Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 41 (1949)

Heft: 1

Artikel: Der Lohn, seine Zulagen und seine Zugaben

Autor: Laissue, A.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353367

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

einen Vertrauensmissbrauch gegenüber der Mitgliedschaft und auch einen Missbrauch des Streikrechts darstellen.

Besonders heikel scheint uns die Frage des Streikrechtes und der Opportunität des Streiks für die Staatsbeamten. Dass der Beamte in einem andern Verhältnis zu seinem Arbeitgeber — dem Staate — steht als der Arbeiter in der Privatwirtschaft, ist nicht zu bestreiten. Es ist auch richtig, dass er im allgemeinen seiner beruflichen Position sicherer ist als dieser. Aber ebenso richtig ist leider, dass der Staatsbedienstete sehr oft, öfters als allgemein angenommen wird, schlechter entlöhnt wird als der Industriearbeiter in einer entsprechenden Arbeitsstelle. Es besteht also schon auf materiellem Gebiet eine gewisse Kompensation. Dem Staatsbediensteten dazu noch ein Grundrecht jedes Arbeitenden entziehen oder beschränken zu wollen, geht unseres Erachtens nicht an. Anderseits scheint uns, dass man auch in dieser Frage dem geschriebenen Recht oder Verbot manchmal zu viel Bedeutung beimessen könne. Die schweizerischen Beamtenverbände mussten im Jahre 1927 mit dem neuen Beamtengesetz auch das Streikverbot schlucken. Sie taten es, weil sie nicht alle Errungenschaften der neuen Beamtenordnung durch den Kampf um ein reines Prinzip aufs Spiel setzen wollten. Wer aber glaubt, dass in einem schweren Kampf zwischen Beamten und Staat, in dem alle friedlichen Mittel erschöpft wären und nicht zum Ziele geführt hätten, vor dem Buchstaben des Gesetzes haltgemacht würde, gäbe sich sicher einer schweren Täuschung hin. In gewissen Situationen würden auch die Beamten ihr wirkliches Recht «sich aus den Sternen holen». Im übrigen möchten wir aber gerade in dieser heiklen Frage das Wort berufeneren Kollegen überlassen.

G. Bernasconi.

Der Lohn, seine Zulagen und seine Zugaben

I. Allgemeines

Die Frage, was als Bestandteil des Lohnes zu betrachten ist, hat seit 1939 manchem Arbeitgeber Sorge bereitet, eine grosse Zahl von Arbeitern beschäftigt und viele Verbände, die sich bemühten, die Frage in einem gemeinsamen Abkommen zu regeln, zu gegenteiligen Auffassungen geführt. Trotz der Stellungnahme verschiedener Einigungsstellen zur Lösung dieses Problems sind immer wieder Konflikte aufgetreten, so dass sich schliesslich auch die eidgenössische Fabrikkommission damit zu befassen hatte. Insbesondere bot die Frage zu Diskussionen Anlass, ob die Teuerungszulagen als Lohnbestandteil zu betrachten seien oder nicht. In dem vom Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit heraus-

gegebenen arbeitsrechtlichen Mitteilungsblatt wird hierüber folgendes ausgeführt:

« Sehr wichtige Industriegruppen haben sich dahin geeinigt, den Zuschlag für Ueberzeitarbeit auf der Basis von Grundlohn und Teuerungszulage zu gewähren.

Es gibt nun aber einige Industrien, bzw. Betriebe, in denen der Lohnzuschlag bis jetzt nicht in der angeführten Weise berechnet wurde. Dies gab Anlass zu Anfragen und Klagen, mit denen sich sowohl die kantonalen als auch die eidgenössischen Vollzugsorgane fortdauernd zu befassen hatten. Schliesslich wurde das Begehren gestellt, die eidgenössische Fabrikkommission möchte sich noch einmal mit der ganzen Angelegenheit grundsätzlich befassen und einen ihrer Auffassung entsprechenden eindeutigen Standpunkt beziehen. Das Bundesamt hat durch Aufnahme des Geschäftes auf die Traktandenliste diesem Wunsche entsprochen. In der eidgenössischen Fabrikkommission sind hierauf in ihrer Sitzung vom 16. Juli unter anderem folgende Erwägungen angestellt worden:

> Die gegenwätig bestehende, von Kanton zu Kanton und Industrie zu Industrie ungleiche Praxis in der Berechnung des Lohnzuschlages für Ueberzeitarbeit befriedigt nicht; sie schafft ungleiche Bedingungen im Wettbewerb.
>
> Bei Nichteinbezug der Teuerungszulage für die Berechnung des Lohnzuschlages sind diejenigen Fabrikunternehmungen benachteiligt, die mit Rücksicht auf die Teuerung die Grundlöhne erhöht haben und jetzt den Lohnzuschlag auf Grund dieses erhöhten Stundenlohnes und nicht des Vorkriegsverdienstes gewähren müssen.
>
> Es ist der Wille des Gesetzgebers, die Ueberzeitarbeit nach Möglichkeit einzudämmen. Um dieses Ziel zu erreichen, verpflichtet er den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer pro Zeiteinheit 25 Prozent mehr Lohn auszurichten als dieser bei normaler Arbeitszeit insgesamt verdient hätte.
>
> Der um die Teuerungszulage erhöhte Vorkriegslohn stellt das Lohnbetreffnis dar, um das der Arbeiter seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt und das er insgesamt benötigt, um die erhöhten Lebenshaltungskosten bestreiten zu können. Die Teuerungszulage ist also genau so gut Lohnbestandteil wie der Grundlohn und unterscheidet sich dadurch grundsätzlich sowohl von Sozialleistungen (zum Beispiel Familien- und Kinderzulagen) als auch von anderen besonderen zusätzlichen Leistungen (zum Beispiel ausserordentliche einmalige Zulagen, Weihnachtsgratifikationen). Dass sich der Lohn rechnerisch aus zwei verschiedenen Posten zusammensetzt, ist rechtlich irrelevant. Der Gesamtbetrag stellt den Lohn, das heisst die Gegenleistung für gewährte Arbeit, dar. Alle andern Unterscheidungen sind theoretischer Natur und werden den Tatsachen nicht voll gerecht.

Auf Grund solcher Ueberlegungen hat sich die eidgenössische Fabrikkommission mit grosser Mehrheit zu der Auffassung bekannt, dem Willen des Gesetzgebers müsse insofern Rechnung getragen werden, dass im Falle von Ueberzeitarbeit sowie bei vorübergehen-

der Nacht- und Sonntagsarbeit der Lohnzuschlag im Sinne von Art. 27 des Fabrikgesetzes auf der Basis des Grundlohnes, vermehrt um die Teuerungszulagen, zu berechnen sei. »

Diesen Ueberlegungen liegen zweifellos Erwägungen der Gerechtigkeit und der wirtschaftlichen Notwendigkeit zugrunde, und es ist nicht zu bestreiten, dass damit in der Praxis positive Ergebnisse erzielt werden konnten. Da jedoch lediglich Behauptungen aufgestellt worden sind und von Erwägungen der Zweckmässigkeit ausgegangen wurde, ist das Problem damit nicht grundsätzlich gelöst worden.

Die Teuerungszulage stellt, wie im wesentlichen ausgeführt wird, einen Teil der Entschädigung für geleistete Arbeit dar. Wie verhält es sich hierbei mit den Familienzulagen? Auch darauf kann derjenige nicht Anspruch erheben, welcher nicht arbeitet. Bilden sie einen Teil des Lohnes, und wenn ja, weshalb werden sie nicht in diesen einbezogen?

Schon diese Fragestellung zeigt uns, dass man dem Problem mit der Argumentation, wie sie die eidgenössische Fabrikkommission angestellt hat, nicht beizukommen vermag. Es wurde zur Hauptsache auf die bisherigen Erfahrungen abgestellt und die Frage, die zu beantworten war, nicht in grundsätzlicher Beziehung geprüft. Ihre Ansichtsäusserung bleibt daher unvollständig und kann ausserdem zu Unklarheiten Anlass geben.

Um das Problem in seiner ganzen Tragweite zu lösen, muss abgeklärt werden, was als Bestandteil des Lohnes zu betrachten ist und was nicht. Ziehen wir zu diesem Zweck Art. 319 des OR zur Hilfe heran, so kann als Lohn die Entschädigung für Dienste betrachtet werden, die im Hinblick auf den Arbeitsvertrag geleistet wurden. Derjenige, welcher die Leistung von Diensten während einer bestimmten oder unbestimmten Zeit versprochen und diesen Verpflichtungen während einer gewissen Frist nachgekommen ist, kann auf die Ausrichtung eines Lohnes Anspruch erheben. Es geht aus dieser erwähnten Gesetzesbestimmung klar hervor, dass dies die notwendigen, aber auch die einzigen Voraussetzungen des Lohnes sind; weitere Bedingungen, die nicht von der Leistung der versprochenen Arbeit abhängen, können nicht daran geknüpft werden *. Folglich bildet die auf Grund eines Arbeitsvertrages geschuldete Geldsumme oder Naturalleistung nicht Bestandteil des Lohnes, wenn der Anspruch darauf nicht nur von der Leistung der versprochenen Arbeit, sondern noch von weitern, mit dieser Arbeit nicht in Beziehung stehenden Bedingungen abhängt. Es handelt

* Dies schliesst nicht aus, dass ein Teil des Lohnes nur bedingt sein kann, wie zum Beispiel die Gewinnbeteiligung. Die Bedingung, an die die Gewinnbeteiligung geknüpft ist, nämlich die, dass das Unternehmen Ueberschüsse erzielt, ist ihrerseits von der Ausführung der versprochenen Arbeit abhängig. Der Ueberschuss ist das Ergebnis des wirtschaftlichen Ertrages der Arbeit.

sich in diesem Falle um eine Zugabe zum Lohn, um ein Nebeneinkommen (un accessoire du salaire). Daraus geht aber anderseits hervor, dass alle ausserordentlichen Leistungen, die in einem Arbeitvertrag niedergelegt oder gesetzlich vorgesehen sind *, Lohnzulagen (un complément de salaire) darstellen, sofern diese ausschliesslich im Hinblick auf die Dauer, die Qualität, die Quantität oder den speziellen Charakter der betreffenden Arbeit gewährt werden.

Die Zulagen zum Lohn bilden Bestandteil des letzteren, den sie zu vervollständigen haben. Anders verhält es sich mit den Nebeneinkommen oder Lohnzugaben (accessoires du salaire), auf die durch Ausübung der Arbeit selbst kein Anspruch entsteht.

Zusammenfassend kann folgendes festgehalten werden:

1. Der Lohn ist ausschliesslich das Einkommen aus der Arbeit, die im Hinblick auf einen Arbeitsvertrag geleistet wird.
2. Die Lohnzulagen bilden die in einem Arbeitsvertrag oder im Gesetz vorgesehenen ausserordentlichen Leistungen, die ausschliesslich im Hinblick auf besondere, die Arbeit betreffende, Umstände gewährt werden.
3. Die Nebeneinkommen oder Lohnzugaben sind Leistungen des Arbeitgebers, die in einem Arbeitsvertrag vorgesehen sind, deren Anspruch jedoch von Bedingungen abhängig ist, die mit der versprochenen Arbeit nicht im Zusammenhang stehen.

II. Der Lohn

Die Lohnzulagen bilden Bestandteil des Lohnes im herkömmlichen Sinne, der in zwei Teile zerlegt werden kann, den Normallohn (salaire ordinaire) und die Zulagen (salaire complémentaire).

Der Normallohn kann gestützt auf Art. 319 des Obligationenrechts und unsere obigen Ausführungen als die ausschliessliche Entschädigung für die auf Grund eines Abeitsvertrages geleistete normale Arbeit betrachtet werden.

Als Leistungen des Arbeitgebers, die im Hinblick auf die Ausführungen der normalen Arbeit gewährt werden und die zusammen den Normallohn bilden, kommen folgende in Betracht:

1. *Der Grundlohn* (salaire de base oder besser salaire principal).

Gemäss Art. 319 des OR müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Höhe des Grundlohnes, der einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsvertrages bildet, verständigen, andernfalls ein Arbeitsvertrag nicht zustande kommt.

---

* Vgl. Art. 27 des Fabrikgesetzes (Lohnzuschläge für Ueberzeitarbeit sowie für vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit). Ferner auch Art. 336 des Obligationenrechts (Zuschuss für Mehrarbeit).

Dabei spielt es keine Rolle, ob der Grundlohn als Zeit- oder Stücklohn festgelegt wird (OR Art. 319, Abs. 2).

Der Grundlohn kann für sich allein den Normallohn ausmachen, was dagegen bei den übrigen Bestandteilen des letztern, ob sie einzeln oder gesamthaft betrachtet werden, nicht der Fall sein kann.

Von den andern Bestandteilen des Normallohnes seien, ohne Anspruch auf Vollständigkeit erheben zu wollen, folgende erwähnt:

2. *Die Teuerungszulagen.* Diese richten sich nach den Kosten der Lebenshaltung, d. h. nach der Kaufkraft des Normallohnes.

3. *Ferienentschädigungen.*

4. *Feiertagsentschädigungen.*

5. *Leistungen des Arbeitgebers an die Beiträge für die Krankenversicherung sowie die Nichtbetriebsunfallversicherung.*

Der Arbeiter verfügt frei über seine Arbeit. Er bietet sie dem ihm passenden Arbeitgeber an und zu dem ihm annehmbaren Preis. Er verfügt auch frei über die Früchte seiner Arbeit, d. h. über seinen Lohn, soweit ihm dieses Recht nicht eingeschränkt wird durch den Arbeitsvertrag, eine besondere Abmachung oder durch eine besondere gesetzliche Bestimmung wie Lohnrückbehaltung, Abtretung, Bussen (Art. 13 des Fabrikgesetzes), Beiträge für die Alters- und Hinterbliebenenversicherung (Art. 14, Abs. 1 des Gesetzes über die AHV), Pfändung (Art. 93 des Schuldbetreibungs- und Konkursgesetzes) usw. Anderseits gibt es und kann es keine Vorschriften über die Höhe der Beiträge an die obligatorische Unfallversicherung geben. Diese Prämien fallen zu Lasten des Arbeitgebers, wobei das Gesetz ausdrücklich jede Abrede, dass der Versicherte an diese Prämien beizutragen habe, als ungültig erklärt (Art. 108, Abs. 1 des Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes). Sie gehören deshalb nicht zum Lohn, und es ist auch unmöglich, sie bei den oben erwähnten Leistungen mit aufzuführen.

Die unter Ziffer 2 bis 5 erwähnten Zulagen, Entschädigungen und Beiträge sind integrierender, jedoch nicht notwendiger Bestandteil des Normallohnes.

III. Lohnzulagen

Gemäss der in Abschnitt I, Ziff. 2 gegebenen Definition kommen als Lohnzulagen insbesondere in Betracht:

1. *Die Zuschläge für Ueberzeitarbeit.*
2. *Die Zuschläge für vorübergehende Nachtarbeit.*
3. *Die Zuschläge für vorübergehende Sonntags- und Feiertagsarbeit.*
4. *Die Zuschläge für Schichtarbeit.*

Zu diesen vier Punkten erübrigen sich weitere Bemerkungen.

5. *Die Prämien.* Darunter werden in einem Arbeitsvertrag vorgesehene Geldleistungen verstanden, die zur Aufmunterung gewährt werden, wie zum Beispiel die Dienstalterszulagen und Leistungsprämien. Keine dieser Zulagen fallen für die Berechnung der Teuerungszulagen in Betracht.

Die Lohnzuschläge betragen gemäss Art. 27 des Fabrikgesetzes 25 Prozent des Normallohnes. Durch Vereinbarung können jedoch höhere Zuschläge abgemacht werden. Sofern dies der Fall ist, kann der Lohnzuschlag, insoweit er die 25 Prozent überschreitet, beliebig berechnet werden, sei es auf Grund des gesamten oder eines Teiles des Normallohnes, sei es auf irgendeine andere Art.

IV. Die Nebeneinkommen oder Zugaben

Gemäss unsern Ausführungen unter Abschnitt I, Ziff. 3 sind die Nebeneinkommen Leistungen des Arbeitgebers, die in einem Arbeitsvertrag vorgesehen sind, deren Anspruch jedoch von Bedingungen abhängen, die mit der versprochenen Arbeit nicht im Zusammenhang stehen. Als Nebeneinkommen können daher betrachtet werden:

1. *Haushaltzulagen,* die einzelnen Arbeitern mit Rücksicht auf ihren Zivilstand ausgerichtet werden.

2. *Kinderzulagen,* in deren Genuss Familienväter und -mütter sowie ihnen gleichgestellte Personen gelangen.

3. *Absenzentschädigung,* die im Hinblick auf gewisse gerechtfertigte und im Arbeitsvertrag vorgesehene Absenzen gewährt werden (z. B. im Falle von Heirat, Geburt, Hinschied eines Verwandten, militärische Inspektion).

V. Gratifikationen und Herbstzulagen

Wenn wir die Gratifikation bisher nicht erwähnt haben, so ist dies absichtlich geschehen. Diese muss als rein freiwillige Leistung, als ein Geschenk betrachtet werden. Ihre Ausrichtung beruht ausschliesslich auf dem freien Willen des Arbeitgebers. Sie kann daher auf keinen Fall zum Lohn gerechnet werden, den Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam festlegen. Sie stellt auch keine Lohnzugabe dar (sie wird nicht im Hinblick auf den Arbeitsvertrag gewährt). Es handelt sich um eine Schenkung, um eine Zuwendung aus dem Vermögen, ohne entsprechende Gegenleistung (Art. 239, Abs. 1, des Obligationenrechts).

Es gibt allerdings Arbeitsverträge, die dem Arbeitnehmer unter gewissen Voraussetzungen « Gratifikationen » zusichern. Hierbei wird jedoch dem Ausdruck « Gratifikation » ein Sinn gegeben, der hiefür zutrifft. Wenn die Bezahlung dieser « Gratifikation » an keine andere Bedingungen geknüpft wird als an die Einhaltung des

Vertrages, so muss sie zum Normallohn, bzw. zum Grundlohn gerechnet werden. Wenn die Gewährung dagegen von einer oder mehreren Voraussetzungen in bezug auf die Arbeit abhängig gemacht wird (Qualität, Quantität, Dauer), so handelt es sich um Aufmunterungsprämien, die zu den Lohnzulagen gezählt werden müssen. Sofern die Gewährung ausschliesslich dem Arbeitgeber anheimgestellt ist, liegt, wie bemerkt, eine Schenkung vor.

Häufig stellt sich die Frage, ob die einmal ausgerichtete Herbstzulage jährlich wiedergewährt werden müsse, ob darauf ein Anspruch bestehe. Hierzu ist das gleiche zu bemerken, wie in bezug auf die sog. « Gratifikationen ». Wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine einmalige Entschädigung, ein Geschenk, gewähren will, ist er nicht gehalten, dies periodisch zu wiederholen. Wenn er dagegen, auch wenn dies freiwillig aus eigenem Antrieb geschieht, eine wirkliche Herbstzulage ausrichtet, das heisst eine Zulage, deren Höhe sich nach den Kosten der Lebenshaltung richtet und die eine Ergänzung der Teuerungszulage darstellen soll, so muss er darauf bei der spätern Festsetzung der Löhne Rücksicht nehmen, und zwar aus folgenden Gründen: Durch die Gewährung der Herbstzulage hat er den Normallohn seiner Arbeitnehmer erhöht, welche dies stillschweigend angenommen haben, und dadurch den Arbeitsvertrag zugunsten der Arbeitnehmer abgeändert (es sei denn, dass der Arbeitgeber die Herbstzulage ausdrücklich als einmalig bezeichnet hat). Der Arbeitgeber muss in der Folge diese Abänderung respektieren. Er kann sich dem nicht dadurch entziehen, dass er vorgibt, es habe sich hierbei um ein Geschenk gehandelt.

*

Welche Betrachtungen man auch im Hinblick auf die Bestandteile des Lohnes anstellt, so wird man damit doch nicht alle Meinungsverschiedenheiten beheben und allen Konflikten vorbeugen können. Die Berufsverbände, welche Gesamtarbeitsverträge abschliessen, könnten jedoch zur Klarstellung dieses Problems beitragen, wenn sie in diese Verträge eine Bestimmung aufnehmen würden, die umschreibt, was als Bestandteil des Lohnes zu betrachten ist. Die Bestimmung könnte ungefähr folgendermassen lauten:

[1] Der Lohn besteht aus dem Normallohn und den Lohnzulagen.

[2] Zum Normallohn gehören der Grundlohn, die Teuerungszulagen (mit Einschluss der Herbstzulagen), die Ferien- und Feiertagsentschädigungen und die Leistungen des Arbeitgebers an die Beiträge für die Kranken- und Nichtbetriebsunfallversicherung.

[3] Als Lohnzulagen gelten die Zuschläge für Ueberzeitarbeit, für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, für Schichtarbeit sowie die

Prämien. Diese Zulagen fallen für die Berechnung der Teuerungszulagen nicht in Betracht.

[4] Als Nebeneinkommen gelten die Haushaltungszulagen, die Kinderzulagen und die Absenzentschädigungen. Sie sind nicht als Lohnbestandteil zu betrachten.

Selbstverständlich kann die Aufzählung der Bestandteile, die als Lohn zu betrachten sind, je nach den Leistungen der Arbeitgeber, vervollständigt oder eingeschränkt werden. *A. Laissue.*

Gewerkschaftliche Lohnpolitik

Die breite und fruchtbare Tätigkeit der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung auf dem Gebiete der Wirtschafts- und Lohnpolitik in der sogenannten Zwischenkriegszeit von 1918 bis 1939 hat bis jetzt in der volkswirtschaftlichen Literatur unseres Landes nicht die ihr gebührende Beachtung gefunden. Wohl sind schon einzelne Teilprobleme behandelt worden, doch an einer zusammenfassenden Darstellung der gewerkschaftlichen Wirtschaftspolitik und insbesondere ihrer theoretischen Fundierung fehlte es in unserem Schrifttum immer noch. Diese offensichtliche Lücke wird nun durch eine Arbeit*, die als volkswirtschaftliche Dissertation an der Universität Basel erschienen ist, ausgefüllt. Von wissenschaftlicher Warte aus vermittelt sie einen ausgezeichneten Einblick in zwei Jahrzehnte Wirtschaftspolitik der schweizerischen Arbeiterbewegung.

Der Verfasser behandelt in einem I. Abschnitt die « Lohnpolitik im engeren Sinne », unter welcher er die « Gesamtheit der Massnahmen » versteht, welche zum Zwecke haben, die Höhe und Form der individuellen Nominallöhne organisierter Arbeitergruppen durch gewerkschaftliche Aktion zu beeinflussen. Ausser dieser « direkten » Lohnpolitik gibt es eine grosse Zahl wirtschafts- und sozialpolitischer Massnahmen der Gewerkschaften, welche der Verfasser als « indirekte Lohnpolitik » bezeichnet und deren Ziel es ist, die « direkte Lohnpolitik » zu unterstützen. Direkte und indirekte Lohnpolitik bilden zusammen die « Lohnpolitik im weiteren Sinne », wie sie der Buchtitel umschreibt.

Das Ziel der gewerkschaftlichen Lohnpolitik im weiteren Sinne ist die *Erhöhung des Realeinkommens* der gesamten Arbeiterschaft ohne Verlängerung der Arbeitszeit, die *Sicherung* des einmal erreichten Realeinkommens und die *Vergrösserung des Anteils* der Arbeiterschaft am gesamten Sozialprodukt. Aber « im Gegensatz zur

---

* *Dr. Ernst E. Schwarb.* Moderne Lohnpolitik. Die volkswirtschaftliche Fundierung der gewerkschaftlichen Lohnpolitik 1918—1939. Verlag A. Francke AG., Bern.