

## Lohntarif und industrielle Kostenstruktur

Der Tariflohn unterliegt den Preisbildungsregeln der zweiseitigen oligopolistischen Konkurrenz und ist somit das Ergebnis des wirtschaftlichen Kräfteverhältnisses zwischen den Verbänden des Arbeitsmarktes<sup>1)</sup>. Nach Abschluß der Debatte über den angeblichen Gegensatz zwischen „Macht und ökonomischem Gesetz“ hat sich ziemlich allgemein die Auffassung durchgesetzt, daß man mit ökonomischer Macht nicht schlechthin alles erreichen kann<sup>2)</sup>. Die Betätigung wirtschaftlicher Macht kann sich immer nur innerhalb gewisser — allerdings variabler — Grenzen bewegen, über deren Festlegung die Meinungen allerdings weit auseinandergehen<sup>3)</sup>. Es soll hier nicht das komplexe Problem der Grenzen ökonomischer Macht untersucht, sondern lediglich auf Grenzüberlegungen hingewiesen werden, die in der Tarifpolitik von Bedeutung sind oder werden können. Die Untersuchung soll sich dabei lediglich auf den Umfang der fachlichen und räumlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge beschränken.

1) Vgl.: „Arbeitsmarkt und Gewerkschaften“ in „Gewerkschaftliche Monatshefte“ 1954, S. 532 ff.

2) Vgl.: Paul A. Samuelson, Volkswirtschaftslehre, Köln 1952, S. 611 f.

3) Insbesondere ist die Entwicklung der Produktivität keine derartige starre Grenze, wie immer wieder behauptet wird. Das Nachziehen der Löhne hinter der vollzogenen Produktivitätssteigerung her stellt lediglich den verteilungspolitischen Status quo ante wieder her. Das gilt vor allem für die alten Industrieländer, in denen Besitz und ökonomische Macht dermaßen verfilzt sind, daß es bestenfalls zu einer Konkurrenz innerhalb einer „geschlossenen Gesellschaft“ kommt. Die berühmten Preissenkungen im Gefolge des Produktivitätsfortschrittes kommen wohl nur in romantischen Lehrbüchern der Nationalökonomie, aber kaum in der Praxis vor.

## I.

Der *Grenzbetrieb* spielt in der Preistheorie eine wichtige Rolle, weil jeder tatsächliche Preis, dessen Zustandekommen die Preistheorie erklären will, als jener Punkt in einer Reihe denkbarer Preise erscheint, in dem sich bestimmte Preisbildungsfaktoren die Waage halten. Unter dem Grenzbetrieb versteht man jenen Betrieb eines Marktes, der mit den höchsten Kosten produziert und eben noch zur Deckung der Nachfrage herangezogen wird. Unter der Voraussetzung vollkommener Konkurrenz gewinnt der Grenzbetrieb insofern einen bestimmenden Einfluß, als er noch seine Kosten erstattet bekommt, seine Kosten also gleich dem Marktpreis sind.

Der Grenzbetrieb wird in der nationalökonomischen Theorie vor allem vom Absatzmarkt her gesehen. Man darf aber überschläglich sagen, daß der Betrieb, der sich auf dem Absatzmarkt in einer Grenzsituation befindet, auch auf den Beschaffungsmärkten in einer gewissen Grenzlage ist, weil er am sparsamsten wirtschaften muß. So gesehen, gewinnen die Grenzbetriebe auch auf dem Arbeitsmarkt und damit für die Tarifgestaltung eine gewisse Bedeutung, zumal nach den in Deutschland üblichen Gepflogenheiten der Tariflohn nicht über dem Preis angesetzt wird, den der Grenzbetrieb noch verkraften kann<sup>4</sup>). In den USA, die als Gegenstück zu erwähnen wären, verfolgen die Gewerkschaften stärker eine dynamische Tariflohnpolitik, indem die während der Laufzeit eines Tarifvertrages voraussichtlich zu erwartende Produktivitätssteigerung sofort oder stufenweise im Tariflohnpreis vorweggenommen wird.

Die Vorstellung der Grenzbetriebe ist für die Tarifgestaltung deshalb von Bedeutung, weil die Industrietarife, wie sie heute üblich sind, gleichermaßen für alle Betriebe desselben Produktionszweiges gelten und vom Standpunkt der Arbeitgeber so gestaltet sein müssen, daß die Grenzbetriebe den unausweichlichen Tariflohn noch bezahlen können. Das ist übrigens ein alter Grundsatz der Kartellstrategie, der auch in güterwirtschaftlichen Absatzkartellen praktiziert wird. Die Inhaber der Grenzbetriebe werden sich am entschiedensten gegen eine Lohnerhöhung zur Wehr setzen, weil sie am ehesten befürchten müssen, durch eine Kostenerhöhung aus dem Markt geworfen zu werden.

Das Interesse der Grenzproduzenten geht jedoch noch weiter: Die Grenzbetriebe bekommen eine Veränderung der Absatzlage am ehesten zu spüren, sie müssen also versuchen, für den Fall einer rückläufigen Absatz- und Preisentwicklung freie Dispositionsmöglichkeiten über ihre Kosten zu gewinnen.

Diese Grenzüberlegungen spielen in der Praxis der Arbeitgeberverbände eine große Rolle. Bei der gegenwärtigen Lohnsituation besteht jedoch keine Veranlassung, diese Dinge zu dramatisieren. In manchen Tarifverträgen gibt es nämlich eine sogenannte „Notstandsklausel“, die besagt, daß einem Betrieb, der den Tariflohn nur unter Gefährdung seiner wirtschaftlichen Existenz bezahlen kann, durch Spruch einer Schiedsstelle die Unterschreitung des Tariflohns gestattet werden kann. Von dieser Klausel haben nach bisherigen Erfahrungen einige Betriebe Gebrauch gemacht. Als ihnen jedoch aufgegeben wurde, die wirtschaftliche Existenzgefährdung durch Vorlage ihrer Bücher nachzuweisen, haben sie in fast allen Fällen ihren Antrag zurückgezogen. Die Notlage war also mehr eine eingebildete denn eine tatsächliche, was man auch daraus ersehen kann, daß die Betriebe, die einen Nachlaß des Tariflohnes verlangten, den Konkurrenzkampf bisher überstanden haben.

Die volkswirtschaftliche Wirkung einer solchen Tarifgestaltung liegt klar zutage. Auch die Grenzbetriebe verfügen über ein Konjunkturpolster, um Rückschläge durch Lohnsenkungen abzufangen. Dadurch wird die Lebensdauer dieser Betriebe verlängert mit dem Ergebnis, daß die Güterpreise auf dem überhöhten Niveau gehalten werden können, das die Grenzbetriebe bestimmen. Den intramarginalen Betrieben ist eine solche Tarif-

4) Vgl.: Kurt Pentzlin, „Auch heute noch stabile Löhne?“ in „Gewerkschaftliche Monatshefte“ 1950, S. 448 ff.

## LOHNTARIF UND INDUSTRIELLE KOSTENSTRUKTUR

politik aus mehreren Gründen nicht gerade unsympathisch. Zunächst wird das Tariflohn-niveau gedrückt, damit wird auch automatisch ein Druck auf das Niveau der Effektiv-verdienste ausgeübt, wovon in erster Linie die rentablen Betriebe profitieren. Weiter zeigt sich, daß die intramarginalen Betriebe über ein größeres Polster zum Lohnabbau verfügen, selbst wenn man berücksichtigt, daß ihre Effektivlöhne im Durchschnitt etwas höher liegen, um die besser qualifizierten Arbeitskräfte an sich zu ziehen. Damit wird die Produktivität dieser Betriebe gehoben, und gleichzeitig gewinnen sie von der Lohnseite her eine größere Möglichkeit zur Kapitalbildung. Sie sind also in der Lage, ihre intra-marginale Position — möglichst noch auf dem Umweg über die steuersparenden betrieb-lichen Sozialleistungen — zu festigen und weiter auszubauen.

Der am wenigsten leistungsfähige Betrieb bzw. die Gruppe der wenig leistungsfähigen Betriebe erzeugt innerhalb eines Wirtschaftszweiges eine bestimmte Bremswirkung. Diese Erscheinung läßt sich in jedem Kartell beobachten: Die schwächsten Mitglieder müssen noch mit durchgezogen werden, weil sonst das Kartell auseinanderzubrechen droht. Die schwachen Betriebe geben vielfach auch in den Arbeitgeberverbänden den Ton an, weil hinter all ihren Forderungen die sehr reale Gefahr eines Ausbrechens aus dem Verband steht. Es ist dies eine Gefahr, welche die Marktstellung aller Arbeitgeber schwächen würde und darum auch von den starken Mitgliedern gefürchtet wird.

### II.

Für die Wirklichkeitsnähe eines Tarifvertrages ist es keinesfalls gleichgültig, ob ein Tarifvertrag gleichermaßen den Lohn für eine große Zahl verschiedener Wirtschaftszweige regelt, oder ob er nur für eine Branche gilt. In aller Regel arbeiten die verschiedenen Wirtschaftszweige mit *unterschiedlichen Lohnkostenanteilen*. Im Stahlwerk beispiels-weise beträgt der Anteil der Lohnkosten an den Gesamtkosten nur etwa 7 vH, während er in den Betrieben der Feinmechanik fast bei 40 vH liegt. Wie die folgende Übersicht zeigt, streuten die Lohnkostenanteile allein in der Metallindustrie, die heute fast durchweg einheitlichen Tarifverträgen unterworfen ist, zwischen fast 40 vH und 10 vH.

*Die durchschnittlichen Anteile der Lohn-, Kapital- und Materialkosten*

Industriegruppen	Vom Kostenwert der Produktion entfallen in vH auf:		
	Löhne	Kapital	Material
Feinmechanik und Optik .....	38	37	25
Bergbau .....	34	38	28
Elektroindustrie .....	31	39	30
Maschinenbau .....	30	36	34
Gießereiindustrie .....	30	34	36
Stahl- und Eisenbau .....	30	24	46
Metallwarenindustrie .....	26	34	40
Eisenschaffende Industrie .....	21	29	50
Fahrzeugindustrie .....	20	26	54
Nichteisenmetallindustrie .....	10	21	69
Industrie der Öle und Fette .....	6	24	70

Quelle: Konrad Mellerowicz, Kosten und Kostenrechnung, Bd. I, Theorie der Kosten, 2. Aufl., Berlin 1951, S. 26 (nach den Ergebnissen der amtlichen Produktionsstatistik 1936, die heute insofern überholt ist, als auf die Löhne ein geringerer Anteil entfällt, während sich die Kapital- und Materialkosten der Produktion erhöht haben).

Umfaßt ein Tarifvertrag eine größere Zahl von Branchen derart unterschiedlicher Kostenstruktur, wird der Widerstand der Arbeitgeber gegen eine einheitliche Lohnerhöhung branchenmäßig verschieden stark sein, weil die Erhöhung der Löhne um denselben Satz in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich zu Buche schlägt. Die Branche

mit den höchsten relativen Lohnkosten wird sich am entschiedensten zur Wehr setzen, weil bei ihr durch eine Lohnkostenerhöhung die Gesamtkosten wesentlich stärker ansteigen als in den Wirtschaftszweigen mit relativ geringeren Lohnkosten. Hinzu kommt, daß die Ausweichmöglichkeiten in den kapitalintensiven Branchen größer zu sein pflegen als in den lohnintensiven Branchen. Da der Arbeitgeberverband auf seine innere Geschlossenheit zur Beherrschung eines möglichst großen Sektors des Arbeitsmarkts bedacht sein muß, wird er seine ganze Kraft dafür einsetzen, daß die Branche mit den höchsten Lohnkosten die Tariflohnerhöhung noch verkraften kann.

Die Betriebe der weniger lohnintensiven Branchen sind weder allgemein an der Schwächung ihrer Marktposition interessiert, noch im speziellen daran, daß der Tariflohn auf ein Niveau steigt, daß ihrem effektiven Lohnstand allzu nahe kommt<sup>5)</sup>. Sie haben also ein sehr starkes Interesse daran, die Pufferwirkung der lohnintensiven Branchen auszunutzen. Ob sie allerdings bereit sein werden, für die Aufrechterhaltung dieser Pufferzone größere Opfer zu bringen, steht auf einem anderen Blatt. Es spricht eine gewisse Vermutung dafür, daß die weniger lohnintensiven Branchen in einem ernsten Lohnkampf das schwächste Glied in der Kette des Arbeitgeberverbandes sind, weil sie ein Lohnzugeständnis weniger kostet und umgekehrt die Stillstandskosten des Betriebes bei einem Streik wesentlich höher sind.

Allerdings darf dabei nicht übersehen werden, daß die Arbeitgeberverbände über recht drastische Mittel verfügen, um der „Solidarität“ ihrer Mitglieder nachzuhelfen. Ungetreue Verbandsmitglieder dürfen wohl nicht nur mit bemerkenswerten Konventionalstrafen rechnen, sondern nach dem heutigen Stand der Arbeitgeberorganisation sicherlich auch mit einem lautlosen, aber sehr wirksamen Boykott ihrer Erzeugnisse.

Abgesehen von den Kostenerwägungen, die bei Tarifabschlüssen eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen, dürften für den Umfang des fachlichen Geltungsbereiches noch konjunkturelle und saisonale Gesichtspunkte von Bedeutung sein. Der jahreszeitliche Rhythmus der Produktion ist nicht in allen Branchen gleich. Für die Aktionsfähigkeit der Tarifverbände ist es von entscheidender Bedeutung, ob der Auslaufzeitpunkt eines Tarifvertrags mit dem jahreszeitlichen Anstieg zusammenfällt. Allein in diesem Zeitpunkt darf man damit rechnen, daß die Arbeitgeber durch die Vorenthaltung der Arbeitskraft in Verlegenheit gebracht werden und deshalb auch eher zu nennenswerten Zugeständnissen bereit sind. Sind jedoch mehrere Branchen mit unterschiedlichem Saisonrhythmus in einem Tarifvertrag zusammengefaßt, wird der Kündigungszeitpunkt niemals für alle Branchen mit dem saisonalen Anstieg zusammenfallen. Daß damit die gewerkschaftliche Organisation an Aktionsfähigkeit und Stoßkraft einbüßt, dürfte auf der Hand liegen.

Das gleiche gilt für den Konjunkturrhythmus. Hier wird zwar im allgemeinen eine größere Einheitlichkeit in der Bewegungsrichtung vorhanden sein. Doch darf man partielle Rückschläge, die durchaus außerwirtschaftlicher Natur sein können, wie etwa vor einigen Jahren im Landmaschinenbau, nicht außer acht lassen. Auch Änderungen in den Konsumgewohnheiten, vor allem modebedingte Bedarfsverschiebungen, sind in den jeweils betroffenen Branchen von entscheidender Bedeutung für den Beschäftigungsgrad und damit auch für die Erfolgsaussichten von Tarifbewegungen.

Zu große fachliche Geltungsbereiche wirken sich nicht allzu günstig auf die absolute Höhe des Tariflohnes aus. Sie dürften auch die allgemeinen Lohnbedingungen und ebenfalls die relative Lohnskala in einer Richtung beeinflussen, die den Gewerkschaften wenig angenehm ist. Was zunächst die allgemeinen Lohnbedingungen angeht, so darf man davon ausgehen, daß jede Branche gewisse Bräuche entwickelt hat, an denen sie auch über

5) Bei diesen Überlegungen, die sich ausschließlich mit der absoluten Höhe des Tariflohnes befassen, ist die herrschende Rechtsauffassung von einer praktisch leistungsindifferenten Lohngestaltung als ein ökonomisches Datum unterstellt. Über die Unhaltbarkeit der herrschenden Lehre, welche sich mit der relativen Lohnhöhe beschäftigt, vgl.: „Soziale und ökonomische Funktionen des Tariflohnes“ in „Gewerkschaftliche Monatshefte“ 1956, S. 13S ff.; „Äquivalenzprinzip und Leistungszulagen“ in „Arbeit und Recht“ 1956, S. 37 ff.

## LOHNTARIF UND INDUSTRIELLE KOSTENSTRUKTUR

längere Zeiträume festhält. So ist etwa in den Gießereien Norddeutschlands der Stückakkord üblich, während die Fertigungsbetriebe zum Zeitakkord übergegangen sind. Ähnliches gilt hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, für die Fälligkeit von Abschlagszahlungen und für die den einzelnen Branchen typischen Erschwernisse, wie Hitzeeinwirkung u. a. m. In Tarifverträgen mit zu großem fachlichem Geltungsbereich kommt man über eine beispielhafte Aufzählung derartiger Dinge oft nicht hinweg. Die Vielfalt der Erscheinungen, die in einen Vertrag eingezwängt werden soll, bedingt einen zu hohen Abstraktionsgrad und hat eine Wirklichkeitsfremdheit der allgemeinen Lohnbedingungen zur Folge, die sich im Interesse einer größeren tariflichen Sicherheit durchaus vermeiden ließe.

Ebenso verhält es sich mit der Gestaltung der Lohnskala. An einen Hilfsarbeiter in einem Hüttenwerk pflegen regelmäßig ganz andere und größere Anforderungen gestellt zu werden als etwa an einen Hilfsarbeiter in der Kettenfabrik. Lediglich für die Handwerker dürfte eine größere Gleichartigkeit der Arbeitsbedingungen über mehrere Branchen hinweg gegeben sein. Die für die einzelnen Branchen typischen Arbeitsverrichtungen gehen in dem allgemeinen Katalog unter, der auf allzu ungleichartige Verhältnisse zugeschnitten ist. Das hat zur Folge, daß in dem sehr weitmaschigen Netz der Lohngruppen zu große Lücken aufreißen, die von den Betriebsräten mühsam mit tarifrechtlich kaum gesicherten Löhnen<sup>6)</sup> mehr schlecht als recht ausgefüllt werden. Die Tätigkeitsmerkmale, welche die einzelnen Lohngruppen definieren, werden in einem Tarifvertrag mit zu großem fachlichem Geltungsbereich dermaßen abstrakt, daß die Tarifierung unsicher und der einzelne Arbeitnehmer nicht mehr ausreichend geschützt wird. Dabei spielt aber auch eine Rolle, daß der Technisierungsgrad der Produktion von Branche zu Branche sehr verschieden ist. Gewiß finden sich auch zwischen den einzelnen Betrieben derselben Branche recht beträchtliche Unterschiede in dem Grade der Rationalisierung und Technisierung. Diese Unterschiede dürften im allgemeinen aber weniger gravierend sein als diejenigen zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen. Man vergleiche etwa die Betriebe der Automobilindustrie und der Maschinenfabrikation. Daß diese Verhältnisse auf die relative Lohnskala zurückwirken, ist bekannt.

### III.

Etwa dasselbe gilt für den Umfang der räumlichen Geltungsbereiche. Hier spielt vor allem das *Lohngefälle zwischen Stadt und Land* eine entscheidende Rolle. Diese Ausdrucksweise ist zwar ungenau, der Einfachheit halber soll sie jedoch zunächst beibehalten werden. Es ist eine Erfahrungstatsache, daß die Löhne in den ländlichen Gebieten im allgemeinen niedriger zu sein pflegen als die Löhne vergleichbarer Arbeiter in den Industriestädten. Dieser Tatsache ist in vielen Tarifverträgen dadurch Rechnung getragen, daß verschiedene Ortslohnklassen gebildet worden sind, die von den großen Städten her eine Lohnabstufung zum flachen Lande hin aufweisen.

Die Gründe, die für die niedrigeren Löhne auf dem Lande angeführt werden, sind vor allem die angeblich geringeren Lebenshaltungskosten der Arbeiter und zum anderen die höheren Transportkosten für die Materialzufuhr und den Abtransport der Fertigwaren. Das eine Argument erweist sich bei näherer Betrachtung genausowenig stichhaltig wie das andere. In jedem Falle stehen aber die behaupteten Kostendifferenzen in keinem Verhältnis zu den Lohndifferenzen zwischen Stadt und Land.

Was zunächst das Lebenshaltungskostenargument anbelangt, so ist dazu zu bemerken, daß die Verbrauchsgüterpreise in den ländlichen Gemeinden, die als Wohngemeinden für Industriearbeiter hauptsächlich in Betracht kommen, kaum niedriger sind als in den Industriestädten<sup>7)</sup>. Ein großer Teil der Preise ist überhaupt gebunden, dem Einzelhändler

6) Wobei die herrschende Rechtsauffassung wiederum als ein Datum unterstellt ist.

7) Vgl.: „Ortsklassen überholt“ in „Die Quelle“ 1955, S. 571 f.

ler bleibt überhaupt kein Raum für eigene Preispolitik. Manche Lebensmittel, vor allem leichtverderbliche Lebensmittel, mögen auf dem Lande billiger sein und wohl auch die Wohnungsmieten. Diese Preise dürften jedoch durch die Verteuerungen auf anderen Sektoren wieder reichlich ausgeglichen werden. Die Konkurrenz der Handelsgeschäfte untereinander pflegt auf dem Lande und in den kleineren Städten viel geringer zu sein als in den Industriezentren. Aus diesem Grunde bewegen sich die Preise regelmäßig auch auf einem Niveau, das zumeist über dem Preisniveau der Industriestädte liegt, oft ist die Breite des Angebotes bei gleichen Preisen in kleinen Gemeinden wesentlich geringer als in den Städten. Es ist eine bekannte Erscheinung, daß die Bevölkerung der ländlichen Gebiete in die großen Städte fährt, um dort die längerlebigen Gebrauchsgüter zu kaufen. Die Bevölkerung der kleinen und mittleren Städte wendet lieber das Fahrgeld zur Reise in die Großstädte auf, als zu Haus einzukaufen, und zwar nicht nur, weil die Auswahl größer ist, sondern vor allem auch, weil die Preise in den Großstädten niedriger sind. Das Argument der niedrigeren Lebenshaltungskosten dürfte also nur eine außerordentlich geringe Durchschlagskraft haben, besonders dann, wenn man in Rechnung stellt, daß sich innerhalb der Bevölkerung der ländlichen Gebiete durch den Flüchtlingszuzug eine beachtliche soziale Umschichtung vollzogen hat. Ein größerer Teil der Landbevölkerung als früher ist ausschließlich auf den Verkauf der Arbeitskraft angewiesen.

Die Verfechter der Argumente der geringeren Lebenshaltungskosten pflegen weiter einzuwenden, daß man auf dem Lande dennoch billiger lebt. Ein wesentlich größerer Teil der Bevölkerung als in der Stadt habe kleinen Landbesitz, verfüge zumindest über einen Garten, aus dem naturale Nebeneinkommen fließen, die man schließlich auch in Rechnung stellen müßte. Demgegenüber muß betont werden, daß ja lediglich die Höhe des Lohnes zur Debatte steht, den ein Arbeiter für den Verkauf seiner Arbeitskraft erhält. Ob er daneben noch andere Einkünfte bezieht, ist völlig belanglos. Aber auch das „Gartenargument“ steht auf sehr schwachen Füßen, weil in ein Stück Land zunächst einmal Arbeit hineingesteckt werden muß, ehe geerntet werden kann. Es ist doch zu fragen, was die Höhe des Lohnes, den ein Hammerschmied etwa im Lennetal bezieht, damit zu tun hat, daß der Schmied noch nach Feierabend in seinem Garten arbeitet. Diese Tatsache macht seine Arbeitskraft gegenüber seinem Kollegen in einer Großstadt, der dieselbe Arbeitsleistung erbringen muß, nicht weniger wertvoll.

Nicht viel besser steht es mit dem *Transportkostenargument*. Selbst wenn wir unterstellen, die Produkte in den ländlichen Gebieten seien stärker mit Transportkosten belastet als in den Großstädten, was im Einzelfall jedoch nicht generell zutreffen mag, so entsteht die Frage, warum der Ausgleich ausgerechnet bei den Löhnen erfolgen muß. Die Standortwahl und das Standortrisiko gehören ausschließlich zum Kapitalrisiko, woraus man folgern muß, daß sich das Kapital in den ländlichen Gebieten eben mit einer geringeren Rendite zufriedengeben muß, statt die Löhne zu drücken.

Die gesetzlichen Bilanzierungsvorschriften sind leider so kümmerlich, daß eine genaue Durchleuchtung dieser Verhältnisse nicht möglich ist. Man ist also auf indirekte Schlußfolgerungen angewiesen. Aber auch diese sind außerordentlich eindrucksvoll: Wenn man nämlich die Standortpolitik größerer Unternehmen, wie Siemens, AEG und anderer Großfirmen verfolgt, wird man feststellen, daß eine Reihe von Werken auch ohne angeblich wehrpolitische Notwendigkeiten in ländliche Gebiete hinein verpflanzt worden sind. Wenn die Transportkosten ein so schwerwiegendes Moment wären, wie man gern glauben machen möchte, wäre diese Ansiedlung auf dem Land sicherlich unterblieben. Die Großbetriebe scheinen eher — und sie sagen es teilweise ganz offen — wegen der niedrigeren Löhne auf das Land gezogen zu sein. Nun kann man aber schlecht die geringen Löhne auf dem Lande durch die Niedrigkeit der ländlichen Löhne erklären. Vielmehr scheinen steuerpolitische Gesichtspunkte eine nicht unerhebliche Rolle gespielt zu haben, als nämlich die ländlichen Gemeinden in ihren Gewerbesteuerforderungen wesentlich bescheidener zu sein pflegen.

Was aber die „gewachsenen“ Klein- und Mittelbetriebe in den ländlichen Gegenden anbelangt, so können diese Transportkostenargument so lange nicht ins Feld führen, wie sie technisch und ökonomisch noch dermaßen rückständig bleiben, wie sie es zum größten Teil zur Zeit noch sind. Jeder, der die Verhältnisse in diesen Betrieben einigermaßen kennt, wird zugeben müssen, daß sich ein gleich großer Betrieb in einer Industriestadt bei der Höhe der dort zu zahlenden Löhne ein solches Maß an „Irrationalität“ einfach nicht leisten kann. Was in solchen ländlichen Betrieben an Planung und Arbeitsvorbereitung *nicht* geleistet wird, erscheint jedem Betriebsleiter aus den städtischen Industriezentren märchenhaft. Die Großbetriebe auf dem Lande stechen ganz deutlich von den Betrieben des bodenständigen Schlandrians ab.

Zur Begründung der Lohndifferenz zwischen Stadt und Land lassen sich auch keine wesentlichen Unterschiede in der Arbeitsintensität anführen. Was vielleicht in der Stadt an größerem Tempo und stärkerer nervlicher Belastung gefordert wird, gleicht sich durch größere körperliche Belastung in den Betrieben der Landgebiete wieder aus. Im übrigen scheinen hier überhaupt nur Unterschiede nach Betriebsgrößenklassen und dem Grade der Rationalisierung zu bestehen. Das Arbeitstempo eines Großbetriebes ist auf dem Lande das gleiche wie in der Großstadt. Auch die Arbeitsbedingungen der Klein- und Mittelbetriebe unterscheiden sich in Stadt und Land nicht wesentlich voneinander. Auf dem flachen Lande haben die Klein- und Mittelbetriebe nur ein größeres Gewicht als in den Großstädten<sup>8)</sup>.

Die Lohndifferenzierung zwischen Stadt und Land und die Ortsklassenabschläge in den Tarifverträgen sind — jedenfalls in den gebräuchlichen Größenordnungen — genauso ein Anachronismus wie die grundsätzlich geringere Entlohnung der Frauenarbeit. Lohnfragen sind jedoch nun einmal keine Probleme, die allein mit Vernunft gelöst werden, sondern bleiben nach wie vor *Machtfragen*. Die Tarifpolitik hat das unterschiedliche Lohnniveau in Stadt und Land zunächst einmal als ein Faktum zu konstatieren. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß die Landkreise, die sich um industrielle Schwerpunkte herum gruppieren, mit dem industriellen Kern zusammen einen einheitlichen räumlichen Teilarbeitsmarkt bilden. Diese Einzugsgebiete der Industrie dehnen sich mit wachsender Betriebsgröße und einer weiteren Verdichtung des Verkehrsnetzes immer stärker aus. Bezüglich der industriellen Schwerpunkte ist anzumerken, daß unter der Herrschaft der Branchentarife der Schwerpunkt eines Industriezweiges durchaus in einer kleineren oder mittleren Stadt liegen kann, in der sich eine Industrie — etwa aus Gründen der Tradition — konzentriert hat. Daraus erklärt sich die Tatsache, daß kleine Städte mitunter in der tariflichen Ortsklasse der Großstädte erscheinen.

In Tarifverträgen, die für ein größeres Gebiet gelten, tritt nicht allein das Problem der Bremswirkung der schwächsten Gebietsteile innerhalb des räumlichen Geltungsbereiches auf, darüber hinaus entsteht das Problem der unterschiedlichen Mischung der „wirtschaftlichen Strukturelemente in den einzelnen Bezirken. In einem Bezirk absorbiert z. B. der Bergbau den größten Teil der Arbeitskräfte, in einem anderen, die Hüttenwerke und in einem dritten die Textilindustrie. Kraft ihres Gewichtes als Nachfrager nach Arbeitskräften bestimmen diese Industriezweige in ihrem begrenzten Arbeitsmarkt die wirtschaftliche Struktur. Sie geben den Ton auch in Lohnfragen an, und die anderen, weniger stark vertretenen Industriezweige haben sich mehr oder weniger freiwillig dieser „Preisführerschaft“ des strukturbestimmenden Betriebes oder Industriezweiges anzuschließen. *Das bedeutet für die praktische Tarifpolitik nichts weiter, als daß der Durchbruch) tariflicher Neugestaltungen, regional sehr verschieden, immer von den Arbeitnehmern erzielt werden muß, welche jeweils in den strukturbestimmenden Industriezweigen tätig sind.*

8) Dabei ist allerdings zu beachten, daß sich in bisher überwiegend ländlichen Gebieten neue industrielle Schwerpunkte gebildet haben, wodurch sich das Schwergewicht in der herkömmlichen Wirtschaftsstruktur verschoben hat. Im Zuge der volkswirtschaftlichen Komplettierung des durch die Zonentrennung auseinandergerissenen Wirtschaftskörpers hat sich der Standortaufbau, besonders der Leichtindustrie, beachtlich verändert.