

Ischboldin, Boris

Article

Die Lohntheorie im Geiste der Wirtschaftssynthese

Schmollers Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft

Provided in Cooperation with:

Duncker & Humblot, Berlin

Suggested Citation: Ischboldin, Boris (1959) : Die Lohntheorie im Geiste der Wirtschaftssynthese, Schmollers Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft, ISSN 1619-6244, Duncker & Humblot, Berlin, Vol. 79, Iss. 2, pp. 1-28, <https://doi.org/10.3790/schm.79.2.1>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/290918>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Die Lohntheorie im Geiste der Wirtschaftssynthese

Von

B o r i s I s c h b o l d i n - St. Louis University / USA

Die bedeutendste und am weitesten verbreitete Art der für menschliche Dienstleistungen gezahlten Vergütung besteht in den Löhnen und Gehältern, die von jenen arbeitenden Menschen bezogen werden, die einen indirekten, unpersönlichen Dienst leisten, und zwar nicht nur den Kunden ihrer Firma, sondern auch ihrem Arbeitgeber selbst. Da die Arbeit dieser Menschen Gegenstand einer abgeleiteten Nachfrage und zugleich ein eindeutiger Produktionsfaktor ist, der mit anderen ergänzenden Produktionsfaktoren zur Herstellung eines gemeinsamen Produktes nachgefragt wird, kann ihr Beitrag nicht so leicht erkannt werden wie beispielsweise die Leistung eines selbständigen Mechanikers, der seinem Kunden einen persönlichen, direkten Dienst erweist, indem er dessen Automobil an der Landstraße repariert. Im Falle einer indirekt wirtschaftlich produktiven Leistung kann das Prinzip des Grenznutzens nicht auf die Preisbildung der Arbeit im herkömmlichen Sinne angewandt werden; dennoch wird es nicht etwa außer acht gelassen, weil es in einer neuen Form auftritt, nämlich als ein Prinzip der Grenzproduktivität, welches die Tatsache berücksichtigt, daß eine unpersönliche Arbeit, wie jeder andere Produktionsfaktor, nur eine indirekte Nützlichkeit (desirability) besitzt, da jede Leistung in diesem Falle vom Standpunkt der Person, die sie erwirbt, nur ein Mittel zum Zweck ist. Folglich kann sie nur im Hinblick auf ihren Beitrag zu dem betreffenden Produktionsprozeß bewertet werden. Jedoch schätzt auch hier der Käufer als Arbeitgeber die Nützlichkeit (oder den Nutzen) der erworbenen Dienstleistung für ihn auf Grund ihrer Knappheit. Da die marginale Dienstleistung in einem solchen Falle indirekter Natur ist, wird sie nicht eigentlich von ihm konsumiert als vielmehr benutzt. Daher kann der subjektive Gebrauchswert einer Dienstleistung dieser Art nur in der Wirksamkeit oder Produktivität ihrer Grenzeinheit Ausdruck finden. Dies impliziert, daß die Theorie der Grenzproduktivität nicht von der allgemeinen Werttheorie getrennt wird.

Das Prinzip der Grenzproduktivität gilt fast ausschließlich für die an der Produktion materieller Güter beteiligte Arbeit. Nur unter

sehr außergewöhnlichen Bedingungen kann eine Produktion immaterieller Güter, wie z. B. eine Lehrtätigkeit, als ein Prozeß behandelt werden, in dessen Verlauf indirekte Dienste geleistet werden und der damit dem oben erwähnten Prinzip unterworfen ist. Eine solche Degradierung der Lehrtätigkeit findet statt, wenn die betreffende Lehranstalt vollständig kommerzialisiert ist; die schöpferische Arbeit zählt dort nicht und alle Lehrpersonen werden zu austauschbaren Einheiten. Die Lehrer selbst sollten jedoch einer solchen Mechanisierung und Standardisierung ihrer Tätigkeit entgegenarbeiten.

Das Prinzip der Grenzproduktivität wurde von Heinrich v. Thünen bzw. Longfield entdeckt und durch John B. Clark bekannt gemacht. Angewandt auf die Arbeit stellt dieses Prinzip in seiner reinsten Form eine gewisse Norm oder eine normale Tendenz dar, von der die Preisbildung der indirekten Dienstleistungen in der Wirklichkeit auf Grund der vielen dynamischen Reibungen und Monopolelemente abweichen mag, obwohl sie gewöhnlich die normale Anwendung des Prinzips nur verdunkeln. Wird ein Lohn in Übereinstimmung mit der Grenzproduktivitätstheorie bestimmt, so sollte er als ein Gleichgewichtslohn oder als ein „normaler Lohn“ definiert werden. Die Preisbildung indirekter Dienstleistungen, insbesondere der Fabrikarbeit, ist diesem Prinzip unterworfen. Dies ist besonders offensichtlich der Fall in einer Volkswirtschaft, in der es keine Vormachtstellung der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer gibt. Das Prinzip der Grenzproduktivität wird ohne Verschleierung angewandt, wenn unter Lohnempfängern und ihren Arbeitgebern vollkommener Wettbewerb herrscht. Dies bedeutet, daß eine vollkommene Mobilität der Arbeit und des Kapitals besteht, daß beide vollbeschäftigt sind, daß das Verhandlungsgewicht der Arbeiterschaft und der Unternehmer gleich ist und daß sich schließlich der Staat einer Beeinflussung der Lohnbildung enthält. Die bedeutendsten Vertreter der Grenzproduktivitätstheorie, wie Heinrich v. Thünen, John B. Clark, Henry Moore und Paul Douglas, sind der Auffassung, daß diese Theorie in reiner Form auf Löhne nur unter statischen Bedingungen angewandt werden kann. Wir ziehen es jedoch vor, zu sagen, daß es im Prinzip auch in einer dynamischen Wirtschaft gültig ist, wenn es auch durch institutionelle Hindernisse etwas abgeschwächt werden mag. Das Prinzip der Grenzproduktivität hat die Tatsache abnehmender Ertragszuwächse zur Unterlage. Es ist erwiesen, daß, wenn die Menge eines primären Produktionsfaktors erhöht wird, während die Menge jedes anderen komplementären Faktors konstant bleibt, die Zunahme des Gesamtproduktes (d. h. des Ausstoßes) bald in einem abnehmenden Maße stattfindet. Sobald das Gesamtprodukt anfängt, um einen Wert zu wachsen, der kleiner ist als der durch die letzte zusätzliche Einheit des variablen Faktors hinzu-

gefügte, d. h. sobald das Grenzprodukt beginnt abzunehmen, ist der Punkt abnehmender Produktivität erreicht. Das besagt jedoch nicht, daß von da ab kein weiterer Versuch gemacht wird, die Menge des betreffenden variablen Faktors zu steigern. Im Gegenteil, der Produzent wird fortfahren, weitere zusätzliche Einheiten dieses Faktors aufzuwenden, bis der zusätzliche Produktwert, der durch die zuletzt hinzugefügte Einheit erzielt wird, gerade ebenso groß wie der Aufwand für diese Einheit ist. Mit anderen Worten, wenn diese zweite Grenze, die als *Saturationspunkt* bezeichnet wird, hinsichtlich des variablen Faktors (in diesem Falle Arbeit) erreicht ist, macht sich die Grenzeinheit des variablen Faktors gerade selbst bezahlt.

Folglich wird ein Arbeitgeber die Arbeitsmenge nur solange erhöhen, wie die marginalen „Arbeitskosten“ — oder eine Erhöhung seiner Lohnsumme durch Hinzufügen eines weiteren Arbeiters — den Grenzertrag der Arbeit, d. h. den zusätzlichen, vom „Grenzarbeiter“ abgeleiteten Ertrag nicht übersteigen. Es ist offensichtlich, daß wir hier den Ausdruck „Arbeitskosten“ in einem anderen Sinne gebrauchen, als er normalerweise in der Wirtschaftstheorie Anwendung findet; denn im Prinzip beziehen sich die Arbeitskosten auf die in herkömmlichen Arbeitsstunden gemachten Aufwendungen.

Wenn der Grenzertrag je Arbeiter den Grenzkosten, die in Verbindung mit dem Arbeitsaufwand entstehen, und somit unter reiner Konkurrenz auch dem Verkaufspreis des Grenzproduktes gleich ist, besteht für den Arbeitgeber kein Anreiz mehr, zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen, weil der Sättigungspunkt der Arbeit schon erreicht ist und der Lohn sich als ein normaler oder Gleichgewichtslohn gebildet hat. Er kann jedoch versuchen, einen geringeren Lohn zu zahlen; sollte es ihm gelingen, den Lohn unter seine wirkliche Norm zu drücken, so kann er einige zusätzliche Arbeiter einstellen, solange er den erzwungenen Lohn unter seiner normalen Höhe halten kann. Voraussetzung hierfür ist jedoch eine verhältnismäßig starke Verhandlungsposition des Arbeitgebers und vielleicht auch die Abwesenheit eines vom Staate diktierten Minimallohnes.

Das Prinzip der Grenzproduktivität besagt, daß eine alleinige und fortwährende Erhöhung des Produktionsfaktors Arbeit in Zusammenarbeit mit anderen komplementären Produktionsfaktoren zu einer ernsthaften Verringerung seiner Grenzproduktivität bzw. des produktiven Beitrags seiner Grenzeinheit führt. Der Begriff des „Grenzarbeiters“ (marginalen Arbeiters) wird jedoch selten klar definiert. Unserer Auffassung nach zeichnen ihn die folgenden Merkmale aus, wenn er von einem Einzelunternehmen beschäftigt wird:

1. Er ist der am wenigsten wirksame Arbeiter, weil er als letzter eingestellt wurde und somit die physische wie auch die wertmäßige Grenzproduktivität der betreffenden Arbeit (d. h. der Fähigkeit) verringert, vorausgesetzt natürlich, daß alle komplementären Faktoren unverändert bleiben. Seine fehlende Wirksamkeit sollte jedoch nicht wörtlich genommen werden; denn es wird angenommen, daß es ein durchschnittlicher Arbeiter einer bestimmten Kategorie ist, der austauschbar und nur deshalb „marginal“ ist, weil er zufällig als letzter Arbeiter eingestellt wurde. Man vergegenwärtige sich, daß auch die Grenzeinheit des Vorrates an einem Konsumgut, bestehend aus austauschbaren Einheiten, jede Einheit sein kann, von der man annimmt, daß sie als letzte hinzugekommen ist. Es ist offenbar, daß der zuletzt hinzugekommene Arbeiter die relative Knappheit der Arbeit verändert. Nicht jeder sukzessive „Grenzarbeiter“ ist jedoch auch ein „normaler“ Arbeiter.

2. Der normale Grenzarbeiter deckt gerade seinen Lohn, d. h. er bringt seiner Firma weder Gewinn noch Verlust. Ein solcher Grenzarbeiter stellt eine Norm dar, die am Saturationspunkt der Arbeit erreicht ist. Jeder Grenzarbeiter, der nicht in diesem Sinne „normal“ ist, bringt seinem Arbeitgeber eine vertikale Rente ein, aber nicht für eine lange Zeit, denn er hört auf, marginal zu sein, sobald ein zusätzlicher Arbeiter eingestellt wird. Dies muß zwangsläufig geschehen, weil unter den angenommenen Bedingungen für den Arbeitgeber ein Anreiz besteht, den Produktionsfaktor Arbeit zu erhöhen. Theoretisch kann ein Grenzarbeiter auf längere Sicht auch keinen Verlust verursachen. Aber in Wirklichkeit kann der marginale Arbeiter bisweilen doch einen Verlust verursachen, und zwar aus einem institutionellen Grunde, vorausgesetzt, daß die Gewerkschaften eine Vormachtstellung einnehmen. Im großen und ganzen besteht eine starke Tendenz, die oben erwähnte Norm zu beachten, d. h. daß der Grenzarbeiter auch die normale marginale Arbeitskraft ist, besonders unter mehr oder weniger statischen Verhältnissen. In einem solchen Falle sind die Grenzkosten der Arbeit gleich dem Grenzertrag der Arbeit.

3. Einige Nationalökonomien, wie Albert Meyers, verstehen unter dem normalen Grenzarbeiter (in unserer Terminologie) nicht den zuletzt hinzugefügten Arbeiter im endgültigen Sinne, sondern den Arbeiter, der zu den vorhandenen Arbeitskräften noch hinzugefügt werden könnte. Diese Auffassung schafft eine unnötige Komplikation und mag unter der von Paul Douglas gemachten statischen Voraussetzung richtig sein, derzufolge die Arbeitgeber in der Lage sind, im voraus die Zunahme des Produktes zu schätzen, die durch Hinzufügung einer weiteren Arbeitseinheit bewirkt wird. Im wirklichen dynamischen

Wirtschaftsleben kann man den Beitrag des zuletzt hinzugefügten Grenzarbeiters meistens nur a posteriori feststellen. Setzen wir jedoch statische Bedingungen voraus, unter denen es keine Notwendigkeit gibt, Vermutungen über den normalen Grenzarbeiter anzustellen, da der Saturationspunkt genau bekannt ist, so könnte man eventuell von einem „prospektiven“ Grenzarbeiter sprechen, obwohl die Annahme logisch wäre, daß er dann sofort eingestellt würde, so daß es wiederum keine Chance gibt, den normalen Grenzarbeiter als prospektiv zu betrachten.

Wie bereits erwähnt, bringt jeder von der Firma beschäftigte Arbeiter (mit Ausnahme der normalen marginalen Arbeitskraft) seinem Arbeitgeber einen gewissen Grenzertrag oder eine „vertikale Rente“, die besonders augenfällig ist, wenn der betreffende Arbeiter „an der Grenze“, d. h. als zuletzt hinzugefügte Arbeitskraft fungiert. Dieser Ertrag nimmt allmählich ab und wird negativ, sobald der Arbeitgeber den Saturationspunkt der Arbeit überschreitet; denn er besteht nur so lange, als der Grenzertrag pro Arbeiter größer ist als die Grenzkosten der Arbeit. Wenn in Wirklichkeit die Einstellung zusätzlicher Arbeiter auch zusätzliche Materialkosten verursacht, so müssen diese Kosten von der Ertragssteigerung abgezogen werden. Unter Bedingungen reinen Wettbewerbs, wenn die betreffende Einzelfirma keinen Einfluß auf den Preis der Arbeit (Lohn) und den Preis ihres Produktes hat, ist es verhältnismäßig leicht, den Saturationspunkt der Arbeit zu bestimmen, weil der Durchschnittslohn, d. h. der tatsächliche Marktlohn als konstant gegeben ist und den stabilen Grenzkosten der Arbeit gleich ist. Ferner kann der Brutto-Grenzertrag pro Arbeiter leicht ermittelt werden, indem man den stabilen Preis pro Produk-

Tabelle 1: Reiner Wettbewerb auf beiden Märkten

Einsatz an Arbeit (Anzahl Einheiten)	Tatsäch- licher Marktlohn \$	Ge- samt- lohn \$	Grenz- kosten der Arbeit \$	Aus- stoß (Einh.)	Grenz- produk- tivität Einheit	Preis pro Einheit \$	Gesamt- ertrag der Arbeit \$	Brutto- Netto-	
								Grenzertrag pro Arbeiter \$ \$	
9	5	45	—	62	—	1.30	80.60	—	—
10	5	50	5	70	8	1.30	91.00	10.40	5.40
11	5	55	5	77	7	1.30	100.10	9.10	4.10
12	5	60	5	83	6	1.30	107.90	7.80	2.80
13	5	65	5	88	5	1.30	114.40	6.50	1.50
14	5	70	5	92	4	1.30	119.60	5.20	0.20
15	5	75	5	95	3	1.30	123.50	3.90	—1.10
	vom Markt diktierter Lohn				drückt die physische Grenz- produktivität aus			drückt die wert- mäßige Grenz- produktivität aus	

tionseinheit mit dem abnehmenden Grenzprodukt multipliziert. Das Zahlenbeispiel in Tabelle 1 soll dies erläutern:

Bei reinem Wettbewerb kann der Netto-Grenzertrag pro Arbeiter auf folgende zwei Arten bestimmt werden:

1. Brutto-Grenzertrag pro Arbeiter, d. h. Preis des Grenzproduktes minus Grenzkosten der Arbeit.
2. Brutto-Grenzertrag der Arbeit minus tatsächlichem Marktlohn; denn der Lohn ist ja gleich den Grenzkosten der Arbeit.

Der Saturationspunkt der Arbeit stellt den „optimalen Einsatz“ dar, weil an diesem Punkt die Grenzkosten der Arbeit dem Brutto-Grenzertrag der Arbeit pro Arbeiter gleich sind und mit dem tatsächlichen Marktlohn zusammenfallen. In Wirklichkeit hört ein Arbeitgeber oft kurz vor diesem Punkte auf, zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen, weil der normale Grenzarbeiter oft eben nicht „normal“ ist. Wie jeder andere Arbeiter wirkt er mit einer Reihe komplementärer Faktoren zusammen.

Die Entwicklung ist zumindest teilweise eine andere, wenn der betreffende Arbeitgeber in bezug auf Arbeit ein Monopson ist, wie z. B. der Besitzer einer in einer isolierten Gegend gelegenen Papier- oder Zuckerfabrik. In diesem Falle beeinflußt seine wirksame Nachfrage nach Arbeit direkt die Löhne. Sollte er gleichzeitig Monopolist sein, so hat die Größe seines Ausstoßes einen Einfluß auf den Marktpreis des Produktes. In letzterem Falle tendieren zwei Kräfte auf eine Beschränkung der beschäftigten Arbeitsmenge, nämlich die steigenden Löhne und die fallenden Preise des monopolisierten Produktes. Mit anderen Worten, ein solcher konkurrenzloser Produzent muß sich mit beiden Elastizitäten befassen, mit der Angebotselastizität der Arbeit und der Nachfrageelastizität des Produktes. Ist z. B. die Nachfrage nach seinem Produkt ziemlich unelastisch, so wird er als Monopolist dazu neigen, seine Nachfrage nach Arbeitskräften aus folgenden Gründen zu kürzen:

1. Er wird versucht sein, sein Produkt zu verteuern; und da der Preis gewöhnlich einen gewissen Grad an Starrheit besitzt, können wir annehmen, daß die Preissteigerung geringer sein wird als die Abnahme des Ausstoßes. Folglich wird der Brutto-Grenzertrag der Arbeit fallen, während die Grenzkosten der Arbeit die gleichen bleiben. Dadurch wird der von der Arbeit abgeleitete Netto-Grenzertrag verringert.

2. Ungelernte Arbeit ist ein weitgehend komplementärer Faktor und die Nachfrage nach ihr nimmt notwendigerweise ab, wenn sich der Ausstoß verringert.

Ist das Arbeitsangebot starr, so wird der Arbeitgeber als Monopolist dazu neigen, so wenig wie möglich die Arbeitskraft zu beschäf-

tigen, weil sonst die Grenzkosten der Arbeit zu sehr steigen. Sind sowohl die Nachfrage nach dem Produkt als auch das Arbeitsangebot elastisch, so wird der konkurrenzlose Arbeitgeber seine Produktion steigern und viele Arbeitskräfte einstellen. Dieser Fall ist jedoch unter modernen Verhältnissen weit weniger wahrscheinlich. Die Gründe für einen derartigen Schluß liegen in dem gewerkschaftlichen Zusammenschluß der Arbeit und in einer noch nicht vollkommenen Entwicklung der Substitutionsgüter. Unter Bedingungen unfreien Wettbewerbs ist der Marktlohn geringer als die Grenzkosten der Arbeit, d. h. er ist ihnen nicht gleich wie unter reiner Konkurrenz, weil die Nachfrage nach Arbeit den tatsächlichen Lohn allmählich anhebt und die Grenzkosten der Arbeit gleichzeitig in stärkerem Maße ansteigen. Besteht auf jedem der beiden Märkte unfreier Wettbewerb, so vermeidet es der Arbeitgeber, der gleichzeitig Monopsonist und Monopolist ist, viele Arbeitskräfte einzustellen, weil die steigenden Grenzkosten der Arbeit einem abnehmenden Brutto-Grenzertrag pro Arbeiter gegenüberstehen, der durch eine allmähliche Abnahme des Produktpreises verursacht wird. Folglich wird der Saturationspunkt der Arbeit, der dem Arbeitgeber anzeigt, wann mit der Einstellung weiterer Arbeitskräfte aufzuhören ist, viel später erreicht (zumindest normalerweise), wenn dieser Arbeitgeber nicht in der Lage ist, die Löhne und den Preis seines Produktes zu beeinflussen. Somit neigt unter reiner Konkurrenz ein Arbeitgeber dazu, mehr Arbeit zu einem geringeren Durchschnittslohn einzustellen.

Die Lohnbildung unter vollkommener unfreier Konkurrenz kann folgendermaßen erläutert werden:

Tabelle 2: Unfreie Konkurrenz auf beiden Märkten

9	5.00	45.00	—	62	—	1.30	80.60	—	—
10	5.20	52.00	7.00	70	8	1.26	88.20	7.60	0.60
11	5.40	59.40	7.40	77	7	1.22	93.94	5.74	—1.66
12	5.60	67.20	7.80	83	6	1.18	97.94	4.00	—3.80
13	5.80	75.40	8.20	88	5	1.14	100.32	2.38	—5.82
14	6.00	40.00	8.60	92	4	1.10	101.20	0.88	—7.80
	Arbeitgeber beeinflusst den Lohn als Monopsonist					Verkaufsschema des Monopolisten			

Dieses Zahlenbeispiel zeigt, daß bei unfreier Konkurrenz auf beiden Märkten, d. h. auf dem Arbeitsmarkt wie auf dem Markte des betreffenden Gutes das Prinzip der Grenzproduktivität sogar in seiner reinen Form seine Gültigkeit behält, vorausgesetzt, daß der Arbeitgeber nicht so mächtig ist, daß er den Marktlohn unter dem echten Normallohn künstlich einfrieren läßt. Aber selbst in einem solchen

Falle büßt das Prinzip der Grenzproduktivität nur seine normale Entwicklung und damit, wie gesagt, seine „reine Form“ ein. Dieser Fall kann folgendermaßen erläutert werden:

Tabelle 3

Einsatz an Arbeit (Zahl der Arbeiter)	Künstlich fest- gefrorener Marktlohn der den Grenzkosten der Arbeit gleich ist \$	Gesamtlohn \$	Brutto- Grenzertrag pro Arbeiter \$	Netto- Grenzertrag der Arbeit \$
9	3	27	—	—
10	3	30	7.60	4.60
11	3	33	5.74	2.74
12	3	36	4.00	1.00
13	3	39	2.38	—0.62
14	3	42	0.88	—2.12

Unter den oben gezeigten Bedingungen wird ein konkurrenzloser Arbeitgeber 12 Arbeiter einstellen an Stelle der 10 im vorhergehenden Beispiel oder der 14 unter freiem Wettbewerb; aber der Grenzarbeiter wird in diesem Falle einen viel geringeren Grad an „Normalität“ besitzen, so daß sein Lohn nur auf eine sehr künstliche Art normal sein wird, also kein echter Normallohn ist. Und dennoch beobachtet der Arbeitgeber auch hier das Optimum des Arbeitseinsatzes, selbst wenn es von ihm unzweideutig festgesetzt wird. Das Prinzip der Grenzproduktivität findet in jeder Marktform auf die Lohnbildung Anwendung, wengleich auch die Entwicklung nicht in jedem Falle die gleiche ist.

Bei reiner Konkurrenz, wo der Verkaufspreis des normalen Grenzproduktes (d. h. das Grenzprodukt multipliziert mit dem Stückpreis beim Optimum) dem tatsächlichen Marktlohn gleich ist, ist eine Abnahme der physischen Grenzproduktivität festzustellen, weil das normale Grenzprodukt der Arbeit verringert ist. Andererseits ist der Verkaufswert des „normalen“ Grenzproduktes bei unfreier Konkurrenz, besonders wenn dies für beide Märkte zutrifft, viel höher als der tatsächliche Normallohn. Aber auch in diesem Falle findet eine Abnahme des physischen Grenzproduktes der Arbeit statt, obwohl eine gleichzeitige Abnahme der marginalen Wertproduktivität der Arbeit, verursacht durch ein Sinken des Marktpreises des Produktes, verbunden mit einem allmählichen Ansteigen des tatsächlichen Lohnes, noch augenfälliger ist. Aus den oben erwähnten Gründen würde es sich nicht empfehlen, mit Edward Chamberlin zu sagen, daß das Prinzip der Grenzproduktivität unter Bedingungen unfreien Wettbewerbs, besonders im Hinblick auf das physische Produkt, grundlegend verändert

ist. Im Gegenteil, wir betonen, daß das Prinzip der Grenzproduktivität in bezug auf den Lohn eines Fabrikarbeiters eindeutige Gültigkeit besitzt, und zwar nicht nur unter reiner Konkurrenz, sondern auch im Falle einer unfreien Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. Es wird im Falle einer Vormachtstellung seitens der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer etwas abgeschwächt und verschwommen, weil unter solchen Bedingungen seine normale Entwicklung institutionell gehemmt wird. Aber auch hier behält das Prinzip als solches volle Gültigkeit. Nur ist in einem solchen Falle der tatsächlich gezahlte Lohn nicht der gleiche echte Normallohn, der gezahlt würde, wenn es keine Vormachtstellung besagter Art gäbe.

Zusammenfassend können wir sagen, daß der Normallohn dann als echt zu bezeichnen ist, wenn er in einer spontanen Entfaltung des Prinzips der Grenzproduktivität gebildet wird, — was auch unter Bedingungen unfreier Konkurrenz der Fall sein kann. Es gibt jedoch einen künstlichen Normallohn, wenn die normale Entfaltung dieses Prinzips institutionell abgeschwächt wird. Wir sind der Auffassung, daß der häufig geäußerte Gedanke, wonach das Prinzip der Grenzproduktivität, auf die Arbeit angewandt, in einer dynamischen Wirtschaft unter unfreier Konkurrenz ungültig wird, auf der falschen Voraussetzung basiert, daß dieses Prinzip mit der Theorie des spezifischen Produktes der Arbeit identisch sei. Es stimmt gewiß, daß unter unfreier Konkurrenz der Normallohn kleiner ist als der Verkaufspreis des normalen Grenzproduktes. Diese Tatsache berührt jedoch das ethische Problem des „gerechten Lohnes“, aber nicht die Theorie der Grenzproduktivität. Letztere kann auf den Satz zurückgeführt werden, daß ein normaler kapitalistischer Arbeitgeber, dessen wirtschaftliches Verhalten allein an seinem Gewinn orientiert ist, unter allen Umständen (d. h. bei jeder Marktform) fortfährt, zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen, bis der zuletzt eingestellte Arbeiter ihm kein positives Netto-Grenzprodukt der Arbeit, d. h. keine positive Vertikalrente mehr einbringt.

Die Theorie der Grenzproduktivität bedient sich zweier bedeutender „indices uniques“ (in der Terminologie von André Liesse), die kein genaues Maß darstellen, aber gewissermaßen als symptomatische Anzeichen dienen. Der erste Index dieser Art ist der Substitutionsprozeß. Wenn der Arbeitgeber beginnt, Arbeit durch Realkapital zu ersetzen, so kann man mit einiger Sicherheit schließen, daß der derzeitige Marktlohn den tatsächlichen Normallohn übersteigt. Jedoch findet auch manchmal eine Substitution der Arbeit statt, wenn beide Löhne gleich sind, z. B. wenn der „Status der Indifferenz“ (d. h. die Lage, in welcher alle komplementären Faktoren gleich einbringlich sind) durch eine interne Neuerung auf dem Gebiete der Maschinen-

technik aufgehoben wird. Ein gutes Beispiel für diesen Fall liefert die revolutionäre Verbesserung der Dampfmaschine von Newcomen, die Ende des 18. Jahrhunderts von Watt durchgeführt wurde. Der zweite bedeutende Index ist das spezifische Produkt eines primären Produktionsfaktors; denn dies ist das einzige Mittel, mit dem annäherungsweise unter freier Konkurrenz der normale funktionale Beitrag des betreffenden Faktors bestimmt werden kann. Zum Beispiel zeigt ein echter Normallohn in diesem Falle den funktionalen Beitrag der Arbeit als solcher. Aber es ist kein genaues Maß, denn jeder primäre Produktionsfaktor ist ein Komplementärgut, so daß selbst das spezifische Produkt der Arbeit (d. h. der Beitrag des normalen Grenzarbeiters) in Wirklichkeit unter Bedingungen reiner Konkurrenz das Ergebnis eines Zusammenwirkens ist. Dennoch wird in diesem Falle das spezifische Produkt der Arbeit ein zufriedenstellender „index unique“ sein, dessen Grad der Annäherung an die Wirklichkeit hoch genug sein wird, um die Grenzproduktivität der Arbeit anzudeuten. Ein höherer Grad der Genauigkeit ist in einer Sozialwissenschaft kaum zu erreichen. Trotz der Tatsache, daß jetzt manche Nationalökonomien die Grenzproduktivitätslehre ignorieren, wird sie in Amerika und England mit Recht von vielen einflußreichen Ökonomen vertreten, wie etwa Paul Douglas, Fritz Machlup, Paul Samuelson, Joseph McKenna, Hicks usw. Man bezieht sich dabei zum Teil auf den Tatbestand, daß in Amerika das Einkommen der Arbeiterschaft seit 1929 dauernd ansteigt (im absoluten Sinne), während das Realkapital pro Kopf der Arbeiter gleichzeitig eine Steigerung erfährt.

Der echte Normallohn hat keine stabilen Grenzen, obwohl er doch im Prinzip eine Gleichgewichtserscheinung ist. Ferner kann der tatsächliche Marktlohn von dem jeweiligen Normallohn jederzeit innerhalb bestimmter Grenzen abweichen. Diese sind entweder letzte Grenzen, wenn sie durch die Natur gesetzt sind, oder relative Grenzen, wenn sie eindeutig institutionelle Erscheinungen sind.

In beiden Fällen muß man jedoch zwischen einer oberen und einer unteren Grenze unterscheiden. Die Vorstellung, daß es eine gewisse obere oder „eiserne“ Grenze gibt, die selbst von einem anomal ansteigenden Lohn nicht überschritten werden kann, wird von jeder Art der Lohnfondtheorie vertreten, die letztlich in folgende zwei Richtungen eingeteilt werden kann:

1. Die klassische Theorie (d. h. die alte Version) wird vertreten durch Adam Smith, Nassau Senior, den beiden Mills, Böhm-Bawerk, Sombart, um nur einige wenige zu nennen. Dieser Theorie zufolge gibt es zu allen Zeiten einen gewissen festen Lohnfond, aus dem die Löhne bezahlt werden. Ein solcher Fond wird bisweilen als ein Geldkapital aufgefaßt, d. h. als eine gewisse gesparte Investitionskraft, wie bei-

spielsweise von Smith und Senior behauptet wird. Manchmal jedoch wird dieser Fond für eine Menge gelagerter Lohngüter (oder Subsistenzmittel) gehalten, wie Malthus und Böhm-Bawerk annahmen. Es ist interessant festzustellen, daß zwischen Sombarts „Personalkapital“ und Marx' „variablem Kapital“ eine große Ähnlichkeit besteht. Beide meinen das gleiche Geldkapital, welches ausschließlich der Bezahlung der laufenden Löhne dient, obwohl Marx kaum zur klassischen Lohnfondstheorie gehörig angesehen werden kann.

Jede Gruppe dieser alten Schule behauptet, daß es einen gewissen akkumulierten festen Fond gibt, der von den Arbeitgebern zur Lohnzahlung benutzt wird und der dem tatsächlichen funktionalen Anteil der Arbeit am Sozialprodukt einer Periode eine obere Grenze setzt. Darüber hinaus führen diese Gedankengänge zu folgenden Schlüssen:

a) Der Lohnfond setzt nicht nur den Reallöhnen eine obere Grenze, sondern er muß sogar theoretisch auch den tatsächlichen Normallohn bestimmen; denn ein solcher Lohn berechnet sich in der Weise, daß man den betreffenden Lohnfond durch die Zahl der beschäftigten Arbeiter teilt. Der Normallohn fällt mit dem Reallohn zusammen, wenn das Gesetz des gleichförmigen Preises nicht gestört wird. Andernfalls ist die theoretische Norm verletzt.

b) Der oben erwähnte Divisor (oder das Arbeitsangebot) wird durch die Produktionskosten der Arbeit bestimmt — ursprünglich eine Idee Ricardos. Die Arbeiter können ihren Reallohn normalerweise nur durch eine Regulierung ihrer eigenen Zahl beeinflussen. Eine Gewerkschaft ist nicht von wesentlicher Bedeutung, denn sie kann bestenfalls einige Arbeiter begünstigen, indem sie die theoretische Norm stört. Das bedeutet jedoch, daß andere Arbeiter, die nicht zu dem geschlossenen Arbeitsverband gehören, einen kleineren Anteil an dem festen Lohnfond erhalten.

c) Der Produktionsprozeß ist kein ständiger Fluß, sondern eine bestimmte Periode. Er kann nicht stattfinden ohne einen akkumulierten Vorrat an nichtmenschlichen Faktoren und an Subsistenzmitteln, die von den Arbeitern selbst benötigt werden.

d) Der Normallohn wird nicht — wie wir es tun — vom Standpunkt des Prinzips der Grenzproduktivität betrachtet, sondern als Funktion der Beziehung des vorhandenen Lohnfonds zum wirklichen Arbeitsangebot.

2. Die R e m u n e r a t i o n s t h e o r i e (d. h. die neue Schule), die von Marshall, Pareto, Cassel, Schumpeter, v. Stackelberg, v. Strigl und auch von uns gelehrt wird. Dieser Lehre zufolge gibt es keinen festen Lohnfond, der den Arbeitern im voraus zugewiesen ist und genau ihren funktionalen Anteil an dem Sozialprodukt bestimmt. Jedoch gibt es eine Obergrenze, die der gesamten Verteilung — funk-

tional oder personal — gesetzt wird. Aus diesem Grunde kann es keine grenzenlose Steigerung des Reallohnes geben. Die Hauptgedanken dieser Schule können in folgende Sätze zusammengefaßt werden:

a) Die natürliche Obergrenze des Reallohnes wird letztlich durch die technische (d. h. physische) Produktivität der gesamten Volkswirtschaft gesetzt. Da jedoch die Arbeit nur eine der komplementären Produktionsfaktoren ist, wird im Prinzip die natürliche Obergrenze ihrer Bezahlung durch die physische Produktivität des Faktors Arbeit oder, noch genauer, durch die Produktivität der normal-marginalen Arbeitseinheit (allerdings in bezug auf die verschiedenen Fertigkeiten) bestimmt. Folglich wird angenommen, daß unter normalen kapitalistischen Bedingungen und von einem rein wirtschaftlichen Standpunkt der Reallohn, der tatsächlich gezahlt wird, den echten Normallohn, der in Übereinstimmung mit dem Prinzip der Grenzproduktivität bestimmt wird, nicht überschreiten sollte. Es wird jedoch zugestanden, daß unter abnormalen Bedingungen, die ziemlich häufig sind, der funktionale Anteil der Arbeit die durch die normale Entwicklung seiner Grenzproduktivität gesetzte Grenze überschreiten kann, und zwar zum Nachteil jedes anderen Produktionsfaktors. Eine solche abnormale Entwicklung kann aber nicht unbegrenzt vor sich gehen, weil jeder andere Faktor aus dem tatsächlichen Volkseinkommen bezahlt werden muß, welches trotz seiner dynamischen Natur nicht über Nacht verändert werden kann. Ferner muß unter kapitalistischen Bedingungen auch die soziale Grenze der Profitlichkeit (profitability) beachtet werden. Mit anderen Worten, die moderne Version der Lohnfondtheorie impliziert, daß die Lohnrate nicht im voraus festgesetzt werden kann, weil es keinen genauen Anteil des Sozialproduktes gibt, der in der Praxis kompromißlos für den Faktor Arbeit reserviert wird. Die betreffende Grenzproduktivität der Arbeit bestimmt nur den normalen funktionalen Anteil der Arbeit am Sozialprodukt, besonders unter reiner Konkurrenz, aber der echte Normallohn wird im dynamischen Wirtschaftsleben aus institutionellen Gründen nicht zu genau beachtet.

b) Der Remunerationsfond (d. h. das Sozialprodukt) kann nicht künstlich — jedenfalls nicht nennenswert — vergrößert werden, weil er aus materiellen Gütern und Dienstleistungen besteht. Eine künstliche Kaufkraftinjektion verursacht in den meisten Fällen nur eine gewisse Wiederverteilung des Sozialproduktes der betreffenden Periode, aber sie erhöht es nicht in diesem Zeitraum. Nur eventuell kann eine geringfügige Zunahme des Remunerationsfonds stattfinden. Somit können wir den Keynesianischen Standpunkt nur mit einer ernsthaften Einschränkung annehmen.

c) Wenn das Volkseinkommen einer Volkswirtschaft vergrößert wird, um die Löhne zu erhöhen, so nimmt der Anteil der Arbeit am Sozialprodukt zu, weil die Arbeiter eine verhältnismäßig größere Konsumkraft besitzen. Da dieser Vorgang jedoch auf Kosten einiger anderer sozialer Gruppen stattfindet, die einen Teil ihres erwarteten Realeinkommens an die Arbeiter verlieren, kann das gesamte Produktionspotential des Landes letztlich abnehmen und damit auch das für die nahe Zukunft verfügbare Sozialprodukt. Auch mögen in diesem Falle die Lebensmittelvorräte der Volkswirtschaft abnehmen, weil die Landwirte, die diese Lager besitzen, entweder mehr konsumieren oder die laufende Produktion einschränken, wenn sie erst einmal entdecken, daß ihr Anteil am Nationaleinkommen ständig abnimmt.

d) Es gibt nur wenige Fälle, bei denen das Volkseinkommen, das einen Remunerationsfond darstellt, der gesamten Verteilung keine Grenzen setzt. Dies geschieht z. B., wenn die Volkswirtschaft ihr lebenswichtiges Mindestlager an materiellen Gütern (d. h. ihre wesentlichen Reserven) konsumiert oder einen Teil seiner Goldreserven verkauft, um zusätzliche Subsistenzmittel zu importieren. Unter solchen Bedingungen wird der tatsächliche Remunerationsfond künstlich und gefährlich erhöht, so daß die Nation vorübergehend aufhört, von ihrem laufenden Realeinkommen und den möglichen Lagern nichtlebenswichtiger Güter zu leben. Konsumiert jedoch das betreffende Land die landwirtschaftlichen Produkte, die von seiner Regierung als preisstabilisierende Maßnahme angesammelt worden sind, so wird der Remunerationsfond auf eine gesunde Art erhöht.

e) Der modernen Version der Lohnfondtheorie zufolge ist der teilbare Remunerationsfond keine starre und wahrnehmbare Menge materieller Güter und Dienstleistungen, sondern ein ständiger Fluß, von dem jedes allmählich aktualisierte individuelle Realeinkommen abgeleitet wird, so daß auch die Arbeit ihren funktionalen Anteil allmählich bezieht und somit nicht notwendig die gelagerten Güter konsumiert, sondern auch (vielleicht sogar hauptsächlich) die Produkte des laufenden Produktionsprozesses.

f) Es besteht eine gewisse Wechselbeziehung zwischen der Leistungsfähigkeit der Arbeiter und ihrem Einkommen. Lujo Brentano behauptete, daß, je größer die Reallöhne sind, um so größer die physische Grenzproduktivität der Arbeit und folglich auch der Anteil am Sozialprodukt würde, der den Arbeitern zugewiesen wird. Man kann jedoch diesem Satz widersprechen, wie es Paul Douglas tut, indem man annimmt, daß mitunter Arbeiter, die sich eines hohen Lebensstandards erfreuen, an weniger Tagen arbeiten und damit die Intensität oder die Wirksamkeit ihrer Arbeit senken. Der Grund einer solchen Entwicklung liegt in der von John A. Hobson angedeuteten Tat-

sache, daß die Betätigung eines Arbeiters im Gegensatz zu der eines Künstlers hohe „menschliche Kosten“, aber geringfügige „menschliche Nützlichkeit“ aufweist.

Zusammenfassend können wir sagen, daß die natürliche Obergrenze der Reallöhne unter normalen kapitalistischen Bedingungen letztlich gleichzeitig von zwei Faktoren bestimmt wird: 1. durch die Größe des laufenden Sozialproduktes, die von der technischen Produktivität aller Produktionsfaktoren — besonders der Arbeit — abhängt; 2. durch die jeweilige soziale Grenze des Profits, welche bestimmt, in wie weit der gesamte Reinertrag der Arbeitgeber zugunsten der Arbeit gekürzt werden kann, ohne das Erwerbsprinzip oder die Privatinitiative ernsthaft zu gefährden. Zwischen beiden Phänomenen besteht eine enge Wechselbeziehung, denn die soziale Grenze des Profits beeinflußt die Größe des Sozialproduktes, da sie im Prinzip die technische Produktivität begrenzt, während andererseits diese „Grenze“ von dem laufenden Produktionsvolumen der Volkswirtschaft abhängt.

Wenn das als ein Remunerationsfond aufgefaßte Sozialprodukt die natürliche Obergrenze des Reallohnes darstellt, so liegt die natürliche Untergrenze in jeder sozio-ökonomischen Ordnung in den tatsächlichen Lebenshaltungskosten. Letztere werden unter nicht allzu primitiven Verhältnissen vom jeweiligen Lebensstandard bestimmt oder auch von der Chance, einen andern Beruf zu ergreifen, der zumindest die notwendigen herkömmlichen Subsistenzmittel sichert, mit andern Worten von den objektiv normalen Kosten des entgangenen Nutzens (opportunity costs).

Wenn die frühe Version der Lohnfondtheorie die natürliche Obergrenze des Reallohnes zu bestimmen half, so gab die frühe Subsistenztheorie des Lohnes eine gewisse Erklärung dafür, wie die natürliche Untergrenze zu bestimmen sei. Beide Theorien erkannten jedoch nicht, daß sie sich nur auf die natürlichen Grenzen des Reallohnes bezogen, sondern sie beanspruchten, den tatsächlichen Normallohn zu bestimmen. Wir müssen von Wieser gestehen, daß die Subsistenztheorie des Lohnes wirklich den Normallohn selbst bestimmen kann, aber nur in bezug auf ein primitives Volk. Wir wenden uns zunächst den wesentlichen Bestandteilen der mittleren Richtung der Subsistenztheorie des Lohnes zu:

1. Der „normale“ Preis der Arbeit (oder der natürliche Lohn) wird durch die entsprechenden Kosten bestimmt, d. h. durch die Subsistenzmittel, die der Arbeiter und seine Familie in Übereinstimmung mit dem vorherrschenden Lebensstandard benötigt. Folglich wird in diesem Falle der Normallohn nicht vom Standpunkt des Prinzips der Grenzproduktivität erklärt.

2. Der als ein Marktlohn aufgefaßte Reallohn oszilliert um den jeweiligen Normallohn. Wenn der Reallohn den normalen (oder natürlichen) Lohn übersteigt, können die Arbeiter eine größere Familie unterhalten; somit tragen sie zu einer Erhöhung des Angebots an Arbeitskräften bei. Das erhöhte Arbeitsangebot wird den Reallohn auf die Ebene des Normallohnes herunterdrücken. Fällt der Reallohn unter den Normallohn, so findet der umgekehrte Ausgleichsprozeß statt; d. h. eine Verminderung der werktätigen Bevölkerung wird den Marktlohn auf seine natürliche Ebene anheben. Es ist offensichtlich, daß diese Lohntheorie biologisch begründet ist und in einer rationalen Anwendung der Bevölkerungslehre von Malthus besteht. Dabei ist letztere mit der Lehre von Bentham abgestimmt, wonach die Bevölkerung die Tendenz zeigt, sich jeweils in Übereinstimmung mit den vorhandenen Subsistenzmitteln des betreffenden Landes zu verändern, obwohl eine gewisse natürliche Neigung besteht, darüber hinauszuschießen.

3. Der Reallohn wird über dem tatsächlichen, vom jeweiligen Lebensstandard bestimmten Normallohn liegen, wenn die betreffende Volkswirtschaft progressiv ist, d. h. wenn das Kapital, das eine wirksame Nachfrage nach Arbeit darstellt, schneller wächst (oder um einen größeren Betrag) als die entsprechende werktätige Bevölkerung. Wir betrachten hier einen Satz, der von Adam Smith angedeutet wurde, aber weder von David Ricardo noch von den meisten anderen klassischen Nationalökonomem geteilt wurde. Fügt man diesen Satz der üblichen, primitiveren und pessimistischeren Version der Subsistenztheorie des Lohnes hinzu, so setzt man letztere in eine enge Beziehung zu der ursprünglichen Lohnfondtheorie.

Die ursprüngliche, vereinfachte Version der Subsistenztheorie des Lohnes war aus folgenden Gründen sehr pessimistisch:

a) Es wurde angenommen, daß das Realeinkommen einer Arbeiterfamilie, soweit dies in Geld gemessen werden kann, immer höchstens ein wenig über den Notwendigkeiten des Lebens liegen wird.

b) Die Arbeiterklasse zerstört alle Gewinne einer verbesserten Technik durch eine Erhöhung des Arbeitsangebotes; das zeugt von einem äußerst hohen Grad der „Einkommenselastizität“ der Bevölkerungszahl.

c) Das Realkapital nimmt nicht schnell zu, weil es komplexer wird und seine Produktion notwendig eine längere Zeit beansprucht. Folglich sollte man annehmen, daß die Arbeiterklasse in Zukunft eine verminderte Zahl von Realkapitalgütern pro Kopf haben wird. In jedem Falle steht einer Zunahme der Lebensmittelproduktion, die das Anwachsen der Bevölkerung begleiten sollte, unvermeidlich und

mit erhöhtem Druck das Gesetz der abnehmenden Ertragszuwächse gegenüber. Daher muß der Reallohn geringer sein als vorher.

Die Subsistenztheorie des Lohnes ist bis heute bedeutend, aber sie kann in ihrer vereinfachten Form aus folgenden Gründen nicht angenommen werden: 1. Wie schon erwähnt, kann sie die Bildung des Normallohnes nur unter den primitivsten Verhältnissen erklären. Sie bezieht sich lediglich auf die untere normale Grenze des Reallohnes, was jedoch von den wenigsten Nationalökonomern erkannt wird. Selbst einer der Hauptvertreter dieser Theorie, Ferdinand Lassalle, mißdeutet ihre Bedeutung, indem er annimmt, sie stelle ein „ehernes“ Lohngesetz dar, während sie in Wirklichkeit nur die Existenz einer natürlichen „ehernen“ Untergrenze des Reallohnes aufzeigt. 2. Die Produktivität der Arbeit wird von dieser Theorie völlig außer Acht gelassen, obwohl empirisch nachgewiesen werden kann, daß, wenn unter normalen Bedingungen die Grenzproduktivität der Arbeit steigt, der Reallohn auch die Tendenz hat, zu steigen. 3. Verbesserungen der Transportmittel und der Technik (besonders in der Agrartechnik) können die Produktion der Lohngüter verbilligen und somit den Reallohn erhöhen, selbst wenn gleichzeitig die Bevölkerung wächst. Wenn auch die Produktion des Realkapitals eine längere Zeit in Anspruch nimmt (was nicht notwendig so zu sein braucht), könnten die technischen Errungenschaften die Wirksamkeit der vorhandenen Realkapitalgüter weitgehend erhöhen und damit ihr Angebot vergrößern. Man bedenke, daß eine Verbesserung der Qualität oft einer Vergrößerung der Quantität gleichkommt. 4. Die Subsistenztheorie übertreibt die Elastizität des Arbeitsangebotes in einem biologischen Sinne, die in Wirklichkeit ziemlich gering ist. Insbesondere sollte festgestellt werden, daß eine Verbesserung des Lebensstandards das Wachstum der zivilisierten Bevölkerung zu beeinträchtigen zeigt, und zwar aus folgenden Gründen: a) Der Wunsch der Eltern, ihren Kindern bessere wirtschaftliche Verhältnisse zu ermöglichen, begrenzt die Nachkommenschaft. b) Ist ein Arbeiter an einen gewissen Komfort gewöhnt, so mag er zögern, zu heiraten, besonders wenn die Reallohne zum Fallen tendieren. c) Die Frauen verfolgen einen Beruf und heiraten später, wenn die Chance, Kinder zu bekommen, abnimmt.

Die Subsistenztheorie des Lohnes ist jedoch bis auf den heutigen Tag gültig, vorausgesetzt, daß sie modernisiert ist und nur auf die Erklärung der unteren natürlichen Grenze des Reallohnes angewandt wird. In ihrer modernisierten Form enthält sie die folgenden drei Gedanken:

1. Die untere natürliche Grenze des Reallohnes wird von den Lebenshaltungskosten einer kleinen Familie bestimmt und ist ab-

hängig von der Arbeit eines durchschnittlichen Arbeiters. Die Lebenshaltungskosten werden in Übereinstimmung mit der bescheidensten Form des tatsächlichen Lebensstandards festgelegt. Es kann möglicherweise vorkommen, daß der Reallohn einer Arbeiterfamilie unter die oben erwähnte Grenze fällt. Doch als Massenerscheinung ist dies unter modernen Verhältnissen für längere Zeit nicht möglich, weil eine solche Entwicklung durch eine soziale Revolution revidiert würde.

2. Hat die betreffende Volkswirtschaft ein gesetzliches und umfassendes System der Arbeitslosenunterstützung, so stellt der festgelegte Unterstützungsbetrag die untere natürliche Grenze des Reallohnes dar; denn ein Normalarbeiter würde einen negativen psychischen Ertrag erzielen, wenn er für eine Arbeit, die ihn als solche nicht interessiert, ein geringeres Entgelt als die Arbeitslosenunterstützung beziehen würde. Hat das Land eine angemessene Altersversorgung und überschreitet das Ruhegeld die Arbeitslosenunterstützung, so bestimmt die „Altersrente“ die untere natürliche Grenze des Reallohnes, der an die alten Leute gezahlt wird. In einem Agrarland kann der Reallohn niemals unter die durchschnittliche Entlohnung des marginalen Landarbeiters auf dem „Grenzboden“ fallen, wie von Franz Oppenheimer richtig festgestellt wurde.

3. Die untere natürliche Grenze des Gehalts, das an höhere Angestellte, die indirekte Dienste leisten, und auch an die Personenschicht, die direkte Dienste leistet, gezahlt wird, kann nicht unter die entsprechenden Opportunity-Kosten fallen, nämlich unter den Unternehmerlohn, den ein selbständiger kleiner Einzelhändler oder ein kleiner Landwirt bezieht. Dies wurde besonders von Charles Gide und John Bates Clark betont und ist in besonderem Maße für Frankreich zutreffend.

Der erste Nationalökonom, der bewußt die Idee des Remunerationfonds mit der Subsistenztheorie des Lohnes verband, war Heinrich von Thünen, der auch das Prinzip der Grenzproduktivität entwickelte. Sein Hauptanliegen war es, zu beweisen, daß die Arbeiter ihre Löhne durch Steigerung ihrer Leistung erhöhen können, auch wenn die Reproduktionskosten der Arbeit (als Subsistenzmittel aufgefaßt) die gleichen bleiben. Aus diesem Grunde entwickelte von Thünen eine besondere Formel des gerechten Lohnes, die er als seine größte Leistung betrachtete und die seinem Wunsche folgend in seinen Grabstein gemeißelt wurde. Diese Formel wird dargestellt durch die Quadratwurzel aus dem Produkt des Betrages, der zur Erhaltung der Arbeiter auf einem Subsistenzminimum nötig ist und dem Gesamtprodukt, das insbesondere die Produktivität der Arbeit widerspiegelt. Die Reproduktionskosten der Arbeit und das Gesamtprodukt werden entweder in natura oder in Geldwerten ausgedrückt.

Thürens Standpunkt war sehr fortschrittlich, weil seine Formel gleichzeitig implizierte, daß die Arbeiter eine Erhöhung des Reallohnes fordern können, wenn die technische Produktivität der Volkswirtschaft und damit der Remunerationsfond zunimmt. Darüber hinaus erkannte von Thünen, daß der Normallohn vom Prinzip der Grenzproduktivität und nicht vom Remunerationsfond oder von den jeweiligen Lebenshaltungskosten bestimmt wird. Deshalb bezieht sich seine Formel auf den „gerechten“ und nicht auf den „normalen“ Lohn. Mit andern Worten, er besteht ganz besonders darauf, daß der Reallohn ohne Rücksicht auf die Grenzproduktivität der Arbeit erhöht werden muß, wenn die Subsistenzmittel teurer werden. Jedoch hat v. Thünen nicht den Gedanken entwickelt, daß in Wirklichkeit der tatsächliche Reallohn, der sich im Prinzip zwischen den extremen natürlichen Grenzen bewegt und um den echten Normallohn oszilliert, sich gewöhnlich innerhalb viel engerer Grenzen bewegt, die durch die Verteilung der sozialen Macht in der betreffenden Volkswirtschaft bestimmt werden. Mit anderen Worten, die Arbeiter erhalten heutzutage oft einen Reallohn, der selbst für längere Zeit etwas vom echten Normallohn abweicht, wenn auch nicht so drastisch, daß er eine natürliche Grenze erreicht. Diese Entwicklung wurde viel später von dem berühmten russischen Nationalökonom Tugan-Baranowsky, der auch die sogenannte „soziale Theorie der Verteilung“ entwickelte, erkannt und im Prinzip auch richtig erklärt. Die Lohntheorie Tugans, die wir in mancher Hinsicht nicht akzeptieren können, kann in folgende Hauptgedanken zusammengefaßt werden:

1. Es besteht kein Unterschied zwischen der funktionalen und der persönlichen Verteilung, weil die Anteile am Sozialprodukt auf der Verteilung der sozialen Macht beruhen und folglich kein Preisproblem darstellen.

2. Der Reallohn wird bestimmt durch die Produktivität der gesamten Volkswirtschaft und durch die komparative Bedeutung der Arbeiterklasse. Eine durch Produktivitätssteigerung der nicht-menschlichen Produktionsfaktoren verursachte Steigerung des Sozialproduktes wird den funktionalen Anteil der Arbeit vergrößern, sofern die Arbeiter eine größere soziale Macht besitzen als ihre Arbeitgeber.

3. Ein Arbeitgeber, sofern er nicht Monopsonist ist oder große soziale Macht besitzt, kann nicht viel gegen steigende Löhne unternehmen, weil er nicht in der Lage ist, dieser Entwicklung durch eine Änderung seiner Produktion oder durch Kürzung seiner Nachfrage nach Arbeit wirksam entgegenzuwirken. So kann sich ein Schuhproduzent nicht der Herstellung von Tischen zuwenden, wenn seine Arbeiter einen höheren Lohn fordern; denn er ist in seiner Politik durch das Vorhandensein spezifischer Produktionsmittel begrenzt.

Ferner versteht er nicht viel von der Herstellung von Tischen oder es mag schon eine Überproduktion auf diesem Gebiete geben usw.

Der erste Satz Tugans, der praktisch vor ihm von Eugen Dühring formuliert wurde, ist unhaltbar, da jeder Lohn ein Preis ist, der für eine Arbeit gezahlt wird. Wir können gewiß zustimmen, daß die Lohnbildung von den sozialen Machtverhältnissen stark beeinflußt wird, aber jede andere Art von Preisbildung ist ebenso sozial gebunden, denn überall besteht ein gewisser, wenn auch verschleierter Kampf zwischen den Wettbewerbern oder zwischen Verkäufern und Käufern. Aus diesem Grunde muß jede Verwechslung von Wirtschaftstheorie und Wirtschaftssoziologie vermieden werden. Man sollte nie wie John St. Mill sagen, daß die Nationalökonomie nur ein Gebiet der Soziologie sei. Tugan-Baranowsky begeht einen logischen Fehler, wenn er die Lohntheorie auf ein rein soziologisches Problem der Macht und ihrer Verteilung zurückführt. Dieses Problem ist entscheidend, wenn man die möglichen institutionellen Grenzen des Reallohnes bestimmen will, aber es umfaßt nicht die ganze Lohntheorie. Trotz alledem ist Tugans Übertreibung immerhin nützlich, da sie uns zur Vorsicht mahnt. Denn es besteht kein Zweifel, daß die Lohnbildung vom Standpunkte der Wirtschaftstheorie als eine bestimmte Preisbildung betrachtet werden sollte; aber kein moderner Nationalökonom darf vergessen, daß der Lohn ein Preis ist, der für eine menschliche Mühewaltung gezahlt wird, so daß sich in diesem Falle eine Reihe soziologischer und ethischer Probleme notwendigerweise ergeben. Es ist wohl hinreichend klar, daß der Kapitalismus niemals in unserer Zeit überdauern wird, wenn er die Arbeit jedweder Art als ein gewöhnliches wirtschaftliches Gut behandelt. Es sei in diesem Zusammenhang bemerkt, daß manche gegenwärtigen Lohntheoretiker Amerikas, die sich im Prinzip um die Grenzproduktivitätstheorie nicht kümmern, ein großes Interesse für die Verteilung der sozialen Macht bekunden. So sagen zum Beispiel William Feller und Frank Pierson, daß im Falle eines zweiseitigen Monopols die Obergrenze des Lohnes sich so gestalten werde, wie es die vollkommene Monopollage der Arbeiterschaft diktieren würde. Die Untergrenze des Lohnes werde auf dieselbe Weise von den Unternehmern bestimmt.

Der dritte Satz Tugans ist ziemlich unhaltbar, weil ein Arbeitgeber, selbst wenn er kein Monopolist ist und keine überwältigende Macht besitzt, praktisch in der Lage ist, einige Maßnahmen gegen übertriebene Erhöhungen des Reallohnes zu ergreifen, nämlich auf folgende Weise:

1. Er kann die Arbeit durch nicht-menschliche Produktionsfaktoren ersetzen. Tugan unterschätzt in seiner Lohntheorie die Bedeutung des

Substitutionsprozesses. Nur in einigen, verhältnismäßig seltenen Fällen wird der Arbeitgeber nicht in der Lage sein, einen Durchschnittsarbeiter durch einen anderen Faktor zu ersetzen, z. B. wenn er keinen Raum für die Unterbringung zusätzlicher Maschinen hat oder wenn er wegen fehlender Mittel keine Kapitalanlage vornehmen kann. Vielmehr mag der Arbeitgeber im umgekehrten Falle, nämlich wenn die Lohnrate fällt, verhindert werden, den Substitutionsprozeß anzuwenden. Zum Beispiel würde sich eine Eisenbahngesellschaft nicht mit dem Gedanken tragen, jede Lokomotive mit einem zusätzlichen Maschinisten oder jeden Zug mit einem weiteren Schaffner zu versehen, wenn die Löhne fallen. In andern Fällen kann sich die Nachfrage auf eine Kombination von Arbeit und Ausrüstung als Einheit anstatt auf einzelne Arbeitskräfte richten. Der Besitzer einer Baumwollmühle braucht eine bestimmte Anzahl von Arbeitern zum Betrieb seiner Maschinen. Alle diese Fälle begrenzen einfach die Anwendbarkeit des Substitutionsprinzips auf die Arbeit; aber sie heben es nicht auf, erst recht nicht auf lange Sicht, selbst wenn sich in der Praxis der Substitutionsprozeß oft auf eine gemischte Arbeitsgruppe (gelernte und ungelernete Arbeiter) oder auf eine gemischte Produktionseinheit bezieht. In jedem Falle ist eine Substitution der Arbeit ein verhältnismäßig leichter Prozeß. Diese Tatsache ist besonders auffallend wegen der zweiten großen industriellen Revolution, die wir jetzt erleben.

2. Ein Arbeitgeber kann, wenn sein Unternehmen groß genug ist, seine Produktion im Ausland durch Gründung von Zweigniederlassungen entwickeln. Auf diese Weise machen sich viele amerikanische Unternehmer die billigere Arbeitskraft in Kanada und Mexiko zu Nutze. Hier wird die inländische Arbeit durch ausländische Arbeit substituiert; dadurch wird das Volumen der inländischen Arbeit vom wirtschaftlichen Standpunkt vergrößert. Die allgemeine Lohntheorie, die wir hier dargeboten haben, ist mehr als eine Theorie des statischen partiellen Gleichgewichtes, die sich auf verschiedene Marktformen bezieht. Denn die Remunerationstheorie, die wir unter anderem besprechen, ist eine dynamische und makroökonomische Anschauungsweise. Es ist jetzt besonders wichtig, eine allgemeine Lohntheorie zu entwickeln, die eine genetische Verbindung mit den früheren führenden Lohntheorien hätte, da manche einflußreichen Nationalökonomten Amerikas wegen ihres übertriebenen Pragmatismus eine wirklich allgemeine Theorie auf dem Gebiete der Arbeitswissenschaft (zumal des Lohnproblems) abschaffen wollen. Die Bemühungen dieser Art lassen sich wie folgt zusammenfassen: 1. Die sogenannte angelsächsische „Einkommensanalyse“, die die Lehre von Keynes zur Unterlage hat, vernachlässigt die Verteilung der sozialen Macht auf dem Gebiete

der Lohngestaltung und betont die Wichtigkeit mancher rein wirtschaftlichen Einzelercheinungen, wie etwa die Größe des Geldumlaufes, die Veränderungen in der erwarteten Einbringlichkeit der neuen Kapitalanlage, usw. Auf diese Weise kommt man zu keiner klaren allgemeinen Lohntheorie, sondern vielmehr zu einer Besprechung von Einzelfragen, wie zum Beispiel der Wechselwirkung von Geldlohn und Reallohn. Die Veröffentlichungen von James Tobin und Lawrence Klein sind typisch für diese Richtung.

2. Manche führenden Spezialisten Amerikas auf dem Gebiete des Lohnproblems, wie etwa John Dunlop und Lloyd Reynolds, sind so empirisch und relativistisch, daß sie ganz offen die allgemeine Lohntheorie fallen lassen wollen und sich fast ausschließlich auf die Besprechung der sogenannten „Lohnstruktur“ beschränken, die sich vorwiegend für eine Analyse der Lohnunterschiede (wage differentials) innerhalb von einer Unternehmung oder einer Industrie kümmert. Auch das Problem des gerechten Lohnes, das in der gegenwärtigen Epoche der sozialen Unruhe auf der Welt lebenswichtig geworden ist, wird von den oben behandelten Ökonomen sehr stark vernachlässigt.

Wir wenden uns nunmehr der Frage zu, was man unter einem „gerechten“ Lohn zu verstehen hat; es ist dies eine sehr umstrittene Frage. Dieses Problem ist jedoch theoretisch wichtig, weil sich in einer dynamischen Wirtschaft im Prinzip der Lohn ständig in Bewegung befindet. Es gibt zumindest vier Richtungen, die auf diese Frage eine Antwort zu geben versuchen:

1. Die funktionale Theorie vertritt den Gedanken einer kommutativen, d. h. rein wirtschaftlichen „Tausch“-Gerechtigkeit. Diese Lehre ist jedoch nicht einheitlich und sollte in folgende Versionen unterteilt werden:

a) Ein Lohn ist gerecht, wenn er dem Marktwert des physischen Produktes des normalen Grenzarbeiters (das ist dem Verkaufspreis des normalen Grenzproduktes) gleich ist. Mit andern Worten, nur der echte, unter freier Konkurrenz gebildete Normallohn ist gerecht. Dieser Auffassung sind beispielsweise John Bates Clark, Arthur Pigou, Frank Knight, Gustav Cassel und Joan Robinson.

b) Ein Lohn ist gerecht, wenn er nicht unter dem „Grenzertragsprodukt“ (das ist der Brutto-Grenzertrag der Arbeit) liegt. Dies impliziert jedoch, daß der unter unfreier Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt gezahlte Lohn gerecht sein wird, wenn er unter dem Marktpreis (oder Verkaufspreis) des Grenzproduktes festgefroren ist. Dieser Standpunkt wird z. B. von E. H. Chamberlin vertreten.

c) Ein Lohn ist gerecht, wenn er — gleich welche Marktform vorherrscht — dem echten Normallohn gleich ist. Demzufolge beutet ein Arbeitgeber seine Arbeiter nicht aus, wenn er ihnen als Monopsonist einen Lohn zahlt, der (vom Standpunkt der betreffenden Marktform) am normalen Optimalpunkt des Arbeitseinsatzes entsteht, obwohl er hier weniger zahlt als den Marktwert des normalen Grenzproduktes oder den Brutto-Grenzertrag der Arbeit. Eine solche Deutung des gerechten Lohnes entspricht der modernsten und reinsten Version der Funktionstheorie, welche die Vielzahl der Marktformen berücksichtigt.

d) Die Funktionaltheorie erfährt eine gewisse Verfeinerung, wenn sie von einem organisch gesinnten Nationalökonom wie Spann entwickelt wird; denn in diesem Falle ist anzunehmen, daß entweder der echte Normallohn oder der Marktlohn wirklich eine angemessene Vergütung vom Standpunkt der Gesamtheit darstellt. Mit andern Worten, einer der oben erwähnten Löhne muß die funktionale (soziale) Bedeutung der vergüteten Leistung zum Ausdruck bringen und nicht nur den funktionalen Anteil der Arbeit im rein wirtschaftlichen Sinne. Dies bedeutet, daß die organische Theorie des gerechten Lohnes nicht ganz einheitlich ist, wenn auch die Identifizierung eines solchen Lohnes mit dem echten Normallohn üblicher ist, weil die strenge Beachtung des Prinzips der Grenzproduktivität immer noch vorherrscht. Spann transponiert gewissermaßen den Gedanken der kommutativen Gerechtigkeit auf die Idee der kontributiven (d. h. sozialen) Gerechtigkeit, ohne den Boden der Funktionaltheorie zu verlassen. Eine solche Deutung des echten Normallohnes kann im Falle unfreien Wettbewerbs kaum zugelassen werden. Der schwache Punkt der Funktionaltheorie liegt in der Tatsache, daß sie praktisch eine Teilnahme der Arbeit am Netto-Gesamtertrag der Arbeitgeber ausschließt, weil der echte Normallohn mit dem gerechten Lohn identifiziert wird. Auch ist die übliche Kritik an der Funktionaltheorie, wonach man den echten Normallohn nicht für einen gerechten Lohn halten sollte, da jeder überlegene Arbeiter in diesem Falle als austauschbar angesehen wird und somit diskriminiert wird, im Prinzip richtig. In Wirklichkeit gehören solche Arbeiter manchmal einer bevorzugten Gruppe an und erhalten auf folgende Art und Weise eine gewisse Kompensation:

a) Man mischt sie nicht mit Durchschnittsarbeitern am Fließband, weil sie sonst bei der Arbeit aufgehoben würden. Aus diesem Grunde stellen einige Firmen diese Arbeiter zu höheren Löhnen ein, da diese Firmen in der Lage sind, sich die überlegene Leistungsfähigkeit dieser „Schock-Arbeiter“ nutzbar zu machen. Diese Praxis ist z. B. typisch für die amerikanischen Automobilfabriken.

b) Bisweilen werden die Sturmarbeiter durch ein Bonussystem vergütet, das sie als eine gewisse Ergänzung des einheitlichen Reallohnes erhalten. In diesem Falle kann das Akkordsystem von großer Hilfe sein.

Letztlich läßt sich jedoch nicht leugnen, daß besonders die leistungsfähigen Geistesarbeiter am meisten unterbezahlt sind, weil nicht jeder Arbeitgeber willens ist, sie angemessen zu vergüten oder auch nur ihre außergewöhnliche Fähigkeit zu nutzen.

2. Die Theorie des Subsistenzprinzips wurde von den Päpstlichen Enzykliken und einigen katholischen Nationalökonomien und Sozialphilosophen wie Heinrich Pesch S. J., Oswald von Nell-Breuning S. J., und John Cantwell S. J., um nur einige zu nennen, entwickelt. Pesch definiert seine Theorie als das „Äquivalenzprinzip“. Dieser Schule zufolge muß der gerechte Lohn dem Arbeiter ermöglichen, seine normalen häuslichen Bedürfnisse in Übereinstimmung mit dem tatsächlichen Lebensstandard zu befriedigen. Ferner muß er hoch genug sein, die Frau des Arbeiters und seine unerwachsenen Kinder von der Notwendigkeit, erwerbstätig zu sein, zu befreien. Selbst ein Junggeselle sollte einen gerechten Familienlohn erhalten, da er ja jederzeit heiraten kann. Es ist offensichtlich, daß diese Theorie auf der Idee der sozialen Gerechtigkeit (d. h. auf der kontributiven Gerechtigkeit) basiert, weil der geforderte gerechte Lohn jedem einen anständigen Lebensunterhalt sichern würde. Mit anderen Worten, die Lohnbildung orientiert sich hier am Gemeinwohl.

Trotz ihrer offenbaren Vorzüge hat diese Theorie jedoch unserer Auffassung nach vom Standpunkt der Erwerbswirtschaft einige schwache Stellen:

1. Jeder Arbeiter soll einen standardisierten Familienlohn erhalten; hat aber ein Arbeiter eine größere Familie, so wird er vom Staat ein Familiengeld beziehen. Folglich kann man annehmen, daß der Arbeitgeber einen genauen Bericht über die wirtschaftliche Lage jedes Arbeiters geben muß, was zu einer komplizierten Aufgabe werden kann, wenn die Zahl der Arbeiter groß ist. Ferner kann die Lohnbildung leicht zu einer Sache des Staates werden, die durch Steuern finanziert wird, solange die kapitalistische sozio-ökonomische Ordnung vorherrscht.

2. Oswald von Nell-Breuning S. J. sagt richtig, daß zumindest in unserer Zeit die Zahlung eines gerechten Lohnes im oben dargestellten Sinne oft wirtschaftlich unmöglich sein kann, weil ein solcher Lohn das Prinzip der Grenzproduktivität verletzen mag, während ein privater Unternehmer gewöhnlich nicht bereit ist, den Marktlohn über den echten Normallohn zu erhöhen. John Cantwell S. J. ist der

Meinung, daß ein Unternehmer unter Umständen bereit sei, seinen Arbeitern einen Familienlohn zu zahlen, wenn seine Konkurrenten „ohne eigenes Verschulden“ weniger zahlen. Diese Auffassung scheint uns trotz der Tatsache, daß viele Kapitalisten heutzutage ein gewisses Gefühl der „sozialen Unsicherheit“ haben, zu optimistisch. Aus diesem Grunde muß der Staat den gerechten Familienlohn erzwingen, vorausgesetzt, daß eine solche Maßnahme den betreffenden Betrieb nicht ruiniert. Es ist jedoch zu befürchten, daß unter solchen Bedingungen die Privatinitiative ernstlich erlahmen würde.

Man kann wohl sagen, daß die Subsistenztheorie des Lohnes einen ethischen Charakter hat und kaum mit dem Kapitalismus zu vereinbaren ist; aber sie würde sehr wohl in eine berufsständische Wirtschaftsordnung hineinpassen, die zumindest das Erwerbsprinzip stark bescheiden würde.

3. Die sozialistische Theorie behauptet, daß ein Lohn dann gerecht sei, wenn er den gesamten Reinertrag des Unternehmers verschlinge. Es wird jedoch von den modernen Sozialisten zugegeben, daß eine Vorkehrung getroffen werden sollte, die es dem Unternehmer gestattet, seine Ausgaben für zusätzliche Realkapitalgüter zu decken und einen objektiv normalen Unternehmerlohn zu beziehen. Dies natürlich unter der Voraussetzung, daß sich die Produktionsmittel in privatem Besitz befinden. Im Allgemeinen leugnen die sozialistischen Nationalökonomten, daß selbst unter freier Konkurrenz der kapitalistische echte Normallohn dem Arbeiter das ganze Produkt seiner Arbeit anweist. Es mag paradox klingen, aber die Ausbeutungstheorie des Lohnes kann auf Adam Smith zurückgeführt werden. Auch seiner Meinung nach ist ein Arbeiter im Prinzip unterbezahlt, und der Normallohn wäre größer, wenn die Einstellung von Arbeitskräften nicht dem Erwerbsprinzip unterläge. In anderer Hinsicht ist A. Smith wiederum weitaus konservativer als ein Vertreter der Marxistischen Lohntheorie. Im Gegensatz zu ihm läßt die sozialistische Theorie das Sparen völlig außer Acht und leugnet, daß es sich hierbei um ein gewisses individuelles Opfer handelt. Aus diesem Grunde empfehlen die Sozialisten, die soziale Funktion des Sparens zu sozialisieren. Diese Lehre baut auf einer distributiven Gerechtigkeit auf, die „von oben“ diktiert wird.

Es muß in diesem Zusammenhang festgestellt werden, daß Karl Marx nur eine vage Vorstellung vom Netto-Grenzertrag der Arbeit hatte. Jedenfalls gibt es an der Ausbeutungstheorie des Lohnes kaum etwas Mystisches, wie z. B. von dem bekannten russischen Nationalökonomten Peter Savitzky angenommen wurde. Marx zufolge ist der einheitliche Marktlohn, der durch die Subsistenzmittel bestimmt wird, der Marktwert der Arbeit, während der Bruttobeitrag des konseku-

tiven Grenzarbeiters (in unserer Terminologie) der Gebrauchswert der Arbeit des betreffenden Arbeiters ist. Der berühmte Marxsche Mehrwert ist der Überschuß des Gebrauchswertes der Arbeit über den Marktwert der Arbeit. Mit andern Worten, Karl Marx war der Auffassung, daß der Netto-Ertrag der Arbeit von den Arbeitern appropriiert werden soll. Der schwache Punkt seiner Lehre besteht darin, daß der oben erwähnte gesamte Netto-Ertrag der Arbeit nur eine gewisse „Vertikalrente“ ist und durch die von verschiedenen Faktoren verursachten Verluste des Betriebes aufgehoben werden kann. Ferner ist es unmöglich, im Falle einer Massenproduktion den Netto-Ertrag der Arbeit durch den Lohn anzuweisen, wo doch die Arbeiter im Prinzip einen einheitlichen Lohn erhalten.

4. Die synthetische Sozialtheorie behauptet, daß ein Lohn dann gerecht sei, wenn er einen Teil des überschüssigen Ertrags des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer abzweige, ohne die „soziale Grenze des Profits“ zu verletzen. Hier haben wir wiederum mit der sozialen Gerechtigkeit zu tun. In der Vergangenheit kam Heinrich von Thünen diesem Standpunkt sehr nahe.

Diese Theorie kann jedoch von einem Nationalökonom, der den funktionalen Standpunkt vertritt, aus zwei Gründen logisch kritisiert werden:

a) Der überschüssige Ertrag eines Betriebes sollte als eine „funktionale“, d. h. wirklich verdiente Vergütung der Dienstleistung eines Unternehmers angesehen werden, und zwar nicht in dessen Eigenschaft als Landbesitzer, Kapitalist oder leitender Angestellter. Natürlich wird nicht jeder Vertreter der Funktionaltheorie auf einer solchen Kritik bestehen, da immerhin einige von ihnen den zufälligen Charakter des Gewinns betonen.

b) Unter normalen kapitalistischen Bedingungen hat jede künstliche Erhöhung des Reallohnes, die den Marktlohn über den echten Normallohn anhebt, einen institutionellen Eingriff seitens des Staates oder der machtvollen Gewerkschaften zur Folge, der mit der persönlichen Freiheit des dynamischen Unternehmers unvereinbar ist.

Die erste Kritik ist unserer Meinung nach irrelevant, da sie äußerst umstritten ist. Die zweite Kritik ist jedoch ernsthafter Art; denn es besteht kein Zweifel, daß die oben erwähnte Politik den Individualismus einschränkt und damit die Privatinitiative beeinträchtigt.

Die Frage, welche Theorie objektiv besser sei, kann nicht einheitlich beantwortet werden, weil die Antwort davon abhängt, welche Art von Gerechtigkeit gesucht wird. So wird ein Marxistischer Nationalökonom, der nach einer distributiven, teilweise holistischen Ge-

rechtigkeit strebt, unweigerlich mit einem liberalen Nationalökonom in Unstimmigkeit geraten, der eine funktionale oder rein wirtschaftliche Gerechtigkeit wünscht. Beide werden kein Verständnis für eine ethisch soziale Gerechtigkeit haben, die sie als ein sentimentales Gespinnst ablehnen werden. Wenn wir den Kapitalismus erhalten wollen, so werden wir unserer Meinung nach zwischen einer funktionalen und einer synthetischen Theorie zu wählen haben. Die letztere Richtung ist jedoch besser, weil sie die soziale Gerechtigkeit berücksichtigt und damit der Tatsache Rechnung trägt, daß in unserer Zeit die Lohnbildung nicht von ernstesten soziologischen Problemen losgelöst werden kann, die von der Funktionaltheorie gänzlich außer Acht gelassen werden. Vielleicht konnte sich John Bates Clark einen solchen Standpunkt in seiner weniger stürmischen Zeit noch erlauben, als der Produktionsfaktor Arbeit weniger organisiert und mit einem bescheideneren Lebensstandard zufrieden war.

(Aus dem Englischen übersetzt von Dr. Johannes Stemmler, Köln.)

Literatur

Berdyayev, N. A., *The Doctrine of Man*, London 1934. — Bloom, C. F., *A Reconsideration of the Theory of Exploitation*, *Quarterly Journal of Economics*, May 1941. — Brindley, Joseph H., *The Labor Theory of Value*, London 1923. — Brown, Leo S. J., *Union Policies in the Leather Industry*, Cambridge Mass. 1947. — Cassel, Gustav, *The Theory of Social Economy*, London 1932. — Cassel, Gustav, *Das Recht auf den vollen Arbeitsertrag*, Göttingen 1900. — Chamberlain, Neil, *Collective Bargaining*, New York 1951. — Chamberlin, E. H., *The Theory of Monopolistic Competition*, Cambridge 1947. — Chamberlin, E. H., *Monopolistic Competition and the Productivity Theory of Distribution*, *Readings in the Theory of Income Distribution*, Philadelphia 1946. — Clark, J. B., *The Distribution of Wealth*, New York 1927. — Crook, James, *German Wage Theories*, New York 1898. — Cronin, John Rev., *Economic Analysis and Problems*, New York 1945. — Daugherty, C. R., *Labor Problems in American Industry*, New York 1938. — Diehl, Karl, *Die Lehre von der Distribution*, Jena 1933. — Douglas, Paul, *The Theory of Wages*, New York 1934. — Douglas, Paul, *Wage Theory and Wage Policy*, *International Labor Review*, March 1939. — Due, John, *Intermediate Economic Analysis*, Chicago 1947. — Dunlop, J. T., *Wage Determination under Trade Unions*, New York 1944. — Dunlop, J. T., *The Movement of Real and Money Wage Rates*, *Economic Journal*, Sept. 1938. — Ely, Richard, *Outlines of Economics*, 6. ed. New York 1937. — Fellner, W. J., *Monetary Policies and Full Employment*, Berkeley 1946. — Fellner, W. J., *Competition among the Few*, New York 1949. — Garver, F. B., and Hansen, Alvin, *Principles of Economics*, Boston 1937. — Gelesnoff, W., *Grundzüge der Volkswirtschaftslehre*, Leipzig 1928. — Haley, B. F., *Value and Distribution*, *A Survey of Contemporary Economics*, Philadelphia 1943. — Haney, Lewis, *History of Economic Thought*, New York 1953. — Hansen, Alvin, *Economic Policy and Full Employment*, New York 1947. — Hansen, Alvin, *Fiscal Policy and Business*

Cycles, New York 1941. — Harris, C. L., *The American Economy*, Homewood 1953. — Harris, S. E., *Post-War Economic Problems*, New York 1943. — Heiman, Eduard, *History of Economic Doctrines*, London 1945. — Hicks, J. R., *The Theory of Wages*, New York 1932. — Hicks, J. R., *Marginal Productivity and the Principle of Variation*, *Economica*, February 1932. — Ise, John, *Economics*, New York 1946. — Jevons, W. S., *The Theory of Political Economy*, London 1931. — Keynes, J. M., *The General Theory of Employment, Interest and Money*, New York 1936. — Kiekhöfer, William H., *Economic Principles, Problems and Politics*, New York 1946. — Knight, F., *Risk, Uncertainty and Profit*, Boston 1921. — Knight, Frank, *Freedom and Reform*, New York 1947. — Kosiol, Erich, *Die Theorie der Lohnstruktur*, Stuttgart 1928. — Kurihara, Kenneth, *Post Keynesian Economics*, Rutgers U.P., 1954. — Lange, Oscar, *Price Flexibility and Employment, Readings in the Theory of Income Distribution*, Philadelphia 1946. — Lerner, A. P., *A Note on Socialist Economics*, *Review of Economic Studies*, October 1936. — Lester, R. A., *Shortcomings of Marginal Analysis for Wage-Employment Problems*, *American Economic Review*, March 1946. — Lester, R. A., *Reflections on the Labor Monopoly Issue*, *Journal of Political Economy*, December 1947. — Lester, Richard A., *Hiring Practices and Labor Competition*, Princeton U.P., 1954. — Logan, H. A., and Inman, M. K., *A Social Approach to Economics*, Toronto 1939. — Machlup, Fritz, *Marginal Analysis and Empirical Research*, *American Economic Review*, Sept. 1946, p. 519 ff. — Machlup, Fritz, *Rejoinder to an Anti-Marginalist*, *American Economic Review*, March 1947. — Marshall, Alfred, *Principles of Economics*, New York 1938. — Meyers, Albert, *Elements of Modern Economics*, New York 1942. — Mitchell, Broadus, *A Preface to Economics*, New York 1932. — Moore, Henry, *Laws of Wages*, New York 1911. — Nell-Breuning, Oswald S. J., *Reorganization of Social Economy*, New York 1939. — Ohlin, Bertil, *Inter-regional and International Trade*, Cambridge Mass. 1935. — Oppenheimer, Franz, *Theorie der reinen und politischen Oekonomie*, Berlin 1910. — Perlman, Selig, *Theory of the Labor Movement*, New York 1928. — Pesch, Heinrich, *Lehrbuch der Nationalökonomie*, Band IV, Freiburg i. Breisgau 1922. — Pigou, Arthur, *The Theory of Unemployment*, London 1933. — Pigou, Arthur, *Socialism versus Capitalism*, London 1944. — Reder, M. W., *A Reconsideration of the Marginal Productivity Theory*, *Journal of Political Economy*, Oct. 1947. — Reynolds, Lloyd, *The Evolution of Wage structure*. Yale N.P. 1956. — Robertson, F. H., *Banking Policy and the Price Level*, London 1926. — Robinson, Joan, *The Economics of Imperfect Competition*, New York 1936. — Robinson, Joan, *Essays in the Theory of Employment*, London 1937. — Roll, Erich, *A History of Economic Thought*, New York 1942. — Ross, A. M., *The Dynamics of Wage Determination under Collective Bargaining*, *American Economic Review*, December 1947. — Rothschild, K. W., *The Theory of Wages*, New York 1954. — Schultz, Henry, and Micks, J. R., *Marginal Productivity and the Lausanne School*, *Economica*, August 1932. — Schumpeter, Joseph, *Capitalism, Socialism and Democracy*, New York 1942. — Schumpeter, Joseph, *History of Economic Analysis*, New York 1954. — Slichter, Sumner, *Union Policies and Industrial Management*, Washington 1941. — Smith, Thurber, S. J., *The Unemployment Problem*, New York 1932. — Sombart, Werner, *Die Arbeiterfrage*, 3. Aufl. 1930 (Sammlung Göschen). — Spann, Othmar, *Fundament der Volkswirtschaftslehre*, Jena 1929. — Stackelberg, Heinrich von, *Grundlagen der theoretischen Volkswirtschaftslehre*, Bern 1948. — Sweezy, Paul, *The Theory of Capitalist Development*, New York

1948. — T a r s h i s , L., Changes in Real and Money Wages, *Economic Journal*, March 1939. — T a u s s i g , F. W., Principles of Economics, 3. ed., New York 1921. — T a y l o r , George, and P i e r s o n , Frank, New Concepts in Wage Determination, New York 1948. — T h ü n e n , Heinrich von., Der isolierte Staat, letzte Ausgabe, Jena 1930. — T o b i n , James, Theory of Wages in S. H. H a r r i s (ed.), The New Economics, New York 1947. — T u g a n - B a r a n o w s k y , Michael, Soziale Theorie der Verteilung, Berlin 1913. — W h i t t a k e r , Edmund, A History of Economic Ideas, New York 1940. — W i e s e r , Friedrich von, Social Economics, New York 1927. — W r i g h t M c . C o r d , D., Democracy and Progress, New York 1948. — Z w i e d i n e c k - S ü d e n h o r s t , Otto von, Macht oder oekonomisches Gesetz, München 1925.