

Probleme der Lohnpolitik

Die Verteilungsfrage

Die Frage nach dem „gerechten“ Verhältnis des Lohnes zu den übrigen Einkommenskategorien und nach der Differenzierung der verschiedenen Lohneinkommen gehört heute zu den zentralen Problemen unserer Wirtschafts- und Sozialpolitik. Diese Bedeutung der Einkommensfrage ist aber keineswegs neueren Datums. Der Gegensatz zwischen reich und arm, ja, zwischen Herr und Knecht zieht sich durch die ganze uns bekannte Geschichte. Reichtum und Macht sind seit alters eng miteinander verflochten. In der vor-kapitalistischen Zeit war der Mächtige reich, weil er die Macht besaß, Reichtümer zu erwerben. In der kapitalistischen Epoche unserer Wirtschaftsgeschichte wurde der Reiche mächtig, weil ihm sein Reichtum wirtschaftliche Macht über wirtschaftlich Abhängige verlieh.

Von alters her ist dieser Gegensatz zwischen arm und reich auch der Ansatzpunkt für Sozialreformer aller Art; und sie alle waren um so erfolgreicher, je größer die Kluft sich auftat. Die große Gefahr für jede Gesellschaftsordnung liegt aber zugleich auch darin, daß dieser Gegensatz ein schier unerschöpfliches Feld für demagogische Verführungskünste liefert, die häufig genug gesellschaftsfeindliche Ziele mit einer Verschärfung jenes Gegensatzes zu erreichen suchen. So ist gerade dieses Feld der Wirtschafts- und Sozialpolitik wie kein anderes mit Ressentiments und verschwommenen Vorstellungen durchsetzt, die einer Schließung der Kluft und einem Ausgleich der Gegensätze bis auf den heutigen Tag in außerordentlich starkem Maße entgegenstehen.

Das ist auch nicht anders geworden, seit man die Frage der Einkommensverteilung mit wissenschaftlichen Methoden zu klären versucht hat. Diese Klärung begann in nennenswertem Maße mit der Fragestellung der klassischen Nationalökonomien, die in den Mittelpunkt ihrer wissenschaftlichen Überlegungen die Doppelfrage rückten: Wie kommt die Produktion zustande, und wie erhält der Einzelne seinen Anteil daran? Diese klassische Fragestellung ist durch die moderne Nationalökonomie zwar erweitert, aber nicht eingeschränkt worden. Die harmonistische Vorstellung der Klassiker, die die Verteilung des Einkommens dem Marktmechanismus überließen und das Ergebnis als „gerecht“ hinnahmen, ist heute allerdings als Irrtum erkannt und — zumindest in der Theorie — überwunden. Die Frage nach einer gerechten Einkommensverteilung wird deshalb heute von der Wirtschafts- und Sozialpolitik neu gestellt und bedarf dringend einer Beantwortung, wenn es gelingen soll, eine dem Menschen würdige Wirtschafts- und Sozialordnung zu errichten.

Der Lösung des Problems aber stellen sich schier unermeßliche Schwierigkeiten in den Weg. Es soll hier gar nicht einmal auf den Begriff der „Gerechtigkeit“ eingegangen werden. Auf den ersten Blick leuchtet ein, daß jedes Zeitalter diesem Begriff einen anderen Inhalt geben wird. Aber auch, wenn man die Zeitströmungen nicht berücksichtigt, wird kaum jemals allgemein Einigung darüber zu erzielen sein, was gerecht ist. Das ist um so schwerwiegender, als es eine exakte Lösung des „Zurechnungsproblems“ nicht gibt. Der Produktionserfolg ist immer Ergebnis des Zusammenwirkens verschiedener Produktionsfaktoren, von denen man in der Nationalökonomie drei kennt: Arbeit, Natur und Kapital, zu denen dann noch anspruchsbegründend die kombinatorische Leistung des Unternehmers tritt. Das erzeugte Gut ist immer etwas ganz Neues. In ihm lassen sich die mitwirkenden Produktivkräfte ebensowenig nachweisen, wie etwa der Anteil der Sonne, des Regens usw. am Wachstum der Pflanze. Jede Entscheidung, etwa über den Anteil der Arbeit am Produkt, muß deshalb eine willkürliche sein.

Mit einer solchen Entscheidung über den Anteil, der dem Produktionsfaktor „Arbeit“ am Produktionsergebnis zugestanden werden soll, der sog. „kategorialen“ oder auch „funktionellen“ Einkommensverteilung, wären die Schwierigkeiten aber noch nicht überwunden. Denn wie soll nun dieser Anteil auf die einzelnen Leistungsträger verteilt werden? Diese Frage nach der sog. „personellen“ oder auch „faktischen“ Einkommensverteilung bezieht sich natürlich auch auf die anderen Einkommenskategorien. Man hat einmal versucht, das Problem auf eine verhältnismäßig einfache Weise zu lösen. Aus der Kritik an der starken Einkommensdifferenzierung der liberal-kapitalistischen Ordnung erwuchs der Gedanke der Einkommensgleichheit. Nach der Revolution in Rußland 1917 hat man versucht, diesen Gedanken annäherungsweise zu realisieren. Das Ergebnis war ein gewaltiger Produktivitätssturz. Man mußte sich in diesem groß angelegten Experiment darüber belehren lassen, daß bei der gegenwärtigen Beschaffenheit des Menschen keine Wirtschaftsordnung auf die Antriebskräfte verzichten kann, die in einer nach der Leistung differenzierten Einkommensverteilung liegen. Die Schlußfolgerung daraus ist, daß jeder Lohnpolitik, die sich auf die personelle Einkommensverteilung bezieht, das Leistungsprinzip zugrunde liegen muß, zu dem dann allerdings noch das Wohlfahrtsprinzip treten muß, denn es gilt natürlich auch diejenigen Glieder der Gesellschaft zu erhalten, die nicht mehr leistungsfähig sind.

Wachsender Widerstreit

Der spannungserzeugende Widerstreit in der Produktionssphäre zwischen Kapital und Arbeit, zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, zwischen Leitenden und Ausführenden ist im Verlauf der industriellen Entwicklung eher gewachsen als zurückgegangen. Der Widerstreit ist nur zum Teil ein ökonomischer, insoweit aber geht er auf die Doppelnatur des Lohnes zurück: einerseits Einkommen, andererseits aber zugleich auch Produktionskosten zu sein. Als Einkommensbezieher haben die Arbeitnehmer ein Interesse an höheren Löhnen, das Interesse der Arbeitgeber als Kostenträger ist dagegen auf möglichst niedrige Lohnkosten gerichtet. Dieser ökonomische Interessenkonflikt ist unaufhebbar, weil er in den Dingen selbst angelegt ist. Er besteht seit der Trennung des arbeitenden Menschen von den Produktionsmitteln und wird weiterbestehen, solange es eine Lohnarbeit gibt. Auch durch eine Überführung der Produktionsmittel in Gemeineigentum — wie Marx und viele andere nach ihm geglaubt haben — kann diesem Interessenkonflikt der Stachel nicht genommen werden. Hier Formen des Ausgleichs zu finden, die die gesellschaftsfeindlichen Wirkungen dieses Interessenkonflikts mildern, ist eine der vordringlichsten Aufgaben der Lohnpolitik.

Zu diesem rein ökonomisch begründeten Interessenkonflikt tritt ein soziologisch begründeter Widerstreit, der sich aus dem wirtschaftlichen Abhängigkeits- und Unterordnungsverhältnis des Arbeitnehmers ergibt. Selbstverständlich ist die moderne industrielle Produktion nur bei Bestehen von betrieblichen Herrschafts- und Autoritätsverhältnissen denkbar. Nichtsdestoweniger wird eine moderne Lohnpolitik auch an die Milderung dieses soziologisch begründeten Widerstreits denken müssen, wenn sie sich nicht eines guten Teils ihrer Möglichkeiten begeben und in der reinen Verteilungssphäre versanden will.

Von nicht zu unterschätzender Bedeutung ist schließlich noch ein im Psychologischen begründeter Widerstreit, der mit der Arbeitsteiligkeit der Produktion ständig im Wachsen begriffen ist. Es handelt sich um eine Entseelung des Arbeitsvorganges, der die innere Beziehung des Menschen zu seinem Arbeitsobjekt in zunehmendem Maße lockert. Die neuere Betriebssoziologie hat die großen Möglichkeiten erkannt, die hier mit einer Verringerung des Widerstreits für eine Steigerung der Produktivität und damit Hebung des Lebensstandards gegeben sind. Eingehende Untersuchungen — besonders in den USA — haben gezeigt, daß mit einer Wiederanknüpfung der Fäden, mit der Restau-

rierung der verlorengegangenen inneren Beziehung zum Arbeitsvorgang geradezu verblüffende Leistungssteigerungen erzielt werden können. Diese Leistungssteigerungen werden um so eher möglich sein, wenn der Arbeitnehmer die Gewißheit haben kann, daß eine sozial verpflichtete Lohnpolitik ihn an der Produktivitätssteigerung der Volkswirtschaft Anteil haben läßt.

Die Lohnpolitik im engeren Sinne ist also nur Teil eines Komplexes von sozialpolitischen Maßnahmen zur Beilegung des Widerstreits zwischen Lohnempfängern und Gewinnbeziehern, zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensleitung, ja zwischen Menschen und Maschine. Bleibt sie bloße Verteilungspolitik, reicht sie nicht hinein bis in die Sphäre der Produktion, um dort mit allen Mitteln eine ständige Vermehrung des Produktionsergebnisses anzustreben, so werden ihr auf die Dauer größere Erfolge versagt bleiben. Auf dem engeren Gebiet der Verteilungspolitik hat sie es vornehmlich mit jenem ökonomischen Interessenkonflikt zu tun, von dem oben die Rede war. Dieser Interessenkonflikt erweist sich als noch umfangreicher, wenn man unter Berücksichtigung des Preisniveaus das Realeinkommen ins Auge faßt. Hier ist das Interesse der Arbeitnehmer — als Konsumenten — auf niedrige Preise gerichtet, während die Arbeitgeber möglichst hohe Preise erzielen möchten, weil sich der Gewinn als Differenz zwischen den Kosten auf dem Beschaffungsmarkt und den Erlösen auf dem Absatzmarkt ergibt.

Mehrdimensionale Lohnpolitik

Das Preisniveau auf den Konsumgütermärkten ist also für die Lohnfrage nicht minder wichtig als die Höhe des Geldlohnes. Das Realeinkommen des Lohnempfängers ist abhängig von Nominaleinkommen *und* Geldwert. Nur wenn es keine Geldwertschwankungen gäbe, wäre eine solche Unterscheidung von Nominal- und Realeinkommen überflüssig. Es gibt sie aber, und damit ergibt sich für die Lohnpolitik die Notwendigkeit, diese Tatsache in ihre Ziele und Mittel einzubeziehen. Damit aber erweist sich die Lohnpolitik als mehrdimensional. Sie hat es nicht nur zu tun mit dem Anteil des Produktionsfaktors „Arbeit“ am Gesamteinkommen und mit der Verteilung dieses Anteils auf die einzelnen Leistungsträger, sondern zugleich auch mit allen Maßnahmen, die die nominale und die reale Lohnhöhe betreffen. Mit letzterem aber greift die Lohnpolitik weit über das hinaus, was man sich gemeinhin unter ihr vorstellt: sie wird Wirtschaftspolitik schlechthin. Denn jede wirtschaftspolitische Maßnahme, die das Preisgefüge verändert, ist zugleich auch eine reallohnpolitische Maßnahme.

Wie jede Wirtschaftspolitik, so kann auch die Lohnpolitik auf drei Ebenen vor sich gehen, auf der betrieblichen: das ist die Lohnpolitik der einzelnen Betriebe; auf der Ebene der Gruppenwirtschaften und Verbände: das ist die Lohnpolitik der Gewerkschaften und Unternehmerverbände; schließlich auf der höchsten, der volkswirtschaftlichen Ebene: das ist die Lohnpolitik des Staates. Eine dem Gesamtwohl dienende Lohnpolitik muß darauf bedacht sein, Ziele und Mittel der Lohnpolitik auf allen drei Ebenen zu koordinieren und sie zugleich einzubetten in die Gesamtkonzeption der Volkswirtschaftspolitik, deren letztes Ziel die Hebung des Wohlstandes aller ist und bleibt. Ein großer Teil der Meinungsverschiedenheiten bei der Beurteilung lohnpolitischer Maßnahmen der Gegenwart ist darauf zurückzuführen, daß die Betrachter den jeweiligen „Höhenunterschied“ ihres Standortes nicht erkennen. Eine lohnpolitische Maßnahme kann vom betriebspolitischen Standort noch so erfolgreich und positiv zu beurteilen sein, unter volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten kann sie unter Umständen trotzdem als verfehlt und gegen das Gesamtwohl gerichtet angesehen werden. Das bedeutet nicht etwa, daß eine betriebliche Lohnpolitik überflüssig ist, im Gegenteil: sie hat eine überragende Bedeutung, weil sie am Ort der Leistung des Arbeitnehmers ansetzen kann. Nichtsdestoweniger aber hat sie sich volkswirtschaftlichen Zielsetzungen unterzuordnen, sollen nicht im Endergebnis die sozialen Spannungen im Gesellschaftskörper vermehrt werden.

Diese Tatsachen sind um so mehr von Bedeutung, als das Schwergewicht der Lohnpolitik vor allem auf der mittleren und unteren Ebene liegt. Seit die Gewerkschaften als Selbsthilfeorganisationen der Arbeitnehmer auf den Plan getreten sind, ist an die Stelle des Einzelarbeitsvertrages der Kollektivvertrag getreten. Es mag überraschen, daß der Tarifvertrag zur Sicherung bestimmter Mindestarbeitsbedingungen noch vor einem halben Jahrhundert in den eigenen Reihen der Gewerkschaften nicht unbestritten war, heute bildet er jedoch ein Kernstück gewerkschaftlicher Lohnpolitik. Hier lag für die Gewerkschaften bisher auch der Hauptansatzpunkt für die Verwirklichung ihrer lohnpolitischen Ziele: den Lohneinkommenbeziehern einen gerechten Anteil am Sozialprodukt zu sichern, diesen Anteil auf alle gerecht zu verteilen und schließlich darüber hinaus den Lebensstandard der Arbeitenden laufend zu erhöhen durch geeignete Maßnahmen zur Erhöhung der volkswirtschaftlichen Produktivität.

Der Tariflohn hat in Deutschland Mindestpreischarakter. Trotzdem wird es ein Ziel der Tariflohnpolitik sein müssen, durch weitgehende Differenzierung der Lohnsätze für eine größtmögliche Annäherung von Tariflohn und Effektivlohn zu sorgen. Das kann im wesentlichen nur durch Begrenzung der Gültigkeitsbereiche der einzelnen Lohnsätze geschehen. Darüber hinaus wird es auf die Dauer unumgänglich sein, die moderne Arbeitswissenschaft in den Dienst einer genauen Kategorisierung der Arbeitsprozesse zu stellen, um auf dieser Grundlage zu einwandfreien Lohnabstufungen zu gelangen.

Die Lohnprinzipien

Welche Gesichtspunkte spielen nun bei der Herausbildung des Lohnes eine Rolle? Von der Produktions- und Kostenseite her ist der Lohn mit dem Produktionsertrag verknüpft und muß — zumindest auf lange Sicht — in Einklang mit ihm stehen. Die Ertragslage der lohnzahlenden Betriebe spielt deshalb auch bei allen Lohnverhandlungen eine bedeutsame Rolle. Sie wird — nicht nur als Argument der Arbeitgeber, sondern auch unter volkswirtschaftlichem Aspekt — vor allem für die obere Begrenzung der Löhne Bedeutung haben, da die Lohnhöhe langfristig nicht im Widerspruch zur Ertragslage stehen kann.

Auf der anderen Seite aber ist der Lohn Einkommen, das zum Erwerb von Gütern mit dem Ziel der Bedürfnisbefriedigung bestimmt ist. Der Umfang der Bedürfnisbefriedigung ist bei feststehendem Geldeinkommen abhängig von den Preisen der Konsumgüter, also vom Geldwert, genauer: von dem Konsumwert des Geldes. Die Meßziffer des Preisniveaus der Konsumgüter, der sogenannte Lebenshaltungskostenindex, wird also eine nicht minder wichtige Rolle bei dem Aushandeln der Löhne spielen. Er wird vor allem — besonders in Zeiten fortschreitender Geldwertminderung — als Argument für die Untergrenze des Nominallohnes herangezogen werden. Das sollte jedoch nicht nur für Löhne und Gehälter, sondern ebenso auch für Renten und Fürsorgeunterstützungen aller Art gelten. Für eine verantwortungsbewußte Sozialpolitik verbietet es sich von selbst, Existenzbedrohungen am unteren Ende der Einkommensstufenleiter für einzelne Teile der Gesellschaft zuzulassen.

Ein dritter lohnbestimmender Faktor, die Leistung, hat gleichsam eine doppelte Funktion. Als Ertragsdeterminante ist sie mitbestimmend für die Erweiterung oder Verengung der Grenzen, an die die betriebliche Lohnsumme bzw. volkswirtschaftliche Lohnquote stößt. Zugleich verknüpft sie diese mit den Lohntüten der einzelnen Arbeitnehmer. Diese Verknüpfung wird ihrem Wesen nach wohl fast ausschließlich in den Betrieben vor sich gehen können und damit der betrieblichen Lohnpolitik vorbehalten werden müssen. Die von der modernen Arbeitswissenschaft entwickelten Methoden zur Arbeitsplatz- und Leistungsbewertung zeigen den Weg, der hier einzuschlagen ist. Selbstverständlich geht es auch hier nicht ohne sozialpolitische Sicherungen gegen den Mißbrauch dieser Methoden.

Die Lohnpolitik in einer sich normal entwickelnden Volkswirtschaft wird wohl immer durch das Vorherrschen des Ertrags- und Leistungsgesichtspunktes gekennzeichnet sein, während das Dominieren des Verbrauchsgesichtspunktes wohl vornehmlich pathologischen Fällen vorbehalten sein wird und deshalb als Warnungssignal nicht übersehen werden sollte. Daß die ertrags- und leistungsbedingte Lohndifferenzierung sowohl im einzelnen Betrieb als auch zwischen den Betrieben keine übermäßigen Stufenunterschiede aufweisen sollte, ergibt sich aus dem obersten Prinzip einer gerechten Einkommensverteilung schlechthin.

Der ertragsbedingte Lohn

Der Ertragsgedanke führt folgerichtig zu dem Versuch, den Lohn in ein bestimmtes Verhältnis zum Ertrage zu bringen. Je nach dem Umfang der Bemessungsgrundlage könnte man unterscheiden zwischen innerbetrieblicher, betrieblicher, branchenmäßiger und volkswirtschaftlicher Ertragsbeteiligung. Je kleiner die Ertragsbasis ist, um so stärker ist die Bindung zum Leistungsprinzip. Das Bewußtsein des Arbeitnehmers, mit der eigenen Leistung den Ertrag (genauer: die Mengenkomponekte des Ertrages) beeinflussen zu können, wird bei der innerbetrieblichen Ertragsbeteiligung am stärksten, bei der volkswirtschaftlichen kaum noch vorhanden sein.

Nach der innerbetrieblichen Bezugsgröße kann man Gewinnbeteiligung, Nettoertragsbeteiligung und Umsatzbeteiligung der Arbeitnehmer unterscheiden. Allenfalls in der Form der Nettoertragsbeteiligung (value added, Wertschöpfung) dürfte der betriebliche Ertragslohn künftig einige Bedeutung erlangen, Trotzdem wäre es angebracht, den sozialpolitischen Effekt nicht allzu hoch zu veranschlagen. Außerdem bleiben unter volkswirtschaftspolitischem Aspekt vor allem zwei Einwände gegen eine allgemeine Durchführung dieser Maßnahme betrieblicher Lohnpolitik bestehen. Der wertmäßige Ausdruck des Ertrages ist immer ein Preis-Mengen-Produkt. Die Leistung der Arbeitnehmerschaft des Betriebes geht, wie schon betont, lediglich in die Mengenkomponekte ein, die Preiskomponekte dagegen ist marktabhängig. Ganz abgesehen von konjunkturellen Einflüssen kann etwa das Bestehen wirtschaftlicher Macht dazu führen, daß bei der Herausbildung der Ertragshöhe die Leistungskomponekte mehr oder weniger vollständig in den Hintergrund gedrängt wird und die Preiskomponekte mit überhöhten Monopolpreisen in den Vordergrund tritt. Es ist nicht anzunehmen, daß die Arbeitnehmerschaft der betreffenden Betriebe einer Verbesserung ihrer Lohnverhältnisse widersprechen wird, auch wenn sie monopolistischen Ursprungs sein sollte. Die Verhinderung einer solchen Fehlentwicklung würde eine Wirtschaftsordnung voraussetzen, die mit einer straffen Ordnung des Wettbewerbs und einer strengen Kontrolle der nicht konkurrenzmäßig zu ordnenden Sektoren der Wirtschaft das Durchschlagen monopolistischer Interessen unmöglich machen könnte.

Der zweite Einwand ergibt sich aus der Tatsache, daß der Bereich der Wirtschaft, in dem die Gewinn- bzw. Ertragsbeteiligung ihrer Natur nach nicht anwendbar ist, wahrscheinlich sogar der größere sein dürfte. Es würde einen Verstoß gegen wichtige sozialpolitische Grundsätze bedeuten, wollte man ohne Rücksicht auf diese Tatsache einer allgemeinen Einführung der betrieblichen Gewinn- bzw. Ertragsbeteiligung das Wort reden. Für einen überbetrieblichen Ausgleich aber dürfte das wirtschaftspolitische Potential unserer gegenwärtigen Wirtschaftsordnung nicht ausreichen.

Damit sind aber auch schon die Grenzen angedeutet, die dem Ertragsgedanken auf der überbetrieblichen Ebene gezogen sind. Ein überbetrieblicher, branchenmäßiger oder gar gesamtwirtschaftlicher Ertragsausgleich ist in einer marktwirtschaftlichen Ordnung kaum denkbar. Der Ertragsgedanke wird auf dieser Ebene also vor allem als Argument für oder gegen Lohnveränderungen eine Rolle spielen. Sieht man von den sehr problematischen starren Lohnmechanismen mit ertragsnaher Bezugsgröße (Arbeitsproduktivität, Nettoertrag usw.), die weder der Mannigfaltigkeit der Wirklichkeit noch

deren Dynamik gerecht werden, einmal ab, so bleiben Lohnveränderungen vor allem den Lohnverhandlungen der beiden Sozialpartner vorbehalten. Diese Verhandlungen können nur dann in einer sachlichen Atmosphäre geführt werden, wenn genaue und bis ins Einzelne gehende statistische Unterlagen über die in Frage kommenden wirtschaftlichen Größen vorliegen. Damit nicht genug: die Unterlagen müssen auch einheitlich sein. Der Zweck solcher Lohnverhandlungen kann nicht erreicht werden, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit abweichenden Statistiken über Arbeitsproduktivität, Nettoproduct einzelner Wirtschaftszweige oder der gesamten Volkswirtschaft, Lohn- und Gewinnquote usw. aufwarten. Meinungsverschiedenheiten über statistische Erhebungs- und Bezugsgrößen sollten zweckmäßigerweise bereits vorher in ständigen gemeinsamen Ausschüssen beigelegt werden, so daß bei Lohnverhandlungen eine gemeinsame Basis gegeben wäre.

Das Fehlen dieser Voraussetzung hat in den letzten Jahren zu langwierigen und gesamtwirtschaftlich beklagenswerten Auseinandersetzungen geführt. Dabei ist es offensichtlich, daß die verzerrte Einkommens- und Vermögensbildung nach der Währungsreform alles andere eher als das Beiwort „sozial“ verdient. Riesenvermögen wurden über Steuerbegünstigung und überhöhten Preis investiert, nur daß die Besitzer dieser Vermögen nicht identisch sind mit denjenigen, die den Konsumverzicht geleistet haben. Man kann getrost von einem Zwangssparen sprechen, dessen Ergebnis allerdings den Zwangssparern vorenthalten worden ist.

Mit Recht haben die Gewerkschaften den Finger in diese Wunde der „sozialen“ Marktwirtschaft gelegt. Es konnte auch gar nicht ausbleiben, daß den Verfechtern der gegenwärtigen neoliberalen Marktwirtschaft Kritiker aus den eigenen Reihen erstarrten, die forderten: man solle sich jetzt endlich darum bemühen, das Beiwort „sozial“ für die in Gang gesetzte Marktwirtschaft auch wirklich zu verdienen. In dieser Situation hat die Forderung nach Beteiligung der Arbeitnehmer an der volkswirtschaftlichen Vermögensbildung große sozialpolitische Bedeutung. Die Realisierung dieser Forderung in der gegenwärtigen Wirtschaftsordnung setzt aber voraus: Wegfall der steuerbegünstigten Selbstfinanzierung (das ist zum größten Teil bereits geschehen), Errichtung einer Wettbewerbsordnung und Durchführung einer zweckentsprechenden Preispolitik, schließlich auch Schaffung eines funktionsfähigen Kapitalmarktes. Jeder Erfolg der Gewerkschaften in der Verschiebung der Lohnquote am Sozialprodukt zugunsten der Arbeitnehmer muß — da er die Investitionen aus Gewinnen mindert — mit Maßnahmen gekoppelt sein, die zu einer Erhöhung der Sparsummen der Arbeitnehmerhaushalte anregen. Eine Abwanderung des Lohnsummenzuwachses auf die Verbrauchsgütermärkte bei gleichzeitiger Rückentwicklung der Investitionssumme wäre volkswirtschaftlich bedenklich.

Der verbrauchsbedingte Lohn

Unter den lohnbestimmenden Prinzipien wird der Verbrauchsgesichtspunkt immer dann an Bedeutung gewinnen, wenn im Lohngefüge einer Volkswirtschaft an irgendeiner Stelle Existenzbedrohungen bestehen oder wenn im Verlaufe anhaltender Preissteigerungen das Realeinkommen einzelner Gruppen an das Existenzminimum stößt. Darüber hinaus wird jede fortschreitende Geldwertminderung bei den Beziehern fester Einkommen den Wunsch erwecken, der Geldwertminderung zu entgehen. Der Verbrauchsgedanke führt folgerichtig zu dem Versuch, die nominelle Lohnhöhe möglichst eng mit der Bewegung der Lebenshaltungskosten zu verknüpfen. Da die erstrebte enge Bindung durch Lohnverhandlungen nicht möglich ist, landet man bei einem Lohnautomatismus, einem „Indexlohn“, der die Nominallöhne automatisch den Veränderungen der Lebenshaltungskosten anpaßt und so das Realeinkommen stabilisiert. Dieser auf den ersten Blick bestechende Vorteil des Indexlohnes verdeckt jedoch große volkswirtschaftliche

Nachteile und Gefahren. Es kann im Rahmen dieser Abhandlung auf Einzelheiten nicht eingegangen werden ¹⁾, fest steht, daß eine allgemeine Einführung der Indexlöhne unter volkswirtschaftspolitischen und sozialpolitischen Gesichtspunkten nicht befürwortet werden kann. Sie wären allenfalls partiell, in abgeschwächter Form und außerdem „mit Zeitzündung“ vertretbar. Mit der Dringlichkeit der Argumentation für eine Anwendung des Indexlohnes, d. h. also mit dem Ausmaß und der Schnelligkeit der Geldwertminderung, wachsen zugleich auch seine volkswirtschaftlichen Gefahren, während umgekehrt seine gefahrlose Verwendung meist einer gesamtwirtschaftlichen Situation entspricht, in der sich die Anwendung dieses Lohnautomatismus erübrigt.

So wird auch der Verbrauchsgedanke vor allem als Argument bei Lohnverhandlungen eine Rolle spielen. Gewiß ist der Lebenshaltungskostenindex eine problematische Größe. Bei dem Stande der modernen Statistik sollte es jedoch unter Beachtung der notwendigen Vorbehalte möglich sein, zu einer für Lohnverhandlungen brauchbaren Meßziffer des Geldwertes zu kommen. Die zahlreichen Abstraktionen und Verallgemeinerungen, die mit der Errechnung des Lebenshaltungskostenindex verbunden sind, lassen bei der Beschaffung dieser statistischen Grundlage eine enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern noch weit notwendiger erscheinen als bei der Ertragsstatistik. Der Lebenshaltungskostenindex wird nicht nur als Mindestlohnargument von Bedeutung sein, sind doch über das Preisniveau der Konsumgüter Verbrauchs- und Ertragsgedanke miteinander verknüpft. Steigende Konsumgüterpreise (fallender Konsumwert des Geldes) werden vor allem in den Produktionsbereichen der Konsumgüter und ihrer Vorprodukte die Erträge steigen lassen, da sich ja die Preiskomponente des Ertrages erhöht.

Auch in der Diskussion des sogenannten „Soziallohnes“ spielt der Verbrauchsgedanke eine Rolle. Gemeint ist damit die Differenzierung der Löhne nach den sozialen Verhältnissen des Lohnempfängers. Die Lösung dieser lohnpolitischen Frage — das kann uneingeschränkt gesagt werden — kann nicht Sache des Betriebes sein; eine Benachteiligung Kinderreicher und älterer Arbeitnehmer wäre sonst die unausbleibliche Folge. Hier bieten sich vor allem drei Lösungsmöglichkeiten an: diejenige der überbetrieblichen Ausgleichskassen, einer zweckentsprechenden Steuerpolitik bei der Einkommensbesteuerung oder schließlich staatlicher Kinderbeihilfen. Welcher der drei Wege zu beschreiten ist, oder ob eine Kombination zweckvoll ist, wird je nach Lage der Verhältnisse zu entscheiden sein.

Problematische Nominallohnsteigerung

Die von den Gewerkschaften behauptete und von Arbeitgeberseite bestrittene Verringerung der Gesamtlohnquote einerseits und die sich auftuende Kluft zwischen Löhnen und Preisen andererseits haben die Gewerkschaften in den letzten Jahren bewogen, ihre bis dahin geübte Zurückhaltung aufzugeben und mit gewerkschaftlichen Kampfmitteln Nominallohnerhöhungen durchzusetzen. Zwar blieb den Gewerkschaften bei fehlender Wettbewerbsordnung auf den Märkten und mangelnder Preispolitik kaum etwas anderes übrig, als Nominallohnerhöhungen anzustreben, trotzdem waren sie volkswirtschaftlich nicht unbedenklich. Nicht nur wurde dort, wo Verkäufermärkte herrschten, jede Lohnerhöhung in kürzester Frist erneut auf die Preise abgewälzt, sondern auch der nominelle Vorteil wurde zunehmend geringer, weil infolge der Steuerprogression der Fiskus in steigendem Maße an den Lohnerhöhungen profitierte. Genügend starke Eingriffsmöglichkeiten der staatlichen Preispolitik hätten jene Abwälzung zwar verhindern können, das Fehlen einer entsprechenden Preispolitik aber war ja gerade Anlaß zu den Lohnerhöhungen gewesen. Nur eine mutige Notenbankpolitik kann in einer solchen Situation größere volkswirtschaftliche Schäden verhindern.

1) Vgl. dazu: Erich Arndt: Zur Problematik der Indexlöhne, in „Gewerkschaftliche Monatshefte“, Heft 6/1952 und 7/1952.

Unter sozialpolitischem Aspekt ist nicht weniger bedenklich, daß die Lohnsteigerung ungleichmäßig vor sich gegangen ist. Bestimmte Berufsgruppen sind bevorzugt, andere benachteiligt worden. Nach Angaben des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften sind die Nominallöhne für Industriearbeiter seit der Währungsreform bis Juni 1951 um rund 77 vH. gestiegen, während die Löhne der nicht in der Industrie Beschäftigten sich nur um 41 vH. im gleichen Zeitraum erhöht haben. Dabei dürften die Gehälter im öffentlichen Dienst und einigen anderen Erwerbszweigen noch weit unter diesem Durchschnitt liegen²⁾. Auch das Millionenheer der Rentner und Unterstützungsempfänger sollte künftig bei lohnpolitischen Maßnahmen größere Beachtung finden als bisher.

Noch ein weiterer Gesichtspunkt verlangt hier Berücksichtigung. In einer Wirtschaftsordnung mit freier Berufs- und Arbeitsplatzwahl ist die durchschnittliche Lohnhöhe der einzelnen Berufsgruppen von mitentscheidender Bedeutung für die Berufswahl. Die berufliche Zusammensetzung von morgen wird also sehr wesentlich das Ergebnis des beruflichen Lohngefälles von heute sein. Nun dürfte zwar mit zunehmender Mechanisierung der Produktion der Anteil substituierbarer Arbeitskräfte größer werden, nichtsdestoweniger ergibt sich hier eine Nahtstelle, wo die Lohnpolitik in eine volkswirtschaftliche Strukturpolitik einmündet. Eine Koordinierung ist notwendig, will man strukturelle Verwerfungen innerhalb des Produktionsfaktors „Arbeit“ und damit eine der Ursachen struktureller Arbeitslosigkeit vermeiden.

Die vorangegangenen Ausführungen haben gezeigt, daß das Lohnproblem keine Frage ist, die sich allein auf der betrieblichen Ebene lösen läßt. Ohne Ausrichtung auf die großen Ziele der staatlichen Wirtschafts- und Sozialpolitik ist eine künftige Lohnpolitik nicht denkbar. Es ist dabei aber wohl auch deutlich geworden, daß dieser Sektor der Wirtschafts- und Sozialpolitik wie kein anderer von den verschiedensten Ressentiments überlagert ist, und wie notwendig es also ist, bei der Beurteilung lohnpolitischer Probleme zunächst einmal dieses Gestrüpp der Ressentiments zu beseitigen und die Dinge sachlich, unvoreingenommen und völlig leidenschaftslos zu sehen. Die Verringerung des sozialen Widerstreites und damit der erhoffte und erstrebte soziale Ausgleich bedarf immer wieder neuer Anstrengungen aller Beteiligten. Jeder Glaube an eine selbsttätig eintretende soziale Harmonie ist ein Irrglaube, und jeder Rückgriff auf soziale Automatismen bedeutet eine Verkennung dieses höchst komplizierten Problemkreises der Einkommensverteilung. Das hohe Ziel kann nur erreicht werden, wenn es gelingt, bei allen Beteiligten ein Höchstmaß an sozialer Verantwortung mit einem Höchstmaß an Sachkenntnis und vorurteilsfreier Sachlichkeit zu verbinden. Es ist nicht wahrscheinlich, daß man bei diesen Bemühungen um eine soziale Harmonie den Staat als dritten Sozialpartner und berufenen Wahrer des Gesamtwohls wird entbehren können.

2) Vgl. dazu „Gewerkschaftliche Monatshefte“, Heft 2/1952, Seite 67.