

HANS REHHAHN

Arbeitsmarkt und Gewerkschaft

In Ergänzung der Ausführungen von Prof. Ritschi macht der Verfasser dieses Beitrages deutlich, daß der gegen die Gewerkschaften erhobene Vorwurf des Monopolismus unhaltbar ist. Seine kritischen Bemerkungen zur Tarifpolitik werden innerhalb der Gewerkschaftsbewegung sicher eine lebhaftige Diskussion auslösen.

I.

In der modernen Industriegesellschaft, deren Struktur vom Großbetrieb bestimmt wird, der Hunderte oder Tausende von Arbeitskräften benötigt, ergibt sich auf dem Arbeitsmarkt eine Situation, die auf der Nachfragerseite durch alles andere denn freie Konkurrenz charakterisiert ist. Die Nachfrage nach Arbeitskräften geht von einigen wenigen Arbeitgebern aus, die ein Oligopol bilden, das sich bis zum Teilmonopol konzentriert. Auf der Anbieterseite besteht — ohne Gewerkschaften — freie und heftige Konkurrenz einer Vielzahl einzelner, isolierter Arbeitnehmer. In einem Industriebezirk beispielsweise stehen 30 000 Arbeitnehmer 150 Arbeitgebern gegenüber, von denen allein 7 Firmen 20 000 Arbeitskräfte nachfragen.

Unter diesen Umständen kann es auf dem Arbeitsmarkt keine freie Konkurrenz etwa gleichstarker Marktparteien geben. Die Forderung nach einer Wiederherstellung der freien Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt kann nur den Erfolg haben, die isolierten Arbeitneh-

mer schutzlos der konzentrierten Marktmacht der Arbeitgeber auszuliefern. Die 7 Arbeitgeber unseres Beispiels beherrschen nun einmal kraft ihres ökonomischen Gewichtes den Markt, ob sie dies subjektiv wollen oder nicht. Das atomisierte Angebot der Arbeitnehmer wäre gegenüber einem so hochgradig konzentrierten Oligopol von vornherein in einer schlechthin hoffnungslosen Lage.

Die Marktposition der Arbeitnehmer unterscheidet sich unabhängig von diesem quantitativen Mißverhältnis sehr wesentlich durch die ungleich stärkere Intensität des Angebots. Die Arbeitnehmer, die zur Erhaltung ihrer physischen Existenz auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen sind, können auf den Verkauf nicht verzichten, weil sie ihren physischen Apparat nicht stillsetzen können wie eine Maschine. Die Menschen müssen nun einmal auch dann essen, wohnen und sich kleiden, wenn sie nicht arbeiten. Den Arbeitnehmern fehlen in aller Regel auch die Unterhaltsmittel, die notwendig sind, um eine Zeitlang mit dem Verkauf der Arbeitskraft zurückzuhalten. Jedes Zuwarten bringt sie nur in größere persönliche Bedrängnis und verschärft den Zwang zum Verkauf, notfalls zum Verkauf um jeden Preis. Die Verkäufer von Gütern stehen nicht unter einem so intensiven Druck, sie können, da sie eine größere Zahl von Gütern anbieten, ihr subjektives Angebot verringern, der einzelne Arbeitnehmer hingegen kann nur seine eigene und einzige Arbeitskraft anbieten. Der Verkäufer von Gütern kann mit seinem Warenangebot auch eine gewisse Zeit zurückhalten, ohne gleich in die größte persönliche Bedrängnis zu geraten.

Der ständige Druck zum Verkauf der Arbeitskraft wird weiter verschärft durch ein tendenzielles Überangebot von Arbeitskräften. Dieses entsteht vor allem durch die Freisetzung von Arbeitskräften infolge, des technischen Fortschrittes, der die Neigung zeigt, Handarbeit durch Maschinenarbeit zu ersetzen. Über die Größenordnung der technisch bedingten Freisetzung von Arbeitskräften kann man verschiedener Auffassung sein, jedoch nicht über die Tatsache, daß ständig mehr Arbeitswillige vorhanden waren als Arbeitsgelegenheiten¹⁾.

In Zeiten der Krise hat das Arbeitsangebot die systemwidrige Eigenschaft, sich weiter zu vermehren. Dieses akute Überangebot an Arbeitskräften wird in der Regel dadurch verursacht, daß Frauen und Jugendliche einen Arbeitsplatz suchen, die bisher nicht im Arbeitsleben gestanden haben, um das durch die schlechte Konjunkturlage geschmälerte Familieneinkommen möglichst wieder auf den alten Stand zu bringen. Es ist ein Versuch, der im Einzelfalle möglicherweise die Not lindert, aber allgemein die Verdienstchancen aller Arbeitnehmer verschlechtert.

II.

Die Arbeitnehmer haben ihre Hilflosigkeit und Schwäche als isolierte Anbieter auf dem Markt bald empfunden und versucht, ihre Marktposition durch den gewerkschaftlichen Zusammenschluß aufzubessern. Die Staatsgewalt, reagierte auf die Gewerkschaften im Namen des „Prinzips der freien Marktwirtschaft“ zunächst mit Schikanen und auch mit gewaltsamer Unterdrückung, die Arbeitgeber reagierten mit Zusammenschlüssen in Arbeitgeberverbänden.

Die Existenz der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände verändert die Verfassung des Arbeitsmarktes. Es gibt jedoch keinen Fall, in dem man von einem beiderseitigen Monopol oder von einem einseitigen Monopol der Arbeitnehmer sprechen kann. Die Dachverbände enthalten sich in der Regel der unmittelbaren Einwirkung auf den Arbeitsmarkt und auf die Arbeitsbedingungen, so daß diese nicht als echte Monopole gelten können. Bei der Untersuchung räumlich begrenzter Teilmärkte wird man besonders in ländlichen Gegenden auf absolute Nachfragemonopole der Arbeitgeber stoßen, jedoch niemals auf eine monopolistische Konzentration des Arbeitsangebots. Auch auf den Teilmärkten für einzelne spezielle Berufsfertigkeiten gibt es infolge des Industrieverbands-

1) Dabei ist sowohl von der Arbeitslosigkeit abgesehen, die durch den ständigen Wechsel von Arbeitnehmern von einer Stelle in eine andere entsteht, als auch von der durch außergewöhnliche Umstände bedingten Strukturarbeitslosigkeit.

prinzips keine absoluten Monopole, weil jede Branche gleichzeitig mehrere Berufe in sich vereinigt und sich umgekehrt die verschiedenen Berufe gleichzeitig in mehreren Branchen finden. Der Arbeitsmarkt ist also durchgängig oligopolistisch strukturiert.

Mit der Feststellung beiderseitiger Oligopole ist allerdings noch nicht viel gewonnen, denn der Begriff „wenige“ Anbieter oder Nachfrager ist sehr dehnbar. Für die Beurteilung der Kräfteverteilung auf dem Arbeitsmarkt kommt es auf den Konzentrationsgrad eines solchen Oligopols an, vor allen Dingen auf den Grad der Konzentration einer Marktpartei im Verhältnis zu dem anderen Marktpartner. Wenn man feststellt, daß 50 vH der Arbeitnehmer organisiert sind, so mag das an und für sich ein ziemlich hohes Organisationsverhältnis sein. Über die Wirksamkeit der Organisation kann man aber erst dann etwas aussagen, wenn man weiß, wieviel Prozent der Nachfrage nach Arbeitskräften im Arbeitgeberverband zusammengefaßt ist. Je größer der Konzentrationsgrad, je mehr sich das Oligopol dem Monopol annähert, um so stärker ist die Marktposition — und umgekehrt²⁾.

Die Voraussetzungen für die organisatorische Zusammenfassung sind bei beiden Marktparteien sehr unterschiedlich. Das gewissermaßen natürliche Oligopol relativ weniger Arbeitgeber ist leichter zu organisieren als die Vielzahl der Arbeitnehmer. Diese natürliche Vorgabe für die Arbeitgeber zeigt sich auch in der Praxis. In unserem Beispiel sind von den 30 000 Arbeitnehmern rund 22 000 gewerkschaftlich organisiert. Das Organisationsverhältnis ist für deutsche Verhältnisse mit rund 70 vH relativ günstig. Von den 150 Arbeitgebern gehören etwa auch 70 vH einem Arbeitgeberverband an. Diese 105 Arbeitgeber beschäftigen aber fast 29 000 Arbeitnehmer, sie beherrschen also praktisch 95 vH der Nachfrage nach Arbeitskräften. Der Konzentrationsgrad des Arbeitgeberkartells ist ungleich höher als auf der Arbeitnehmerseite. Die 45 Außenseiter spielen wegen ihres geringen Nachfragevolumens praktisch keine Rolle, während die 8000 unorganisierten Arbeitnehmer einen Faktor darstellen; der die Preisbildung schon sehr wesentlich beeinflusst.

Dieses Beispiel ist für die Kräfteverteilung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch nicht einmal repräsentativ. Nur etwa ein gutes Drittel aller Arbeitnehmer des Bundesgebietes ist gewerkschaftlich organisiert, während über zwei Drittel der Nachfrage nach Arbeitskräften von organisierten Arbeitgebern ausgehen.

Dieses zahlenmäßige Verhältnis der Marktparteien charakterisiert das gegenseitige Kräfteverhältnis nur unvollkommen. Selbst der vollkommenste gewerkschaftliche Zusammenschluß der Arbeitnehmer kann den stummen Zwang der ökonomischen Verhältnisse zum sofortigen und völligen Verkauf der Arbeitskraft auf die Dauer nicht aufheben. Nur dann, wenn sich die Arbeitnehmer ohnehin in einer relativ günstigen Verkäuferposition befinden, können sie von ihrer gesetzlich verbrieften Vertragsfreiheit Gebrauch machen und mit dem Angebot ihrer Arbeitskraft vorübergehend zurückhalten.

Hinzu kommt folgendes: Die Festigkeit eines Kartells hängt in erster Linie davon ab, ob Außenseiter auf dem Markt erscheinen können oder nicht. Auf der Arbeitgeberseite ist das Eintrittsgeld in den Markt wegen der zunehmenden Kapitalintensität der Produktion so hoch geschraubt, daß der Markt auf dieser Seite — von wenigen Ausnahmen abgesehen — praktisch geschlossen ist. Auf der Arbeitnehmerseite haben wir aber einen Markt, der jedem offensteht. In krisenhaften Situationen, in denen erfahrungsgemäß zusätzliche Arbeitskräfte auf dem Markt erscheinen, wird dies besonders deutlich. Wenn dieser Zuwachs des Kräfteangebots auch vor allem auf die Arbeitsbedingungen der ungelerten, leicht auswechselbaren Kräfte drückt, so ist die Barriere der beruflichen Fachkenntnisse, die eine gewisse Hemmung für eine schnelle Vermehrung des Angebots errichtet, nicht allzu hoch zu veranschlagen. Ein immer größerer Teil der Arbeit wird in der Industrie von Maschinen verrichtet, und die Anforderungen an die beruflichen Kenntnisse sind mit der — technisch bedingten — Verkürzung der Anlernzeit gesunken. Die Hauptträger der industrialisierten Produktion sind leichter auszuwechseln als in früheren Zeiten.

2) Auf diesem Hintergrund wird auch das starke Interesse der Arbeitgeber an der Bildung konkurrierender Gewerkschaftsverbände verständlich.

III.

Die unterschiedliche Marktmacht der beiden Parteien des Arbeitsmarktes spiegelt sich deutlich in den Austauschrelationen, sowohl in den Löhnen als auch in den allgemeinen Arbeitsbedingungen wider. Die Austauschrelationen liegen in allen Fällen unter dem Niveau, das bei beiderseitig vollkommener Konkurrenz bzw. bei oligopolistischer Konkurrenz gleich starker Oligopole zustande käme. Das gilt in erster Linie für die Löhne und Gehälter. Bei ungleichen Konkurrenzbedingungen der Marktparteien wird die stärkere Partei den Preis immer unter den Konkurrenzpreis drücken. Da die Arbeitgeber in allen Stadien der Entwicklung die stärkere Marktpartei waren³⁾, haben sie für den Einkauf der Ware Arbeitskraft immer Preise bezahlt, die niedriger waren (und sind) als der Preis, der bei gleichen Konkurrenzbedingungen auf beiden Seiten zustande käme. Diese Behauptung ist der Kern der Mehrwerttheorie. *Marx* hat zur Charakterisierung der Lohnpreisbildung das Wort Ausbeutung gebraucht, das zu zahlreichen Mißverständnissen Anlaß gegeben hat. Zu dem Preisdruck unter dem Konkurrenzpreis bedarf es auf Seiten der Arbeitgeber weder eines besonderen Kraftaktes noch eines irgendwie qualifizierten guten oder bösen Willens. Die Preisbildung ist eine natürliche Folge der bestehenden Verfassung des Arbeitsmarktes, und diese ist nun einmal so beschaffen, daß sie die wirtschaftlich stärkeren Unternehmer begünstigt.

Der Zusammenschluß der Arbeitnehmer in Gewerkschaften vermag an dieser Lage prinzipiell nur dann etwas zu ändern, wenn das Organisationsverhältnis mindestens genau so günstig wird wie der Konzentrationsgrad des Arbeitgeberkartells. Solange aber die Arbeitnehmer nicht denselben Grad der Konzentration erreichen, werden die Löhne und Gehälter immer unter dem Konkurrenzpreis bleiben. Der Abstand der tatsächlich gezahlten Löhne vom Konkurrenzpreis ist also eine Funktion des relativen Organisationsverhältnisses. Je mehr der Konzentrationsgrad des Arbeitnehmerkartells sich dem Konzentrationsgrad des Arbeitgeberkartells annähert, um so näher wird auch der effektive Lohn an den Lohn herankommen, der bei gleichen Konkurrenzbedingungen zustande käme.

Mit Ausnahme vielleicht der Fliesenleger liegen sämtliche Löhne und Gehälter unter dem Konkurrenzpreis. Die Gewerkschaften sind also noch weit von dem Ziel entfernt, gleich starke Marktpartner der Arbeitgeberverbände zu sein und solche Löhne und Gehälter auszuhandeln, die dem System der freien Marktwirtschaft entsprechen würden.

Die Tendenz zum Lohndruck wird noch verschärft durch eine Erscheinung, die unter dem Namen Tarifunwahrheit bekannt ist. In vielen Tarifgebieten liegen die Tariflöhne unter den effektiv gezahlten Löhnen. Die Tariflöhne gestalten nicht mehr das Arbeitsverhältnis, sondern sie sind zu einer ähnlichen subsichären Funktion herabgedrückt worden, wie etwa die Sätze der Arbeitslosenunterstützung, d. h. die Tariflöhne bilden lediglich eine Untergrenze, die ohne Gefahr nicht unterschritten werden kann.

Geht man den Ursachen nach, so stößt man auf eine Tarifpolitik, die sich am schlechtesten Betriebe orientiert. Die innere Stabilität der Arbeitgeberkartelle hängt vor allem davon ab, daß es ihnen gelingt, Abschlüsse zu erzielen, die auch von den am wenigsten rentablen Betrieben noch getragen werden können. Das sind in der Industrie vor allem die Klein- und Mittelbetriebe, die in den Arbeitgeberverbänden zahlenmäßig ein größeres Gewicht haben, als ihnen ökonomisch zukommt. Die Großbetriebe und die gut geleiteten Mittelbetriebe sind durchaus in der Lage, höhere Tariflöhne zu verkraften, allerdings um den Preis einer Spaltung des Arbeitgeberverbandes und damit des Verzichtes auf die Pufferwirkung der wenig rentablen Betriebe. Solange die bisher geübte Tarifpolitik funktioniert, sichert sie den größeren Betrieben allein von der Lohnseite her eine höhere Gewinnmarge. Diese Sicherung ist volkswirtschaftlich ebenso bedenklich, wie sie einzelwirtschaftlich wirkungsvoll ist. Durch den Druck auf die Lohnkosten werden die Grenzbetriebe

3) Die einzigen Ausnahmen bilden die beiden Kriege, in denen die staatliche Gewalt aber die Freizügigkeit der Arbeitnehmer einschränkte und auf diese Weise künstlich den Status quo ante aufrechterhielt.

mehr oder minder künstlich am Leben erhalten, das Tempo des produktionstechnischen Fortschrittes wird verlangsamt und damit den technisch und organisatorisch fortgeschrittenen Betrieben eine sichere intramarginale Position gewährleistet.

Es steht heute außerhalb jeder Diskussion, daß das Organisationssystem der Industrieverbände bei dem derzeitigen Stand der Produktions- und Arbeitstechnik die wirkungsvolle Organisationsform der Arbeitnehmer darstellt, denn die Hauptträger der modernen Industrieproduktion sind nicht mehr die Facharbeiter, sondern die angelernten und die Spezialarbeiter. Das an sich sehr wirksame System der Industrieverbände muß aber versagen, wenn bei der Bildung der Tarifgebiete auf die Kostenstruktur der einzelnen Industriezweige zu wenig Rücksicht genommen wird.

Je höher der Anteil der Lohnkosten an den Gesamtkosten wird, um so empfindlicher reagiert ein Betrieb auf Lohnerhöhungen und um so mehr wächst die Abwehrbereitschaft. In einer Stahlgießerei wirkt sich eine zehnprozentige Lohnerhöhung in einer Erhöhung der Gesamtkosten um etwa 3 vH aus, in der feinmechanischen Industrie aber glatt um das Doppelte. In den lohnintensiven Industriezweigen schlägt eine Lohnerhöhung in der Regel um so mehr zu Buch, als dort in geringerem Maße Möglichkeiten vorhanden sind, die Lohnerhöhung innerbetrieblich abzufangen. Solange aber z. B. die feinmechanische Industrie demselben Lohntarif unterliegt wie die Schwerindustrie, wirkt bei Tarifabschlüssen der lohnintensive Industriezweig genau so bremsend wie der Grenzbetrieb innerhalb einer Branche.

Die Auswirkungen der Tarifunwahrheit sind volkswirtschaftlich und gewerkschaftspolitisch äußerst bedenklich. Es ist schon des öfteren darauf hingewiesen worden, daß die Politik der niedrigen Löhne rationalisierungshemmend wirkt, also letztlich zu einer Verteuerung der Produktion und damit zu einer schlechteren Versorgung der Verbraucher führt. Hinzu kommt aber noch folgendes: Die relativ zu niedrigen Löhne gestatten den Großbetrieben und den kapitalintensiven Werken teilweise recht beträchtliche freiwillige Sozialleistungen. Wenn auch die echten Sozialleistungen niedriger sind, als sie in offiziellen und offiziösen Statistiken ausgewiesen werden, so ergibt sich im Zusammenwirken mit den bestehenden Steuervergünstigungen — kraß gesagt — der Zustand, daß ein erheblicher Teil privater Investitionen mit öffentlichen Mitteln durchgeführt wird. Ein Großbetrieb darf damit rechnen, daß bei Sozialleistungen in Höhe von 1 Million DM eine Steuerersparnis von rund 700 000 DM herauspringt. Die tatsächlichen Aufwendungen betragen also nur 300 000 DM, während 1 Million DM, darunter 700 000 DM ersparte Steuern, dem Investitionsfonds zur Verfügung stehen. Werden diese Gelder in den Wohnungsbau gesteckt, kann man fast mit einer Verdoppelung des öffentlichen Geldes — zur Vergrößerung des privaten Vermögens rechnen. Ob diese Methode der fiskalischen „Selbstfinanzierung“ volkswirtschaftlich gesünder ist als die in den Jahren nach 1948 angewandten Formen, erscheint sehr zweifelhaft, zumal es tüchtige Unternehmer auch fertigbringen, Sozialkassen nur in der Steuerbilanz erscheinen zu lassen. Die Belegschaften hatten von dieser Einrichtung noch nie etwas gemerkt.

Die sogenannten freiwilligen Sozialleistungen, die zum größten Teil aus öffentlichen Mitteln stammen, haben außer dem privaten Vermögenszuwachs noch die nicht zu unterschätzende Nebenwirkung, eine industrielle Hörigkeit zu erzeugen, die der einstigen feudalen Hörigkeit kaum nachsteht. Der Bau von Werkswohnungen und die Aussicht auf Werksrenten, auf die in den allerwenigsten Fällen ein Rechtsanspruch besteht, schränken die Freizügigkeit mindestens ebenso wirksam ein wie die Arbeitsplatzwechselverordnung unseligen Angedenkens. Aber nicht allein dies, sie verstärken ganz allgemein die materielle Abhängigkeit der Arbeitnehmer und lähmen damit ihre Widerstandsfähigkeit gegen despotische und ungesetzliche Betriebspraktiken und vor allem gegen den Abbau tarifrechtlich nicht gesicherter übertariflicher Löhne.

Soweit sich übertarifliche Löhne und Gehälter aus raschen Veränderungen der Wirtschaftslage während der Laufzeit eines Tarifvertrages ergeben, wird sich dagegen nicht viel einwenden lassen. Die Veränderungen sind jedoch in letzter Zeit nicht so heftiger Natur gewesen, daß sich daraus die sehr erheblichen Differenzen zwischen Tarif- und Effektivlöhnen erklären lassen. Auch das Argument, Tariflöhne seien Mindestlöhne, sagt bei der heute üblichen Praxis der Arbeitsgerichte gar nichts. Die Arbeitsgerichte stellen sich nämlich auf den Standpunkt, daß ausschließlich solche Zulagen als Leistungszulagen anerkannt werden können, die in jeder Lohnabrechnung auch ausdrücklich als solche deklariert werden. Sie unterstellen dabei, daß die Arbeitnehmer auf Leistungszulagen ganz verzichten müssen, wenn der Arbeitgeber nicht bereit ist, ihnen jeden Monat die Leistungszulage ausdrücklich zu bescheinigen.

Das Entscheidende an der übertariflichen Entlohnung ist jedoch die Tatsache, daß die Lohnfestsetzung weitgehend der kollektiven Vereinbarung, die allein den einzelnen Arbeitnehmer wirksam schützen kann, entzogen worden ist. Das bedeutet nicht mehr und nicht weniger, daß es den Arbeitgebern gelungen ist, das Arbeitnehmerkartell an einem entscheidenden Punkte aufzubrechen. Während die Gewerkschaften an die Friedenspflicht des Tarifvertrages gebunden sind, haben sich die Arbeitgeber eine teilweise sehr erhebliche Spanne offengelassen, in der sie frei disponieren können. Zwar gelingt ihnen nicht in allen Fällen der Abbau übertariflicher Löhne. Ist die Widerstandskraft der Belegschaften aber durch Werkwohnungen, Pensionsversprechen und die in diesen Fällen üblichen Drohungen, den Betrieb zu schließen oder einen erheblichen Teil der Belegschaft entlassen zu müssen, unterhöhlt, zahlen sich die freiwilligen sozialen Leistungen mit Zins und Zinseszins wieder aus. Wenn die Gewerkschaften ihre sozialpolitische Schutzfunktion für die wirtschaftlich schwachen Arbeitnehmer wirksam erfüllen wollen, müssen sie die tatsächlich gezahlten Löhne sobald als möglich in Tariflöhne verwandeln. Die Forderung von Effektivloohnerhöhungen ist nur eine aus der Not geborene Hilfskonstruktion, die an der gegebenen Situation grundsätzlich nichts ändert.

Zusammenfassend läßt sich zu dem Vorwurf des gewerkschaftlichen Monopolismus sagen: Der Arbeitsmarkt ist nicht monopolistisch, sondern fast ausschließlich oligopolistisch organisiert. In der Industriegesellschaft besteht auf der Arbeitgeberseite ein gewissermaßen natürliches Oligopol der relativ wenigen Industriebetriebe, das sich in verschiedenen Orten bis zum absoluten Nachfragemonopol steigert. Die Anbieter von Arbeitskraft können sich gegen diese Übermacht der Nachfrager nur behaupten, wenn sie ihre Isolierung und Vereinzelung überwinden und sich zusammenschließen.

Im gegenwärtigen Zeitpunkt haben die Arbeitgeberverbände nahezu überall einen höheren Grad der oligopolistischen Konzentration erreicht als die in Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer. Die Marktmacht der Arbeitgeberverbände ist also der Marktposition der Gewerkschaften überlegen. Solange die ungleiche Kräfteverteilung auf dem Arbeitsmarkt anhält, werden die Löhne und Gehälter und auch die allgemeinen Arbeitsbedingungen immer unter dem Niveau liegen, das erreichbar wäre, wenn beide Parteien des Arbeitsmarktes unter den gleichen Start- und Konkurrenzbedingungen operieren würden. Allein diese Tatsache sollte alle jene Anhänger der liberalen Wirtschaftspolitik zum Nachdenken anregen, die unter Berufung auf die Independenz des wirtschaftlichen Geschehens die Lebensfähigkeit gemischter Ordnungen bestreiten. Die ungleiche Kräfteverteilung auf dem Arbeitsmarkt mit ihren Auswirkungen auf die Verteilung des Volkseinkommens und damit auf den Ablauf des gesamten Wirtschaftsprozesses sollte aber auch den Politikern zu denken geben, die vielleicht allzu leichtfertig bereit sind, die Staatsgewalt gegen die schwächere Partei des Arbeitsmarktes einzusetzen, zumal dieselben Politiker augenscheinlich nicht willens sind, die Verkäufer von Gütern an der Ausnutzung ihrer Marktüberlegenheit ernsthaft zu hindern.