß es aber Aufgabe der Unternehmung ist, ihre Situation so zu ändern, daß sie wenigstens annähernd gleichartige Zugeständnisse machen kann. Was einem Unternehmen möglich ist, muß auch den anderen möglich sein. Liegt es an der Betriebsleitung, dann muß die Leitung gewechselt werden. Liegt es an der Kapitalausstattung, dann muß diese verbessert werden. Und ist die Ursache der Rückständigkeit des Unternehmens etwas Unbehebbares wie etwa eine ungünstige Lage, dann kann es vorkommen, daß die Gewerkschaft eine so rückständige Firma in den Untergang treibt. Es ist dieser Druck, den die Gewerkschaft auf die weniger leistungsfähigen Unternehmen ausübt, den Prof. *Rowe* im Auge hatte, als er von der Wirkung der Löhne auf die Produktivität sprach. In diesem sehr interessanten Sinn geht daher der Lohn der Produktivität voraus, statt, wie es üblicherweise verstanden wird, der Steigerung der Produktivität nachzuhinken.

Diese sehr abgekürzte Darstellung bedarf wesentlicher Ergänzungen, wenn sie nicht entscheidende Probleme verdecken soll. Vor allem schließt diese Vorgangsweise eine Theorie des Profites ein, die einer weiteren Erklärung bedarf. Zweitens: das Problem der Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit diesem Lohndruck darf nicht verschwiegen werden.

Die dynamische Auffassung der Gleichheit der Lohnsätze beruht auf einer Auffassung des Profits, die in der angelsächsischen ökonomischen Theorie weiten Anklang hat.

Danach ist Profit nicht eine Entschädigung für Kapitalbesitz, der dem Betrieb zur Verfügung gestellt wird — die entsprechende Entschädigung dafür in einer privatkapitalistischen Wirtschaftsordnung ist der Zins —, sondern eine Entlohnung für die Ausnutzung von Neuerungen, sei es im Erzeugungsprozeß oder auf dem Markte. Da, was heute eine Neuerung ist, morgen oder übermorgen schon Allgemeingut wird, ist der Profit etwas Vergängliches. Seine Quelle muß immer wieder erneuert werden, das heißt weitere Neuerungen müssen gefunden werden, um neuen Profit zu entdecken. Die bloße Routineverwaltung eines Betriebes rechtfertigt von diesem Standpunkt aus nicht das Verlangen nach Profit, sondern nur nach dem normalen Zins für das investierte Kapital und den normalen Lohn, der einem ordentlichen Betriebsverwalter gezahlt wird. Darüber hinaus ist ein Einkommen nur dann gerechtfertigt, wenn Neuerungen eingeführt werden. Der Druck der Gewerkschaften ist eine der Methoden, durch die das, was in einem Betriebe Neuerung ist, bald auf alle anderen Betriebe ausgedehnt wird. Damit verschwindet aber diese Quelle des Profits, und neue Verbesserungen sind nötig, um neue Profitquellen zu eröffnen. In diesem Sinn sind die Gewerkschaften eine Art Sanitätspolizei des Wirtschaftslebens, die es den Betriebsleitern unmöglich macht, sich auf den Lorbeeren vergangener Erfolge auszuruhen und der Routine zu überlassen. Auf diese Weise lenkt, um *Adam Smith* zu zitieren, eine „unsichtbare Hand“ die Gewerkschaften, so daß sie, während sie das Eigeninteresse ihrer Mitglieder verfechten, zugleich das Gesamtinteresse der Gesellschaft an steigender Produktivität wahren.

Das Gegenstück dazu ist freilich ein sehr ernstes: Die Gewerkschaft muß unter Umständen bereit sein, die Stilllegung eines Betriebes in Kauf zu nehmen, obwohl auf diese Weise Arbeitslosigkeit entstehen wird. Denn nur wenn sie diese Konsequenz im äußersten Fall zu ziehen bereit ist, kann die Gewerkschaft darauf rechnen, daß ihr Druck auf die weniger leistungsfähigen Betriebe ernst genommen wird. Keine Gewerkschaft wird, wenn sie von verantwortungsbewußten Männern geführt wird, eine solche Gefahr leichtfertig heraufbeschwören. Aber sie wird ihr auch nicht völlig entgehen können.

Es gibt eine Reihe von Nebenwirkungen einer solchen Maßnahme, die sie etwas weniger gefährlich erscheinen lassen. Zunächst wird der Platz auf dem Markt, der bisher von dem nun aufgegebenen Unternehmen eingenommen wurde, einem anderen, leistungsfähigeren Unternehmen zufallen. Dessen Produktionserweiterung wird vermutlich eine erhöhte Nachfrage nach Arbeitskräften zur Folge haben. Unter günstigen Umständen können daher die Arbeiter, die in dem ersten Betrieb ihre Arbeitsstätte verloren haben, in dem anderen neue und bessere Arbeitsplätze finden. Erfahrungsgemäß muß man aber hinzufügen, daß das keineswegs immer der Fall sein wird, besonders wenn die beiden Betriebe in verschiedenen Orten stehen, vielleicht weit von einander entfernt. Bei der verhältnismäßig geringen Bewegungsmöglichkeit von Arbeitern — in den Vereinigten Staaten ist die Beweglichkeit erheblich höher — sind die neuen Arbeitsplätze kein vollgültiger Ersatz für die verlorenen Arbeitsgelegenheiten. Eine weitere teilweise Hilfe kann man in einer gewerkschaftlichen Strategie finden, die die Ausschaltung rückständiger Betriebe auf den Aufschwung im Konjunkturkreislauf konzentriert, also auf jene Periode, in der die Nachfrage nach Arbeitskräften rasch ansteigt. Auf diese Weise wird eine etwa eintretende Arbeitslosigkeit vermutlich sehr abgekürzt. Ferner läßt sich das Tempo, mit dem die Gewerkschaften ihren Druck auf rückständige Betriebe ausüben, und damit die Rate, mit der solche Arbeitslosigkeit geschaffen wird, den Verhältnissen anpassen. Und schließlich gibt es nun im Arsenal der Wirtschaftspolitik eine Reihe von Maßnahmen, mit denen, falls nötig, eingegriffen werden kann, um Arbeitslose rasch wieder in den Produktionsprozeß einzugliedern.

Die Vorstellung, daß ein solcher Lohndruck irgendwie zu einer Wirtschaftskrise führen könnte, hat wenig Begründung in den Tatsachen. Mit dem Konjunkturkreislauf läßt sich der Lohndruck kaum in einen solchen Zusammenhang bringen, daß man das eine aus dem

anderen erklären könnte. Keine der nun in der Literatur verbreiteten Theorien des Konjunkturablaufs hat den etwas schwierig anmutenden Versuch unternommen, ein Ab und Auf aus einem ständigen Faktor zu erklären. Es ist im besonderen außerordentlich unwahrscheinlich, daß die große Krise, die um 1929 ausbrach, aus dieser gewerkschaftlichen Lohnpolitik erklärt werden könnte, wie das anscheinend vor kurzem behauptet wurde. Daß eine Weltkrise aus Erscheinungen erklärt werden könnte, die nur auf ganz wenige Länder — nämlich jene mit starken Gewerkschaftsbewegungen — zutreffen, klingt von vorneherein nicht sehr plausibel. Dazu kommt, daß Lohndruck und Rationalisierung im Gegenteil die umgekehrte Wirkung haben können, nämlich die effektive Gesamtnachfrage zu erhöhen, indem Investitionen erhöht werden. Nach den Auffassungen der modernen Konjunkturtheorie ist dieser Vorgang eine Ursache für einen Konjunkturanstieg, nicht aber für eine Krise.

Richtig ist, daß höhere Produktivität zunächst *technologische* Arbeitslosigkeit zur Folge haben mag. Das ist keine Krisenerscheinung, sondern im Gegenteil eine Frucht des Fortschritts, freilich eine sehr traurige Nebenerscheinung. Wir haben oben ausgeführt, daß das nicht völlig unausweichlich ist. Es gibt eine ganze Reihe von Möglichkeiten, um das Leid, das mit technologischer Arbeitslosigkeit verbunden ist, zu verringern und zu verkürzen. Entscheidend ist, daß man Produktivitätssteigerungen nicht als Feind, sondern als Freund ansehen muß. Denn schließlich kann nur aus der erhöhten Produktivität ein höherer Lebensstandard erarbeitet werden. Nur auf diese Weise ist es auch möglich, die inflationistischen Wirkungen einer Lohnerhöhung zu vermeiden, das heißt eine Situation zu schaffen, in der nicht mehr Geld als Waren hintereinander herjagen.

Falls diese Theorie richtig ist, müßte man feststellen können, daß in Industrien mit starken Gewerkschaften, die die eben dargestellte Lohnpolitik verfolgen, die Produktivität rascher steigt als in anderen Industrien. Da aber Lohnsteigerungen in einer Industrie sehr oft Auswirkungen auf die Löhne in anderen Wirtschaftszweigen haben — die Arbeiter wandern von einer Industrie mit niedrigeren Löhnen ab oder, wenn das nicht der Fall ist, nimmt die Zahl der Neueintritte in eine schlechter zahlende Industrie ab —, ist es nicht ganz so leicht, die Auswirkungen innerhalb einer bestimmten Industrie festzustellen. So hat zum Beispiel Prof. *Sumner Slichter* (*The Challenge of Industrial Relations*) darauf hingewiesen, daß „die Antwort der technischen Forschung auf die Verhandlungsstärke dieser oder jener Gewerkschaft nicht notwendigerweise in der Industrie sich ereignen muß, in der die Mitglieder der Gewerkschaft arbeiten...“ Die klarste Darstellung der Theorie, die Lohnerhöhung und Produktivitätssteigerung miteinander verknüpft, ist wohl das bekannte Buch über die Theorie der Löhne von Prof. *J. R. Hicks*, einem der größten lebenden Volkswirtschaftler.

Dennoch gibt es genügend Anhaltspunkte für eine Bestätigung der theoretischen Gedanken, besonders wenn man sich darüber klar wird, daß Lohndruck nicht nur kostensenkende Maßnahmen, sondern auch Maßnahmen zur Verbesserung des Erzeugnisses hervorrufen kann. Wachsender Konkurrenz kann sowohl mit Preismaßnahmen als auch mit Methoden der Verbesserung des Erzeugnisses begegnet werden. Forschungsarbeit auf dem Gebiet der Kostenersparnis scheint überdies dem Gesetz des abnehmenden Ertrages mehr ausgesetzt zu sein als Arbeit auf dem Gebiet der Produktverbesserung, wo es, soweit man sehen kann, keine Grenzen des Ertrages gibt. Wenn alles das berücksichtigt wird, darf man wohl einen nicht unerheblichen Teil des Fortschritts der Produktivität in der Industrie — verglichen etwa mit dem der Landwirtschaft — auf den Lohndruck der Gewerkschaften zurückführen.