
Ernst Niemeier

Verhindert eine „gerechte“ Einkommensverteilung Wachstum und Beschäftigung?



Dr. Ernst Niemeier, geb. 1937, Studium der Volkswirtschaftslehre, war langjähriger Betriebsratsvorsitzender bei IBM Nord. Seit 2001 ist er Abgeordneter des Kreistags des Kreises Herzogtum Lauenburg für die SPD.

1. Der Sachverständigenrat fordert mehr Ungleichheit

Obwohl Löhne und Gehälter in den 20 Jahren von 1980 bis 1999 brutto um nur 20,7 Prozent, netto und real gar nur um 4,3 Prozent¹ gestiegen sind, die Gewinne sich dagegen brutto um 59,5 Prozent, netto sogar um 84,4 Prozent erhöhten;

- obwohl die durchschnittliche Kapitalrendite nach der Rezession von 1993 bereits 1997 wieder ein Niveau von deutlich über 10 Prozent erreicht hat, das zu den Vollbeschäftigungszeiten Ende der sechziger/Anfang der siebziger Jahre erzielt wurde;
- obwohl als Folge all dieser Entwicklungen der Anteil der Löhne und Gehälter am Volkseinkommen auf das absolute Tief der letzten 40 Jahre gesunken ist², werden die Tarifparteien von vielen Ökonomen und insbesondere vom Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung aufgefordert, die Löhne wieder „beschäftigungsfreundlich“ festzulegen. Gemeint ist damit im günstigsten Fall eine Orientierung der Lohnsteigerungen an der Produktivitätsentwicklung, wenn nicht gar eine Senkung der Löhne gefordert wird. Bei der gegenwärtig hohen Arbeitslosigkeit sollen die Lohnsteigerungen aber jedenfalls nicht im Maße der Produktivitätsentwicklung steigen, sondern zusätzlich um einen definierten Abschlag vermindert werden.

1 Dabei ist die zehnpromtente Arbeitszeitverkürzung allerdings nicht berücksichtigt.

2 Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund, Zur Einkommensentwicklung in Deutschland: Leichte Besserung für Arbeitnehmer in 1999, Berlin 2000.

Zwar müsste sich der unvoreingenommene Beobachter fragen, ob es möglich sein kann, dass die Löhne zu hoch sind, wenn die Gewinne steigen und ein hohes Niveau aufweisen. Die Forderung der Lohnorientierung an der Produktivitätsentwicklung klingt dennoch plausibel. Sie hat aber die unausgesprochene Verteilungswirkung, dass die bereits eingetretene schiefe Einkommensverteilung³ zementiert wird. Der in Zeiten der Arbeitslosigkeit geforderte Abschlag von den produktivitätsorientierten Lohnsteigerungen hat darüber hinaus zur Folge, dass die Verteilung zu Lasten der Löhne und Gehälter und zugunsten der Gewinne immer noch schiefer wird.

In einer zwar vorsichtig formulierten, aber dennoch sehr deutlichen Aussage zur Verteilungspolitik fordert der Sachverständigenrat in seinem Gutachten 1998/99, diese schiefe Verteilung im vermeintlichen Interesse von Wachstum und Beschäftigung hinzunehmen: „Eine Wirtschaftspolitik, die generell das verteilungspolitische Ziel verfolgt, die Ungleichheit von Einkommen und Vermögen zu verringern, kann in einen Konflikt geraten mit dem Ziel, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen; über diesen Zielkonflikt sollte man sich nicht hinwegtäuschen ... Um zu mehr Beschäftigung zu gelangen, muss Ungleichheit (im Ergebnis) in Kauf genommen werden“. Und der Sachverständigenrat fährt dann mit dem überraschenden Werturteil fort: „Aus verteilungspolitischer Sicht sollte mitbedacht werden, dass Einkommensungleichheit umso eher akzeptiert werden kann, je höher das Einkommensniveau insgesamt ist ... Aus dieser Sicht ist eine Politik, die mehr Ungleichheit in Kauf nimmt, zu rechtfertigen, wenn sie zugleich Wachstums- und Beschäftigungsdynamik erzeugt“⁴.

Die größere Ungleichheit, die in den vergangenen 20 Jahren entstanden ist, hat nun allerdings letztlich nicht zu mehr Wachstum und Beschäftigung geführt. Wie ist jedoch unabhängig von dieser tatsächlichen Entwicklung die pauschale These zu beurteilen, dass mehr Ungleichheit mehr Beschäftigung und mehr Wachstum zur Folge habe? Gibt es diesen Zielkonflikt zwischen „gerechterer“ Verteilung einerseits und Wachstum sowie Beschäftigung andererseits in der generellen Form, in der er vom Sachverständigenrat gesehen wird?

2. Ursachen der Ungleichheit

Zunächst einmal ist festzustellen, dass kein vernünftiger Mensch eine völlige Gleichheit (im Ergebnis) fordern wird. Vielmehr legitimiert sich eine gewisse „Ungleichheit (im Ergebnis)“ schon aus den unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten; aus Energie, Ehrgeiz und Fingerspitzengefühl; aus Erziehung und Ausbildung. Eine völlige Gleichheit im Ergebnis trotz unterschiedlicher Ausbildungsanstrengung und Ausbildungsinvestition, trotz unterschiedlicher Schwierigkeiten der Aufgaben und trotz unterschiedlichen Einsatzes würde Ungleiches gleich behandeln und kann deshalb mit Fug und Recht als ungerecht angesehen werden. Zudem würde eine nicht unwichtige Leistungsmotivation entfallen, die für das Funktionieren einer Volkswirtschaft zum Zwecke der optimalen Versorgung der Menschen mit lebenswichtigen Gütern wohl notwendig ist.

Die Frage ist also entgegen dem Eindruck, den der Sachverständigenrat erzeugt, nicht, ob es Ungleichheit geben muss. Die Frage ist vielmehr, welcher Grad von Ungleichheit hinge-

3 Vgl. z. B. F. Hengsbach/M. Möhring-Hesse, Aus der Schieflage heraus, Bonn 1999; C. Schäfer, Privater Reichtum um den Preis öffentlicher Armut? Die Verteilungsentwicklung in 1999 und den Vorjahren, in: WSI Mitteilungen 11/2000, S. 744 ff.

4 Jahresgutachten 1998/99 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Bundestagsdrucksache 14/73 vom 20.11.98, S. 208, Ziffer 344.

nommen werden muss. Konkret auf die gegenwärtige deutsche Situation bezogen lautet die Frage: Ist die Ungleichheit, die sich in den vergangenen 20 Jahren und ganz besonders auch in den neunziger Jahren entwickelt hat, unausweichlich und muss sie, wie der Sachverständigenrat es de facto fordert, noch weiter verstärkt werden?

Zuvor ist aber schon einmal darauf hinzuweisen, dass die in unserer Gesellschaft feststellbare Ungleichheit nur dann, wenn man unter Leistung die subjektive Anstrengung versteht, zu einem Teil leistungsbedingt ist. „Tatsächlich scheinen sich die Menschen in ihren physischen Merkmalen ... und den gemessenen geistigen Fähigkeiten (wie Intelligenzquotient oder absolutem Gehör) weniger stark zu unterscheiden als hinsichtlich der von ihnen erzielten Einkommen“⁵. Schon die Tatsache, dass Löhne und andere Faktoreinkommen letztlich Preise sind, also den Grad der Knappheit anzeigen, wodurch immer dieser Knappheitsgrad bedingt ist, lässt erkennen, dass sie mit der subjektiven Leistung, der persönlichen Anstrengung, nur bedingt etwas zu tun haben. Insbesondere sind die Vermögensverhältnisse zu beachten. „Die größten Einkommensunterschiede ergeben sich aus der Verschiedenheit der Vermögensverhältnisse“⁶. Die soziale Problematik der Vermögensverhältnisse folgt aber nicht nur daraus, dass die Einkommensverteilung durch sie beeinflusst wird und dass das aus ihnen fließende Einkommen die Hauptquelle neuer Vermögensbildung ist. Die bestehenden Vermögensverhältnisse sind in Deutschland schon von 1948 an sowohl durch die Begünstigung des Sachvermögens in der Währungsreform als auch durch die staatliche Investitionsförderung zum Wiederaufbau, letztlich also auch durch die Belastung der Allgemeinheit, einseitig zugunsten der Vermögensbesitzer beeinflusst worden⁷. In den siebziger Jahren löste diese Tatsache eine lang andauernde Diskussion in Wissenschaft und Politik über geeignete vermögenspolitische Maßnahmen zum Zwecke der langfristigen Vermögensumverteilung aus.

3. Der volkswirtschaftlich „richtige“ Lohn in der Sicht des Sachverständigenrates

Der Sachverständigenrat fordert nun also im vermeintlichen Interesse von Wachstum und Beschäftigung eine weitere Verstärkung der Ungleichheit. Diese Forderung wäre dann begründet, wenn zwischen Wachstum und tendenziell ausgleichenden verteilungspolitischen Maßnahmen ein harter, unauflösbarer Konflikt bestünde. Ein solcher harter Konflikt besteht aber nur dann, wenn der Produktionsprozess in all seinen Aspekten sowohl auf der Produktions- als auch auf der Verteilungsseite quasi naturgesetzlich determiniert wäre. Dass der Sachverständigenrat in seiner Analyse und in seinen Empfehlungen von einer solchen Voraussetzung tatsächlich ausgeht, ergibt sich aus der für ihn offensichtlich selbstverständlichen Anwendung der Grenzproduktivitätstheorie und der ihr entsprechenden Cobb-Douglas-Produktionsfunktion auf das volkswirtschaftliche Geschehen in Deutschland. Im Gutachten 1995/96, in dem er seine Forderung nach einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik besonders ausführlich begründet, führt er für den störungsfreien Vollbeschäftigungsfall aus: „... dann besteht eine beschäftigungssichernde Lohnpolitik darin, dass der Lohnsatz im Ausmaß der erwarteten Fortschrittsrate der Arbeitsproduktivität genauer: der

5 P. A. Samuelson/W. D. Nordhaus, Volkswirtschaftslehre, 8. deutsche Auflage, Köln 1987, Band 2, S. 231.

6 Samuelson/Nordhaus, Volkswirtschaftslehre, S. 505.

7 M. Lohmann, Die westdeutschen Investitionen und ihre soziale Problematik, in: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, Tübingen 1958, S. 32-56.

Grenzproduktivität der Arbeit steigen kann“ (Hervorhebung von mir).⁸ Und in der folgenden Ziffer konkretisiert er diese Aussage auf die einzelwirtschaftlichen Ebene: „Einer solchen Orientierung der Lohnentwicklung am Produktivitätsfortschritt liegt deshalb ein beschäftigungssicherndes Konzept zugrunde, weil Unternehmen bei ihrer Entscheidung über den für sie optimalen Arbeitseinsatz neben anderen Kriterien einen *Vergleich der Reallohnhöhe*, also des Produzentenlohnes, *mit der Grenzproduktivität der Arbeit vornehmen*“ (Hervorhebung von mir).⁹

Mit diesen Ausführungen umschreibt der Sachverständigenrat den Grenzproduktivitätssatz, der bei vollständiger Konkurrenz und unterstelltem gewinnmaximierendem Verhalten, vorausgesetzt auch, dass die erforderlichen Informationen vorliegen, besagt, dass Arbeit so lange nachgefragt wird, bis der Lohnsatz dem Wert des Grenzprodukts der Arbeit entspricht. Wenn dieser dem Wert des Grenzprodukts entsprechende Lohnsatz eingehalten wird, und nur dann, herrscht ein Gleichgewicht, bei dem es keine Arbeitslosigkeit und bei dem es damit zugleich ein ausreichendes Wachstum gibt. Dieses Gleichgewicht bleibt erhalten, wenn die Löhne genau in dem Maße angehoben werden, in dem die Grenzproduktivität steigt. Wenn man einmal von den Problemen absieht, die sich aus dem Übergang von der einzelwirtschaftlichen zur gesamtwirtschaftlichen Version der Grenzproduktivitätstheorie ergeben, muss man feststellen, dass sich aus diesen Kernaussagen der Grenzproduktivitätstheorie die Forderung nach strikten produktivitätsorientierten Lohnsteigerungen ableitet und dass diese Forderung unter den unterstellten Bedingungen auch nachvollziehbar ist. Die entscheidende Frage aber ist, ob diese Schlussfolgerung der stets strikt einzuhaltenden Orientierung an der Produktivitätssteigerung auch dann gültig ist, wenn die unterstellten extrem vereinfachenden Annahmen nicht zutreffen.

Die einschränkende Bedingung der „störungsfreien Vollbeschäftigung“, die der Sachverständigenrat zusätzlich zu den unausgesprochenen Voraussetzungen der Grenzproduktivitätstheorie nennt, stellt die Grundlage für seine weitergehende Forderung dar, im Falle der Arbeitslosigkeit einen Abschlag auf die produktivitätsorientierten Lohnsteigerungen vorzunehmen.

Der Sachverständigenrat leitet den aus seiner Sicht gesamtwirtschaftlich „richtigen“ Lohn aus der gesamtwirtschaftlichen Grenzproduktivität ab, die er mit Hilfe einer einfachen Cobb-Douglas-Produktionsfunktion gewinnt. In ihr ist die gesamtwirtschaftliche Produktion eine Funktion der aggregierten Beschäftigung, des aggregierten Kapitalstocks und der technischen Fortschrittsrate. In einem zweiten Schritt wird die Durchschnittsproduktivität um den Effekt des Beschäftigungsabbaus bereinigt, um eine entsprechend bereinigte Grenzproduktivität der Arbeit zu erhalten.¹⁰ Diese bereinigte Grenzproduktivitätsrate, erhöht um eine Preissteigerungsrate, vergleicht der Sachverständigenrat dann mit der durchschnittlichen Lohnerhöhung, um zu dem Urteil darüber zu kommen, ob Lohnerhöhungen angemessen, ob sie vernünftig, ob sie beschäftigungsneutral waren oder nicht¹¹. Nur wenn die Lohnerhöhungen bei der gegenwärtigen Unterbeschäftigung in dem Maße unter der Steigerung der Grenzproduktivität bleiben, das der Sachverständigenrat in der skizzierten Weise errechnet hat, erhält die Lohnpolitik das Gütesiegel „beschäftigungsfreundlich“ oder „beschäftigungsfördernd“. Wenn dagegen die Tarifabschlüsse, die z. B. 1998 2 Prozent betru-

8 Jahresgutachten 1995/96 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Bundestagsdrucksache 13/3016 vom 15.11.95, S. 222, Ziffer 373.

9 Jahresgutachten 1995/96, S. 222, Ziffer 374.

10 Jahresgutachten 1998/99, S. 294 ff.

11 Jahresgutachten 1998/99, S. 118 ff., Ziffer 169.

gen, genauso hoch lagen wie der errechnete „beschäftigungsneutrale“ Lohnerhöhungsspielraum, fällt der Sachverständigenrat trotz des von ihm zugestandenen moderaten Kurses der Lohnpolitik in Westdeutschland das Urteil: „Die Tarifabschlüsse unterschritten mithin den tatsächlich gegebenen Spielraum bei weitem zu wenig, um dadurch die Basis für deutlich mehr Beschäftigung legen zu können“.¹² Umgekehrt stellt der Sachverständigenrat für das Jahr 2000 offenbar zufrieden fest, dass die Tarifabschlüsse produktivitätsorientiert¹³ seien. Dabei ist allerdings darauf hinzuweisen, dass „der Anstieg der realen Effektivverdienste je Stunde ... um 2,2 Prozentpunkte hinter dem Anstieg der Produktivität je Stunde“¹⁴ zurückblieb.

4. Modellannahmen als „Ursache“ des Zielkonflikts zwischen „Gerechtigkeit“ und Wachstum?

4.1. Substitutionale Produktionsfunktion

Die Frage aber ist, wie schon angedeutet, ob der vom Sachverständigenrat angenommene harte Konflikt zwischen verteilungspolitisch ausgleichenden Maßnahmen einerseits und Wachstum und Beschäftigung andererseits in der strikten Form auch dann besteht, wenn die Voraussetzungen, von denen die Grenzproduktivitätstheorie ausgeht und die der Sachverständigenrat unausgesprochen unterstellt, auch realistisch sind. Sind, so ist zu fragen, die wichtigsten bereits genannten Voraussetzungen wirklich realistisch: die vollständige Konkurrenz und das sich im Gewinnmaximierungsverhalten ausdrückende ökonomisch rationale Verhalten? Darf ferner davon ausgegangen werden, dass die Unternehmer über die Informationen verfügen, die für das ökonomisch vollkommen rationale Verhalten Voraussetzung sind? Und ganz allgemein ist die Frage zu stellen, ob aus so stark vereinfachten Modellen politische Empfehlungen abgeleitet werden können.

Vor der Prüfung dieser Fragen soll auch noch auf die Fragwürdigkeit wenigstens hingewiesen werden, ob, wie die Grenzproduktivitätstheorie es tut, wirklich von einer substitutionalen Produktionsfunktion mit abnehmenden Grenzerträgen ausgegangen werden kann. Sind die Faktoreinsatzrelationen weithin nicht doch technisch determiniert, müsste nicht also von limitationalen Produktionsfunktionen ausgegangen werden? In all diesen Fällen limitationaler Produktionsfunktionen kann Arbeit nicht durch Kapital substituiert werden. Bei vollständiger Konkurrenz verschiebt eine Lohnerhöhung nur die Grenzkostenkurve nach oben, ohne die Lage des Gewinnmaximums, das bei der vollen Ausnutzung der Kapazität liegt und ohne also auch die Einsatzmengen der Produktionsfaktoren zu verändern. Eine strenge Beziehung zwischen Lohn einerseits und Beschäftigung sowie Wachstum andererseits, ein harter Konflikt zwischen größerer Gleichheit einerseits und Beschäftigung und Wachstum andererseits, bestünde dann nicht.

12 Jahresgutachten 1998/99, S. 122, Ziffer 169.

13 Jahresgutachten 2000/2001, Bundestagsdrucksache 14/4792, 29.11.2000, S. 86.

14 Jahresgutachten 2000/2001, S. 86, Ziffer 140.

4.2. Vernachlässigung der Marktmacht

4.2.1. Einseitigkeit der Grenzproduktivitätstheorie

Die von der Grenzproduktivitätstheorie unterstellte Voraussetzung der vollständigen Konkurrenz geht davon aus, dass die Marktakteure die Preise nicht beeinflussen können, also machtlos sind. Ferner sind mit der Annahme vollständiger Konkurrenz alle sonstigen möglichen gesellschaftlichen Einflüsse auf die Preisbildung ausgeschlossen. Als einzig möglicher Einflussfaktor bleiben nur die technischen Gegebenheiten der Produktionsfunktion übrig. Der „richtige“ Lohn des Sachverständigenrates wird *deshalb* allein durch die Grenzproduktivität bestimmt, weil *alle anderen Bestimmungsfaktoren durch die restriktiven und unrealistischen Annahmen der vollständigen Konkurrenz ausgeschlossen* wurden. Insbesondere werden auf diese Weise die Machtverhältnisse der Marktpartner vernachlässigt. Es ist erstaunlich, dass diese nicht neue Kritik vom Sachverständigenrat negiert wird. Schon 1948 führt Erich Preiser in einem bemerkenswerten Aufsatz unter Hinweis auf die Voraussetzung der vollständigen Konkurrenz -er spricht von atomistischer Konkurrenz- aus: *„Aber wir wollen doch gleich bemerken, dass für die Höhe des Einkommens die Funktion des betreffenden Produktionsfaktors nur deshalb maßgebend ist, weil eine bestimmte Marktform besteht.* Sie bewirkt die Ausschaltung aller Momente, die neben der Produktivität auf die Einkommensverteilung wirken, sie lässt die Meinung entstehen, als sei dies die „natürliche“ Verteilung ... Aber die atomistische Konkurrenz ist trotz ihrer wirtschaftspolitischen Vorzüge um nichts natürlicher als jede andere Marktform, und sobald wir nun z. B. ein Nachfragemonopol der Unternehmer auf dem Arbeitsmarkt als Datum einführen, ist es mit der Bestimmung der Lohnhöhe durch den produktiven Beitrag aus“¹⁵ (Hervorhebung von mir). Eine gleiche Kritik übte beispielsweise Wilhelm Krelle Ende der sechziger/Anfang der siebziger Jahre: *„Die Verteilung wird dann völlig aus technischen Gegebenheiten, nämlich der Produktionsfunktion, erklärt; alle sonstigen sozialen, politischen und ökonomischen Gegebenheiten spielen keine Rolle. Das ist kaum denkbar in einer Welt, in der sich offensichtlich alle wirtschaftlichen, sozialen und politischen Faktoren gegenseitig beeinflussen und daher auch auf die Verteilung zurückwirken müssten. Die Grenzproduktivitätstheorie übertreibt und verabsolutiert eine Seite der Verteilungsproblematik, die produktionstechnische; alle übrigen Einflüsse verschwinden“* (Hervorhebung von mir).¹⁶

Nun kann man die Meinung vertreten, „von den Marktunvollkommenheiten, insbesondere den Machtfaktoren, die auf die Verteilung einwirken, in einem ersten Schritt bewusst abzusehen, um auf diese Weise den Einfluss der Produktionsbedingungen umso besser zu erkennen“¹⁷. Wenn Analyse und politische Empfehlungen aber ausschließlich auf der Grundlage der Cobb-Douglas-Produktionsfunktion, das heißt der Grenzproduktivitätstheorie, erfolgen, werden wichtige Einflussfaktoren der Einkommensverteilung und der Bestimmung der tatsächlichen Lohnhöhe vernachlässigt. Wenn der Sachverständigenrat insbesondere die Wirkung der bestehenden Marktmacht der Arbeitgeber vernachlässigt, können seine Empfehlungen nur wirklichkeitsfremd sein; Empfehlungen, die fordern, dass

15 E. Preiser, Besitz und Macht in der Distributionstheorie, wieder abgedruckt in: E. Preiser, Bildung und Verteilung des Volkseinkommens, Göttingen 1957, S. 175.

16 W. Krelle, Verteilungstheorie, Wiesbaden 1962, S. 53 f. Vgl. aber auch B. Külp, Verteilung, Theorie und Politik, 3. Auflage, Stuttgart/Jena 1994.

17 Külp, Verteilung, S. 32.

die Lohnsteigerungen ausschließlich und unter allen Umständen an der Produktivitätsentwicklung zu orientieren sind.

4.2.2. Angebots- und Nachfrageelastizitäten drücken Machtposition aus

Es verschwindet also die Wirkung anderer Marktformen, in denen außer produktionstechnischen Gegebenheiten auch die Machtverhältnisse der beteiligten Marktparteien zur Geltung kommen. Ein Teilaspekt dieses Problems ist die Tatsache, dass das Arbeitsangebot keine gegebene, keine feste Größe ist, wie die Grenzproduktivitätstheorie es mit der Vernachlässigung einer elastischen Arbeitsangebotskurve (und, worauf noch zurückzukommen ist, der Vernachlässigung der machtbedingten Abhängigkeit der Arbeitsangebotskurve von der Arbeitsnachfragekurve) de facto unterstellt. Das Arbeitsangebot wird vielmehr durch psychische, soziale und ökonomische Gegebenheiten bestimmt und ist in Abhängigkeit von diesen Faktoren mehr oder minder variabel. Diese individuellen und gesellschaftlichen Gegebenheiten wie z. B. die Vermögensverteilung bestimmen auch die Reagibilität des Arbeitsangebots auf Lohnsatzänderungen, d. h. die Angebotselastizität der Arbeit. Und diese Angebotselastizität, die zugleich die Veränderung der Arbeitsangebotsmenge bei Änderungen des Lohnsatzes wiedergibt, beeinflusst die Höhe des Lohnes. Je elastischer die Arbeitsangebotskurve ist, desto höher liegt bei gegebener Grenzproduktivitätskurve der Lohn. In dieser Angebotselastizität drückt sich über die Dringlichkeit des Angebots, die stark von Besitz oder Nichtbesitz von Vermögen abhängt, die vorhandene oder nicht vorhandene Marktmacht aus.¹⁸ Sofern und so weit also die Angebotselastizität verändert wird, wird der Lohn auch durch die sich hierin ausdrückende Macht beeinflusst.

Nun ist die Arbeitsangebotselastizität in der heutigen Situation hoher Arbeitslosigkeit allerdings relativ gering und die Nachfrageelastizität nach Arbeit relativ hoch. Dieses ungleiche Verhältnis bedeutet, dass ein strukturelles Machtungleichgewicht zu Lasten der Arbeitnehmer besteht. Wird auf seiten der Arbeitnehmer der Lohn über das Wertgrenzprodukt (Grenzproduktivität multipliziert mit dem Güterpreis) hinaus erhöht, kann der Unternehmer dem wirksam entgegentreten. Er kann zu kapitalintensiveren Produktionsmethoden übergehen und über die Konkurrenz der freigesetzten Arbeitnehmer den Lohn auf das Niveau drücken, das wieder der Grenzproduktivität entspricht. Seine Nachfrageelastizität ist in diesem Fall hoch. Eine gleichwertige Möglichkeit zur Mobilisierung von Gegenkräften hat bei einem nicht ganz unrealistischen kollektiven Arbeitgeber-Nachfragemonopol der Arbeitnehmer nicht. Er hat „gegenüber einer Lohnsenkung keine Ausweichmöglichkeit“. Seine Angebotselastizität ist gering. „Daher hat ein Lohnsatz *unter* dem Grenzprodukt Aussicht auf weit längeren Bestand als ein Lohnsatz *über* dem Grenzprodukt. Es fehlt zwar nicht das entgegengesetzte „Interessenmotiv“ der Arbeiter, wohl aber die Möglichkeit, es durch Umdisponierung seiner wirtschaftlichen Tätigkeiten durchzusetzen“¹⁹ (Hervorhebung von mir). Eine Berücksichtigung der Machtposition auf Arbeitgeberseite lässt also deutlich werden, dass Abweichungen vom Grenzproduktivitätssatz die Folge sind und

18 Vgl. Preiser, Besitz, S. 179 ff. Die Kritik von Külpe (Verteilung, S. 46 f.) an Preiser, das Vermögen der Arbeitnehmer sei zu gering, als dass es die Angebotselastizität beeinflussen könne, ist nicht ganz nachvollziehbar. Preiser weist nur grundsätzlich auf diesen bestehenden Zusammenhang hin und fordert zur Erhöhung der Elastizität und zur Stärkung der Machtposition der Arbeitnehmer wirksame vermögenspolitische Maßnahmen.

19 Preiser, Besitz, S. 178.

in der gegebenen Situation ein unter der Grenzproduktivität liegender Lohnsatz relativ dauerhaft möglich ist.

4.2.3. *Rücksichtslose Machtausübung der Unternehmen verändert Arbeitsangebotsverhalten*

Die Möglichkeit, dass der Lohnsatz längere Zeit unter dem Wert des Grenzprodukts liegen kann, leitete Preiser unter der Annahme ab, dass auf Seiten der Arbeitsnachfrage ein Monopol besteht. Wenngleich damit die Wirkung des Machtfaktors und die Relativität des Einflusses der Produktivität auf den Lohn eindrucksvoll aufgezeigt wird, stellt sich doch zusätzlich die Frage, wie die Arbeitsmarktsituation tatsächlich ist. In der Regel geht man davon aus, dass auf den Arbeitsmärkten heute in Wirklichkeit bilaterale Monopole bestehen, es also eine ausreichende, wenn nicht überzogene Gegenmacht durch die Gewerkschaften gibt.²⁰ Diese Annahme eines formal vielleicht bestehenden bilateralen Monopols ist aber zu abstrakt. Sie vernachlässigt zum einen die bestehende wirtschaftliche Lage, die sich seit den siebziger Jahren als Folge der Ölpreisschocks und in den neunziger Jahren als Folge der politischen Umbrüche und der Forcierung der sog. Globalisierung²¹ entwickelt hat; sie vernachlässigt damit die im Trend stark gestiegene Arbeitslosigkeit und die daraus resultierende Machtverteilung. Die Position der Gewerkschaften, das heißt zugleich die der Arbeitnehmer, wurde unterminiert und die der Arbeitgeber gestärkt: es wurde also ein strukturelles Machtungleichgewicht geschaffen.

Die Machtverschiebung, die aus der Veränderung der gesamtwirtschaftlichen Lage folgte, wurde zum anderen durch gesellschaftlich-ideologische Entwicklungen unterstützt, die nach 1970 zu einem „dramatischen Paradigmenwechsel oder besser gesagt: zu einer dramatischen Rückkehr zu Paradigmen der Vorkriegszeit“ führten. Die vermeidbaren Fehler keynesianischer Wirtschaftspolitik bis in den Anfang der siebziger Jahre hinein und die daraus resultierende Verschärfung von Verteilungskämpfen und Inflationsproblemen bewirkten damals, dass, verbunden mit dem gleichgelagerten Interesse der Unternehmer, das „neoklassische Paradigma wieder als beherrschende Leitidee der Wirtschaftspolitik“²² akzeptiert wurde. Vorrangiges Ziel dieses neoklassischen (oder neoliberalen) Paradigmas ist neben der Inflationsbekämpfung die Zurückdrängung staatlicher und gewerkschaftlicher Aktivität (Abbau des Wohlfahrtsstaates, Steuersenkung, Deregulierung, Lohnkostensenkung), „um die unternehmerische Initiative nicht zu stören“²³. Eine solche Politik, die wichtige Einflussfaktoren des Verteilungskampfes unbeachtet lässt und deshalb ausschließlich eine Verbesserung der Angebotsbedingungen, d. h. eine Senkung der Produktionskosten, anstrebt, richtet sich vor allem gegen die Arbeitnehmer und begünstigt im Handeln und in der Einkommensverteilung Unternehmer und Kapital. Das dieser Politik zugrunde liegende neoklassische wirtschaftspolitische Paradigma beansprucht trotzdem, die gültige wissen-

20 Külp, Verteilung, S. 44.

21 Der hier behauptete Zusammenhang zwischen Globalisierung und Arbeitslosigkeit wird beispielsweise von C.C. von Weizsäcker bestritten. Er sieht zwischen beiden keinen Zusammenhang, stellt aber fest: „Es gibt ein Weltbeschäftigungsproblem. Das Arbeitsangebot ist in der Welt grösser als die Arbeitsnachfrage“. Vgl. C.C. von Weizsäcker, Logik der Globalisierung, Göttingen 1999, S. 52.

22 K. W. Rothschild, Der Wechsel vom keynesianischen zum neoklassischen Paradigma in der neueren Wirtschaftspolitik. Versuch einer soziologisch-historischen Einordnung, in: H.-J. Krupp/B. Rohwer/K. W. Rothschild (Hrsg.), Wege zur Vollbeschäftigung, Freiburg 1987, S. 122.

23 Rothschild, Wechsel, S. 122.

schaftliche Erkenntnis zu bieten, bleibt aber blind für den Machtkampf, der sich im Wirtschaftsprozess abspielt. Nun gibt es jedoch viele Ökonomen, die dieses Paradigma nicht akzeptieren. Der amerikanische Ökonom Paul Krugman beispielsweise kritisiert es vielleicht ein wenig überspitzt mit deutlichen Worten und weist zugleich und mit Recht auf die Interessengebundenheit einer solchen verabsolutierten Doktrin hin: „Jene absurden und törichten Vorstellungen, die unter dem Etikett „supply-side economics“ (angebotsorientierte Wirtschaftspolitik) kursieren, nähme mit Sicherheit kaum jemand ernst, stünde diese Doktrin nicht den Interessen der Wohlhabenden so nahe *und würde sie von diesen über die einschlägigen Medien nicht systematisch im Gespräch gehalten*“²⁴ (Hervorhebung von mir). Krugman nennt damit vielleicht auch wichtige Gründe, die trotz der Wirklichkeitsblindheit und trotz gegenteiliger wissenschaftlicher Stimmen diese Doktrin zur herrschenden Meinung gemacht haben: das Interesse der Unternehmerseite und den Einfluss der Unternehmer auf die Medien und damit die Öffentlichkeit. Und so beeinflusst diese Doktrin die öffentliche Meinung. Sie rechtfertigt alle politischen Maßnahmen, die der Gewinnsteigerung dienen, weil scheinbar nur so neue Arbeitsplätze geschaffen werden können. Sie unterstützt die Tendenz, den Gewinnanspruch immer höher zu schrauben und Eigenkapitalrenditen vor Steuern von 15, 20 und 25 Prozent anzusteuern. Kurz gesagt: Das neoklassische Paradigma hat sich in das soziale Bezugssystem eingenistet, das die Vorstellungen und Verhaltensweisen der handelnden Unternehmer, aber auch der Öffentlichkeit steuert. Ein solches Bezugssystem wird bekanntlich ganz entscheidend durch konstante Umwelteinflüsse, also auch durch beständige interessengeleitete Propaganda, gebildet und stellt die „verinnerlichten“ sozio-kulturellen Werte der Gesellschaft dar²⁵. Die ständige Propagierung der Angebotspolitik und die vermeintliche Plausibilität von gewinnbegünstigenden Maßnahmen, die den Unternehmer zur Schaffung von Arbeitsplätzen veranlassen, haben nicht nur zur Folge, dass die marktgenerierte und deshalb durch Macht verzerrte Einkommensverteilung als hinzunehmen oder gar als gerecht²⁶ angesehen wird und das selbst von Politikern, die angeblich ein höheres Maß an Gerechtigkeit anstreben; sie führen dann letztlich auch zu der Verabsolutierung des Gewinnstrebens, das in der „shareholder value“-Ideologie seinen vorläufigen Höhepunkt findet und das durch die Profitchancen spekulativer internationaler Kapitalbewegungen sowie die Renditeforderungen von Großanlegern wie Banken, Versicherungen und Pensionsfonds²⁷ zusätzlich angeheizt wird.

In einem kritischen Beitrag der „Zeit“ zum Verhalten der Unternehmensführer anlässlich des Scheiterns der Fusion von Deutscher und Dresdner Bank wird ausgeführt: „Der Chef der weltgrößten Bank UBS, die aus einer Fusion hervorging, brachte im Gespräch mit der Weltwoche die Not der Manager auf den Punkt: „Als Folge der Restrukturierung der internationalen Finanzwelt haben sich (jährliche) Renditen zwischen 15 und 20 Prozent etabliert. Es bleibt uns gar nichts anderes übrig, als diese Vorgabe zu erfüllen, wenn wir erfolgreich um Aktionäre konkurrieren wollen“. Und dann führt der Leitartikler weiter aus: „Erst mit dem Abklingen des Shareholder-Value wird Vernunft einkehren. Jeder Aufruf, wieder in längeren Fristen, also unternehmerisch zu denken, wird überhört werden, solange der allgemeine Anspruch an die Rendite eines Konzerns so hoch ist und bleibt wie nie zuvor in der Wirtschaftsgeschichte“²⁸. Die Gewinnmaximierungsplanung im „shareholder value“-Modell ist kompromiss- und rücksichtslos. Diese Rücksichtslosigkeit spiegelt sich in den ausgeprägten

24 P. Krugman, Die große Rezession, Frankfurt a. M./New York 1999, S. 201.

25 F. Fürstenberg, Wirtschaftssoziologie, Berlin 1961, S. 25.

26 R. Hickel, Standort-Wahn und Euro-Angst, Reinbek bei Hamburg 1998, S. 37.

27 Hickel, Standort-Wahn, S. 14.

28 R. de Weck, Der Manager-Wahn – Wenn Wirtschaftsführer nicht führen, sondern spielen, in: Die Zeit, 13.4.2000, S. 1.

Restrukturierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen der neunziger Jahre wider, die mit einem dramatischen Personalabbau verbunden waren. Der Sachverständigenrat begrüßt diese Maßnahmen zwar begeistert als notwendig, und in wirtschaftlichen Notlagen von Unternehmen können sie auch tatsächlich notwendig sein. Aber häufig und gerade auch in den letzten Jahren ist es keineswegs immer die wirtschaftliche Not, die die Unternehmen zu diesen Maßnahmen greifen lässt. Es ist häufig das maßlose Gewinnstreben, das durch die bestehende Machtkonstellation ermöglicht wird. In der Verabsolutierung des Gewinnstrebens drückt sich zugleich die Umkehrung von Zweck und Mittel aus. Das marktwirtschaftliche Mittel „Gewinnstreben“, das als Koordinationsinstrument der Wohlfahrt der Menschen dienen soll, wird zum Selbstzweck erhoben. Dieser Zweck heiligt die Mittel. Dabei werden nicht nur Arbeitsplätze rigoros abgebaut. Es werden auch rücksichtslos gesetzliche Schutzbestimmungen und arbeitsvertragliche Vereinbarungen missachtet. Als Folge stellt sich bei den Arbeitnehmern eine akute Existenzangst ein: eine Angst um den Arbeitsplatz, eine Angst vor der Bedrohung auch der unterhaltenen Familien, eine Angst vor dem Verlust des sozialen Existenzminimums. Sie wagen es dann nicht einmal mehr, auf die Einhaltung gesetzlicher Schutzbestimmungen zu pochen; sie wagen es nicht mehr, auf der Einhaltung vertraglicher Verpflichtungen des Arbeitgebers zu bestehen. Ihre Kritik, ihr Missfallen über das rücksichtslose Verhalten des Arbeitgebers wagen sie nur hinter vorgehaltener Hand zu äußern. Mit einem Wort: Sie machen alles mit, was der Arbeitgeber von ihnen verlangt, wenn nur der Arbeitsplatz erhalten bleibt (oder erhalten zu bleiben scheint): Sie nehmen sowohl Lohnsenkungen als auch Arbeitszeitverlängerungen ohne Einkommensausgleich hin, ohne dass dies durch die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zwingend geboten ist²⁹. In diesem rücksichtslosen Verhalten, in diesem kompromisslosen Gewinnstreben drückt sich die gegenwärtige Machtposition der Unternehmer und das bedenkenlose Ausspielen dieser Macht durch viele Unternehmer aus.

Wie realistisch die angesprochenen Situationsbeschreibungen des überzogenen Gewinnstrebens mit den negativen Folgen für die Arbeitnehmer in vielen Betrieben sind, machen warnende Stimmen verantwortungsbewusster Unternehmer deutlich. Während der deutsche Unternehmer Heinz Dürr relativ vorsichtig von der „Überbetonung der Verzinsung des eingesetzten Kapitals, sprich Share-Holder-Value“³⁰ spricht, formuliert der Schweizer Bankier Hans-Dieter Vontobel ein „Plädoyer wider die Darwinisierung der Sitten“ und stellt fest, dass mit der Verherrlichung des „Shareholder Value“ der Sinn für Proportionen verloren gegangen sei, wenn Eigenmittelrenditen postuliert würden, „die weit entfernt von jeder empirischen Erfahrung eines seriösen und soliden, langfristig orientierten Unternehmertums“³¹ seien. Diese Renditen werden häufig durch extreme Rationalisierung und rigorosen Personalabbau, durch Arbeitsverdichtung und Erzwingung unbezahlter Arbeitsstunden, durch Verstoß gegen gesetzliche Bestimmungen und arbeitsvertragliche Verpflichtungen erzielt.³² Die gestiegene Kapitalmobilität und die ausgesprochenen Drohungen der Arbeit-

29 E. Niemeier, Vorwärts in die Vergangenheit - Alleinbestimmung statt Kooperation und Mitbestimmung bei IBM, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 3/1996, S. 155-160; ders., Vorwärts mit schwachen Gewerkschaften, in: Frankfurter Rundschau 4.3.1996, S. 12; ders., Maßlose Gewinnmaximierung zerstört unser Wirtschafts- und Gesellschaftssystem - Die schiefe Globalisierungsdiskussion, in: WSI-Mitteilungen 1/1998, S. 39-54, insbes. S. 44 ff.

30 H. Dürr, Der Markt wird zum Götzen, in: Die Woche, 16.4.1999, S. 18.

31 H.-D. Vontobel, „Shareholder value“ ein trügerischer Reiz? Ein Plädoyer wider die Darwinisierung der Sitten, in: Neue Zürcher Zeitung, 19.6.1996, S. 28.

32 Vgl. auch Niemeier, Gewinnmaximierung.

geberseite, Arbeitsplätze zu streichen oder zu verlagern, wenn Arbeitnehmer und Gewerkschaften den Wünschen und Forderungen der Arbeitgeber nicht nachkommen, haben ein Klima der Angst erzeugt, haben zugleich ein neues Machtungleichgewicht geschaffen und viele Arbeitnehmer veranlasst, alles mitzumachen, was die Arbeitgeberseite von ihnen verlangt, wenn nur der Arbeitsplatz erhalten bleibt.

Dass ein solcher Machtgebrauch, besser: Machtmissbrauch kein Ausnahmephänomen ist, sondern weit verbreitet ist, wird auch daran deutlich, dass es in systematischen Untersuchungen für die USA festgestellt wurde. DeMartino stellt für die USA fest: „Firmen können ihre Beschäftigten mit dem Ansinnen konfrontieren und tun dies auch tatsächlich, niedrigere Löhne und niedrigere andere Leistungen als Bedingung für die Erhaltung ihrer Arbeitsplätze zu akzeptieren“³³. Dass diese Vorgehensweise vieler Unternehmer ein hohes Maß an Rücksichtslosigkeit ausdrückt, wird daran deutlich, dass diese Drohungen, ein Werk zu schließen, nicht mit der jeweiligen Wettbewerbsposition korrelieren, dafür aber stark mit der Mobilitätsfähigkeit der Industrie³⁴.

Die durch die Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes bewirkte Bereitschaft, bei gleichem Lohn länger zu arbeiten oder bei gleicher Arbeitszeit einen niedrigeren Lohn hinzunehmen³⁵, ist nun keine Frage der Elastizität einer gegebenen Angebotskurve, von der zuvor gesagt wurde, dass sich in ihr und in ihrem Verhältnis zur Nachfrageelastizität die aktuellen Machtverhältnisse ausdrücken. Ein niedrigerer Lohn bei gleicher Arbeitszeit oder ein gleicher Lohn bei längerer Arbeitszeit bedeuten, dass sich die gesamte Arbeitsangebotskurve nach unten verschiebt. Diese extreme Form der Machtausübung hat Helmut Arndt bereits in den siebziger Jahren für den Fall der Nachfragemacht auf dem Gütermarkt beschrieben: „Wird ein Anbieter von seinem Nachfrager gezwungen, diesem jede gewünschte ... Menge zu einem niedrigeren Preis ... anzudienen, so ist dies nur möglich, wenn er unter dem ausgeübten Druck seine Produkte ... niedriger bewertet als zuvor“.³⁶ Was Arndt für den Gütermarkt beschreibt, ereignet sich heute auf dem Arbeitsmarkt. Die Arbeitsangebotskurve ist nicht mehr bloß durch die bekannten psychischen, sozialen und ökonomischen Umstände auf der Seite der Arbeitnehmer gegeben; sie ist vielmehr auch vom Nachfrageverhalten des Unternehmers abhängig. Solange der Unternehmer seine Macht ausspielen kann und tatsächlich ausspielt, verschiebt sich die Arbeitsangebotskurve stetig weiter nach unten: im Extremfall entsteht eine Verelendungstendenz. Ein Gleichgewicht ist ausgeschlossen. Die Grenzen dieser von Arndt so genannten „Umwertung“ werden solange nicht erreicht, wie die daraus folgenden Einbußen geringer sind als die, die sich „bei einem völligen Verlust der Geschäftsbeziehung ergeben würden“³⁷. Der völlige Verlust der Geschäftsbeziehung stellt auf dem Arbeitsmarkt den Verlust des Arbeitsplatzes dar. Erst wenn die dem Arbeitnehmer zugemuteten Einbußen das soziale Existenzminimum erreichen, wird also die Grenze der „Umwertung“ erreicht; der (über)mächtige Unternehmer kann den Lohn somit bis auf das soziale Existenzminimum herunterdrücken. Mit anderen Worten: Wenn der Arbeitgeber seine Machtposition rigoros genug einsetzt, um den Lohn der Arbeitnehmer zu drücken, wird ein Haltepunkt frühestens am sozialen Existenzminimum erreicht. Die nach-

33 G. F. DeMartino, *Global Economy, Global Justice*, London and New York 2000, S. 15 (eigene Übersetzung).

34 DeMartino, *Global Economy*, S. 16. DeMartino beruft sich auf die Untersuchung von K. Bronfenbrenner, *Final Report: The Effects of Plant Closing or Threat of Plant Closing on the Right of Workers to Organize*, submitted to the Labor Secretariat of the North American Commission on Labor-Co-operation, September 30, 1996.

35 Vgl. auch das Beispiel IBM, das in den genannten Aufsätzen dargestellt wird: Niemeier, Vorwärts.

36 H. Arndt, *Wirtschaftliche Macht*, München 1974, S. 134.

37 Arndt, *Macht*, S. 136.

fragebedingte Verschiebung der Angebotskurve wirkt sich damit genauso gleichgewichtsverhindernd aus wie eine anomale Arbeitsangebotskurve.

4.2.4. *Weshalb vernachlässigt der Sachverständigenrat den Machtfaktor?*

Wenn das Machtverhältnis auf dem Arbeitsmarkt eine so große Bedeutung hat, stellt sich die Frage, warum der Sachverständigenrat diese Tatsache außer acht lässt. Diese Frage stellt sich umso mehr, als es doch allgemein bekannt ist, dass die im Modell unterstellte vollständige Konkurrenz, die annahmegemäß den Machtfaktor ausschließt, in der Wirklichkeit nicht vorzufinden ist. Wenn man dem Sachverständigenrat unterstellt, dass ihm dies nicht unbekannt ist, muss man weiter fragen, weshalb er es wagt, aus einem sehr einfachen und wirklichkeitsfremden Modell seine weitgehenden, merkwürdigerweise eine der beiden Arbeitsmarktparteien begünstigenden politischen Empfehlungen abzuleiten. Der alten Lehrmeinung, dass Machteinflüsse durch die Zwänge ökonomisch-rationalen Verhaltens (das „ökonomische Gesetz“) eliminiert würden, kann er doch auch kaum anhängen. Denn sie setzt ja auch bereits die vollständige Konkurrenz voraus. Die Frage nach der Machtblindheit des Sachverständigenrates muss zusätzlich deshalb aufgeworfen werden, weil es modifizierte grenzproduktivitätstheoretische Ansätze gibt, in denen Macht als Einflussfaktor auf den Gütermärkten mit Rückwirkung auf den Arbeitsmarkt berücksichtigt worden ist. Diese modifizierten Ansätze haben aufgezeigt, dass beispielsweise die Monopolisierung der Gütermärkte auf Seiten der Anbieter in Abhängigkeit von der Nachfrageelastizität auf dem Gütermarkt zu einer Reduzierung des Reallohns führt.³⁸ Und auch für das Nachfragemonopol wird in Abhängigkeit von der Angebotselastizität und unter der Voraussetzung vollständiger Markttransparenz sowie der Vernachlässigung des Einflusses der Monopolisierung auf die übrigen Bestimmungsgründe des Lohnes (insbesondere auf den Verlauf der Grenzerlöskurve) aufgezeigt, dass der Gleichgewichtslohnsatz in der Regel geringer ist als bei Mengenanpassung³⁹.

Die Vernachlässigung des Machtfaktors kann aber auch darin begründet sein und ist vermutlich so zu erklären, dass diese Ökonomen die betrieblich-soziale Wirklichkeit nicht wirklich kennen und sich nicht vorstellen können, welche Verhaltensweisen ein rein ökonomisch motiviertes, bloß gewinnorientiertes Handeln auslösen kann. Es genügt nicht, formal elegante Modelle aufzustellen, die von übervereinfachten Annahmen über die Motive menschlichen Handelns ausgehen und die das variable menschliche Verhalten in konstante Parameter mathematischer Gleichungen pressen. Es ist naiv, den Unternehmensführern ausschließlich rationales Verhalten zu unterstellen, wie es in den Gutachten des Sachverständigenrates durchgängig sichtbar wird. Wenn die Unternehmen den Lohn drücken, wenn sie die Arbeitszeit ohne Einkommensausgleich verlängern, wenn sie andere Beschäftigungsbedingungen verschlechtern, dann -so unterstellt der Sachverständigenrat- befinden sich diese Unternehmen in einer wirtschaftlichen Notlage, die es erforderlich macht, dass die Arbeitnehmer Einkommensverzichte und andere Einbußen hinnehmen. Wenn die Arbeitnehmer eines Unternehmens dem Ansinnen der Unternehmensführung mehrheitlich zustimmen, dann leitet der Sachverständigenrat aus diesem Verhalten der Arbeitnehmer ab, dass diese häufig im Gegensatz zu ihren Gewerkschaften die wirtschaftliche Lage kennen, sie

38 Külp, Verteilung, S. 38 ff.

39 Külp, Verteilung, S. 44 f.

richtig beurteilen und sich vernünftig verhalten.⁴⁰ Natürlich gibt es solche Notlagenfälle. Dass aber sowohl die Forderungen der Unternehmensleitungen und der Verbandsfunktionäre als auch das scheinbar vernünftige Verhalten der Arbeitnehmer in solchen Situationen ganz andere Gründe haben können, kommt dem Sachverständigenrat nicht in den Blick: dass eine Notlage vorgegeben werden kann, dass Betriebsverlegungen und Kündigungen angedroht werden können, um den nie hoch genug ausfallenden Gewinn weiter zu steigern, kurz: dass eine vorhandene (Über-)Machtposition rücksichtslos ausgenutzt wird. Diese Leichtfertigkeit der Interpretation des tatsächlichen Verhaltens, des ungeprüften Unterlegens reiner Motive und rein rationalen Verhaltens ist geradezu ärgerlich. Joan Robinson hat Anfang der siebziger Jahre einmal die bemerkenswerte Aussage gemacht: „Wenn das Trachten nach Profit das Kriterium richtigen Verhaltens ist, gibt es keine Möglichkeit, produktives Handeln von Räuberei zu unterscheiden“⁴¹. Die „shareholder value“-Ideologie droht Manager nicht nur zu Räufern zu machen. Diese eindimensionale Verabsolutierung des Gewinnstrebens, die sich darin ausdrückende Hypertrophierung des Egoismus höhlt auf Dauer die moralischen Grundlagen aus, die für das Funktionieren des Wirtschaftssystems unverzichtbare Voraussetzung sind: Vertrauenswürdigkeit, Vertrags- und Gesetzestreue sowie Fairness. Wenn die Gewinnmaximierung das einzige legitime Kriterium unternehmerischen Handelns ist, dann wird nicht nur der Rücksichtslosigkeit Tür und Tor geöffnet. Dann wird auf Dauer auch die Grenz-moral nach unten verschoben, die Schwelle des im Interesse des Gewinns noch Erlaubten immer tiefer gesenkt. Das gilt umso mehr, wenn ein Machtungleichgewicht besteht, das zuvor beschrieben wurde und das sich aus der desolaten Arbeitsmarktlage ergibt. Die Berücksichtigung des wirklichen menschlichen Verhaltens hat allerdings die sehr unerfreuliche Folge, dass die Erklärung der Wirklichkeit sehr viel unübersichtlicher und schwieriger wird und politische Empfehlungen nur mit viel größeren Skrupeln ausgesprochen werden können.

Die Vernachlässigung des Machtproblems und des daraus resultierenden Verhaltens ist allerdings nicht der einzige Grund für die Fragwürdigkeit der „mutigen“ Empfehlungen des Sachverständigenrates. Zu den weiteren wichtigen tatsächlichen Verhaltensweisen die er übersieht, gehören, wie schon angedeutet, das nur begrenzt rationale Verhalten der wirtschaftlichen Akteure und die tatsächlichen Zielsetzungen der Wirtschaftsführer.

4.3. Begrenzt rationales Verhalten und Gewinnmaximierungshypothese

4.3.1. Unvollständige Informationen verhindern modellgerechte Gewinnmaximierung

Ökonomisch-rationales Verhalten, das sich im Gewinnmaximierungsverhalten ausdrückt, ist für die Konfliktfrage „Gerechtigkeit versus Wachstum und Beschäftigung“ ebenfalls von besonderer Bedeutung. Denn wenn die Unternehmer ein absolutes Gewinnmaximum gar nicht anstreben oder mangels erforderlicher Informationen gar nicht anstreben können, weil sie weder dieses Gewinnmaximum noch die Bedingungen kennen, unter denen es

⁴⁰ Vgl. z.B. das Sachverständigen-gutachten 1994/95, Bundestagsdrucksache 13/26, 21.11.94, S. 105 ff. Die gleiche Gutgläubigkeit liegt der undifferenzierten Forderung zugrunde, das Günstigkeitsprinzip der § 77 Absatz 3 BetrVG aufzugeben. Vgl. z.B. das Sachverständigen-gutachten 2000/2001, S.7 f.

⁴¹ J. Robinson, Die Gesellschaft als Wirtschaftsgesellschaft, München 1971, S. 113.

erreicht werden könnte, entstehen (weitere) Spielräume für Lohnbemessung und Einkommensverteilung, die der Sachverständigenrat in seine Analyse nicht einbezieht und die er damit bei seinen Empfehlungen vernachlässigt. Abweichungen vom strikten Gewinnmaximierungsstreben können insbesondere bedingt sein durch

- Unkenntnis der erforderlichen Daten, d. h. mangelnde Transparenz (Grenzproduktivität, Grenzerlöse);
- Unbestimmtheit des Gewinnmaximums bei unvollständiger Konkurrenz;
- Verfolgung anderer Ziele.

Die Kosten- und Absatzkurven sowie die daraus abzuleitenden Grenzkosten- und Grenzerlöskurven, deren Kenntnis für eine modellgerechte Gewinnmaximierung notwendig ist, sind den Unternehmen gar nicht bekannt. Schon die Vielzahl der Produkte, die ein Unternehmen normalerweise herstellt, lässt weder die Ermittlung der erforderlichen Kostenkurven noch einigermaßen zutreffende Absatzschätzungen in Abhängigkeit von unterstellten Preisveränderungen wie sie im Modell vorgesehen sind zu. Auch die sich ständig ändernden Einflüsse aus der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, aus Korrekturen falscher Einschätzungen, aus der Risikobereitschaft, aus der Preisentwicklung und aus politischen Entscheidungen verhindern die im Modell unterstellte vollständige Transparenz. Wenn es überhaupt möglich wäre, die modellgerechten Informationen zu erheben, die für vollständig rationale Entscheidungen notwendig sein würden, wäre dafür ein solch immenser Aufwand erforderlich, dass spätestens daran die Erhebung und Sammlung der benötigten Daten scheitern würde.⁴²

Und so wird man, wenn man einen Blick in die Unternehmen wirft, wenn man den tatsächlichen Preisbildungsprozess in den Unternehmen beobachtet, auch feststellen können, dass dort ganz anders verfahren wird und das Gewinnstreben völlig anders aussieht. Auf der Grundlage (unsicherer) Umsatzprognosen werden die Durchschnittskosten für jedes Produkt ermittelt, deren Höhe einer gewissen Willkür unterliegt, weil Abschreibungen und Gemeinkosten den verschiedenen Produkten nach unterschiedlichen Kriterien zugerechnet werden können. Auf diese Durchschnittskosten wird dann unter Berücksichtigung der Branchenüblichkeit von Gewinnaufschlägen und der vermuteten Durchsetzbarkeit von Preisen ein bestimmter Gewinnprozentsatz aufgeschlagen. Der so kalkulierte Preis muss sich nun „dem Wettbewerb stellen“ und muss im Prozess des „Versuchs und Irrtums“ gegebenenfalls geändert werden. Wenn die Nachfrage über Erwarten groß ist, wird sich nach einer gewissen Zeit die Möglichkeit der Preisanhebung bieten. Im umgekehrten Fall würde der Preis herabgesetzt, Herstellung und Vertrieb würden unter Umständen auch aufgegeben werden müssen. Auf diesem Wege des „Versuchs und Irrtums“ streben die Unternehmen zwar auch an, den Gewinn zu „maximieren“. Da die Voraussetzungen für ein modellgerechtes, vollkommen rationales Verhalten aber fehlen, wird es sich in aller Regel um eine Form der zweit- oder drittbesten Gewinnmaximierung handeln. Anders ausgedrückt, verhalten sich die Unternehmen gemessen an der modelltheoretischen Rationalität nur begrenzt, nur unvollkommen rational. Dabei ist noch zu beachten, dass kurz- und langfristige Gewinnmaximierung im Widerspruch zueinander stehen können. Die verbreitete „shareholder value“-Orientierung, eine typisch kurzfristige Gewinnmaximierungsstrategie, die

42 Interessanterweise gesteht der Sachverständigenrat selbst zu, dass „die Grenzproduktivität der Arbeit ... empirisch nicht beobachtbar ist“, obwohl er paradoxerweise wenige Zeilen vorher behauptet, dass „Unternehmen bei ihrer Entscheidung über den optimalen Arbeitseinsatz neben anderen Kriterien einen Vergleich der Reallohnhöhe ... mit der Grenzproduktivität der Arbeit vornehmen“. Vgl. Jahresgutachten 1995/96, S. 222, Ziffer 374.

vordergründig auf den vermeintlichen Unternehmenswert zielt, kann deshalb die langfristige Gewinnmaximierung gerade verhindern.

4.3.2. Unvollkommene Märkte

Die prinzipielle Unbestimmtheit des Gewinnmaximums auf unvollkommenen Märkten stellt einen besonderen Aspekt begrenzt rationalen Verhaltens dar. Während das Gewinnmaximum in der vollkommenen Konkurrenz durch den Wettbewerb der vielen Anbieter de facto definiert ist, wenn sie sich am Grenzproduktivitätssatz orientieren, kann auf einem unvollkommenen Markt, der durch bestimmte Machtpositionen und daraus folgende Beeinflussungsmöglichkeiten der Preise charakterisiert ist, das vom Unternehmen als Gewinnmaximum angesehene Gewinnquantum je nach subjektiver Vorstellung und Erwartung der Unternehmensfunktionäre unterschiedlich hoch ausfallen. Unter welchen Voraussetzungen ein Gewinnmaximum erreicht sein könnte, lässt sich unmöglich bestimmen, weil es kein Erklärungsmodell für die Ausübung der jeweils gegebenen Marktmacht gibt. Im Prinzip bedeutet Gewinnmaximierung hier, dass der Gewinn aus Sicht des Unternehmens nicht hoch genug ausfallen kann. Jedenfalls aber bedeutet diese Unbestimmtheit, dass ein zwingender Zusammenhang zwischen jeder Lohnveränderung und der nachgefragten Arbeitsmenge nicht besteht.

4.3.3. Relativierung des Gewinnmaximierungsstrebens durch andere Ziele

Eine weitere Abweichung vom vollkommen rationalen Verhalten ergibt sich aus zusätzlich angestrebten anderen Zielen als dem der Gewinnmaximierung. Beispielsweise stimmen die Ziele, die das Management anstrebt, nicht notwendig mit denen der Aktionäre überein, die eindeutiger an einer Gewinnmaximierung interessiert sind als das Management. Häufig streben die Vorstände einer Aktiengesellschaft, wie beispielsweise in letzter Zeit in verschiedenen deutschen Branchen versucht (Fusion Daimler/Chrysler, gescheiterte Fusion Deutsche Bank/Dresdner Bank), eine besondere Machtposition an -mit katastrophalen Folgen für die Aktionäre. Der Kurs der Daimler/Chrysler-Aktie ging auf Talfahrt, die gescheiterte Fusion Deutsche Bank/Dresdner Bank hat immense (gewinnmindernde!) Kosten verursacht. Oder die Vorstände versuchen, ihre eigenen Einkommen zu maximieren. Das sehr viel höhere Entlohnungsniveau US-amerikanischer Vorstandsmitglieder könnte gemäß vielfältigen Spekulationen in der deutschen Presse auch ein Motiv für den Vorstandsvorsitzenden von Daimler-Benz gewesen sein, die bis jetzt nicht sehr erfolgreiche Fusion vorangetrieben zu haben. In dem bereits zitierten Leitartikel der „Zeit“ anlässlich des Scheiterns der Fusion von Deutscher und Dresdner Bank wird berechtigt festgestellt: „Es ist an der Zeit, vom Eigeninteresse der Manager zu sprechen“⁴³. In derselben Ausgabe der „Zeit“ wird in einem Interview mit dem Organisationspsychologen Oswald Neuberger die sog. „principal agents“-Theorie angesprochen: „Die principal agents-Theorie geht davon aus, dass Manager grundsätzlich opportunistisch handeln. Ihre Aktionen werden nicht allein vom Interesse des Unternehmens bestimmt, sondern sie haben auch den Ausbau ihrer eigenen Macht im Auge“.⁴⁴

43 de Weck, Manager-Wahn, S. 1.

44 Vom Helden zum Opfer, in: Die Zeit, 13.4.2000, S. 25.

Auch dieses Verhalten der Manager lockert den strengen Zusammenhang von Lohnveränderungen und Beschäftigungsmenge.

4.3.4. Begrenzt rationales Verhalten steht im Widerspruch zu mechanischem Zusammenhang zwischen Lohnentwicklung und Wachstum (sowie Beschäftigung)

Wenn nun aber nur ein begrenzt rationales Verhalten die Handlungsnorm der Unternehmen darstellt; wenn weder jede Gewinnminderung noch jede Gewinnsteigerung zu einer sofortigen Veränderung der Nachfrage nach Arbeit führt -im Gegensatz zur Annahme in der Grenzproduktivitätstheorie und im Grenzproduktivitätssatz, wenn schließlich durch die rücksichtslose Ausnutzung einer Machtposition die unterstellte Unabhängigkeit der Arbeitsangebotskurve vom Verhalten des Arbeitsnachfragers nicht mehr gegeben ist, dann ist auch der vom Sachverständigenrat angenommene streng mechanische Zusammenhang zwischen Lohnentwicklung und Beschäftigung sowie Wachstum nicht gegeben. Ein einfaches, aber elegantes Theoriegebäude, das zu eindeutigen Ergebnissen hinsichtlich der Beziehung zwischen Lohnentwicklung und Wachstum führt, kann dann nicht mehr geboten werden. Dann besteht jedenfalls innerhalb eines bestimmten Rahmens auch nicht notwendig ein Konflikt zwischen verteilungspolitisch ausgleichenden Maßnahmen einerseits und Wachstum sowie Beschäftigung andererseits.

Zu prüfen ist deshalb noch, unter welchen Umständen es innerhalb des angedeuteten Rahmens dennoch zu einem Konflikt kommen kann und wie dieser Rahmen aussieht.

5. Machtbedingte Verteilung unbestimmt

Wenn in der Wirtschaftswirklichkeit vollkommene Konkurrenz nicht vorzufinden ist, stattdessen Marktformen und Wirtschaftslagen die Regel sind, in denen die Machtpositionen der Marktparteien und häufig genug auch Machtmissbrauch die Entscheidungen beeinflussen, wird der Lohn nur ausnahmsweise dem Wert des Grenzprodukts entsprechen. Veränderungen des Lohnes wirken sich dann nicht mit der vom Sachverständigenrat behaupteten Zwangsläufigkeit auf Beschäftigung und Wachstum aus.

Wenn den Unternehmen zudem die Informationen über Grenzproduktivitäten und Grenzerlöse gar nicht vorliegen, die notwendig sind, um modellgerechte Entscheidungen nach dem Muster treffen zu können, die Beschäftigungsmenge an der Gleichheit von Wert des Grenzproduktes und Lohn auszurichten, ist der vom Sachverständigenrat behauptete strikte quasi-mechanische Zusammenhang zwischen Lohn einerseits und Beschäftigung sowie Wachstum andererseits nicht gegeben.

Wenn das Gewinnmaximum und die Bedingungen, unter denen der Gewinn maximiert wird, unbekannt sind, weil es kein Erklärungsmodell für die ausgeübte Macht gibt, ist ein so strenger Zusammenhang zwischen Lohn und Beschäftigung sowie Wachstum, wie ihn der Sachverständigenrat behauptet, gar nicht möglich.

Wenn Unternehmer schließlich andere, häufig eigennützige Ziele als die Gewinnmaximierung verfolgen, wird die modellmäßig strenge Bestimmung der Beschäftigungsmenge durch die Gleichung von Lohn und Wert des Grenzprodukts ebenfalls aufgelöst.

Unter diesen Umständen und wahrscheinlich weiteren, die hier nicht betrachtet wurden, erweist sich die elegante Modellwelt, die so zwingend einen Konflikt zwischen gerechterer Verteilung und Wachstum sowie Beschäftigung aufzeigt, als ein unrealistisches Glasperlenspiel. Nun kann man nicht mehr so selbstverständlich „richtige“ Löhne und Auswirkungen von Lohnveränderungen auf Beschäftigung und Wachstum bestimmen. Jetzt kann nur noch ein Rahmen aufgezeigt werden, in dem sich die Marktparteien bewegen müssen. Wie sich die Verteilung zwischen Löhnen und Gewinnen konkret gestaltet, bleibt ganz wesentlich eine Machtfrage, für die es kein Entscheidungs- und kein Erklärungsmodell gibt.

Das aber heisst, dass der vom Sachverständigenrat behauptete Konflikt in der von ihm dargestellten Strenge und Zwangsläufigkeit nicht besteht. Dann ist auch die Ungleichheit, die sich in den vergangenen 20 Jahren entwickelt hat, nicht unausweichlich. Zusätzlich muss die Frage gestellt werden, ob die ständig wiederholte Kritik des Sachverständigenrates an der Lohnentwicklung und an der Verfassung des Arbeitsmarktes nicht eine interessen geleitete Propaganda darstellt, die mit verantwortlich für ein Verhalten der Unternehmer ist, das den Anschein entstehen lassen kann, jede Lohnsteigerung, die über die Produktivitätssteigerungen hinausgeht, beeinträchtigt Wachstum und Beschäftigung.