

## Buchbesprechungen

**Reinhard Mohn, Menschlichkeit gewinnt. Eine Strategie für Fortschritt und Führungsfähigkeit. Ein Bericht an den Club of Rome, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2000, 255 S., 38 DM.**

Die Konzepte, die Reinhard Mohn in diesem handlichen Buch zur Unternehmens und Gesellschaftsreform zusammengefasst hat, haben in den letzten Jahren, vor allem in Deutschland, zunehmende Aufmerksamkeit gefunden: Einmal spricht hier ein Unternehmer, der seine Ansätze nicht am grünen Tisch entwickelt, sondern sie im eigenen Unternehmen höchst effektiv unter dem Stichwort der betrieblichen Partnerschaft und einer neuen Unternehmenskultur entfaltet hat. Zum anderen hat Mohn lange für seine Ideen als einsamer Rufer geworben, mit der ihm eigenen Mischung aus protestantischer Nüchternheit, westfälischer Dickschädeligkeit und der kühlen Sprache eines Militärs, der die Überlegenheit seiner Strategie nachgewiesen hat und mit Ungeduld auf die Begriffsstutzigkeit seiner Zeitgenossen reagiert. Drittens hat Mohn schon 1977 sein beträchtliches Aktienvermögen auf die gemeinnützige Bertelsmann Stiftung übertragen, deren Resultate dazu genutzt werden, die Orientierungen, um die es Mohn letztendlich geht, öffentlichkeitswirksam zu verdeutlichen. Schließlich ist Mohn nicht länger der unternehmerische Sonderling, weil in den neunziger Jahren sichtbar geworden ist, dass er eine konzeptionelle Lücke frühzeitig erkannt hat: Wie ist die Gestaltung des Wandels in einer Zeit der Umbrüche möglich, und zwar in Frieden und Freiheit bei beständiger „Weiterentwicklung des Gemeinwesens“, wie es im Klappentext heisst?

Der Bericht Mohns stellt keine wissenschaftliche Analyse dar. Er will nicht mit akademischen Abhandlungen konkurrieren. Man findet keine

Literaturhinweise und Fußnoten, er behandelt nicht die modischen Managementtheorien. Er verzichtet überhaupt auf jeden Jargon, betont das praktische Tun und Handeln und schreibt in einer fast altmodisch anmutenden Begrifflichkeit, einfach, verständlich und eindringlich. Mohn hat ein Manifest geschrieben, er stellt ein Programm vor, dessen Tragfähigkeit für verschiedene Lebensbereiche an Hand weniger Kategorien und Umsetzungsmöglichkeiten demonstriert wird - Mohn will eine Weltsicht vermitteln, die Bausteine seines Denkens erläutern, die er immer wieder durch Verallgemeinerungen und Zusammenfassungen herausarbeitet.

Diese Sicht wollen viele Arbeitgeber häufig nicht akzeptieren, weil sie die traditionell mit dem Eigentum verbundenen Vorrechte in Frage stellen und einen auf Disziplin und Anordnung beruhenden Führungsstil ablehnen. Aber auch viele Gewerkschafter betrachten das Konzept Mohns reserviert, weil es quer zu ihrem überkommenen zentralistisch egalitären Denken steht, nicht zuletzt weil es auf einem besonderen Verständnis von betrieblicher Partnerschaft beruht. Und auch politische Parteien und staatliche Instanzen haben sich mit seinen Ansätzen schwer getan, weil Mohn etatistischen und bürokratischen Abläufen den Kampf ansagt.

Mohn geht davon aus, dass der Prozess der Globalisierung alle Kulturen und gesellschaftlichen Ordnungen der Völker berührt. Einerseits sieht er zu diesen Veränderungen keine Alternative, andererseits kommt man aber mit den alten Regeln der „Führbarkeit“ nicht weiter. Man

müsse deshalb die überlieferten Ordnungssysteme, vor allem die von Demokratie und Marktwirtschaft, so verändern, dass sie innerhalb des neuen globalen Umfeldes weiterhin funktionsfähig und erfolgreich arbeiten könnten.

Bei der Beantwortung dieser Fragen sieht Mohn, und das ist kennzeichnend für sein gesamtes Denken, stets zwei Aspekte in einem unmittelbaren Zusammenhang. Einerseits besteht er auf der Bedeutung von Werten, von Wertvermittlung und auf geistiger Orientierung, wie er es nennt. Die Gemeinschaft ist der zentrale Wert als Fundament der Selbstverwirklichung, aber auch als Verpflichtung. Die unverzichtbare Demokratie als Grundlage der Freiheit soll sich dabei zu einer „Bürgergesellschaft“ entwickeln, die sich in allen Lebensbereichen entfaltet. Nur wenn die Bürger sich mit der Gesellschaft und der Gemeinschaft, in der sie leben, identifizieren, wenn sie diese mitgestalten können, werden sie das Maß an Engagement, Motivation und Kreativität aufbringen, das eine lernfähige Gesellschaft braucht, um ihren Wohlstand zu sichern. Nur in einem solchen Prozess sieht Mohn die notwendige Verknüpfung zwischen gesellschaftlicher Innovation, Bewahrung der Demokratie, Wettbewerbsfähigkeit in der Wirtschaft und Sinnerfüllung in der menschlichen Arbeit.

In direkter Verbindung mit diesen normativen Vorstellungen behandelt Mohn andererseits die Frage ihrer praktischen Umsetzung. Hier stellt er die Kategorie der Führung und der „Führungstechnik“ in den Mittelpunkt seiner Überlegungen. Wenn Führung die oben bezeichneten Werte glaubhaft zu verkörpern und zu vermitteln vermag, dann könnten unsere Ordnungssysteme auch in einer sich globalisierenden Welt bestehen, ohne dass dies auf Kosten der Menschlichkeit gehen müsste. Mohn diskutiert ausführlich, wie diese Führungstechnik beschaffen sein muss: Sie soll vor allem auf Vorbild beruhen, hat sich durch Leistung zu legitimieren, ist dabei erlernbar. Sie beruht auf Regeln, die eingeübt und vermittelt werden müssen. Sachgerechtigkeit und Methodenentwicklung sind für ihn wichtige Stichworte.

Bei der hohen und zunehmenden Komplexität in allen Lebensbereichen könne der Führende nicht mehr alle Entscheidungen selbst treffen, Arbeitsteilung sei notwendig. Führung muss danach kooperative Führung sein, die nicht auf Befehle setzt, sondern auf die Motivation der Betroffenen, eigenverantwortlich ihre Leistung zu

erbringen und sich mit ihrer Arbeit zu identifizieren. Vor allem muss Führung deshalb auf eine Dezentralisierung von Strukturen und eine Delegation von Verantwortung gerichtet sein, weil nur in einem solchen Rahmen eigenes Handeln, Lernfähigkeit und Kreativität sich entwickeln könnten. Neben der Forderung nach Leistung durch die Führung stehen die umfassende Information, die Akzeptanz der Betroffenen sowie Dialog, Konsens und gegenseitiges Vertrauen.

Es ist kennzeichnend für die Argumentation Mohns, dass die allgemeinen Ziele stets und unmittelbar mit praktisch-instrumentellen Vorschlägen und Anweisungen verbunden werden, die er seiner unternehmerischen Erfahrung entnommen hat. Da geht es um Personalarbeit, um Führungskräfteentwicklung, um Planung und Berichtswesen, um die Quantifizierbarkeit von Arbeitsergebnissen, um Betriebsvergleiche, um Mitarbeiterbefragungen, um Weiterbildung und Qualifizierung, um Gewinnbeteiligung und betriebliche Sozialpolitik, um Methoden zur Verbesserung der Transparenz. Mohn glaubt an die universelle Anwendung seiner Prinzipien und Methoden auf alle Lebensbereiche. In der konkreten Anwendung setzt er jedoch auf Vielfalt und Freiräume, aus denen sich in einem leistungsorientierten Wettbewerb die besten Lösungen durchsetzen würden. Der Druck auf das Aufbrechen verkrusteter Strukturen, auf neue und innovative Wege komme „von unten“, „aus der Mitte der Gesellschaft“ (S. 144), aus den Initiativen der sich entwickelnden Bürgergesellschaft. Mohn beklagt die Behinderung dieses Prozesses durch die etablierten Interessen und durch die unterschätzte Bedeutung einer modernen Methodenentwicklung und Führungstechnik, mehr noch in Politik, staatlicher Verwaltung und öffentlichen Dienstleistungen als im Unternehmensbereich.

Die gewissermaßen technischen Empfehlungen sieht Mohn stets im Zusammenhang mit dem, was er die „geistige Orientierung der Gesellschaft“ nennt, die sich auch auf das Unternehmen bezieht. „Das oberste Ziel eines Unternehmens ist der Leistungsbeitrag für die Gesellschaft“ (S. 185), ein Gedanke, der sich durch das gesamte Buch hindurchzieht. Wenn auch Fragen moderner Unternehmenspolitik nicht im Zentrum seiner Arbeit stehen, denn es geht ihm um eine Gesellschaftsreform, so ist doch der Ausgangspunkt seiner Erfahrungen seine lebenslange unternehmerische Tätigkeit für Ber-

telsmann. Die Entwicklung der Bertelsmann-Unternehmenskultur, Grundlage des Erfahrungs- und Werthintergrunds von Mohn, wird nur kurz, aber doch instruktiv dargestellt und sollte bei der Lektüre vielleicht zuerst gelesen werden (S. 176ff).

Mohn beschreibt, wie er aus amerikanischer Kriegsgefangenschaft zurückkam, geprägt von seiner Zeit als Soldat, in der man nur durch Handeln in Gemeinschaft und Solidarität überleben konnte; wie er aus der Verpflichtung der Familientradition den väterlichen Betrieb übernahm; wie die Beschäftigten in den schwierigen Zeiten des Wiederaufbaus, der Einführung neuer Vertriebswege und bei finanziellen Notlagen zu ihrem Unternehmen standen. Wenn man sich diese Wechselbeziehung von persönlich-biografischem Werdegang, konkreter Unternehmensentwicklung und der Verallgemeinerung seiner Erfahrungen vor Augen hält, dann erklären sich die Überzeugungskraft und der missionarische Eifer Mohns auf eine sehr nachvollziehbare Weise.

Mohn hat sein Menschenbild und seine Weltsicht aus der in seinem Unternehmen gewachsenen Unternehmenskultur entwickelt. Etwas platt formuliert: Was für Bertelsmann gut war, kann für Deutschland und die Welt nicht schlecht sein. Er hat gesellschaftliche Werte auf das Unternehmen übertragen, zugleich im Unternehmen entwickelte Formen der Führung auf Politik, Staat und öffentliche Verwaltung angewendet. Bei den Gewerkschaften war es lange Zeit bekanntlich umgekehrt. Neuerdings liegt allerdings eine wichtige Schnittstelle darin, dass beide Denkansätze wirtschaftliche Effizienz als vereinbar mit persönlicher und menschlicher Entfaltung betrachten. Hier liegt die Chance für das gemeinsame Gespräch und die Suche nach der richtigen Balance.

Für Mohn sind auch im Unternehmen zukunftsbezogene Zielsetzungen auf gesellschaftliche Zustimmung angewiesen. Die Kriterien der Gewinnmaximierung und des Shareholder value in der Wirtschaft würden diesen Anforderungen nicht gerecht (S. 157). Entscheidend sei dabei die Handhabung der Führung. „Vor noch nicht langer Zeit glaubte man, dass „Kapital“ und „Arbeit“ die entscheidenden Wirkungsfaktoren in der Wirtschaft seien. Ich selbst halte diese Auffassung nicht nur für überholt, sondern für gefährlich irreführend!“ (S. 158). Entscheidend sei eine befähigte Führung, das Kapital sei ein not-

wendiges Werkzeug, das man sich beschaffen könne. Der „Wirkungsfaktor Arbeit“ habe an Bedeutung gewonnen, und wenn die Menschen sich mit der Zielsetzung ihrer Organisation und dem Verhalten ihrer Führung identifizierten, dann vervielfältige sich ihre Leistungsfähigkeit.

In Deutschland habe man zudem erlebt, so äußert Mohn nach früherer Skepsis, „dass die Gesetze zur Mitbestimmung und zum betrieblichen Vorschlagswesen zu einer kreativen Aktivierung der Basis und des Mittelfeldes geführt haben- mit beachtlichen Beiträgen für die Methodenentwicklung“ (S. 65). Das ist eine hohe Wertschätzung in der spezifischen Terminologie Mohns. Offensichtlich hält er die Prozeduren der Mitbestimmung deshalb für so wichtig, weil sie mit den Interessenvertretungen der Beschäftigten auf den verschiedenen Ebenen von Betrieb und Unternehmen Konflikte dort löst, wo sie entstehen und weil sie kreative Potentiale in die Entscheidungsprozesse einbringt, die sonst nicht wahrgenommen oder verdrängt würden. Diese in der Mitbestimmung strukturell angelegten Möglichkeiten nennt Mohn „Methodenentwicklung“. Er sagt voraus, dass ein solches Führungskonzept Leistungsfähigkeit und Kontinuität besser gewährleisten werde als Versuche, auf eine striktere Disziplin zu setzen.

Mohn ist der Meinung, dass vor allem in den Grossunternehmen der Wirtschaft die von ihm geforderten Führungskonzepte, unter dem Druck des Wettbewerbes, auf dem Vormarsch seien. Diese Entwicklung sei aber weniger für den staatlichen Bereich festzustellen. Marktwirtschaft und Demokratie seien zwar gute Voraussetzungen, aber die Praxis politischer Arbeit und die Durchführung staatlicher Aufgaben seien unbefriedigend (S. 103). Anders als die Wirtschaft verzichte die heutige Ausbildung staatlicher Führungskräfte weitgehend auf die Fähigkeit zur Leistungsorientierung und zur kreativen Gestaltung. Es gebe keine systematische Personalentwicklung und die Verwaltung bediene sich einer überholten bürokratischen Führungstechnik. Das staatliche Berichtswesen zeige solche Defizite nicht einmal an, weil es nur auf das Einhalten von Vorschriften bezogen sei. Die Personalarbeit belohnt danach eher Konformität als wettbewerbsorientierte Führung, was alles zu politischem Versagen und zur Stagnation führt.

Mohn plädiert deshalb für Reformen der demokratischen Verfahren und der staatlichen Verwaltung, wobei er seine Philosophie wiederum in

bekannter Weise zusammenfasst: „Die Anerkennung von Werten, die Fähigkeit zur leistungsorientierten Führung, die Gewährleistung von Innovation durch die Einführung von Wettbewerb, die Herstellung von Transparenz in allen Lebensbereichen“ (S. 108).

Die Stärke und Eindringlichkeit Mohns liegt in der Konzentration auf wenige Kategorien, die in Verbindung mit verschiedenen Lebensbereichen immer wieder herausgearbeitet werden. In der holzschnittartigen Zuspitzung liegt jedoch auch die Ursache für kritische Fragen. Einmal ist das Konzept vor allem in der Zeit des Wiederaufbaus und der Nachkriegszeit (auch an der Begrifflichkeit abzulesen) und damit unter besonderen historischen Bedingungen entstanden. Zweitens bezieht es sich vor allem auf große Unternehmen, wenngleich Mohn verschiedentlich auf die Möglichkeiten mittelständischer Betriebe hinweist. Drittens behandelt Mohn die handelnden Akteure und die verschiedenen Bereiche in großer Verallgemeinerung: die Menschheit, die Gesellschaft, der Staat, die Demokratie, die Gerechtigkeit, um nur einige Beispiele herauszugreifen. Er weist zwar gelegentlich auf Vielfalt, Freiräume und Entwicklungen „von unten“ hin, doch wird die Bedeutung einer zunehmenden Pluralisierung und Individualisierung von Wertvorstellungen nicht systematisch herausgearbeitet. Viertens ist bei aller Betonung von Werten starkes Gewicht auf die Führungstechnik und die erlernbaren Regeln ihrer Umsetzung gelegt. Das führt zwar zu einer begrüßenswerten Entmythologisierung unternehmerischen Handelns, kann aber auch in die Gefahr technokratischer Handhabung geraten, wobei dann die Machbarkeit an die Stelle politisch notwendiger Entscheidungen tritt. Kennzeichnend für eine solche Gefahr ist der Begriff der „Sachgerechtigkeit“, den Mohn häufig verwendet. (So sind ihm die Konfliktlösungen der Tarifparteien mit den Möglichkeiten von Streik und Aussperrung verdächtig und sollten besser sachgerecht, also nach "objektiven" Verfahren, geordnet werden). Fünftens muss man fragen, was es für eine aus der Unternehmenskultur der Nachkriegszeit entlehnte Vision bedeutet, wenn sich die Grundlagen von Arbeit und Beschäftigung, von Unternehmen und Konzernen, von Staat und Politik fundamental verändern - mit weitreichenden Konsequenzen für Werte, Ordnungssysteme wie für Führungstechniken. Mohn spricht einige dieser Punkte an, bezieht sich ausdrücklich auf die Herausforde-

rungen der Globalisierung, doch hier bleibt viel Stoff für weiterführende Überlegungen. Aus diesen Gründen ist der alleinige Bezug auf Bertelsmann für die Tragfähigkeit des Konzepts unter heutigen und künftigen Bedingungen nicht sinnvoll.

Eine abschließende Bemerkung: Auch wenn Mohn sein Modell aus seiner persönlichen Arbeit mit Bertelsmann entwickelt hat, so ist er doch ein Kind seiner Zeit. Jenseits des Atlantiks hat gegen Ende des Zweiten Weltkrieges der in Wien geborene und durch die Erfahrungen mit dem Faschismus geprägte Peter Drucker gegen gleichfalls viele Widerstände begonnen, die Managemententwicklung in den Vereinigten Staaten zu beeinflussen. Wenn man die zahlreichen Veröffentlichungen seit jener Zeit betrachtet, dann muss man Mohn und Drucker als wirkliche „Brüder im Geiste“ bezeichnen, so eng sind ihre Sichtweisen und Empfehlungen miteinander verwandt. (Vgl. Jack Beatty, *Die Welt des Peter Drucker*, Campus Verlag, Frankfurt/New York 1998). Drucker betrachtete das Grossunternehmen als die repräsentative Institution seiner Epoche, das deshalb dem allgemeinen Wohl verpflichtet sein müsste. Aus den Erfahrungen mit totalitärem Denken war er stark von Wertvorstellungen freiheitlicher Entfaltung bestimmt und übertrug die Prinzipien des Managements auf die Gestaltung der Gesellschaft, wenn auch mit etwas anderen Akzenten als Mohn. Drucker gilt heute in den Vereinigten Staaten als der bedeutendste Managementphilosoph des Jahrhunderts. Ein Gespräch des heute über neunzigjährigen und immer noch aktiven Drucker mit dem über zehn Jahre jüngeren Mohn wäre eine reizvolle Vorstellung.

*Gerhard Leminsky,  
Hilden*

**Heinz-J. Bontrup, Lohn und Gewinn. Volks- und betriebswirtschaftliche Grundzüge, R. Oldenbourg Verlag, München-Wien 2000, 463 S., 78 DM**

In der politischen wie wissenschaftlichen Öffentlichkeit spielt die Frage einer *nachhaltigen* Veränderung der Verteilung des erwirtschafteten gesellschaftlichen Gesamtprodukts auf Kapital

und Arbeit schon längere Zeit keine zentrale Rolle mehr. Dies gilt ebenfalls für die Vermögensverteilung. Deshalb fehlt eine handlungsorientierte Instrumentendiskussion hierum. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass im deutschsprachigen Raum wirtschaftswissenschaftliche Lehrbücher zu diesen prinzipiell zentralen Problembereichen der Ökonomie dünn gesät sind. Dies gilt für die Betriebs- wie für die Volkswirtschaftslehre gleichermaßen. Zur Vermögensverteilung hat es bisher überhaupt kein eigenständiges Grundlagenbuch gegeben. Fehlendes veröffentlichtes seriöses empirisches Material dürfte nicht zuletzt ein wichtiger Grund hierfür sein.

Die „jüngeren“ Lehrbücher, die insbesondere die Theorien der funktionalen Einkommensverteilung, d.h. die Aufteilung des gesellschaftlichen Gesamtprodukts auf Kapital (Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen) und Arbeit (Einkommen aus unselbständiger Tätigkeit) behandeln, sind (mit einer Ausnahme) alle bereits bis zum Beginn der achtziger Jahre erschienen. Hierin spiegelt sich die Hegemonie der neoklassischen Position an den Hochschulen wie in der wirtschaftswissenschaftlichen Politikberatung wider. Das Verteilungsthema führte ja bisher fast automatisch zum Thema Verteilungsgerechtigkeit, also zu Fragen, die genuiner Bestandteil einer im klassischen Sinne „politischen Ökonomik“ sind. Von der hat sich die vorherrschende Wirtschaftstheorie weitgehend distanziert. Die Berücksichtigung von Arbeitnehmer- bzw. Gewerkschaftspositionen zur Verteilungsfrage hat allerdings auch vorher in der Lehrbuchliteratur, mit Ausnahme von Roberts „Verteilungstheorie und Verteilungspolitik“ (bereits 1980 in erster und letzter Auflage im Bund-Verlag erschienen) keine Rolle gespielt. Dabei hätten die neueren Entwicklungen, sei es bei der Lohnquote, den überproportional angewachsenen Vermögenseinkommen oder den Diskussionen um die staatliche Etablierung von Niedriglohnsektoren mit ihrer Auswirkung auf die Verteilung und den gesamtwirtschaftlichen Kreislauf hinreichend Anlass für eine wissenschaftliche Hinterfragung gegeben. Sie hätte dann gewiss auch Eingang in die Ausbildung von Ökonomen gefunden. Umso begrüßenswerter ist es, dass das gerade erschienene Lehrbuch von Heinz-J. Bontrup „Lohn und Gewinn“ gleich mehrere dieser Lücken schließen hilft.

Das Buch besteht aus drei Hauptkapiteln. Im ersten Kapitel wird die Lohn- und Verteilungs-

theorie der Klassiker und von Marx behandelt. Dabei wird deutlich, dass die Verteilungs- bzw. die Lohn- und Gewinnproblematik bei den Klassikern - und hier sei Marx dazugerechnet - einen der zentralen Punkte in ihren Theorien, die ja noch den Anspruch haben, hinter die Entwicklungsgesetze des Kapitalismus zu kommen, bildete. Bontrup stellt die Ansätze von Smith und Ricardo und, etwas ausführlicher, von Marx dar, der die klassische Arbeitswertlehre weiterführt, die die Grundlage der klassischen Analyse bildet.

Das zweite Kapitel befasst sich mit betriebswirtschaftlichen bzw. mikroökonomischen Verteilungs- und Lohnbildungsfragen. Dieser Teil ist weitaus ausführlicher als in allen anderen Lehrbüchern, in denen in der Regel die betriebswirtschaftlichen Grundlagen der Lohn- und Gewinnbestimmung und damit der Verteilung völlig außen vor bleiben. Dies ist von daher eine echte Innovation, insbesondere in der für Ausbildungszwecke publizierten Verteilungsliteratur. So gibt es längere Abschnitte zum Arbeitsentgelt in der Betriebswirtschaftslehre, also zur betrieblichen Lohnbildung und den verschiedenen Lohnformen, zum Flächentarifvertrag, zur Bedeutung der Lohnnebenkosten bis hin zur betrieblichen Erfolgsbeteiligung der abhängig Beschäftigten. Aber auch der Gewinn und seine betriebswirtschaftliche Ermittlung werden genauer untersucht. Ausführungen zur Rolle der Gewerkschaften wie der Arbeitgeberverbände sind integraler Bestandteil. Diese, insbesondere bei VolkswirtschaftsstudentInnen meist wenig bekannten Sachverhalte bilden unzweideutig den Schwerpunkt des Buches. Vom Umfang her ist dieser Teil sogar bedeutsamer als das anschließende Hauptkapitel, welches die makroökonomische Theorie und Empirie von Lohn und Gewinn behandelt. Die Betonung der betriebswirtschaftlich relevanten Prozesse bei der Verteilungsfrage ist gewiss nicht zuletzt der Tatsache geschuldet, dass der Verfasser selbst jahrelang als Arbeitsdirektor in einem großen Industriebetrieb auch „Praktiker“ in Sachen Lohn und Gewinn war. Insofern handelt es sich bei der Monographie nicht nur um eine gelungene Verbindung des Gegenstandes aus betriebs- und volkswirtschaftlicher Sicht. Für die ausgesuchte Theorie- und Themenpalette spielte offenbar die eigene betriebliche Erfahrung des Verfassers - gewissermaßen als eine Art Relevanzfilter - für die Auswahl der Darstellung und Erklärung eines zentralen Konfliktfeldes der Gesellschaft eine wichtige Rolle.

Das dritte Kapitel ist makroökonomisch angelegt. Es enthält wichtige makroökonomische verteilungstheoretische Ansätze. Neben der Grenzproduktivitätstheorie wird der keynesianisch inspirierte kreislauftheoretische Ansatz von Kaldor dargestellt. Es fehlt eine Diskussion des Ansatzes von Kalecki, der auch für die aktuellen Entwicklungen Erklärungskraft besitzt. Auch im makroökonomischen Teil lassen sich die bereits erwähnten Relevanzkriterien, d.h. die Erklärungskraft der theoretischen Ansätze für aktuelle Entwicklungen und verteilungspolitische Positionen, erkennen. Die Kritik des Verfassers am Sachverständigenrat mit seiner neoklassischen Schlagseite wird deutlich geäußert, seine theoretische wie wirtschaftspolitische Präferenz für den Nachfrageansatz leitet er gut nachvollziehbar ab, nicht zuletzt durch zahlreiche empirische Hinweise. Der Zusammenhang von Arbeitsmarkt und Beschäftigung sowie von Lohn- und Verteilungsfragen wird ausführlich thematisiert. Der Entwicklung der Kapitalrentabilität und damit der Profitrate sind eigene theoretisch wie empirisch ausgelegte Kapitel gewidmet. Das Buch gibt eine gute Einführung in die seit Jahrzehnten intensiv heftig geführte Diskussion um den so genannten tendenziellen Fall der Profitrate. Nur diejenigen, die sich auch empirisch an dieses Thema herangewagt haben und für jeden Abschnitt kapitalistischer Entwicklung eine akribische empirische Analyse vorlegen, sollten noch ernst genommen werden. Allerdings ist diese Analyse, wie alle, die sich damit befasst haben, wissen, mit erheblichen

Schwierigkeiten hinsichtlich des verwendeten statistischen Materials konfrontiert. Insofern sollte jeder Leser des Buches dieses Kapitel genauer durcharbeiten und die von Bontrup verwendeten Zahlen etwa durch weitere und andere Daten ergänzen, um zu sehen, ob die Ergebnisse übereinstimmen. Auch hierzu eignet sich das Buch und beweist in dieser Hinsicht erneut seinen Charakter als anregendes Lehrbuch, dem der Rezensent eine weite Verbreitung wünscht. So könnten in einer zweiten Auflage dann einige, insbesondere für ein Lehrbuch etwas störende Ungenauigkeiten im Text beseitigt werden.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich Bontrups Arbeit von bisherigen Lehrbüchern positiv absetzt, insbesondere dadurch, dass es sowohl betriebs- wie volkswirtschaftliche relevante Teile der Verteilungsfrage behandelt. Die zum Teil sehr komplexen Sachverhalte werden durch zahlreiche, didaktisch wohl überlegte Schaubilder, durchgerechnete Beispiele und empirische Teile gut ergänzt. Anders als andere Lehrbücher, die zwar häufig wirtschaftspolitisch einseitige Positionen beziehen, dies jedoch verschweigen, wird die arbeitnehmerbezogene Argumentation dort, wo es um wirtschaftspolitische Ansichten geht, bei Bontrup deutlich.

*Harald Mattfeldt,  
Hamburg*