

Tariflohn und Wirtschaftsschwankungen

Jeder Lohntarifvertrag setzt einen unabdingbaren Mindestpreis für einen vertraglich vereinbarten Zeitraum fest. Nur während der Geltungsdauer des Tarifvertrages hat ein bestimmter Tariflohnsatz den Charakter eines Mindesttaxpreises. Nach Ablauf dieses Zeitraumes kommt zwar noch eine gewisse rechtliche Nachwirkung zustande, der eigentliche Taxpreischarakter des Tariflohnes geht jedoch verloren: er ist dem Angriff einzelvertraglicher Kündigungen ausgesetzt. Die Stabilität des Tariflohnes während der Geltungsdauer eines Tarifvertrages wird durch die tarifliche Einwirkungs- und Friedenspflicht garantiert, die den Tarifparteien verbietet, Kampfhandlungen ihrer Mitglieder zu dulden oder zu unterstützen bzw. selbst Kampfmaßnahmen zu ergreifen. Die Tarifparteien sind verpflichtet, auf ihre Mitglieder einzuwirken, damit der Friedenszustand erhalten bleibt.

Es ist eine bekannte Tatsache, daß der Wirtschaftsablauf mannigfachen Schwankungen unterworfen ist, von denen hier nur die jahreszeitlich bedingten und die Konjunkturbewegungen erwähnt werden sollen. Derartige Veränderungen üben einen gewissen Einfluß auf die absolute Lohnhöhe und damit auch auf die Höhe der Tariflöhne aus.

I.

Die jahreszeitlichen Schwankungen, der sogenannte „Saisonrhythmus“, wirkt sich in den einzelnen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich aus. Manche Branchen wie etwa die Konservenindustrie, die Süßwarenindustrie und das Baugewerbe werden von derartigen Saisonbewegungen im allgemeinen sehr heftig geplagt, während sich in anderen Gewerbezweigen der Saisonrhythmus weniger bemerkbar macht. In den ausgesprochenen Saisongewerben wird die jeweilige Jahreszeit einen erheblichen Einfluß auf die Festlegung des Tariflohnes ausüben, in den weniger saisonempfindlichen Branchen dürfte dieser Einfluß geringer sein.

Die Einwirkungen des Saisonrhythmus auf die Gestaltung des Tariflohnes und auch auf die Höhe der tatsächlich gezahlten Löhne wird anscheinend allgemein überschätzt. Dies beruht zum Teil darauf, daß zwischen Lohnpreis und Lohneinkommen nicht scharf genug unterschieden wird. Die in Lohnstatistiken mitunter ausgewiesenen *Verdienststeigerungen* anlässlich des Saisonanstiegs sind zum geringsten Teil auf Erhöhungen der *Stundenlöhne* zurückzuführen als vielmehr auf die Ausdehnung der Arbeitszeit. In den meisten Tarifverträgen müssen Stunden, die über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus geleistet werden, mit Zuschlägen vergütet werden. Die übliche Taxe scheint bei 25 vH für die ersten beiden und 50 vH für jede weitere Mehrarbeitsstunde je Tag zu liegen. Sonn- und Feiertagsarbeit ist ebenfalls mit Zuschlägen von 50 vH bis 150 vH zu vergüten. Da diese Zuschläge in den Lohnstatistiken nicht getrennt aufgeführt werden, steigen die durchschnittlichen Stundenverdienste bei zunehmender Mehr- und Sonntagsarbeit bei gleichbleibenden Stundenlöhnen unter Umständen recht erheblich an. Dieser optischen Täuschung fallen zahlreiche Kritiker an der tatsächlichen Lohnentwicklung zum Opfer. Wenn man die ausgewiesenen durchschnittlichen Stundenverdienste einmal von den teilweise erheblichen Mehr- und Sonntagszuschlägen bereinigte, würde man sehr bald sehen, daß die *Stundenlöhne* auf die saisonalen Veränderungen der Wirtschaft im allgemeinen weniger ansprechen, als man annimmt. Bei einem Stundenlohn von 2 DM klettert beispielsweise der durchschnittliche Stundenverdienst bei 80 Sonntags- und Überstunden im Monat gleich auf 2,21 DM ¹⁾.

1) Das gilt insbesondere für die eisenschaffende Industrie. In diesem Falle ist jedoch weiter zu bedenken, daß die zumeist schweren Arbeiten nicht das ganze Arbeitsleben lang durchgehalten werden können. Trotz einer beachtlichen Verjüngung der Belegschaften häufen sich die von Ärzten eingereichten Umsetzungsanträge in diesen Betrieben in einem solchen Maße, daß sie zu einem außerordentlich ernsten Problem geworden sind.

TARIFLOHN UND WIRTSCHAFTSSCHWANKUNGEN

Die Betriebe zeigen auch bei rückläufiger Entwicklung eher die Neigung, Überstunden zu verfahren, als neue Arbeitskräfte einzustellen, weil sie einmal das Absinken des mengenmäßigen Produktionsausstoßes je Arbeiter und Schicht während der Einarbeitungszeit fürchten²⁾ und sich überdies durch die Eingehung neuer Arbeitsverträge nicht gern binden wollen, denn für die normale Kündigungszeit müssen die neu eingestellten Arbeiter auf jeden Fall beschäftigt werden. So erklärt sich die höchst paradoxe Erscheinung erheblicher Mehrarbeit der im Produktionsprozeß stehenden Arbeiter auch in einer harten Wirtschaftskrise. Während einer allgemeinen Wirtschaftskrise kommt allerdings noch die Überlegung hinzu, daß die Arbeiter, die entlassen werden, eher geneigt sind, ihren Tariflohnanspruch und die Bezahlung von tariflichen Zuschlägen durchzusetzen, als jene Arbeiter, die im Falle einer Klage mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes rechnen müssen. Die während krisenhafter Zeiten eingeführten kurzen Verwirkungsfristen für tarifliche Ansprüche auf Zuschläge aller Art erzeugt diese Verhaltensweise der Arbeitgeber mit einer gewissen Zwangsläufigkeit. Dieselbe Reaktion, vor der Einstellung neuer Arbeitnehmer zunächst die Arbeitszeit zu verlängern, ist übrigens auch beim Anziehen der Konjunktur zu beobachten. Es braucht nicht besonders hervorgehoben zu werden, daß dabei das gesetzlich zulässige Höchstmaß oft genug überschritten wird.

Während also der Einfluß der Saisonschwankungen auf die Höhe der effektiven Stundenlöhne im allgemeinen gering ist, dürfte der Saisonrhythmus für den Abschluß von Tarifverträgen wesentlich bedeutsamer sein. Es ist eine in der Preistheorie allgemein anerkannte Tatsache, daß die Preishöhe in einem funktionalen Verhältnis zu den Angebots- und Nachfragemengen steht. Dieses Verhältnis einer gegenseitigen Abhängigkeit findet sich auch auf dem Arbeitsmarkt. Es gehört darum zu den hergebrachten tarifpolitischen Grundsätzen, daß bei Lohnbewegungen nicht nur die wirtschaftliche Situation des jeweiligen Industriezweiges, sondern auch die allgemeine Arbeitsmarktlage zu beachten ist. In einer ausgesprochenen Saisonflaute, die sich — da jährlich mit Regelmäßigkeit wiederkehrend — in ihrem zeitlichen Anfall von vornherein abschätzen läßt, dürften Lohnbewegungen nicht gerade sehr erfolgversprechend sein. Anders ist die Situation jedoch, wenn die Lohnbewegung in die Phase des saisonalen Aufschwunges hineinstößt. Diese Tatsache ist bei der Vereinbarung des frühesten Kündigungszeitpunktes eines Lohntarifvertrages von Bedeutung. Gelingt es nicht, einen saisonal halbwegs günstig liegenden Kündigungszeitpunkt zu vereinbaren, erscheint eine spätere Kündigung³⁾ oder gar die Inkaufnahme eines mehrmonatigen tariflosen Zustandes unter Umständen tarifpolitisch zweckmäßiger als ein voreiliger Abschluß.

Neuerdings werden Bestrebungen der Arbeitgeber erkennbar, die darauf hinzielen, so etwas wie einen „politischen Saisonrhythmus“ zu erzeugen. Die zentrale Steuerung der arbeitgeberischen Tarifpolitik legt es augenscheinlich darauf an, einen möglichst einheitlichen Kündigungszeitpunkt für eine große Zahl von Tarifen im ganzen Bundesgebiet zu erreichen. Die Motive hierzu dürften sowohl wirtschaftspolitischer als auch innenpolitischer Natur sein. Wirtschaftspolitisch scheint den Arbeitgebern daran zu liegen, eine einheitliche Lohnkostenkalkulation für das ganze Bundesgebiet zu bekommen, um den Fabrikanten, die erst zu einem späteren Zeitpunkt von einer Lohnbewegung ergriffen werden, keine Vorteile gegenüber ihren Konkurrenten in anderen Tarifgebieten zu verschaffen. Daneben ist für die Arbeitgeber der politische Effekt nicht ganz uninteressant, sonst sukzessiv abrollende Lohnbewegungen auf einem Zeitpunkt zu konzentrieren, um mit einigem propagandistischem Geschick die Gefahr einer alles verschlingenden Lohnwelle an die Wand zu malen. Jenseits einer gewissen Größenordnung verliert eine Lohnbewegung ihren lokalen oder branchenmäßigen Charakter und wird — wegen des „Lohnrucks“ — zu einem wirtschaftspolitischen und damit zu einem politischen Faktum, das die staatliche Gewalt fast zwangsläufig auf den Plan ruft und zu den ansonsten streng

2) Die Industrie hat sich für die Einarbeitung eines Facharbeiters einen Umsatzausfall von 1000 DM angerechnet.

3) Im allgemeinen sind Lohntarifverträge mit einmonatiger Frist kündbar. Gleichzeitig wird aber regelmäßig ein frühester Kündigungsstermin vereinbart, vor dessen Ablauf eine Kündigung nicht statthaft ist.

verpönten Eingriffen herausfordert. Daß derartige Eingriffe mehr oder weniger darauf hinauslaufen, den „angegriffenen“ Arbeitgebern unter die Arme zu greifen, ergibt sich nicht nur aus der für die Arbeitnehmer wenig günstigen psychologischen Situation. Auch die Versuche anderer Kräfte, die Lohnbewegungen zu „politisieren“ sind nicht dazu ange-
tan, Lohnbewegungen zu fördern.

Bei der gegenwärtigen Kräftekonstellation haben die Gewerkschaften Grund genug, das Umschlagen von Lohnbewegungen in politische Affären zu vermeiden. Eine gewisse Koordinierung der Tarifbewegungen in der Spitze zur Vermeidung derartiger Situationen, in die man sonst leicht hineinschlittern könnte, wäre immerhin zu überlegen. Auf die Möglichkeit einer stärkeren Differenzierung der fachlichen Geltungsbereiche nach Branchen ist im Zusammenhang mit den unterschiedlichen saisonalen Bewegungsverläufen einzelner Industriezweige an anderer Stelle bereits hingewiesen worden⁴⁾.

II.

Der Rhythmus der Konjunktur erstreckt sich über den Zeitraum von mehreren Jahren. Der ursprünglich zehn- bis elfjährige Wirtschaftszyklus scheint auf einen Zeitraum von fünf bis sechs Jahren zusammengeschrumpft zu sein und verschiedentlich noch durch sogenannte „Babykrisen“ in zwei- bis dreijähriger Wiederkehr unterbrochen zu werden⁵⁾. In der Aufschwungsphase der Konjunktur sind die Arbeitgeber an möglichst langfristigen Tarifverträgen interessiert, um durch Lohnbewegungen ungestört in den Genuß des Preisauftriebs, der hohen Kapazitätsausnutzung und der damit verbundenen günstigen Gewinnchancen zu gelangen. In der Abstiegsphase ist ihnen hingegen an kurzen Laufzeiten gelegen, um Preiseinbußen und die aus dem Absinken des Beschäftigungsgrades resultierenden Ertragsminderungen sobald als möglich auf die Löhne abwälzen zu können. Das Interesse der in den Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer ist dem genau entgegengesetzt. So ist es nicht verwunderlich, daß die Frage der Laufzeit eines Lohn-
tarifvertrages ziemlich regelmäßig zu den am hartnäckigsten umstrittenen Punkten jeder Lohn-
tarifverhandlung gehört. Das Ergebnis sind dann mehr oder weniger glückliche Kompromisse, bei denen die saisonale Lage des Auslauftermins eine hervorragende Rolle zu spielen pflegt.

Bei anziehender Konjunktur vergrößert sich die Beschäftigungsmenge. Diese Ausweitung des Beschäftigungsvolumens dürfte in der ersten Phase aus den oben dargelegten Gründen zunächst aus einer Verlängerung der normalen Arbeitszeit der beschäftigten Arbeitnehmer und erst in den folgenden Stadien durch Neueinstellungen gespeist werden. Erst wenn sich die Nachfragesteigerung auf dem Arbeitsmarkt zu einer deutlich sichtbaren Tendenz verdichtet, beginnt die Fluktuation der beschäftigten Arbeitnehmer, die wegen der ungünstigen Konjunkturlage ein nicht ganz befriedigendes Unterkommen gefunden hatten.

Sind die Chancen, einen anderen, möglichst besser bezahlten Arbeitsplatz zu finden, ungewiß, wird sich ein beschäftigter Arbeitnehmer hüten, seinen Arbeitsplatz aufzugeben. Erst wenn diese Aussichten besser werden, beginnt der Arbeitsplatzwechsel bisher beschäftigter Arbeitnehmer, und man darf sagen, daß erst in diesem Stadium die Löhne in Bewegung kommen: die Fluktuation ist der Motor der Lohnbewegung. Verschiedentlich war zu beobachten, daß die Fluktuation bei den höher qualifizierten Arbeitern beginnt, offenbar, weil deren Löhne beim konjunkturellen Rückschlag eher und stärker nachgeben als die Löhne der weniger qualifizierten Gruppen. Die mehr qualifizierten Arbeiter, die durch die Annahme ungelernter oder angelernter Arbeit in ihrem Lohnstand abgerutscht sind, suchen sich als erste wieder einen Arbeitsplatz, bei dem sie ihre Qualifikation verwerten können. Der Arbeitsplatzwechsel bringt die Löhne zwar in Bewegung, erzeugt

4) Vgl.: „Lohntarif und industrielle Kostenstruktur“ in „Gewerkschaftliche Monatshefte“ Februar 1957, S. 97

5) Aus tarifpolitischen Erwägungen dürfte sich eine genauere Erforschung dieser kleinen Rückschläge als zweckmäßig erweisen.

TARIFLOHN UND WIRTSCHAFTSSCHWANKUNGEN

jedoch gleichzeitig eine gewisse Bremswirkung, weil sich der Wechsel — besonders der Facharbeiter — gleichmäßig über fast alle Wirtschaftszweige erstreckt, die von dem konjunkturellen Auftrieb in verschiedenen Zeitpunkten und in unterschiedlicher Stärke ergriffen werden. Die Fluktuation der Arbeiter wirkt also gleichzeitig in die Breite und bringt die bekannte Interdependenz der Löhne hervor. Dabei ist zu bemerken, daß der Arbeitsplatzwechsel, der durch Kündigungen von seiten der Arbeitgeber, also durch Freisetzungen, hervorgerufen wird, bestenfalls eine lohnstabilisierende, jedoch kaum eine lohnsteigernde Wirkung ausüben dürfte. Die lohnsteigernde Wirkung wird in erster Linie durch die freiwillige Aufgabe von besetzten Arbeitsplätzen ausgelöst — vor allem auch deshalb, weil die leistungsfähigsten Arbeiter eher zu einem Wechsel neigen.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich, daß die Löhne vor allem im Konjunkturaufschwung eine geringere Elastizität besitzen als die Güterpreise. Preisvorstöße können bei güterwirtschaftlichen Tauschgeschäften, bei denen die Beziehungen der Tauschpartner mit der Erfüllung des Vertrages regelmäßig beendet sind, viel schneller und vor allem risikoloser vorgenommen werden als bei Arbeitsverträgen, die fast durchweg auf unbestimmte Zeit geschlossen sind und bei denen ein Lohnvorstoß fast immer mit dem Risiko belastet ist, den Arbeitsplatz zu verlieren („Wenn es Ihnen nicht paßt, können Sie gehen!“) und einige Zeit ohne Lohnkommen zu sein. Das soziale Risiko, den Arbeitsplatz und damit die Einkommensquelle zu verlieren, ist unvergleichlich größer als die Gefahr für einen sonstigen Warenverkäufer, der schlimmstenfalls einige seiner Kunden verliert⁶⁾.

Die geringe Elastizität der Löhne spricht auch sehr stark gegen die verbreitete Auffassung, daß die Konjunkturlage die Tariflöhne regelmäßig überholt. Ein solches konjunkturell bedingtes „Davonlaufen“ der Löhne kann zwar eintreten. Nach den bisherigen Erfahrungen jedoch nur in zwei Fällen: und zwar bei langfristigen Tarifverträgen und beim Auftreten kurzfristiger, meist außerwirtschaftlich bedingter Störungen. Ein so elementares Ereignis wie beispielsweise der Koreaboom mit einem heftigen Preisauftrieb, der sogar panikartige Reaktionen ausgelöst hat, kann das Lohnniveau auch kurzfristig dermaßen in Bewegung bringen, daß die tatsächliche Lohnentwicklung die Tarifgestaltung glatt überspielt. Derartige Ereignisse pflegen jedoch verhältnismäßig selten aufzutreten und heben sich meist auch deutlich ab. Bei langfristigen Tarifverträgen von einer mehrjährigen Laufzeit kann die konjunkturelle Entwicklung den Tariflöhnen ebenfalls „davonlaufen“. Dabei kommt es natürlich darauf an, in welcher Phase der Konjunktur derartige Tarifverträge abgeschlossen worden sind. Reicht ein solcher langfristiger Vertrag über den Gipfelpunkt der Konjunktur hinaus, werden die Arbeitgeber die eingegangenen Vertragspflichten als 'drückend empfinden, während in umgekehrtem Falle die Arbeitnehmer eine vorzeitige Revision wünschen.

III.

Bei den üblichen Tarifverträgen mit einjähriger oder gar noch kürzerer Laufzeit entstehen kaum merkliche Spannungen zwischen der tatsächlichen Lohnentwicklung und dem Tariflohn. Mit zunehmender Verhärtung der Fronten, wie sie in den letzten Jahren immer stärker in Erscheinung getreten ist, halten die Arbeitgeber mit betrieblichen Lohnangleichungen stark zurück, wenn sie eine Tarifbewegung auf sich zukommen sehen. Hier und da kommt es vielleicht zu geringfügigen Bereinigungen des innerbetrieblichen Lohngefüges, die vielberufene „Vorwegnahme von Tarifloohnerhöhungen“ bildet jedoch nur einen äußerst seltenen Ausnahmefall. Erst im Verhandlungsstadium und besonders dann, wenn die Verhandlungen festzufahren drohen, ist man geneigt, betrieblich das zu geben, was auf Verbandsebene noch verweigert wird. Die einzelnen Betriebschefs pflegen derartige

6) Die betrieblichen Sozialleistungen, die zur Zeit als Lockmittel dienen — um die örtlichen Kartellabsprachen der Arbeitgeber über die Höchstlöhne nicht zu durchbrechen —, wirken ebenfalls in Richtung auf eine Verminderung der Angebotselastizität auf dem Arbeitsmarkt. Die Sozialleistungen stellen ein für den Arbeitsmarkt sehr typisches Mittel des Nicht-Preiswettbewerbs (non-price-competition) dar, welcher auf fast allen oligopolistischen Märkten zu beobachten ist.

Situationen wesentlich nüchterner zu beurteilen als die Unterhändler des Arbeitgeberverbandes. Vor allem rechnen sich die Betriebe die Kosten eines Betriebsstillstandes aus und vergleichen diese mit der durch die geforderte Lohnerhöhung zu erwartende Kostenbelastung. Mit wachsender Kapitalintensität und der damit verbundenen Last hoher fixer Kosten werden Streiks für diese Unternehmen immer teurer, während Lohnerhöhungen immer weniger zu Buche schlagen. Derartige Angebote, vor der Tür stehende Tariflohnerhöhungen betrieblich ganz oder teilweise vorwegzunehmen, dienen mehr oder minder ausdrücklich dem Zweck, die Arbeitnehmer davon abzuhalten, für die Durchsetzung ihrer Forderungen in den Ausstand zu treten, so daß man hier von einer „Streikversicherungsprämie“ sprechen kann.

Man hat versucht, die These von der ausschließlich konjunkturellen Bedingtheit der übertariflichen Löhne darauf zu stützen, daß die effektiven Stundenverdienste im Auf und Ab der Konjunktur stärker schwanken als die Tariflöhne. Die Aussagekraft der in den Lohnstatistiken ausgewiesenen durchschnittlichen Stundenverdienste ist jedoch, wie oben bereits dargelegt, begrenzt, so daß der kritisierte Schluß durchaus nicht zwingend ist. Diese Zahlen sind im höchsten Maße problematisch, wobei noch besonders ins Gewicht fällt, daß die Lohnstatistik im allgemeinen nur drei Lohngruppen ausweist, die Tarifverträge in den meisten Fällen aus sechs bis acht Lohngruppen und die betrieblichen Regelungen aus rund 30 Lohngruppen bestehen, die Zahlen also nicht vergleichbar sind.

Dennoch könnte der Einwand erhoben werden, daß sich die effektiven Stundenverdienste im Zuge der Konjunktur stärker verschieben als die Tariflöhne und die Bewegungsrichtung so deutlich in Erscheinung tritt, daß die relativen Größenverhältnisse zwischen Tariflöhnen und Effektivlöhnen demgegenüber von sekundärem Interesse sind. Es ist nicht zu bezweifeln, daß es ausgesprochene „Konjunkturlöhne“ gibt, nur dürften diese — in den oben gezeigten Grenzen — wesentlich seltener vorkommen, als allgemein angenommen wird. Ziemlich regelmäßig handelt es sich dabei um einmalige örtliche Nachfragekonzentrationen, die das lokale Arbeitsangebot weit übersteigen ⁷⁾.

Andererseits ist aber die Tatsache nicht zu leugnen, daß die tatsächlich gezahlten Löhne während der großen Weltwirtschaftskrise um einen teilweise beachtlichen Satz über den Tariflöhnen lagen. Daß es in den Jahren 1930 bis 1932 keine überhöhten Löhne und schon gar keine „Konjunkturlöhne“ gegeben hat, bedarf keines weiteren Nachweises. Im Gegenteil darf man als sicher unterstellen, daß eine ganze Reihe von Arbeitern untertariflich entlohnt worden ist ⁸⁾. Aus diesem Grunde darf die außerordentlich eindrucksvolle Tabelle von *Karl Kühne* in abgewandelter Form hier noch einmal wiedergegeben werden ⁹⁾.

Verhältnis von Tariflöhnen und Effektivlöhnen im Konjunkturröhepunkt und in der Wirtschaftskrise

Industriezweig	Die effektiven Stundenverdienste überschritten die Tariflöhne um vH	
	im Höhepunkt der Konjunktur	in der Wirtschaftskrise
Textilindustrie	20,7	19,0
Chemische Industrie	19,7	16,2
Metallverarbeitende Industrie	19,3	16,5
Hüttengießerei	29,3	15,8
Mechanische Reparaturwerkstätten	19,4	12,6
Schuhindustrie	15,6	6,1

7) Als typische Fälle können hier Großbauvorhaben in ländlichen Gebieten angeführt werden.

8) Vgl.: Heinz Müller, Nivellierung und Differenzierung der Arbeitseinkommen in Deutschland seit 1925, Berlin 1954, S. 63. Die von Müller dargestellten Zahlen erscheinen jedoch höchst problematisch, weil die Tariflohnstatistik nur auf einer recht schmalen repräsentativen Basis stand, während die Erhebung der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste eine wesentlich breitere Grundlage hatte. Die Vergleichbarkeit der Zahlen ist also zweifelhaft.

9) Vgl.: Karl Kühne, „Das Rätsel Reallohn“, in „Gewerkschaftliche Monatshefte“, März 1955, S. 147 (Tabelle III).

Wenn das Theorem von der grundsätzlichen Konjunkturbedingtheit übertariflicher Löhne richtig wäre, hätten die übertariflichen Löhne in einer so schweren, die gesamte Volkswirtschaft bis in die Grundfesten erschütternden Krise bis auf einen minimalen, zufallsbedingten Rest verschwinden müssen. Lediglich in der Schuhindustrie ist jedoch der übertarifliche Teil um mehr als die Hälfte zusammengeschmolzen. In den übrigen Industriezweigen schwankt der relative Schwund von 8 vH in der Textilindustrie bis zu 46 vH in den Hüttengießereien, wobei besonders hervorzuheben ist, daß die Textilindustrie viel schwerere Preiseinbrüche auf ihren Absatzmärkten zu verzeichnen hatte als die gut kartellierte Schwerindustrie. Man darf daraus den Schluß ziehen, daß die angeblich größere Reagibilität der effektiven Löhne nichts über den vermeintlich konjunkturellen Entstehungsgrund der übertariflichen Lohnanteile aussagt. Man wird dabei weiter in Rechnung stellen müssen, daß mit rückläufiger Konjunktur nicht allein die Tariflöhne in ihrer Höhe nachgeben, sondern sich auch die allgemeinen Arbeitsbedingungen der Mantel- und Rahmentarifverträge verschlechtern. Das Ergebnis des statistischen Vergleiches ist um so bemerkenswerter, als die übertariflichen Lohnanteile im allgemeinen ungeschützt waren und das Reichsarbeitsgericht unter dem Eindruck der großen Krise sogar die Herabsetzung tariflicher Leistungsbewertungen für zulässig erachtet hat. Obwohl die übertariflichen Löhne so gut wie keinerlei rechtlichen Schutz genossen und auch die auf Grund von Tarifvertragsbestimmungen gezahlten Leistungslohnanteile in ihrem Bestände kaum noch rechtlich geschützt waren, lagen die Effektivlöhne auch während einer schweren und lang anhaltenden Wirtschaftskrise also noch beachtlich über dem Tariflohnniveau. Die übertariflichen Lohnanteile dürften also in einem weit geringeren Verhältnis reduziert worden sein als die tariflichen Grundlöhne. Die Behauptung der größeren Konjunkturempfindlichkeit der Effektivlöhne erscheint also sehr zweifelhaft.

Die Lohnstatistik widerlegt aber auch sehr deutlich die Behauptung von der „Einzementierung“ der Arbeitslosigkeit durch kollektive Lohnverträge. Vor allem Prof. Hicks scheint der Auffassung zu sein, daß die „Starrheit des Lohngefüges“, die durch den Abschluß von Tarifverträgen hervorgerufen wird, welche über einen bestimmten Zeitraum unabdingbare Mindestlöhne normieren, die Überwindung der Wirtschaftskrise zumindest sehr stark erschwert, die Unterbeschäftigung also durch die Tarifabschlüsse gewissermaßen „eingefroren“ wird. Da diese Theorie den Gewerkschaften bei passender Gelegenheit sicher wieder einmal präsentiert wird, darf zunächst in tatsächlicher Hinsicht eingewandt werden, daß eine weitere Lohnsenkung im Krisentief ohne Kollision mit den Tarifverträgen durchaus möglich gewesen wäre. Aus gesamtwirtschaftlichen Überlegungen ergibt sich jedoch, daß die Lohnsenkung wohl das untauglichste Mittel zur Überwindung einer Wirtschaftskrise ist, weil durch eine weitere Verminderung des Lohn Einkommens, das jedenfalls in der Krise restlos konsumiert werden dürfte, eine weitere Nachfrageschrumpfung eintreten würde, welche die Absatzstockung verschärft und nicht überwindet. Nach nun doch allgemein akzeptierter Auffassung ist eine Wirtschaftskrise nur durch eine Ausweitung der effektiven Nachfrage zu überwinden. Im Zeitalter der hohen fixen Kosten funktioniert der alte liberale Selbstheilungsmechanismus — abgesehen von den kartellaren Verfälschungen auf den Gütermärkten — nicht mehr.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich aber auch, daß die Gewerkschaften mit der Tarifgestaltung ein konjunktur- und wirtschaftspolitisches Instrument in der Hand haben, das bei einigermaßen geschickter Handhabung eine konjunkturstabilisierende Wirkung hervorzubringen vermag. Die Einwirkungsmöglichkeiten sind zwar begrenzt: insbesondere wird den Arbeitgebern in der Phase des Konjunkturanstiegs die Weiterwälzung von Lohnerhöhungen — möglichst noch in überproportionaler Höhe — auf die Preise gelingen, obwohl gerade im Zeichen einer konjunkturell bedingten günstigen Ausnutzung der stehenden Produktionsanlagen mit der sich daraus ergebenden Kostendegression ein Abfangen der Lohnerhöhung im Betriebe eher möglich ist. Im Konjunkturabschwung mit seinem Preisdruck auf den Absatzmärkten kann jedoch der Tarif-

lohn eine stabilisierende Wirkung erzeugen, als er eine zu rasche und zu heftige Schrumpfung des Nachfragevolumens abbremst.

Dazu ist es aber insbesondere erforderlich, die allgemeinen Lohnbedingungen so zu gestalten, daß die Arbeitgeber bei Weiterzahlung der nominellen Tarifsätze nicht auf die Leistungsseite ausweichen können, indem sie für denselben Geldbetrag größere Mengen von Arbeitsleistung verlangen. Die Sicherung der Proportionalität von Leistungsverausgabung und notwendig über dem Tariflohniveau liegenden leistungs- und erschwernisbedingten Effektivlöhne ist die wichtigste Voraussetzung für die Erzeugung dieses konjunkturpolitischen Bremseffektes.

Dabei darf angemerkt werden, daß die gegenwärtige Linie der Rechtsprechung zu den übertariflichen Löhnen in der Aufschwungsphase das Zurückbleiben der Löhne hinter der Produktionsentwicklung und in der Abschwungsphase die vorzeitige Schrumpfung des Nachfragevolumens begünstigt, also in beiden Fällen die jeder Konjunkturperiode innewohnenden krisenhaften Gefahrenmomente verschärft. Wegen der Breitenwirkung der von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze sollte man diese ganz sicher unbeabsichtigte konjunkturpolitische Wirkung nicht gering veranschlagen.