

Burkhard Wehner

DER ARBEITSMARKT IM SOZIALSTAAT

Eine Funktionsanalyse

(ARBEITSMARKT UND SOZIALSTAAT, Band 2)

INHALT

Vorbemerkung

VORWORT

1. **Der Wandel der Arbeitslosigkeit.** Zum Erklärungsbedarf der Theorie
2. **Der Wandel der unternehmerischen Produktionsentscheidung**
 - 2.1. Entscheidungsumfeld der Güterproduktion:
 Risikozuwachs durch beschleunigten Wandel
 - Marktversagen durch Informationsdefizite?
 - Schwindende Verlässlichkeit, wachsende Risikobelastung
 - Marktbedingter Risikozuwachs
 - Politisch bedingter Risikozuwachs
 - Technologisch bedingter Risikozuwachs
 - Risikozuwachs durch Humankapitalproduktion
 - 2.2. Risikobelastung und Produktionsbereitschaft
 - Motive der Produktionsunterlassung
 - Die Rolle der Faktorpreise:
 Kontinuität der Kosten, Diskontinuität der Erlöse
 - 2.3. Lohnniveau, Zins und Beschäftigung
 - 2.4. Der Unternehmer als Vermittler zwischen Arbeitswelt und Konsumbedürfnis
 - 2.5. Rationalität und Illusion im unternehmerischen Risikokalkül
 - 2.6. Die Institutionalisierung unternehmerischer Risikoverantwortung
 - 2.7. Die gesellschaftliche Verteilung der Marktrisiken
3. **Der Wandel der unternehmerischen Beschäftigungsentscheidung**
 - 3.1. Leistungsfähigkeit, Leistung, Lohn und Beschäftigung.
 Die Rolle der Gleichbehandlungsansprüche
 - Zur Profitabilität von Arbeitskräften.
 Eine intuitive Annäherung
 - Profitable und unprofitable Beschäftigung. Das Beispiel Stücklohn
 - Gleichbehandlungsansprüche und Leistungsmessung
 - Eine Verallgemeinerung des Lohnstrukturargumentes
 - 3.2. Auffächerung der Lohnstruktur durch Abgrenzung der Anspruchskontexte
 - 3.3. Der Effekt der materiellen Mindestsicherung auf Lohnstruktur und Beschäftigung
 - 3.4. Der Effekt der Abgabenbelastung auf Lohnstruktur und Beschäftigung
 - 3.5. Das Lohnstrukturproblem in historischer Perspektive
 - 3.6. Gewerkschaftliche Lohnpolitik und Beschäftigung

3.7. Bewegter Arbeitsmarkt - statische Theorie?

Zur Realitätsnähe des Lohnstrukturparadigmas

- Unterlassene Produktion und unterlassene Beschäftigung. Eine Zusammenführung
- Zur Fluktuation der Arbeitslosigkeit

4. Die jüngere Arbeitsmarktgeschichte im Lichte der Theorie

4.1. Zu den Diskrepanzen in den regionalen und nationalen Arbeitslosenquoten.

4.2. Zur historischen Entwicklung des Beschäftigungsproblems - der Fall Deutschland

4.3. Ausblick: Ende der Arbeitslosigkeit

Zusammenstellung der Thesen

Thesen zur unterlassenen Produktion

Thesen zur unterlassenen Beschäftigung

Supplemente

Supplement 1: Die Rolle von Lohnniveau und Zins bei steigender Risikobelastung

Supplement 2: Die Auffächerung der Lohnstrukturen in abgeschlossene
Anspruchskontexte

Supplement 3: Lohnstrukturen in Kern- und Randbereichen der Wirtschaft

Supplement 4: Lohnstrukturen im postsozialistischen Arbeitsmarkt

Supplement 5: lohnstrukturbedingte unfreiwillige Arbeitslosigkeit

Supplement 6: Abgabenbelastung, Lohnstruktur und Beschäftigung

Supplement 7: Die Wirkung der Lohnpolitik auf Lohnstruktur und Beschäftigung

Supplement 8: Die Arbeitskraft im Team. Probleme der Leistungszurechnung

Anhang: Neun Gesprächsprotokolle - eine Dokumentation beschäftigungsrelevanter
Unternehmererfahrungen.

Der Anhang ist verfügbar im Reformforum Neopolis: <http://www.reformforum-neopolis.de>.
(Siehe dort unter "Gesamtkatalog" bzw. "Wirtschaft, Arbeitsmarkt")

VORBEMERKUNG ZUR NEUFORMULIERUNG 2001

Die Grundlagen der hier vorgestellten theoretischen Analyse des Arbeitsmarktes wurden in den Jahren 1988/89 erarbeitet und in einer vorläufigen Fassung 1991 unter dem Titel "Die Grenzen des Arbeitsmarktes. Grundriss einer neuen Beschäftigungstheorie" veröffentlicht (Metropolis Verlag, Marburg). Diese Analyse ist in der vorliegenden Form vollständig neu formuliert, und sie dürfte in dieser Fassung auch für Leser verständlich sein, die mit der Terminologie und den Darstellungsformen ökonomischer Theorie nicht - bzw. nicht mehr - eng vertraut sind. Zu diesem Zweck sind insbesondere die formellen Umsetzungen der Argumentation in Funktionsdiagramme aus dem Text ausgegliedert und als Supplemente an dessen Ende gestellt worden.

Ein wichtiges Anliegen dieser Untersuchung war es, der damals noch verbreiteten Illusion entgegenzutreten, die Arbeitslosigkeit sei ein überwiegend konjunkturelles, mit den bekannten Mitteln der Beschäftigungspolitik überwindbares Phänomen.

Diese Illusion ist inzwischen überwunden und damit die vorliegende Analyse in einem wichtigen Punkt bestätigt. Durch Erfahrung bestätigt ist auch die aus dieser Analyse gewonnene Prognose, dass ein weitreichender Abbau der Arbeitslosigkeit in der bestehenden Wirtschafts- und Sozialordnung nur bei Inkaufnahme verschärfter Einkommensungleichheit möglich sein würde.

Im Lichte eben diese Erfahrung ist aber ist eine gründliche theoretische Auseinandersetzung mit dem Arbeitsmarktgeschehen noch wichtiger geworden. Aus dem offensichtlichen Dilemma, entweder das Vollbeschäftigungsziel oder das Ziel der sozialen Gerechtigkeit hintanstellen zu müssen, kann nur eine Politik herausführen, die auf einem fundierten Verständnis des realen, zeitgenössischen Arbeitsmarktgeschehens basiert. Daher müssen die verhaltensprägenden Einstellungen der Arbeitsmarktakteure sorgfältig ergründet und analysiert und muss auch deren möglicher Wandel zum Gegenstand der Arbeitsmarkttheorie gemacht werden.

Aus heutiger Sicht klingt manches, was in der folgenden Analyse in teilweise ungewohnten theoretischen Termini hergeleitet wird, selbstverständlich und für manche Leser möglicherweise trivial. Dies gilt insbesondere für die Darstellung des ersten Teils, der sich mit

dem unternehmerischen Risikoverhalten als Ursache für "Unterlassung von Produktion" und damit letztlich auch von Arbeitslosigkeit befasst. Die These, dass unternehmerische Produktionsentscheidungen tendenziell risikoreicher werden, ist durch die Erfahrung des letzten Jahrzehnts eindringlich bestätigt worden, und die Beschäftigungspolitik hat hierauf zu einem gewissen Grade reagiert. Diese Reaktionen sind, das zeigt die eingehende theoretische Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Produktionsunterlassung, jedoch noch immer unzulänglich. Sie stellen noch immer keine konsequente, am Vollbeschäftigungsziel orientierte "präventive Risikopolitik" dar (s. hierzu auch "Der Neue Sozialstaat", Kap. 4.1).

Die zentrale These dieses Bandes lautet, dass Arbeitslosigkeit im Wesentlichen ein Problem der Einkommensverteilung ist und dass dementsprechend Vollbeschäftigungszustände durch Anpassungen der Lohnstruktur und des Lohnniveaus erreichbar wären. Es wird aber auch in diesem Band schon deutlich, dass Vollbeschäftigung sich unter solchen Bedingungen mit fundamentalen Verhaltensweisen, legitimen Interessen und elementaren moralischen Ansprüchen von Marktakteuren als unvereinbar erweisen kann, so u.a. mit den - schon im Band "Arbeitslosigkeit im Sozialstaat" diagnostizierten - Ansprüchen auf Gleichbehandlung und Mindestsicherung, mit dem Arbeits- und Leistungsethos sowie dem Anspruch von Unternehmern auf eine angemessene Risikoprämie. Diese Diagnose war eine notwendige Voraussetzung dafür, realistische Vollbeschäftigungszustände zu entwerfen, wie es im nachfolgenden Band (Der Neue Sozialstaat) unternommen wird.

VORWORT

"Der Arbeitsmarkt im Sozialstaat"¹ ist der zweite Band eines dreiteiligen Projektes mit dem Titel "Arbeitsmarkt und Sozialstaat". Er ist das Verbindungsglied zwischen der Problemdiagnose beobachteter Arbeitslosigkeit, die in *Arbeitslosigkeit im Sozialstaat* unternommen wurde, und dem abschließenden Band *Der Neue Sozialstaat*, in dem der Schritt zu konkreten beschäftigungspolitischen Schlußfolgerungen getan wurde.

Ein solcher Schritt von der Beobachtung der Arbeitslosigkeit zu politischen Schlussfolgerungen bedarf des Verbindungsgliedes einer Arbeitsmarkttheorie, wie sie in diesem Band vorgestellt wird. Eine solche Theorie hat die beschäftigungsrelevanten Verhaltensweisen der Arbeitsmarktakteure aufzuzeigen, und sie hat aus diesen Verhaltensweisen die Entstehung der Arbeitslosigkeit zu erklären. Wenn sie als Verbindungsglied zur Praxis fungieren soll, darf sie nicht von einer rein theoretisch und auch nicht von einer statistisch erschlossenen, sondern sie muß von einer im historischen Kontext unmittelbar und detailliert beobachteten Arbeitslosigkeit ausgehen.

Praktischen Nutzen kann eine Theorie des Arbeitsmarktes nur dann stiften, wenn sie beschäftigungspolitischen Zielvorstellungen zuarbeitet. Sehr allgemein formuliert, besteht die Zielsetzung der Beschäftigungspolitik darin, allen Arbeitskräften zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen. Wo dieses allgemeine Ziel verwirklicht ist, herrscht Vollbeschäftigung in einem weit gefaßten Sinne des Wortes. Für die theoriebildende Spurensuche, die in diesem Band dokumentiert ist, war ein solches Vollbeschäftigungsziel von Anfang an ein wichtiges Suchkriterium.

Den Begriff der Vollbeschäftigung präziser zu fassen und damit das politische Ziel der Vollbeschäftigung zu konkretisieren, bleibt dem Band "Der Neue Sozialstaat" vorbehalten. Der politische Sinn des Vollbeschäftigungsziels ergibt sich aber seinerseits erst aus der realen Arbeitslosigkeit, d.h. aus den mit ihr verbundenen ökonomischen und moralischen Versäumnissen und dem daraus resultierenden Unbehagen in der Gesellschaft. Daher hatte es

¹ Die erste Fassung dieses Bandes ist 1991 unter dem Titel "Die Grenzen des Arbeitsmarktes. Grundriß einer neuen Beschäftigungstheorie" erschienen.

nahegelegen, sich im dem Band "Arbeitslosigkeit im Sozialstaat" zunächst einmal der Arbeitslosigkeit als lebensweltlicher und sozialer Erfahrung, gleichzeitig aber auch als Erfahrung von Marktzusammenhängen zuzuwenden.

Die Realität der Arbeitslosigkeit ist auch deswegen der vorrangige Anhaltspunkt für jede Beschäftigungstheorie, weil sie das einzige empirisch einigermaßen faßliche - und vielleicht auch das einzige moralisch bewertbare - Phänomen des Marktgeschehens darstellt, aus dem sich beschäftigungspolitischer Handlungsbedarf ableiten läßt. Wo arbeitswillige Arbeitskräfte keine Arbeit finden, läßt sich dies als eine unternehmerische Unterlassung von Beschäftigung deuten, für die es beschäftigungspolitischer Abhilfe bedarf. Es ist zwar immer wieder versucht worden, auch aus den Daten über die Gütermärkte beschäftigungspolitischen Handlungsbedarf herzuleiten. So wurde und wird z.B. aus der Differenz zwischen einem fiktiven, theoretisch ermittelten Produktionspotential und der realen Produktion errechnet, ob und inwieweit die Unternehmen eine an sich mögliche Produktion unterlassen haben. Unterlassene Produktion schien so in unterlassene Beschäftigung umrechenbar zu sein und umgekehrt. Diese Versuche, sich dem Beschäftigungsproblem von der Gütermarktseite her anzunähern, sind letzten Endes jedoch fruchtlos geblieben. Auch wenn Beschäftigung immer zugleich gütermarktliche Produktion ist und unterlassene Beschäftigung insofern zugleich unterlassene Produktion, ist letztere im Gegensatz zur Arbeitslosigkeit kein eigenständig beobachtbares Phänomen. Nur die Arbeitslosigkeit bietet wirklich konkretes, für die Theorieentwicklung verwertbares Anschauungsmaterial.

Die beobachtbare Realität der Arbeitslosigkeit bietet andererseits aber ein einseitiges und unvollständiges Bild der Zusammenhänge, die für eine unbefriedigende Reichweite des Arbeitsmarktes verantwortlich sind. Unvollständig ist dieses Bild deshalb, weil in der konkreten Arbeitslosigkeit die eine Seite des Arbeitsmarktes, nämlich der Unternehmer als Arbeitskräftenachfrager, nicht präsent ist. Dies ist der Grund dafür, daß im ersten Band nur eine sozio-ökonomische Problemdiagnose, nicht aber eine Funktionsanalyse des Arbeitsmarktes geleistet werden konnte.

In vorliegenden Band wird versucht, die Grundlagen des Verständnisses für das Arbeitsmarktgeschehen zu vervollständigen und die Funktionsanalyse des Arbeitsmarktes

vorzulegen, auf deren Grundlage im Weiteren dann ein beschäftigungspolitisch gesicherter Vollbeschäftigungszustand entworfen werden kann. Dies erforderte eine stärkere Berücksichtigung der Nachfragerseite des Arbeitsmarktes, d.h. der Unternehmer in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber. Ausgangspunkt der vorliegenden Analyse war daher ein in Gesprächen erschlossener Realitätsausschnitt, der einen Eindruck von marktlichen Verhaltensweisen, Einstellungen und Überzeugungen einiger repräsentativer Arbeitgeberpersonen vermittelt. Darin wird auch das arbeitsmarktliche Verhalten der Arbeitskräfte aus Arbeitgebersicht dargestellt. Die Gedächtnisprotokolle dieser Gespräche mit Arbeitgebern sind im Anhang zum vorliegenden Band dokumentiert.²

Diese Protokolle haben natürlich seit ihrer Entstehung an Aktualität eingebüßt, und ihre Lektüre ist für jene Leser entbehrlich, die nur an den Schlussfolgerungen und nicht an deren Entstehung interessiert sind. Sie wurden hier dennoch angefügt, weil sie zum einen den Realitätsbezug der vorgestellten Theorie sichtbar machen und weil sie zweitens streckenweise als Kommentierung einflußreicher Arbeitsmarkttheorien lesbar sind.

Obwohl die Interviews im vorliegenden Zusammenhang repräsentativen Charakter haben, können und sollen sie natürlich nicht repräsentativ für die gesamte marktliche oder auch nur für die arbeitsmarktliche Realität stehen. Sie sollen vielmehr die Aufmerksamkeit gezielt auf jenes marginale Marktgeschehen lenken, in dem letztlich über das Volumen von Produktion und Beschäftigung entschieden wird. Nur für dieses marginale Geschehen wird der repräsentative Charakter behauptet. Darüber hinaus machen solche Gesprächsprotokolle, gerade wenn sie repräsentativ sind, aber immer auch deutlich, daß auch die besten Theorien der komplexen marktlichen Realität nur ausschnittsweise gewachsen sind.

Wenn Theorie und gesprochene Praxis so unvermittelt nebeneinander gestellt werden, wird immer auch deutlich, welche große sprachliche Kluft zwischen theoretischer Darlegung und der Selbst- und Sachverhaltsdarstellung der Wirtschaftssubjekte besteht. Auf den Versuch, diese Kluft zu überbrücken, wurde hier bewusst verzichtet, weil es im theoretischen Teil auch darum ging, einigen Ballast aus früheren theoretischen Diskussionen um die Arbeitslosigkeit beiseite zu räumen. Hierfür war es notwendig, sich teilweise der Sprache real existierender Theorien zu

² Im Reformforum als separate Datei

bedienen oder mindestens an sie anzuknüpfen. Die Interviewpartner indes durften den sprachlichen - und auch den inhaltlichen - Zumutungen dieser Theorien nicht ausgesetzt werden, denn dies wäre zu Lasten der möglichen Informationsausbeute gegangen. Die Alltagswelt des Wirtschaftens sollte sich in ihren eigenen Worten artikulieren.

Daß die erfragte und erzählte Praxis hier so isoliert von der Theorie auftritt, ist aber nicht nur ein notwendiges Übel. Wer den Interviewtexten zum Vorwurf machen will, sie stifteten nur theoretische Verwirrung, übersieht, daß sie damit schon eine wichtige Funktion erfüllt haben. Umgekehrt würde auch der Einwand, die nachfolgend vorgestellten Theorie hebe allzu Banales, in allzu gewöhnlicher Ausdrucksweise Vorgetragenes aus der Alltagswelt des Wirtschaftens hervor, insofern fehlgehen, als die Theorie hiermit bereits an einem ihrer Ziele angelangt ist. Die Hervorkehrung des Banalen und Trivialen ist um so mehr am Platze, als eine sich zu erhabengebende Theorietradition die Alltagswelt des Wirtschaftens häufig nicht ernst genug genommen hat.

Im folgenden wird allerdings auch deutlich, wie das ökonomisch Alltägliche zwangsläufig an Profil und Zugänglichkeit verliert, wenn es zum Objekt der Theorie gemacht wird. Nur um diesen Preis gewinnt die marktliche Realität aber jene gedankliche Modellierbarkeit, die es erlaubt, sie zum Objekt beschäftigungspolitischer Konzepte zu machen und damit die Brücke zur Praxis zu schlagen. Der überfordernden Komplexität, mit der der ganz triviale Marktalltag sich zumeist darbietet, muß die Erklärung sich daher entziehen. Es geht darum, aus den Äußerungen dieses Alltags theoretische Vereinfachungen zu gewinnen, die eine Bewährungschance in der politischen Anwendung bekommen könnten.

Die beiden Tatsachen, die hier im Mittelpunkt der theoretischen Darstellung stehen, daß nämlich Arbeitskräfte ungleich sind und daß unternehmerisches Produzieren unterschiedlich riskant ist, dürften in der Tat hinreichend einfache Banalitäten des Wirtschaftens sein. Dies gilt ähnlich auch für die ergänzenden Tatsachen, daß Kontinuität in der Lebens- und Arbeitswelt ein wichtiges immaterielles Gut ist, daß ungleiche Marktakteure Anspruch auf gleiche Behandlung stellen, daß marktliche Kommunikation unvollkommen und daß die Entscheidungsgrundlagen von Marktteilnehmern oft dürftig sind. Solche einfachen Wahrheiten haben allerdings in die Theorie der Arbeitslosigkeit erst einmal in geeigneter Weise Eingang zu finden, um einen

Beitrag zu beschäftigungspolitischer Handlungsfähigkeit zu leisten. Ihnen diesen Eingang zu eröffnen ist ein durchaus anspruchsvolles theoretisches Anliegen.

Eine grundsätzliche Anmerkung zum methodologischen Stellenwert berichtender Empirie in der Tradition der Wirtschaftswissenschaft muß hier noch angefügt werden. Am Ergebnis intensiver Einzelbefragungen, von der die Befragten sich persönlich ernst genommen und verstanden fühlen, ist in jedem Fall weniger Zweifel angebracht als an statistischen Erhebungen, auch wenn diese mit größeren Datenmengen aufwarten können. Wer die empirische Basis der hier vorgelegten Theorie für zu schwach hält, ist daher aufgefordert, diese in erster Linie durch zusätzliche eigene Einblicke ins marktliche Detail zu verifizieren.

Gerade die Auseinandersetzung mit dem Arbeitsmarkt erfordert eine auf persönlichen Eindruck gestützte Methodik, weil auf ihm eben Menschen sich nicht in Beziehung zu Gütern, sondern in Beziehung zu Menschen setzen. Der vorliegende Band ist in diesem Sinne ein Beitrag zu einer Theorie über Arbeitsmarktmenschen. Anders könnte er anschließend nicht im Dienst einer am Vollbeschäftigungsziel ausgerichteten Politikempfehlung stehen, zumal dann, wenn diese auch der Frage nach dem Sinn von Vollbeschäftigung standhalten soll.

1. DER WANDEL DER ARBEITSLOSIGKEIT.

Zum Erklärungsbedarf der Theorie

Eine Arbeitsmarkttheorie, die in der politischen Praxis verwertbar sein soll, muß Auskunft darüber geben, was unter Arbeitslosigkeit zu verstehen ist. Wenn mit Hilfe der Theorie Ansatzpunkte zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gefunden werden sollen, dann bedarf es einer genauen Aufklärung darüber, was eigentlich bekämpft werden soll. Auf der anderen Seite muß, insoweit die Arbeitslosigkeit als natürliches und notwendiges Begleitphänomen der Marktwirtschaft dargestellt wird, ebenso darüber aufgeklärt werden, was hier als natürlich und notwendig hingenommen werden soll.

Diese Forderung klingt zunächst trivial. Trotzdem sind ökonomische Theorien an dieser trivialen Forderung immer wieder gescheitert. Dies läßt sich an den vielen Verwirrung stiftenden Adjektiven ablesen, mit denen der Begriff Arbeitslosigkeit in der theoretischen Diskussion versehen worden ist. Prominentes Beispiel hierfür ist der von Keynes geprägte Begriff der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit. Dieser Begriff konnte nie durch Fallstudien anschaulich gemacht noch konnten hierfür je sinnvolle Meßkonzepte entwickelt werden. Gleiches gilt für den Begriff der konjunkturellen Arbeitslosigkeit. Diese ist letztlich nichts anderes als derjenige Anteil der statistisch gemessenen Arbeitslosigkeit, von dem man hofft, daß er in absehbarer Zeit von selbst verschwindet. So sehr solche Hoffnungen in der Vergangenheit getrogen haben, so sehr hat sich damit der Begriff der konjunkturellen Arbeitslosigkeit für die politische Praxis als wertlos erwiesen. Nicht viel besser steht es um das begriffliche Pendant, nämlich die strukturelle Arbeitslosigkeit. Auch dieser Begriff ist nicht auf schlüssige Weise meßbar und nicht am Einzelfall beschreibbar, und dementsprechend wenig hat er zur Klärung beschäftigungspolitischer Kontroversen beigetragen. Ebenso unfruchtbar war außerhalb fiktiver ökonomischer Modellwelten der von Milton Friedman eingeführte Begriff der sogenannten natürlichen Arbeitslosigkeit, der in der theoretischen Diskussion lange eine führende Rolle gespielt hat.³

³ Ähnliches gilt für Arbeitslosigkeitsbegriffe, die im Zusammenhang mit Effizienzlohn-, Kontrakt- und anderen mikroökonomischen Theorien der Arbeitslosigkeit entstanden sind.

Ein etwas nützlicherer Begriff in der theoretischen Diskussion war derjenige der inflationsneutralen Arbeitslosigkeit (die unter Ökonomen mit dem Kürzel NAIRU⁴ bezeichnet wird). Damit war jenes Volumen der Arbeitslosigkeit gemeint, bei dessen Überschreitung es zu einem Anstieg der Inflationsrate kommen würde. Nützlich war dieser Begriff aber letztlich nur für die Geldpolitik der Notenbanken und nicht für die Beschäftigungspolitik im eigentlichen Sinne. In ihm fand die Erkenntnis ihren Niederschlag, daß eine von der Notenbank tolerierte übermäßige Geldschöpfung zwar kurzfristig die statistisch gemessene Arbeitslosigkeit zurückführt, auf längere Sicht aber nur die Geldentwertung beschleunigt. Auf die entscheidende Frage, was sich hinter dieser inflationsneutralen Arbeitslosenquote konkret verbirgt und wie man mit ihr politisch umzugehen hat, müssen die Antworten anderweitig gesucht werden.

In Zeiten, als Arbeitslosigkeit ein marginales Arbeitsmarktphänomen war, von dem nur wenige Arbeitskräfte betroffen waren, war die beiläufige Behandlung dieses Phänomens durch die Theorie durchaus gerechtfertigt. Das erstaunliche, vorrangig erklärungsbedürftige Phänomen war unter diesen Umständen nicht die Arbeitslosigkeit eines geringen Teils von Arbeitskräften, sondern eher die Leistungsfähigkeit des Marktes, der fast allen Arbeitskräften zu Arbeit verhalf.

Die Weltwirtschaftskrise zu Beginn der dreißiger Jahre kehrte die Prioritäten gründlich um, und sie brachte mit der keynesianischen Theorie den ersten ambitionierten ökonomischen Erklärungsversuch zur Arbeitslosigkeit hervor. Inwieweit dieser Erklärungsversuch der damaligen Arbeitslosigkeit gerecht wurde, ist heute kaum mehr von Belang. Die hohe Arbeitslosigkeit, die sich zu Beginn der dreißiger Jahre in den meisten Industrienationen ausgebreitet hatte, erwies sich letzten Endes als ein kurzlebige Phänomen. Mit ihrem Verschwinden verloren auch die theoretischen Erklärungsversuche an Aktualität, die sich ihrer angenommen hatten. Das Staunen über die Leistungsfähigkeit des Marktsystems dominierte daraufhin zu Recht wieder das theoretische Denken.

Das theoretische Interesse an der Arbeitslosigkeit kam natürlich trotzdem nie ganz zum Erliegen, und seit den sechziger Jahren wurden vielerlei Erklärungsansätze präsentiert, die dem Problem tiefer auf den Grund zu gehen versuchten als die oberflächliche keynesianische Antwort. All diese Erklärungsansätze entwickelten jedoch wenig prognostische Erklärungskraft

⁴ "die nicht die Inflation beschleunigende Arbeitslosenquote".

für den Arbeitsmarkt. Sie konnten nicht verhindern, daß Wissenschaft und Politik vom Entwicklungsverlauf der Arbeitslosigkeit immer wieder überrascht wurden. Diese Überraschungen waren jahrzehntelang von überwiegend unangenehmer Art, und sie ließen vermuten, daß das Problem Arbeitslosigkeit noch immer nicht mit der notwendigen theoretischen Ernsthaftigkeit behandelt worden war. Die erwartungswidrige Arbeitsmarktentwicklung war auch ein Hinweis darauf, daß das, was als Arbeitslosigkeit bezeichnet, statistisch gemessen und zum Objekt der Beschäftigungspolitik gemacht worden war, sich im Laufe der Zeit möglicherweise erheblich gewandelt hatte. Diese Entwicklung war ein vernachlässigtes Indiz dafür, daß der Arbeitsmarkt sich über Jahrzehnte in wesentlichen Eigenschaften gewandelt hatte, daß er neuer theoretischer Erklärungsansätze bedurfte und daß daher auch die Beschäftigungspolitik neuartige Wege einzuschlagen hätte.

Schon wenn man sich Arbeitslosigkeit als rein statistisches Phänomen vornahm, mußte ein allmählicher Wandel auffallen, der sich in gewissen langfristigen Trends niederschlug. Dieser Wandel zeigte sich in der gemessenen Zahl und Quote der Arbeitslosen, aber ebenso auch im Wandel der betroffenen Personenkreise und in der durchschnittlichen Dauer individueller Arbeitslosigkeitsphasen. Neben diesem Wandel der Datenlage stand ein übereinstimmender Wandel in der arbeitsmarktlichen Alltagserfahrung. So war zum Beispiel ein zahlenmäßiger Vollbeschäftigungszustand, wie es ihn noch in den sechziger Jahren gegeben hatte, schon aus dieser Alltagserfahrung heraus lange Zeit kaum mehr vorstellbar.

Die ökonomischen und sozialen Sachverhalte, deren sich die folgenden Erklärungsversuche vorrangig annehmen, waren auch durch statistische Daten deutlich ausgewiesen. Der erste dieser Sachverhalte war der seit den sechziger Jahren beobachtete, über zyklische Schwankungen eindeutige Trend des langfristigen Anstiegs der Arbeitslosigkeit. Der zweite Sachverhalt war die stark angestiegene durchschnittliche Dauer der individuellen Arbeitslosigkeit. Die Zunahme der Fälle von Langzeitarbeitslosigkeit mit einer Dauer von mehr als einem Jahr war dabei ein besonders auffälliges statistisches Datum.

Sich bei der Deutung solcher langfristigen Trends auf einen Zeitraum seit den sechziger Jahren zu beschränken mag zunächst recht willkürlich erscheinen. Willkürlich ist dies jedenfalls, solange nicht begründet werden kann, warum sich ein solcher Trend erst zu einem bestimmten

historischen Zeitpunkt herausbildet. In der Tat setzen die folgenden Erklärungsversuche nicht erst an historischen Gegebenheiten und Trends der letzten vier oder fünf Jahrzehnte an. Es werden aber plausible Gründe dafür angeführt, daß in der Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach den sechziger Jahren weiter zurück reichende Ursachenentwicklungen wie im Zeitraffer ihre Wirkung taten.

Statistische Trends bedürfen natürlich auch hinsichtlich der Arbeitslosigkeit mancher Bereinigungen, um den tatsächlichen Entwicklungen gerecht zu werden. So haben z.B. Änderungen statistischer Meßkonventionen, die Auswirkungen der sogenannten aktiven Arbeitsmarktpolitik und weitere politische Eingriffe wie die Begünstigung von Frühverrentungen dazu geführt, dass der Anstieg der Arbeitslosigkeit über lange Zeit eher unter- als überzeichnet wurde. Zu dieser Unterbewertung haben daneben auch Phänomene wie das Parken potentieller Erwerbspersonen in verlängerten Ausbildungsgängen und anderen Bereichen der sogenannten stillen Reserve beigetragen.

Wenn der Anspruch an die Theorie darin liegt, einen jahrzehntelangen Anstieg der Arbeitslosigkeit, den Wandel ihrer Fristenstruktur und weitere Strukturmerkmale zu erklären, dann muß die Theorie auch mit einhergehenden langfristigen Trendphänomenen des Marktgeschehens vereinbar sein. Zu diesen Phänomenen gehören der überproportionale Anstieg der Quote älterer Arbeitsloser, der Rückgang der Erwerbsquote in den höheren Altersgruppen, die Zunahme von Frühverrentungen, die Konzentration der Arbeitslosigkeit in den unteren Qualifikationsgruppen, aber auch die auf den ersten Blick erstaunlichen Diskrepanzen in den regionalen und nationalen Arbeitslosenquoten.

Die Theorie muß darüber hinaus Beobachtungen aus dem ökonomischen Umfeld außerhalb des Arbeitsmarktes in das Erklärungsmuster einbetten. Es müssen insbesondere solche Beobachtungen in die Erklärung einbezogen werden, die sich herkömmlichen ökonomischen Deutungsversuchen entziehen und insofern auf einen langfristigen Wandel ökonomischer Zusammenhänge hindeuten. Mit herkömmlichen Deutungsversuchen unvereinbar erscheint z.B., daß trotz hoher, langfristig steigender Profitabilität der Unternehmen die Zahl der Firmenzusammenbrüche zunahm, und ebenso, daß diese hohe Profitabilität der Unternehmen relativ geringen Einfluss auf deren Beschäftigungsbereitschaft hatte. Daneben gibt es viele

weitere Trendbeobachtungen, die sich schwer in konventionelle Erklärungsmuster einfügen. Dazu gehört, daß starke Schwankungen der Marktwerte von Unternehmen und Immobilien relativ geringe konjunkturelle Wirkung zeigten, daß die Bildung von Risikokapital insbesondere in europäischen Ländern sehr schleppend verlaufen ist, daß die Großunternehmen einen immer geringeren Beitrag zur Ausschöpfung des Arbeitsmarktes leisten, daß Unternehmer immer mehr Aufwand bei der Auslese neuer Mitarbeiter treiben und daß Rationalisierungs- gegenüber Kapazitätsinvestitionen über lange Zeiträume systematisch bevorzugt wurden. Auch unscheinbareren Phänomenen wie dem steigenden Rückstellungsbedarf und dem steigenden Innenfinanzierungsanteil vor allem der Großunternehmen hat die Beschäftigungstheorie wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Der geringe Effekt der hohen Profitabilität auf die Beschäftigungsbereitschaft der Unternehmen erscheint aber theoretisch besonders irritierend und dementsprechend erklärungsbedürftig. Neben diesem Effekt muß die Theorie auch erklären, warum ein Rückgang der Arbeitslosigkeit, wo dieser entgegen dem allgemeinen Trend möglich war, früher oder später den Fortschritt der Arbeitsproduktivität zu hemmen schien.⁵

Um der Realität wirklich gerecht zu werden, muß die Arbeitsmarkttheorie neben den Problemen des zeitgenössischen Arbeitsmarktes natürlich auch deren frühere - und möglicherweise künftige - Abwesenheit erklären können. Sie muß erkennen lassen, warum der Arbeitsmarkt über lange Zeiträume als großer gesellschaftlicher Problemlöser erschienen ist und nicht als der soziale Problemgenerator, zu dem er sich später entwickelt hat. Sie muß darüber hinaus mit der Tatsache in Einklang gebracht werden, daß diese Entwicklung des Arbeitsmarktes in verschiedenen Industriestaaten zeitlich sehr unterschiedlich verlaufen ist.

Die konkreten Beobachtungen, auf die die hier vorgelegte Theorie sich stützt, haben natürlich einen vergleichsweise engen Horizont. Sie beziehen sich auf einen Arbeitsmarkt, der von bestimmten sozialstaatlichen und sonstigen institutionellen Bedingungen geprägt war, sie beziehen sich auf eine Wirtschaft, die auf einem bestimmten technologischen Entwicklungsniveau stand, und sie beziehen sich auf Arbeitskräfte und Unternehmer, deren Verhalten bestimmten kulturellen und ideologischen Einflüssen unterlag. Deswegen muß von Beginn an die Frage der institutionellen, technologischen und kulturellen Kontextabhängigkeit

⁵ Dies gilt natürlich nicht für Phasen der Marktentwicklung, die von außergewöhnlichen Produktivitätsfortschritten aufgrund einmaliger technologischer Entwicklungsschübe geprägt sind.

des gesuchten Erklärungsansatzes gestellt werden. Im vorliegenden Fall lautet die Frage, ob speziell norddeutsche oder gesamtdeutsche, westeuropäische, industrielle oder eher postindustrielle, sozialstaatliche oder rein marktwirtschaftliche Arbeitslosigkeit behandelt und gedeutet werden soll. Wenn man vom Ort der Erhebung ausgeht, handelt es sich hier um Arbeitslosigkeit auf den Arbeitsmärkten Norddeutschlands. Sie steht damit in einem ausgeprägt sozialstaatlichen, industriellen bzw. postindustriellen Kontext. Eins der Ziele der Darstellung ist es, zu zeigen, in welchem Maße Arbeitsmarktgeschehen und Arbeitslosigkeit von einem solchen Kontext geprägt sind und ob bzw. wie die theoretischen Deutungen sich auf andere Kontexte übertragen lassen.⁶

Ein wichtiges Anliegen dieser Analyse war ursprünglich der Nachweis gewesen, daß die hohe Arbeitslosigkeit der achtziger Jahre kein Problem von kurzer, in der Zeitrechnung von Konjunkturzyklen zu bemessender Dauer sein würde. Es sollte dargelegt werden, daß und warum gewisse Formen von Arbeitslosigkeit in den neunziger Jahren und darüber hinaus noch an Bedeutung zunehmen würden, wenn die institutionellen Rahmenbedingungen marktlichen Handelns sich nicht wesentlich ändern. Dieses Anliegen ist unvermindert aktuell, und der Geltungsanspruch der hier vorgestellten Theorie läßt sich daher fast unverändert für die nähere Zukunft aufrechterhalten.

Bevor im folgenden auf die Bestimmungsfaktoren einer historisch betrachteten Arbeitslosigkeit näher eingegangen wird, ist noch eine weitere Klärung methodischer Art erforderlich.

Ausgangspunkt der theoretischen Erklärung bleibt hier zwar letzten Endes die Berichterstattung aus der Praxis. Diese ist aber nur eine Momentaufnahme, in der historische Veränderungstrends eher beiläufig zum Ausdruck gebracht werden. Dieser Trends muß man sich daher auch anhand herkömmlicher Statistiken vergewissern.

Diese Statistiken messen Arbeitslosigkeit nach ihren eigenen Verfahren, denen keine, zumindest aber keine aktuelle theoretische Deutung des Arbeitsmarktes und der Arbeitslosigkeit zugrunde liegt. Eine neu zu entwickelnde Theorie kann daher nicht genau jene Arbeitslosigkeit zum

⁶ Inwieweit der nachfolgend dargestellte Erklärungsansatz auf die Transformationsphase postsozialistischer Staaten anwendbar ist und welche besonderen Schlußfolgerungen sich dabei ergeben, ist erläutert in B. Wehner, *Der lange Abschied vom Sozialismus*, Frankfurt a.M. 1990, und ders., *Der Staat auf Bewährung*, Darmstadt 1993. Siehe hierzu auch Supplement 4 im vorliegenden Band.

Gegenstand haben, die durch dieses statistische Meßverfahren erfaßt wird. Die Theorie bringt ihren eigenen, andersartigen Arbeitslosigkeitsbegriff hervor, und hierzu wäre dann erst eine neue Meßanweisung zu formulieren, wenn dies praktischen Nutzen verspräche.

Da also die statistisch gemessene Arbeitslosigkeit nicht die von der Theorie erklärte ist, müssen sich die statistisch ausgewiesenen historischen Trends nicht mit denen der hier theoretisch erklärten Arbeitslosigkeit decken. Dies ergibt sich z.B. daraus, dass die in der vorliegenden Theorie erklärte Arbeitslosigkeit u.a. Phänomene einschließt, die statistisch als frühzeitiger Ruhestand oder als sog. stille Reserve erfasst werden. Dennoch hat die im folgenden erklärte mit der statistisch gemessenen Arbeitslosigkeit genug gemein, um den wichtigsten in der Statistik ausgewiesenen langfristigen Trends auch in diesem Zusammenhang Aussagefähig zuzuschreiben.

2. DER WANDEL DER UNTERNEHMERISCHEN PRODUKTIONSENTSCHEIDUNG

2.1. *Entscheidungsumfeld der Güterproduktion:*

Risikozuwachs durch beschleunigten Wandel

Marktversagen durch Informationsdefizite?

Nach den Bestimmungsfaktoren der Arbeitslosigkeit wird im folgenden separat in zwei unterschiedlichen Marktkontexten gesucht. Zum einen ist dies der Kontext der von Arbeitskraft und Unternehmer als Arbeitsmarktakteuren zu treffenden - und oft unterlassenen - Beschäftigungsentscheidung. Zum anderen ist es der Rahmen der Produktionsentscheidung, die der Unternehmer in seiner Eigenschaft als Anbieter von Wirtschaftsgütern trifft, die aber indirekt zumeist auch eine Beschäftigungsentscheidung ist.

Was üblicherweise als Arbeitslosigkeit bezeichnet und zugleich beklagt wird, entsteht aus der mangelnden Bereitschaft von Unternehmern, Arbeitskräfte einzustellen. Aus dieser Perspektive ist Arbeitslosigkeit eine an sich mögliche, aber von den Unternehmern unterlassene Beschäftigung. Eine arbeitsmarktliche Unterlassung kann andererseits aber auch von der Arbeitskraft ausgehen, die ihrerseits eine an sich mögliche, vom Unternehmer angebotene Beschäftigung ausschlägt. Dabei ist allerdings schwer abgrenzbar, wem in welchem Falle und in welchem Umfang die arbeitsmarktliche Unterlassung zuzuschreiben ist. Wenn beispielsweise ein Arbeitgeber Beschäftigungsbereitschaft signalisiert, aber weder zumutbare Arbeitsbedingungen noch einen zumutbaren Lohn anbietet, läßt sich die daraus resultierende arbeitsmarktliche Unterlassung schwerlich der Arbeitskraft zuordnen, die sich diesen Unzumutbarkeiten verweigert. In dieser Frage ist die ökonomische Ursachenforschung immer wieder leichtfertig mit moralischen Werturteilen vermischt worden. Im folgenden muß daher versucht werden, das moralische vom ökonomischen Problem möglichst strikt zu trennen und die Rolle von Arbeitskräften und Unternehmen in der Unterlassung von Beschäftigung möglichst vorurteilsfrei herauszuarbeiten.

Betrachtet man Arbeitslosigkeit als eine an sich mögliche, aber vom Unternehmer unterlassene Produktion, die sich indirekt in unterlassener Beschäftigung auswirkt, stellt sich die Frage, ob es für den Unternehmer Gründe gibt, in seiner Eigenschaft als Anbieter auf Gütermärkten eine besondere Zurückhaltung zu üben, d.h. die Nachfrage zögerlich zu bedienen. Insoweit eine systematische unternehmerische Zögerlichkeit in der Bedienung der Nachfrage vorliegt, wäre dies ein wichtiger Bestimmungsfaktor von Arbeitslosigkeit.

Dieser Frage, d.h. der möglichen Erklärung von Arbeitslosigkeit aus den Produktionsentscheidungen von Unternehmern, wird im folgenden als erster nachgegangen. Es wird also zunächst untersucht, was Unternehmer dazu veranlassen könnte, als Anbieter die Möglichkeiten des Marktes nicht vollständig auszuschöpfen. Im Zusammenhang mit den historischen Trends, für die hier eine Erklärung gesucht wird, lautet die Frage, warum die Unternehmer als Anbieter auf den Gütermärkten jahrzehntelang immer mehr Möglichkeiten ungenutzt ließen, warum also auf immer mehr gütermarktliches Nachfragepotential die unternehmerische Anbieterreaktion ausblieb.

Auf diese Frage kann es zwar keine Antwort geben, die eine stringente Erklärung von Arbeitslosigkeit liefert. Diese wird erst möglich, wenn die Analyse der Unterlassung auf Gütermärkten anschließend mit der Analyse der Unterlassung auf dem Arbeitsmarkt zusammengeführt wird. Die Frage nach der unternehmerischen Unterlassung von Produktion läßt sich aber sinnvoll in einem eigenständigen Analysezusammenhang behandeln. Die Produktionsentscheidung ist für den Unternehmer die Bedingung von Beschäftigungsentscheidungen. Die Auseinandersetzung mit den zeittypischen Bedingungen der unternehmerischen Produktionsentscheidung ist daher unverzichtbare Vorarbeit für das zeitgemäße Verständnis der Nachfrage nach Arbeitskräften. Vorarbeit ist sie daher auch für das Verständnis der Nachfrangelücken auf dem Arbeitsmarkt und der daraus resultierenden Arbeitslosigkeit.

Die folgende Analyse des Produktionsverhaltens von Unternehmern geht von der intuitiven Vermutung aus, daß die Anforderungen, die der Markt dem Unternehmer in seiner Produktionsentscheidung abverlangt, langfristig gestiegen sind. Der Wandel der Marktbedingungen, die eine hohe Arbeitslosigkeit mit ihren oben genannten

Begleiterscheinungen zur Folge haben, soll daher zunächst als möglicher Wandel der Anforderungen an den produzierenden Unternehmer behandelt werden.

Welchen Anforderungen die Anbieter auf den Gütermärkten ausgesetzt sind, hängt vom Verhalten der Nachfrager ab und ebenso, wenngleich auf ganz andere Weise, vom Verhalten der konkurrierenden Anbieter. Es hängt aber auch wesentlich von den technologischen Bedingungen des Produzierens ab. In diesen drei Dimensionen, den Nachfrageverhältnissen, den Konkurrenzverhältnissen und den technologischen Bedingungen, ist daher der Wandel der Anforderungen an die Gütermarktanbieter zu ergründen.

In den Modellen gängiger ökonomischer Theorien gab es für die Frage nach einer eventuellen unternehmerischen Produktionsunterlassung kaum Platz. Es sind indes nur wenige extrem realitätsferne Wirtschaftswelten vorstellbar, in denen diese Frage sich nicht stellt und nicht stellen kann. Eine solche Welt ist eine Subsistenzwirtschaft, in der jeder am effizientesten arbeitet, indem er nur sich selbst versorgt. In einer solchen Wirtschaft kann niemand arbeitslos werden. Dort gibt es keine Arbeitskontrakte und daher niemanden, der sich vergeblich hierum bemühen würde. Jedes Wirtschaftssubjekt optimiert seinen Wohlstand als autarke Robinson-Crusoe-Wirtschaft. Jedes Individuum bzw. jeder Haushalt stimmt als sein eigener, ausschließlicher Güterproduzent Produktion und Konsum intern aufeinander ab, und er stellt die damit verbundenen Anforderungen ausschließlich an sich selbst. Unterlassene Produktion, die in Arbeitslosigkeit münden könnte, ist logisch ausgeschlossen.

Eine andere theoretische Modellsituation, in der die Produktionsentscheidung sich quasi automatisch ergibt und keine unternehmerischen Anforderungen stellt, ist eine Ein-Produkt-Wirtschaft, die als einziges Gut z.B. ein uniformes Nahrungsmittel herstellt. Eine solche Wirtschaft ist beispielsweise als reine Getreidewirtschaft im Sinne Ricardos vorstellbar. Hier wird zwar arbeitsteilig produziert, aber es bedarf keiner Produktionsentscheidung, mit der unternehmerische, sich möglicherweise verändernde Anforderungen verbunden wären. Die Frage, was produziert werden soll, stellt sich nicht, und auch auf die Frage, wieviel zu produzieren sei, ergibt sich die Antwort in einer solchen statischen Wirtschaft fast von selbst.

In einer realen arbeitsteiligen Wirtschaft, in der von einer Vielzahl von Anbietern ein breites, differenziertes Güterspektrum hergestellt wird, stehen die Unternehmer auf den Gütermärkten

natürlich vor höheren Anforderungen. Die Nachfrage nach jedem einzelnen Produkt hängt davon ab, welche anderen Produkte zu welchen Preisen und in welchen Mengen angeboten werden. Jeder Anbieter ist in ein interdependentes Gefüge von Preisen und Mengen eingebunden, das er nicht beeinflussen und das er in seiner gesamten Komplexität nicht überblicken kann.

Aber auch die damit verbunden hohen Anforderungen der Gütermärkte an die Unternehmer lassen sich in der Theorie noch leicht aus der Welt schaffen. Wenn man unterstellt, daß die produzierten Güter immer dieselben sind, daß auch die Produktionstechnologie fest vorgegeben ist und daß die Konsumbedürfnisse konstant bleiben, dann wissen die Anbieter früher oder später genau, woran sie sind. Der Marktprozeß stellt sich dann als ein Automatismus der Bedürfnisbefriedigung dar, in dem für jeden Unternehmer die realisierbaren Preise und die absetzbaren Mengen feststehen. Was nachgefragt wird, wird daher auch hergestellt. So geht es in der schlichten Modellwelt einer sog. allgemeinen Gleichgewichtstheorie zu.

Ein anderer modelltheoretischer Kunstgriff, der die Anforderungen an die Gütermarktanbieter quasi auf null bringen kann, ist die Fiktion, dass die Märkte sich zwar wandeln, dass aber die Produktion dennoch erst beginnt, wenn alle entscheidungsrelevanten Fakten bekannt sind, wenn also u.a. die Käufer sich verbindlich auf Preise und Konsummengen festgelegt haben. Damit ist der Wandel von Bedürfnissen und Technologien nicht ausgeblendet, aber es wird unterstellt, daß während dieses Wandel das eigentliche Wirtschaften ruht, bis die notwendig gewordenen neuen Preisbildungsprozesse abgeschlossen sind. Auch in einer solchen fiktiven Wirtschaft besteht eine vollkommene Rückkopplung vom Bedürfnis zur Produktion, die den Unternehmer als Gütermarktanbieter von jeglichen Entscheidungsproblemen freistellt.

Der Anspruch, dass solche Modelle die wirtschaftliche Realität abbilden, wird glücklicherweise nur noch selten gestellt. Herausragendes und allgemein bekanntes Merkmal der realen zeitgenössischen Wirtschaft ist, daß die unternehmerische Produktionsentscheidung sich weniger denn je auf vorab gegebene verlässliche Signale von Käufern stützen kann. Bedürfnisse und Technologie sind ständig im Fluß, so daß überwiegend schon produziert werden muß, bevor die Käufer sich verbindlich auf bestimmte Kaufmengen und bestimmte Kaufpreise festgelegt haben.

In dieser realen Wirtschaft wird der Wandel des gütermarktlichen Entscheidungsumfeldes zur Ursache für eine unvollkommene Koordination zwischen Nachfrage und Angebot und damit zwischen Konsumbedürfnis und Produktionsentscheidung. Dieser Wandel setzt, insoweit er nicht prognostizierbar ist, die Unternehmer auf dem Gütermarkt einem permanenten Informationsdefizit aus. Ein solches permanentes Informationsdefizit kann Ursache dafür sein, daß nicht nur falsche Produkte hergestellt werden und von einzelnen Produkten zuviel oder zuwenig, sondern auch Ursache für ein gesamtwirtschaftliches Zuviel oder Zuwenig an Produktion. Ob eine solche unvollkommene Koordination als zu hohe oder zu niedrige Produktion auftritt und ob sie dauerhaft ist oder konjunkturell schwankt, ist hierbei zunächst einmal offen. Das Phänomen der unterlassenen Produktion wird hierdurch aber auch als gesamtwirtschaftliches Phänomen vorstellbar.

Ein einmaliger unvorhergesehener Wandel der Marktbedingungen verursacht nur eine einmalige, vorübergehende marktliche Koordinationsstörung, und er kann damit allenfalls eine vorübergehende Unterlassung von Produktion hervorrufen. Eine dauerhafte Störung auf dem Gütermarkt, die sich in einer dauerhaften Unterlassung von Produktion niederschlägt, ist dagegen nur durch einen beständigen unvorhergesehenen Wandel erklärbar. Nur ein solcher kann langfristige Marktstörungen auslösen, die sich in dauerhaft unterlassener Produktion äußern. Will man dauerhafte Arbeitslosigkeit als unterlassene Produktion erklären, muss man daher von der Vorstellung eines permanenten marktlichen Wandels ausgehen.

Wenn aber nicht nur eine Erklärung für unterlassene Produktion als solche gesucht wird, sondern für deren jahrzehntelangen - sich u.a. in Form gesteigener Arbeitslosigkeit manifestierenden - Anstieg, ist es mit einer Theorie des gütermarktlichen Wandels nicht getan. Dann muß dieser Wandel seinerseits als historische Variable betrachtet werden. Nicht der Wandel der Marktbedingungen, sondern der historische Wandel dieses Wandels muß dann erklärt und auf seinen eventuellen Einfluß auf marktliche Unterlassung und Arbeitslosigkeit hin untersucht werden.

Schwindende Verlässlichkeit, wachsende Risikobelastung

Wie stark die Gütermärkte vom Wandel beherrscht sind, lehrt (anders als bei Entstehen der ersten Fassung dieses Buches, als dies noch besonderer Hervorhebung und konkreter Belege in Form der im Anhang dokumentierten Gespräche mit Wirtschaftsakteuren bedurfte) längst die Alltagserfahrung. Es kann den intuitiven Zugang zu diesem Wandel aber noch immer erleichtern, wenn man die heutigen realen Gütermärkte im gedanklichen Experiment mit einer ganz anderen, nämlich frühzeitlichen Wirtschaft kontrastiert, in der nur eine sehr kleine, überschaubare Anzahl von Produkten gehandelt wurde. Man kann sich diese Wirtschaft z.B. als eine 3-Sektoren Wirtschaft vorstellen, die ausschließlich aus Betrieben der Landwirtschaft, der Gastwirtschaft und des Schmiedehandwerks besteht und in der jeder dieser Sektoren, von Schmiedearbeiten abgesehen, seine Ausrüstungen und Gebäude selbst herstellt. Auf dem Gütermarkt werden in dieser Wirtschaft ausschließlich Agrarprodukte, Schmiedewaren und gastwirtschaftliche Dienstleistungen gehandelt.

Auch in einer solchen archaischen Wirtschaft gibt es unvorhergesehenen Wandel und erweisen sich nicht alle Erwartungen, auf denen gütermarktliche Produktionsentscheidungen beruhen, als richtig. Mißernten, Kriege, Epidemien oder das unerwartete Hinzukommen neuer Anbieter können beispielsweise dazu führen, daß Schmiede und Gastwirte ihr Vorräte nicht wie geplant verwerten und ihre Ausrüstungen nicht wie geplant auslasten können und daß Landwirte feststellen, sie hätten weniger verkaufen und mehr Vorrat für die Eigenversorgung anlegen sollen. Ebenso kann es natürlich dazu kommen, daß die Dispositionen der Unternehmer sich als zu pessimistisch herausstellen, daß also z.B. Schmiede und Gastwirte nicht genügend Vorräte angelegt und Ausrüstungsgegenstände hergestellt haben, um die Nachfrage zu befriedigen.

Solche unvorhergesehenen Umschwünge auf einem archaischen Gütermarkt sind im Charakter den unvorhergesehenen konjunkturellen Ausschlägen auf zeitgenössischen Gütermärkten ähnlich. Neben derartigen konjunkturellen kommt es auf einem solchen Markt auch zu Krisenstruktureller Art. Nach einer Mißernte ist nicht nur der Wohlstand zu gering, um den gastwirtschaftlichen Sektor in gleichem Maße wie vorher auszulasten; eine unerwartete Mißernte kann darüber hinaus ein Bedürfnis nach erheblich erhöhter Vorratshaltung an Nahrungsmitteln entstehen lassen. Die Folge hiervon ist, daß die landwirtschaftliche Produktion

nach Möglichkeit ausgeweitet, zugleich aber der Konsum weiter eingeschränkt wird. Im gastwirtschaftlichen Sektor wird dadurch die Nachfrage noch geringer. Wegen der erhöhten Vorratsproduktion steigt aber der Bedarf an landwirtschaftlicher Arbeit, so daß Beschäftigte des gastwirtschaftlichen Sektors, die in dieser Phase ohne Beschäftigung und Einkommen sind, in landwirtschaftliche Betriebe überwechseln können. Aus Sicht der Gastwirtschaft ist dies eine typische Strukturkrise.

Derartige konjunkturelle und strukturelle Schwankungen der Wirtschaft stellen schon in einer sehr einfachen, auf wenige Produkte und Sektoren beschränkten Wirtschaft gewisse Anforderungen an unternehmerisches Handeln. Unerwartete Entwicklungen der Nachfrage machen unternehmerische Anpassungsreaktionen notwendig, zu denen vorübergehende Veränderungen der Tauschwertrelationen zwischen Agrarprodukten, Schmiedeprodukten und gastwirtschaftlichen Dienstleistungen gehören. Darüber hinaus lösen sie Überlegungen aus, wie man sich für künftige unerwartete Entwicklungen dieser Art besser rüsten könnte. Solange die Anbieter einer solchen einfachen Wirtschaft aber erwarten, daß sich die grundlegenden Strukturen nicht ändern, daß also nach jeder konjunkturellen und strukturellen Turbulenz wieder zur gewohnten Arbeitsteilung - und damit zu den gewohnten Tauschwertrelationen - zwischen den drei Sektoren zurückgefunden wird, werden sich solche Turbulenzen auf das langfristige wirtschaftliche Verhalten nicht nennenswert auswirken. Für diese stabilisierende Erwartung spricht in einer so einfachen Wirtschaft die alltägliche Anschauung und Erfahrung. Der Schmied weiß aus eigener täglicher Anschauung, welchen Bedarf an Schmiedearbeiten die Landwirte auf absehbare Zeit haben werden, und der Gastwirt weiß aus persönlichem Umgang, welche Gäste er auf welche Weise auch in Zukunft wird bewirten dürfen.

Zu einer solchen fiktiven archaischen Wirtschaft, auf die orthodoxe ökonomische Theorien anwendbar ist, steht die reale zeitgenössische Wirtschaft im denkbar schärfsten Kontrast. Diese ist von nichts so sehr geprägt wie von einer wachsenden Komplexität, die für die Marktakteure immer auch einen Verlust von Berechenbarkeit bedeutet. Zunehmend schwerer berechenbar werden nicht nur die Käufer mit ihren zunehmend unsteten und differenzierten Bedürfnissen, sondern auch die konkurrierenden Anbieter, deren Verhalten u.a. von einer zunehmend schwerer prognostizierbaren Entwicklung ihres technischen Wissens und Könnens geprägt ist. Kaum besser prognostizierbar waren und sind darüber hinaus die Marktsignale, die der Staat als

Wirtschaftsakteur insbesondere mit seinen finanz-, geld- und ordnungspolitischen Entscheidungen setzt und die sich auf die gütermarktlichen Absatz- und Ertragsmöglichkeiten auswirken. Warum ein einzelnes Produkt nachgefragt wird, wann und warum die Käufer sich anders besinnen werden, wann und wie ein Wettbewerber Besseres oder Billigeres auf den Markt bringen kann, wann und warum die Politik möglicherweise marktregulierend oder konjunkturkorrigierend eingreifend wird - all dies lässt sich unter diesen Umständen für die Anbieter auf den Gütermärkten nur noch in zunehmend spekulativen Annahmen antizipieren. Hinzu kommt, dass unter den Bedingungen eines sich beschleunigenden Wandels tendenziell auch der für eine geplante Produktion erforderliche Einsatz von Arbeit und Vorprodukten zunehmend schwerer voraussehbar wird. Tendenziell bekommt damit alles unternehmerische Produzieren einen zunehmend spekulativen Charakter.

Natürlich sind von dieser Entwicklung nicht alle Unternehmen, alle Wirtschaftssektoren und alle Wirtschaftsregionen in gleichem Maße betroffen. Wie spekulativ die Produktionsentscheidungen sind, hängt außerdem nicht nur von äußeren Gegebenheiten ab. Ein Teil der Unternehmer hat immer Möglichkeiten, den allgemeinen Verlust marktlicher Gewißheiten durch geeignete Gegenmaßnahmen wettzumachen. In vielstufigen Produktionsprozessen, in denen Unternehmen Dienstleistungen und Vorprodukte für andere Unternehmen produzieren, kann das Risiko zwischen den Unternehmen verschiedener Produktionsstufen erheblich verschoben bzw. umverteilt werden. Wo immer aber produziert wird, ohne daß Käufer schon verbindliche Preis- und Mengensignale gegeben hätten, muss zumindest ein Teil der Unternehmer letztlich zu einem weitgehend spekulativen, d.h. risikobehafteten Produzieren bereit sein.

Die Kategorie unternehmerischer Entscheidungen, die von jeher als weitgehend spekulativ gegolten hat, sind die Investitionsentscheidungen. In der Theorie wurde lange zwischen gewöhnlichen Produktionsentscheidungen unterschieden, die auf der Grundlage klarer Marktsignale und anderer gesicherter Informationen getroffen werden können, und Investitionsentscheidungen, bei denen neben dem rechnerischen Kalkül zwangsläufig auch auf weniger rationale Motive wie Risikoscheu oder Risikofreude eine Rolle spielen.

Insofern nun die gewöhnlichen, nach traditionellem Verständnis nicht-investiven Entscheidungen zunehmend einen spekulativen Charakter bekommen, wie er ursprünglich nur den Investitionsentscheidungen zu eigen war, muss sich auch das Verständnis von der Wirtschaft als ganzer zunehmend an der Vorstellung einer Investitionswirtschaft orientieren. In einer Wirtschaft, in der die Unternehmer nicht nur als Investoren im herkömmlichen Sinne, sondern im alltäglichen Wirtschaftsprozess zunehmend spekulative Entscheidungen über das Was, Wann, Womit und Wieviel des Produzierens treffen, kommt dem Umgang mit den Produktionsrisiken eine immer umfassendere Bedeutung für die Erklärung gütermarktlicher Vorgänge zu. Das unternehmerische Risikoverhalten gewinnt unter diesen Umständen einen universellen Einfluß darauf, auf welche Weise und in welchem Umfang marktliche Bedürfnissignale in Produktion umgesetzt werden.

Daß das Ausmaß, in dem Produktion unternommen bzw. unterlassen wird, mit dem Problem des spekulativen Produzierens zusammenhängen könnte, ist in Zusammenhang mit dem herkömmlichen Investitionsbegriff ausführlich reflektiert worden. Spätestens von Keynes wurde die Problematik der Investitionsentscheidung unter genau diesem Aspekt beschrieben, und es wurde damit auch eine systematische Erklärung von Arbeitslosigkeit versucht. Am Keynesschen Erklärungsansatz wird aber auch deutlich, daß sich aus den Problemen des Investierens im engeren Sinne nur sehr begrenzte Schlußfolgerungen über unterlassene Produktion und daraus resultierende Arbeitslosigkeit herleiten lassen. Die Keynessche Darstellung des Investitionsproblems ließ nur auf eine temporäre bzw. zyklische Arbeitslosigkeit schließen, aber nicht auf eine langfristige Verschärfung des Beschäftigungsproblems.

Für Keynes war der Gütermarkt noch vollkommen genug koordiniert, um die unterlassene Produktion als eine leicht korrigierbare Rand- und Ausnahmeerscheinung gelten zu lassen. Der Mangel an Berechenbarkeit wurde nur in der langfristigen Investitionsentscheidung als Ursache einer eventuell ungenügenden - oder auch übermäßigen - Produktionsbereitschaft erkannt. Zudem unterstellte Keynes, dass das Problem der Unberechenbarkeit nur die privaten Investoren in ihren Entscheidungen verunsichern konnte.

Diese beiden sehr spezifischen Annahmen waren wesentliche Grundlagen der keynesianischen Beschäftigungstheorie. Das Spar- und Konsumverhalten - und demzufolge auch die Konsumgüterproduktion - schienen, weil ähnlichen Launen und Schwankungen wie das Investieren nicht unterworfen, ein verlässliches Fundament zu sein, auf dem durch Eingriffe des Staates für eine insgesamt ausreichende Produktionsbereitschaft gesorgt werden könnte. Der Fall, dass Investitionsbereitschaft und Sparbereitschaft gesamtwirtschaftlich nicht übereinstimmten, schien damit leicht behebbar zu sein: Der Umfang des Investierens mußte nur mit staatlicher Hilfe ins rechte Verhältnis zum aktuellen Sparvolumen - und damit zugleich zum Umfang des Konsumierens - gesetzt werden. Die strenge Unterscheidung zwischen einem überwiegenden Anteil konsumorientierten und einem relativ geringen Anteil investiven Produzierens, der die Unterscheidung zwischen der Verlässlichkeit kurzfristiger und der Unverlässlichkeit langfristiger unternehmerischer Erwartungen entsprechen sollte, war hier der theoretische Deus ex machina, der für die rezessionsauslösende Produktionsunterlassung eine schnelle politische Lösung in Aussicht stellte. An dem Problem, daß die Produktion insgesamt immer spekulativer, d.h. risikobelasteter werden könnte, ging dieser Ansatz aber vorbei. Er unterschlug, dass ein sich verbreitender und beschleunigender gütermarktlicher Wandel zum dominierenden Wesensmerkmal der Gütermärkte und damit das Risikoverhalten zum dominierenden Motiv der Produktionsentscheidungen werden könnte.

Der für die Unternehmer unberechenbare Wandel, sei es der Wandel der Bedürfnisse, der Technologien oder auch des staatlichen Handelns, wird allerdings erst unter bestimmten weiteren Bedingungen zu einem wirtschaftlichen Risiko. So stellt z.B. der Bedürfniswandel für den Anbieter von Konsumprodukten nur insofern ein Risiko dar, als nicht auch das gewandelte Bedürfnis von den bereits angebotenen Produkten befriedigt werden kann. Für den Anbieter von Produktionsmitteln ist dieser Wandel nur insofern ein Risiko, als Produktionsmittel nicht auch zur Herstellung anderer, auf das gewandelte Bedürfnis abzielender Produkte geeignet sind. Es müssen also die Konsumprodukte auf sehr spezifische veränderliche Bedürfnisse abzielen und die Produktionsmittel auf die Produktion sehr spezieller vergänglicher Produkte. Nur das spezifische Produkt, das vom Konsumenten im Zuge des Bedürfniswandels tatsächlich verworfen wird, ist ja von diesem Wandel in seinem Marktwert gefährdet. Nur der Wert des spezifischen Produktionsmittels, das für die Herstellung eines engen Produktspektrums geeignet

ist, wird auch vom Wandel der Produkte in seinem Wert beeinträchtigt. Daher setzt das Urteil über den Trend der unternehmerischen Risikobelastung ein Urteil darüber voraus, ob und inwieweit die Konsumprodukte zunehmend bedürfnisspezifischer und die Produktionsmittel immer produktspezifischer werden.

Ein solches Trendurteil kann mit besonderer intuitiver Verlässlichkeit für die Konsumprodukte gefällt werden. Daß diese Produkte bei fortschreitender Differenzierung tatsächlich immer bedürfnisspezifischer werden, ist durch vielerlei Alltagserfahrung belegt. Ein augenfälliges Beispiel hierfür sind die Produkte der Bekleidungsindustrie. Mit dem geringsten Risiko für die Unternehmer dieser Branche wäre die Herstellung einer zeitlosen, von Modetrends unangefochtenen Einheitstracht verbunden. Im maoistischen China war es den staatlichen Produktionsbetrieben zeitweise gelungen, auf diese Weise, d.h. durch eine Vereinheitlichung der Bekleidungsprodukte - und damit letztlich auf Kosten der Konsumentensouveränität - ihr unternehmerisches Risiko zu minimieren. Auf freien Gütermärkten dagegen zielen die Produkte der Bekleidungsbranche bei wachsendem Wohlstand auf immer schmalere Facetten eines modebestimmten Bedürfnisses ab, und sie werden daher durch einen nach der Produktionsentscheidung eintretenden Bedürfnis- bzw. Geschmackswechsel immer stärker entwertet. Alltagserfahrung lehrt, daß ein ähnlicher Trend, wenngleich weniger auffällig, auch in vielen anderen Konsumgüterbranchen besteht.

Die Erfahrung lehrt auch, daß auch die Produktionsmittel aus Kosten- und aus technologischen Gründen tendenziell immer spezifischer auf bestimmte Produkte zugeschnitten werden und daher immer weniger universell verwendbar sind. Die Differenzierung der Konsumprodukte hat daher zur Folge, daß eine immer größere Vielfalt von Produktionsmitteln angeboten und eingesetzt wird. Dies ist u.a. daran ablesbar, daß sich bei den meisten großen Herstellern technischer Produktionsmittel die Anzahl der angebotenen Artikel sich in den zurückliegenden Jahrzehnten vervielfacht hat. Dies ist eine konkrete Bestätigung der intuitiven Einsicht, daß der gütermarktliche Wandel sich auch für die Anbieter von Produktionsmitteln in wachsenden Risiken niederschlägt.

Die zusammenfassende Diagnose des Wandels in den Bedingungen unternehmerischer Produktionsentscheidungsbedingungen lautet daher, dass der Wandel der Marktbedingungen es

den Anbietern auf den Gütermärkten immer schwerer macht, kalkulatorisch gesicherte Entscheidungen über Produkte, Technologien, Produktmengen und Produktionszeitpunkte zu treffen. Dadurch nehmen Zielverfehlungen unternehmerischer Produktionsentscheidungen im Ausmaß und in der Häufigkeit zu. So stellt sich z.B. die beobachtete Marktnische von gestern, die die Produktionsentscheidung von heute bestimmt, immer häufiger als das überbesetzte Marktsegment von morgen heraus, und immer häufiger erweist sich der gerade erarbeitete technologische Wettbewerbsvorteil als schon überholt oder als irrelevant für eine gewandelte Bedarfsstruktur. Immer häufiger beruht außerdem die unternehmerische Gewinnerwartung auf einer Fehlprognose der Kosten. In der zeitgenössischen Wirtschaft, in der sich der technologische Wandel und der Wandel von Produkten und Bedürfnissen beschleunigen, gibt es somit gewichtige Indizien für die Gültigkeit der folgenden These:

These 1

Als Anbieter auf den Gütermärkten sind Unternehmer zu einem zunehmend risikobehafteten Produzieren gezwungen. Ursachen hierfür sind die zunehmende Wandlungsgeschwindigkeit der Bedürfnisse, der Technologien und der Produktstrukturen sowie die zunehmende Kapitalintensität der Produktion und Differenzierung der Produkte. Verstärkt wird diese Entwicklung durch die zunehmende Spezialisierung von Produkten auf enge Bedürfnisfacetten und von Produktionstechnologien auf wenige Produkte.

Risikozuwachs durch Humankapitalproduktion

In einer Welt des raschen Wandels mangelt es nicht nur bei der Herstellung von Gütern an einem schlüssigen Konnex zwischen Marktsignal und Produktionsentscheidung. Zu einem gewissen Grade sind auch die wirtschaftlich verwertbaren Kenntnisse und Fertigkeiten von Arbeitskräften etwas nach ökonomischen Kriterien Produziertes und ist dessen Produktion daher einer ökonomischen Analyse zu unterziehen. Der produzierte Anteil an den menschlichen Fertigkeiten wird in der Ökonomie im allgemeinen mit dem - unglücklich gewählten - Begriff Humankapital bezeichnet. Auch über die Produktion von Humankapital müssen Unternehmer

Entscheidungen treffen, die Ähnlichkeiten mit der unternehmerischen Produktionsentscheidung über Sachkapital haben können. Auch in diesem Zusammenhang muß dann die Frage gestellt werden, wie spekulativ die Produktionsentscheidungen über Humankapital sind und welche historische Rolle hierbei die Unterlassungsentscheidung spielen könnte.

Ein erstes Indiz dafür, daß die Produktionsentscheidung über Humankapital einen hochgradig spekulativen Charakter hat, ist die zeitliche Distanz zwischen der Produktion dieses Kapitals und seiner Verwertung. Diese Distanz wird um so größer, je länger der Produktionsprozeß des Humankapitals, d.h. die Ausbildung bzw. der Lernprozeß, dauert und je länger zum anderen die geplante Nutzungsdauer ist, die ökonomisch gesehen die Amortisationszeit des Humankapitals darstellt. Diese zeitliche Distanz ist im Laufe der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung offenkundig immer länger geworden. Das Wissen und die Fertigkeiten, die Arbeitskräfte in den Arbeitsprozeß einbringen müssen, werden im Zuge des technischen Fortschritts bei zunehmender Spezialisierung in der Arbeitswelt immer umfangreicher, und die für die Aneignung dieses Wissens und dieser Fertigkeiten notwendige durchschnittliche Ausbildungsdauer wird dementsprechend länger. Entsprechend länger werden auch die wirtschaftlichen Amortisationszeiten für das solchermaßen produzierte Humankapital.

Die Zunahme der zeitlichen Distanz zwischen der Produktionsentscheidung über das Humankapital und dessen wirtschaftlicher Nutzung geht einher mit der Beschleunigung des wirtschaftlichen Wandels. Die Marktsignale, die zum Zeitpunkt der Produktionsentscheidung über das Humankapital verfügbar sind, haben daher für diese Entscheidung zunehmend an Verbindlichkeit verloren. Die Beschleunigung des Wandels läßt zunehmend ungewisser werden, welche Produkte mit dem zu erstellenden Humankapital später zu produzieren sein und welche Produktionstechnologien dabei zur Anwendung kommen werden.

Zu einem unternehmerischen Risiko werden diese Ungewißheiten allerdings erst dadurch, daß es sich beim Humankapital um spezifisches Kapital handelt, das nur bei der Herstellung bestimmter Produkte und bei der Anwendung auf bestimmte Produktionstechnologien den erhofften ökonomischen Nutzen bringt. Nur ein in diesem Sinne produkt- bzw. technologiespezifisches Humankapital konfrontiert seinen Produzenten mit ähnlichen Risiken, wie sie oben für die gütermarktliche Produktionsentscheidung dargestellt worden sind.

Inwieweit Humankapitalausstattungen, wie sie in Aus- und Fortbildungen vermittelt werden, in diesem Sinne spezifischen Charakter haben, ist schwer meßbar, aber auch hier dürfte das intuitive Urteil für eine verlässliche Abschätzung historischer Entwicklungstendenzen vollauf genügen. Der intuitive historische Vergleich zwischen der aktuellen und früheren Wirtschaftswelten lässt keinen Zweifel daran, daß nichtspezialisierte, nicht auf bestimmte Technologien und Produkte zugeschnittene Fertigkeiten in einer kapitalintensiver werdenden Produktion zunehmend schwerer verwertbar werden und daher vergleichsweise immer weniger wert sind. Solche intuitiven historischen Vergleiche zeigen, daß die beruflichen, arbeitsmarktrelevanten Aus- und Fortbildungen immer enger spezialisiert sind und immer stärker auf bestimmte Wirtschaftssektoren, Herstellungsverfahren, Arbeitsgeräte und häufig sogar auf bestimmte in ihren Anforderungen nahezu einmalige Arbeitsplätze zugeschnitten sind. Die wachsende Vielfalt der Produktionsverfahren und Produkte zwingt zu einer zunehmend engeren Spezialisierung, die das Humankapital in seinem Wert immer mehr von der Konkurrenzfähigkeit bestimmter Verfahren und damit bestimmter Arten von Arbeitsgeräten, Produktionsanlagen und Produkten abhängig sein läßt.

Neben der Spezialisierung der Produktionsverfahren im engeren, d.h. technischen Sinne spielt auch die Spezialisierung auf unterschiedliche Organisationstechnologien eine wachsende Rolle in der Produktion von Humankapital. Aus- und Fortbildungen und noch mehr das informelle Lernen am Arbeitsplatz vermitteln in zunehmenden Maße Fertigkeiten bzw. Eigenschaften, die die betreffenden Arbeitskräfte für den Einsatz in bestimmten Organisationsstrukturen und -verfahren formen. Hierbei kann es sich um Besonderheiten von Groß- oder Kleinbetrieben, öffentlichem Dienst oder privater Wirtschaft, Forschung oder Lehre, Produktion oder Vertrieb, Verbänden oder Unternehmen, Innen- oder Außendienst und anderer Organisationstypen handeln. Die Spezialisierung auf solche Organisationstypen engt zwar das wirtschaftliche Verwendungsspektrum einer Arbeitskraft nicht in dem Maße ein wie die produktionstechnische Spezialisierung. Die organisatorische Spezialisierung bringt aber oft arbeitsweltliche Verhaltensprägungen mit sich, die besonders irreversibel sind und daher eine durch den wirtschaftlichen Strukturwandel notwendig werdende Umstellung um so schwerer machen. Ein extremes und daher besonders anschauliches Beispiel hierfür war die Spezialisierung von Arbeitskräften ehemals sozialistischer Staaten auf die organisatorischen Strukturen der

Planwirtschaft. Diese Spezialisierung hat sich, wie auch in der Arbeitsmarktentwicklung in Ostdeutschland nach der Vereinigung offenbar wurde, in vielen Fällen als eine tiefe, die Verwendbarkeit in marktwirtschaftlich bestimmten Organisationsstrukturen erheblich beeinträchtigende Prägung der arbeitsweltlichen Verhaltensmuster erwiesen. Auch weit schwächere Prägungen reichen aber aus, um den Wechsel organisationsspezifisch ausgebildeter Arbeitskräfte zum Beispiel zwischen Klein- und Großunternehmen, zwischen privatem und öffentlichem Arbeitgeber, zwischen Forschung und Produktion, zwischen Produktion und Vertrieb, zwischen Verband und Unternehmen oder auch zwischen Hauswirtschaft und Wirtschaft nahezu unmöglich zu machen.

Der Trend zur Produktion zunehmend spezifischen Humankapitals, dessen Anwendungsmöglichkeiten immer enger abgegrenzt und durch den beschleunigten marktlichen Wandel immer stärker gefährdet sind, ist daher in mancherlei Hinsicht eindeutig. Ebenso eindeutig ist, daß die Humankapitalproduktion im Volumen ständig zunimmt und daß ihr Anteil an der gesamten Produktion, und zwar der staatlichen wie der privaten, im langfristigen Trend wächst. Dies ist leicht an der zunehmenden durchschnittlichen Verweildauer in Aus- und Fortbildungsgängen aller Art ablesbar, und ebenso an dem immer größer gewordenen Anteil der Arbeitskräfte in aus- und fortbildender Funktion. Zwar hat ein großer Anteil der Ausbildung nach wie vor den Charakter einer allgemeinen Grundausbildung, die ein ziemlich universell verwendbares Humankapital hervorbringt. Zudem wird versucht, einer allzu begrenzten Verwendbarkeit des Humankapitals entgegenzuwirken, indem mit der Spezialisierung zugleich auch Flexibilität im Lernen eingeübt, d.h. die Fähigkeit und Bereitschaft zum späteren weiteren Lernen und Umlernen gefördert wird. Insoweit dies gelingt, wird dadurch die spätere Produktion neuen spezifischen Humankapitals entsprechend billiger und die damit verbundenen spekulativen Risiken geringer. Solche Bemühungen um die Lernfähigkeit sind aber Sekundärphänomene, die den zugrundeliegenden Trend zur Spezialisierung und begrenzteren Verwendbarkeit des produzierten Humankapitals nicht wettmachen können. Es sind Reaktionen auf diesen Trend, die dessen Existenz und dessen Auswirkungen auf die Verhaltensweisen von Unternehmern indirekt bestätigen.

Der zunehmend spekulative, risikobehaftete Charakter der Produktion von Humankapital - und ebenso die damit verbundene Zunahme der Produktionsrisiken - dürften für den

Durchschnittsbürger und ökonomischen Laien anschaulicher sein als der spekulative Charakter gütermarktlichen Produzierens. Insofern er selbst Objekt der damit verbundenen unternehmerischen Spekulationen und Risiken ist, wird der Durchschnittsbürger mit der Veränderung der Entscheidungsbedingungen des Produzierens auch persönlich konfrontiert. Am unmittelbarsten erlebt er diese Veränderungen darin, daß er selbst im Durchschnitt mehr Zeit für die eigene Humankapitalproduktion aufwenden muß, als dies in früheren Jahrzehnten üblich war. Hinzu kommt, daß von den Risiken in der Humankapitalproduktion meistens eine viel unmittelbarere persönliche Betroffenheit ausgeht als von den Risiken der Gütermarkproduktion. Die Entwertung des Humankapitals kann nach den Maßstäben des Arbeitsmarktes auch die Arbeitskraft als solche wertlos machen.

Natürlich steht die Arbeitskraft, deren Humankapital entwertet ist, vor der Herausforderung, in neues eigenes Humankapital zu investieren bzw. investieren zu lassen. Mit jeder entwerteten Humankapitalinvestition schrumpft aber zumeist das Spektrum möglicher Folgeinvestitionen und schrumpfen auch deren Erfolgsaussichten. Nicht nur die Spezialisierung auf sehr einfache Fähigkeiten, mit der eine Arbeitskraft auf ein enges Spektrum perfekt eingeübter Arbeitsvorgänge festgelegt wird, kann sich als unerwartet großes Risikopotential erweisen, sondern ebenso die Spezialisierung auf komplexe und anspruchsvolle Tätigkeitsfelder. Unflexibel gewordene Spezialisten wie der ältere Stahlwerker oder Fließbandarbeiter, die Sachbearbeiterin in der Behörde oder der Versicherung, deren Arbeit sich lange auf den Umgang mit ein und demselben Formularwesen beschränkt hat, und der auf enge Problemstellungen und Lösungsmethoden fixierte Techniker oder Wissenschaftler sind Beispiele für Großrisiken der Humankapitalproduktion.

Wenn Humankapitalproduktion zunehmend spekulativer und daher riskanter wird, läßt dies noch nicht ohne weiteres die Vermutung zu, solche Produktion könnte - analog zur Produktion für den Gütermarkt - in wachsendem Umfang unterlassen werden und damit möglicherweise zum Anstieg der Arbeitslosigkeit beitragen. Um einer solchen Vermutung nachzugehen, wäre erst einmal die Frage zu klären, wer in der Humankapitalproduktion die Rolle des Unternehmers hat, wer also die spekulative Produktionsentscheidung hierüber trifft und das damit verbundene, seinem Wesen nach unternehmerische Risiko trägt.

Es gibt drei Instanzen, die bei der Produktion von Humankapital die Rolle des Investors übernehmen können und die sich diese Rolle von jeher geteilt haben. Dies sind die Arbeitskraft selbst, der Staat und die Unternehmer in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber. Rolle des Staates war es ursprünglich, für die Investitionen in nichtspezifisches, universell verwendbares Humankapital zu sorgen, das in Form einer allgemeinen Schulbildung oder einer etwas weniger allgemeinen Hochschulausbildung vermittelbar war. Bei fortschreitender Spezialisierung der beruflich verwertbaren Fertigkeiten übernahm der Staat aber in zunehmendem Maße auch Investitionen in spezifisches, nur unter speziellen Marktbedingungen verwertbares Humankapital. Er tat dies im Rahmen weitgehend kostenlos angebotener Ausbildung in Berufs-, Fach- und Hochschulen, Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. Damit folgte der Staat der einfachen Einsicht, daß die einzelne Arbeitskraft mit der alleinigen Übernahme des finanziellen Investitionsrisikos für das eigene Humankapital in zunehmendem Maße überfordert gewesen wäre. Insoweit der Staat in diese Rolle eintrat, wurde das Problem einer eventuellen risikobedingten Unterlassung von Humankapitalproduktion nicht akut.

Dieses Problem entsteht erst insofern, als auch private Unternehmen die Funktion der Humankapitalproduktion übernehmen. In diese Funktion sind die Unternehmen tatsächlich in immer größerem Maße eingetreten. Sie mußten dies vor allem deswegen tun, weil das zu bildende Humankapital in zunehmendem Maße arbeitsplatz- und unternehmensspezifischen Charakter annahm. Solches spezifische Humankapital zu produzieren kann aus vielerlei Gründen nicht Sache des Staates sein. Es kann auch nicht alleinige Sache der Arbeitskraft sein, da diese aus eigener Kenntnis zumeist nicht durchschauen kann, inwieweit unternehmens- und arbeitsplatzspezifisches Humankapital sich später rentieren wird. Sie ist in dieser Frage auf ein verlässliches Signal des Arbeitgebers angewiesen, und dieses verlässliche Signal wird am besten dadurch gegeben, daß der Arbeitgeber die Investition in solches spezifische Humankapital zum größten Teil selbst finanziert.

Daß private Unternehmer diese Funktion des Investors in Humankapital tatsächlich in wachsendem Umfang übernehmen, läßt sich unter anderem an den wachsenden Ausbildungsetats insbesondere der Großunternehmen ablesen. Der viel größere und vermutlich ebenso schnell wachsende Teil solcher Investitionen findet aber in viel unauffälligerer Form statt, nämlich in Form einer formlosen Einarbeitung und eines allmählichen Hineinwachsens von

Arbeitskräften in neue, komplexe Aufgabenfelder. In der Einarbeitungsphase sind Arbeitskräfte für das Unternehmen zugleich Leistungsträger und Investitionsgut. In ersterer Rolle tragen sie zur Wertschöpfung des Unternehmens bei, in letzterer verursachen sie Aufwand. Per saldo sind sie aus Sicht der Unternehmen für längere Zeit ihr Geld noch nicht wert. Welchen Umfang solche informellen Humankapitalinvestitionen in der Wirtschaft insgesamt haben, ist natürlich nicht präzise feststellbar. Daran aber, daß sie einen wachsenden Anteil an den Personal- und an den Gesamtaufwendungen der Unternehmen ausmachen, lassen schon informelle Befragungen von Unternehmern keinerlei Zweifel.

Das Verhalten der Unternehmer in der spekulativen Humankapitalproduktion hängt letztlich davon ab, wie sie sich das entstehende Risiko mit den betreffenden Arbeitskräften als Trägern des zu produzierenden Humankapitals teilen. Diese Risikoverteilung wird nur zu einem relativ geringen Anteil durch individuelle Arbeitsverträge geregelt. Sie ist weitgehend durch Regelungen im Arbeitsrecht und in Kollektivverträgen vorgegeben, und sie ist daher insofern ihrerseits eine politisch gestaltete historische Variable.

Die Entwicklung des Arbeitsrechts und der kollektiven Arbeitsverträge waren im zurückliegenden Jahrhundert davon geprägt, daß die Risiken der Humankapitalproduktion in zunehmendem Maße den Unternehmern zugewiesen wurden. Obwohl diese Risiken kontinuierlich gestiegen sind, haben die Arbeitskräfte den gleichzeitigen Anstieg der Humankapitalkosten nur zu einem relativ geringen Anteil selbst getragen. Weder hat der wachsende Wert- bzw. Produktivitätsunterschied zwischen der vergleichsweise unproduktiven, weil noch einzuarbeitenden, und der erfolgreich eingearbeiteten, hochproduktiven Arbeitskraft sich in entsprechend wachsenden Lohndifferenzen niedergeschlagen, noch sind neuartige Arbeitskontrakte entwickelt worden, die speziell auf die Besonderheiten aufwendiger, am Arbeitsplatz stattfindender Einarbeitungen, Ausbildungen und Umschulungen zugeschnitten wären.

Daraus ergibt sich zur Entwicklung der unternehmerischen Produktionsbereitschaft und Produktionsunterlassung die weitere

These 2:

Wachsende Risiken im Bereich der Humankapitalproduktion sind über Jahrzehnte überwiegend von Unternehmern übernommen worden. Die unternehmerischen Produktionsentscheidungen sind dadurch im Durchschnitt noch spekulativer geworden.

Eine besondere Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Bindungsdauer des Arbeitskontraktes. Je langfristiger der Arbeitskontrakt geschlossen ist und je schwieriger bzw. kostspieliger für den Arbeitgeber die Auflösung dieses Vertrages ist, desto größer werden die unternehmerischen Risiken der Humankapitalproduktion. Im Rahmen eines langfristigen Arbeitsvertrages kann der Unternehmer sich wirtschaftlich gezwungen sehen, Risiken der Humankapitalproduktion einzugehen, die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses noch nicht absehbar waren. Er kann sogar zu an sich unrentablen Humankapitalinvestitionen gezwungen sein, um nicht das Beschäftigungsverhältnis auf einer noch unrentableren Grundlage fortführen zu müssen. Das Beschäftigen noch einzuarbeitender Arbeitskräfte wird für die Unternehmer auf diese Weise zu einer besonders risikobehafteten Art des Investierens.

Wenn die Unternehmer als Arbeitgeber immer mehr Risiken der Humankapitalproduktion übernehmen, schließt dies natürlich nicht aus, daß auch Arbeitskräfte sich zunehmend mit solchen Risiken konfrontiert sehen. Wenn Unternehmer und Arbeitskraft gemeinsam in deren unternehmens- und arbeitsplatzspezifische Fertigkeiten investiert haben, dann hat diese Arbeitskraft es schwer, auf dem Arbeitsmarkt andere Arbeit zu gleichem Lohn zu finden. Das von ihr verkörperte und von ihr anteilig finanzierte Humankapital hat für potentielle neue Arbeitgeber einen vergleichsweise geringen Wert. Daher ist die betreffende Arbeitskraft zu einem gewissen Grade auf den guten Willen ihres bestehenden Arbeitgebers angewiesen. Daß sie auf dem Arbeitsmarkt keine gleichwertigen Alternativen hat, könnte von diesem bei der Fortsetzung und eventuellen Neuverhandlung des Beschäftigungsverhältnisses opportunistisch ausgenutzt werden. Die Arbeitskraft läuft auf diese Weise das Risiko, daß der Wert ihres Humankapitals sich in ihrem Lohn selbst dann nicht angemessen niederschlägt, wenn sie die Produktionskosten dieses Kapital - z.B. durch Lohnverzicht - mitgetragen hat.

Eine ähnliche Abhängigkeit kann sich aber auf Seiten des Unternehmers einstellen. Dieser ist seinerseits darauf angewiesen, daß die Arbeitskraft, in die er investiert hat, ihm als Träger des Humankapitals tatsächlich zur Verfügung bleibt. Neben dem Risiko, daß das von ihm mitbezahlte Humankapital vom Markt entwertet wird, trägt er insofern das weitere Risiko, daß ihm dieses Kapital durch Abwanderung der Arbeitskraft, d.h. durch deren Kündigung des Arbeitsvertrages abhanden kommt.

Diese gegenseitige Abhängigkeit von Arbeitskraft und Arbeitgeber wächst mit der Ausweitung der spezifischen Humankapitalproduktion. Wie die Funktionsfähigkeit - oder zumindest die Wirtschaftlichkeit - von Apparaten und Organisationen in wachsendem Maße von der spezifischen Kompetenz ganz bestimmter Arbeitskräfte abhängt, wird die Arbeitskraft ökonomisch zunehmender enger an die in spezifischem Sachkapital des Unternehmens verkörperte Technologie gebunden und dadurch anderen Technologien entfremdet. Beide Kapitalien, Sach- und Humankapital, bewahren so nur in Verbindung miteinander ihren Wert. Der Entwicklungsingenieur, der langjährig eingearbeitete Maschinenarbeiter oder der mit der Kundschaft vertraute Akquisiteur kann die Technik und die Organisation, mit der er umzugehen hat, durch seinen Weggang ebenso entwerten, wie er selbst als Arbeitskraft ohne diese Technik und Organisation an Marktwert verlieren kann. Der bei Auflösung der Verbindung drohende Wertverlust wird mit zunehmender Spezialisierung des verwerteten Humankapitals für beide Seiten immer größer.

Aus der gegenseitigen wirtschaftlichen Verletzlichkeit, die sich auf diese Weise zwischen Arbeitskraft und Unternehmer einstellt, kann ein strategisches Verhandlungsgleichgewicht entstehen, in dem sich letztlich beide Seiten für die hierdurch bedingten Risiken angemessen entschädigt sehen. Ob ein solches Gleichgewicht tatsächlich besteht, ob also die Risiken der Humankapitalinvestition zwischen Arbeitskraft und Unternehmer gleichmäßig verteilt sind, hängt aber davon ab, ob die Möglichkeiten der Vertragskündigung für beide Seiten etwa gleichgewichtig ausgestaltet sind. Wer den Arbeitsvertrag leichter kündigen kann, hat einen strategischen Vorteil; wer ihn weniger leicht kündigen kann, trägt das größere Risiko, den erhofften Nutzen aus der gemeinsam getätigten Investition zu verlieren. Insoweit die Unternehmer als Arbeitgeber das größere Risiko tragen, könnte dies ein Motiv sein, Humankapitalinvestitionen im Zweifelsfall lieber zu unterlassen.

Auch im Zusammenhang mit diesem Kündigungsrisiko stellt sich die Frage, welchen historischen Entwicklungstrends die Risikoverteilung und das davon abhängige Risikoverhalten folgt. Wenn die Entwicklung des Arbeitsrechts den Unternehmern einen zunehmenden Anteil dieser Risiken zuweist, dann läßt dies vermuten, daß mögliche Humankapitalinvestitionen in zunehmendem Maße unterlassen werden. Es wäre eine Erklärung dafür, daß ein wachsender Anteil von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt mit ungenügender Humankapitalausstattung auftritt.

Im Arbeitsrecht moderner Sozialstaaten hat sich historisch über lange Zeit eine Asymmetrie der Kündigungsrechte zu Lasten der Arbeitgeberseite entwickelt. Den Arbeitskräften wurde es vergleichsweise leicht gemacht, sich der gemeinsamen Verwertung gemeinsam mit den Arbeitgebern vorgenommener Aus- und Fortbildungsinvestitionen durch Vertragskündigung zu entziehen. Unternehmern ist es demgegenüber erschwert worden, ihrerseits Vereinbarungen über die Bildung und Verwertung von Humankapital zu kündigen, d.h. das Beschäftigungsverhältnis zu beenden oder das Arbeitsentgelt dem Wert des Humankapitals anzupassen, wenn dieser Wert hinter den Erwartungen zurückbleibt. Dem Unternehmer blieb damit neben den wachsenden Risiken der Wertminderung auch ein vergleichsweise hohes Risiko des Abhandenkommens des von ihnen produzierten Humankapitals.

Schadensfälle am Humankapital gehören zum ökonomischen Alltag, und in der Mehrzahl der Fälle finden sich dafür mehr oder weniger spontan erfolgreiche Lösungen. Die Beobachtung zeigt aber auch, daß solche Schadensfälle als Ursache insbesondere von Langzeitarbeitslosigkeit eine wesentliche Rolle spielen. Bei Langzeitarbeitslosen ist das Scheitern der Erhaltung, wenn nicht schon der Bildung des Humankapitals eine häufige Diagnose. Die Anfälligkeit des Marktwertes von Arbeitskräften und die schwierigen, risikobehafteten Produktionsbedingungen von Humankapital lassen sich daher an Fällen von Langzeitarbeitslosigkeit besonders aufschlußreich studieren (siehe hierzu auch "Arbeitslosigkeit im Sozialstaat").

In der Langzeitarbeitslosigkeit ist das Scheitern neuer Humankapitalbildung oft auch als Konsequenz einer einseitigen Risikoträgerschaft der Arbeitgeber erkennbar. Als Arbeitslose sehen Arbeitskräfte sich daher oft in unerwartetem Maß darauf angewiesen, eigene spekulative Entscheidungen über die Humankapitalproduktion zu treffen. In Ermangelung hinreichend

deutlicher Marktsignale wählen sie in solchen Fällen oft den anfänglich bequemen Ausweg, sich bei der Entscheidung über die Humankapitalerstellung an eigenen spontanen Bedürfnissen hinsichtlich der Lern- und Arbeitsinhalte auszurichten und dabei die Frage nach der künftigen Verwertbarkeit des Humankapitals auf dem Arbeitsmarkt zu vernachlässigen. Dieser Ausweg wird natürlich um so bereitwilliger beschritten, je bereitwilliger der Staat die Kosten der Humankapitalinvestition übernimmt. Dies erklärt eine Vielzahl gescheiterter Versuche von Arbeitskräften, mit neu erstelltem Humankapital in den Arbeitsmarkt zurückzufinden. Es erklärt auch, warum die Bemühungen der zuständigen Ämter, die Unzulänglichkeit der von den Unternehmern an die Arbeitskräfte ausgehenden Arbeitsmarktsignale zu kompensieren und das Risiko neuer Humankapitalproduktion mitzutragen, immer weniger noch für eine nachhaltige Entlastung des Arbeitsmarktes sorgen konnten.

2.2. Risikobelastung und Produktionsbereitschaft

Motive der Produktionsunterlassung

Daß Produktions- bzw. Investitionsrisiken etwas mit unternehmerischer Unterlassung zu tun haben, ist unter den oben dargestellten Bedingungen eine naheliegende Vermutung. Dennoch bedarf es noch einer gründlicheren Analyse der Motive und des Verhaltens unternehmerischer Entscheidungsträger, um die mögliche Unterlassung der Produktion von Gütern und Humankapital schlüssig zu erklären.

Wenn unternehmerische Produktionsentscheidungen risikobehaftet sind, bedeutet dies letztlich nichts anderes, als dass möglicherweise im Nachhinein ein Zuviel oder Zuwenig an Produktion festgestellt wird. Dies lässt noch nicht ohne weiteres den Schluß auf ein gesamtwirtschaftliches Zuwenig an Produktion zu, das eine dauerhaft erhöhte Arbeitslosigkeit zur Folge hat. Um einen solchen Schluß ökonomisch zu begründen, bedarf es des Nachweises, daß Produktionsunterlassung tatsächlich im Interesse unternehmerischer Entscheidungsträger liegen kann. Nur wenn diese einen systematischen Vorteil davon erwarten, im Zweifel Produktion eher zu unterlassen, d.h. eher ein Zuwenig als ein Zuviel an Produktion zu riskieren, ist auch mit einer entsprechenden systematischen Tendenz zu einem gesamtwirtschaftlichen Zuwenig an Produktion zu rechnen.

Eine wichtige Rolle spielt in diesem Zusammenhang natürlich die Frage, inwieweit diejenigen, die risikobehaftete unternehmerische Produktionsentscheidungen fällen, damit auch ein persönliches Risiko eingehen. Wenn dies der Fall ist, wenn z.B. die Entscheidungsträger in ihren Produktionsentscheidungen nicht nur fremdes, sondern vornehmlich eigenes Geld aufs Spiel setzen, dann gelten für deren Verhalten die bekannten Erklärungsmuster zum menschlichen Risikoverhalten. Sofern ihr Risikoverhalten nicht pathologische Züge trägt, sie also keinen ausgesprochenen Hasardeure sind⁷, wird für sie das Risiko, größere finanzielle Verluste zu erleiden, mehr Gewicht haben als eine gleich wahrscheinliche Aussicht auf entsprechende Gewinne. Ihre Entscheidungen über das Produktionsvolumen werden stark von den negativsten unter den denkbaren Resultaten ihres Handelns geprägt sein.

Die Unternehmer nehmen solche Risikobelastung natürlich nicht ohne Gegenwehr hin, sondern sie versuchen, ihr auf verschiedene Weise auszuweichen. Sie bemühen sich zum Beispiel, die negativsten denkbaren Szenarien durch geeignete Vorbeugemaßnahmen zu eliminieren, um das Risiko auf ein erträgliches Maß zurückzuführen. Die damit verbundenen Anpassungsreaktionen umfassen alle Dimensionen der Produktionsentscheidung, nämlich diejenigen des Was, Wann, Wieviel und Womit.

Die wichtigste Voraussetzung für risikomindernde Strategien bei der Entscheidung über das Produktionsvolumen besteht darin, die Produktionsmöglichkeiten nach gesicherten Kern- und risikobelasteten Randbereichen unterscheiden zu können. Insoweit diese Unterscheidung gelingt, können die Entscheidungsträger einen rationalen, ihre persönlichen Risiken mindernden Rückzug aus den risikobelasteten Randbereichen des Produzierens vollziehen. Dies kann im konkreten Fall bedeuten, dass sie lieber das bewährte Produkt als das neue, lieber mit der bewährten Technologie als mit der innovativen, lieber weniger vom Neuen als mehr und das Neue lieber später als früher produzieren. Vor allem aber lassen sie manche Produktionschance, die sich allzu ungewiss und flüchtig darbietet, vollständig ungenutzt. Neben dem Streben, Vorsprungsgewinne gegenüber Wettbewerbern einzufahren, kann so eher die Vermeidung von unüberlegten Produktionsvorstößen zum dominierenden Verhaltensmotiv werden. Auf diese Weise kann die Streubreite der erwarteten wirtschaftlichen Ergebnisse verringert werden.

⁷ Zu der Frage, inwieweit dies tatsächlich zutreffen könnte, s. auch Kap. 2.5.

Die Unterscheidung zwischen risikobelastetem Rand- und verlässlicherem Kernbereich der Produktion deckt sich teilweise mit der Unterscheidung zwischen verschiedenen Phasen von Produkt- und Technologiezyklen. Diese Zyklen beginnen mit einer Phase, in der die Unsicherheit über die Durchsetzungsfähigkeit eines Produktes oder einer Technologie groß und die kalkulatorische Beherrschbarkeit der Produktionsentscheidungen dementsprechend gering ist. Im Erfolgsfall folgt darauf eine Phase, in der die Bindung des Bedürfnisses an das Produkt gefestigt, die Technologie etabliert und Kosten wie Erlöse relativ sicher kalkulierbar erscheinen. Der Zyklus endet schließlich in den Unsicherheiten eines Ablösungsprozesses, der ebenso unberechenbar abrupt wie unerwartet gemächlich verlaufen kann. Manche Technologien und Produkte scheitern schon in der Frühphase des Zyklus, manche erreichen nur sehr kurzfristig die Phase der Konsolidierung, während andere sich fast unausrottbar auf dem Markt zu halten scheinen. Die Erwartung, daß das Aufgreifen oder Fallenlassen der Produktion sich nachträglich als zu voreilig oder zu spät herausstellen wird, bindet besonders in den ganz frühen und in den Spätphasen der Produkt- und Technologiezyklen die unternehmerische Aufmerksamkeit. Diese Phasen machen daher einen wesentlichen Teil des risikobehafteten Randbereichs der Produktion aus, in dem die Verlustrisiken die Produktionsbereitschaft bestimmen. Hier vor allem entscheiden daher die Unternehmer über das Wieviel der Produktion.

Schon um der Wettbewerbsfähigkeit willen müssen natürlich trotzdem risikobehaftete Produktionsentscheidungen immer wieder gewagt werden. Trotzdem beeinflußt die zunehmende Risikobelastung das gütermarktliche Angebotsverhalten und damit das gesamte Marktgeschehen. In dem Umfang, wie die verfügbaren Marktsignale aus Sicht der Anbieter unzureichend sind, bleibt so die Produktion hinter der eigentlichen Nachfrage zurück. Die Unternehmer lassen eine Lücke zwischen dem Möglichen und dem Realisierten, zwischen Produktion und Produktionspotential, zwischen Beschäftigung und Arbeitsangebot.

Wenn diese Diagnose zutrifft, wenn im Marktgeschehen immer weitere Teile der möglichen Produktion zu riskant erscheinen und Unternehmer hierauf mit zunehmender Produktionsunterlassung reagieren, dann muß diese Entwicklung auch ihren Niederschlag in statistischen Daten finden. Ein tatsächlicher Anstieg der Risiken wäre an einer wachsenden Zahl nachträglich als falsch erkannter Entscheidungen abzulesen. Statistisch verfügbare Indikatoren

hierfür sind zum Beispiel das Volumen bilanzieller Risikovorsorge und die Anzahl von Unternehmensinsolvenzen. Die zunehmende Zurückhaltung in der Produktion, die als einseitiger Rückzug aus den Verlustrisiken vollzogen wird, müßte sich gleichzeitig in einem Anstieg der durchschnittlichen Gewinne auswirken. Gerade diese Datenkonstellation, d.h. die Gleichzeitigkeit von steigender Durchschnittsprofitabilität, wachsender Risikovorsorge und steigender Existenzgefährdung der Unternehmen kennzeichnet die langfristige, zyklusübergreifende Trendentwicklung. Dies ist ein deutlicher Beleg dafür, daß die Risikobelastung des spekulativen Produzierens wächst und daß dies seinen erwartungsgemäßen Niederschlag im unternehmerischen Angebotsverhalten findet. Dementsprechend lautet die

These 3:

Der Anstieg der Entscheidungsrisiken führt zu einem Rückgang der unternehmerischen Produktionsbereitschaft. Das Phänomen der unterlassenen Produktion nimmt dadurch an Bedeutung zu. Ein wachsender Anteil des Produktionspotentials bleibt ungenutzt.

Diese intuitive Diagnose stützt sich zunächst auf die Annahme einer persönlichen Risikobetroffenheit der zuständigen unternehmerischen Entscheidungsträger. Diese Betroffenheit ist in der Praxis natürlich sehr verschieden. Das eine Extrem ist der selbständige Einzelunternehmer, der das wirtschaftliche Risiko seiner Produktionsentscheidungen weitgehend allein trägt. Das andere Extrem wäre ein Entscheidungsträger, der von nachträglich als falsch erkannten Entscheidungen keinerlei persönliche Nachteile erwartet. Dieser könnte vollständig risikoindifferenter sein. Er hätte kein wirtschaftliches Motiv, risikobelastete Produktion zu unterlassen.

Solche extreme Form von Risikoindifferenz kommt in der Praxis natürlich selten vor. Real zu beobachten war sie allerdings in vielen sozialistischen Produktionsbetrieben. Die geringe persönliche Risikobetroffenheit des planwirtschaftlichen Managements trug im planwirtschaftlichen System erkennbar dazu bei, eine hohe allgemeine Produktionsbereitschaft zu gewährleisten. Dies ist eine der Erklärungen dafür, daß das politisch dekretierte

Vollbeschäftigungsgebot vom Management sozialistischer Staatsbetriebe einigermaßen bereitwillig erfüllt wurde. Von privatwirtschaftlichen Unternehmern kann dagegen nicht erwartet werden, dass sie die gegebenen Produktionsmöglichkeiten bis in die immer stärker risikobelasteten Randbereiche hinein ausschöpfen. Sie werden dies um so weniger tun, als sie unter den gegebenen institutionellen Bedingungen die bestehenden Risiken als eigene, persönliche Risiken wahrnehmen. Daher kommt auch der Frage, wie diese Risikobetroffenheit institutionell ausgestaltet ist, in der Frage der Ausschöpfung des Produktionspotentials eine wesentliche Bedeutung zu (s. hierzu auch Kap. 2.6).

Die Rolle der Faktorpreise: Kontinuität der Kosten, Diskontinuität der Erlöse

Die risikobedingten Entscheidungsprobleme sind bisher ohne Bezugnahme darauf behandelt worden, welche Gegenleistung bzw. welches Entgelt der Unternehmer für die Inanspruchnahme dieser Produktionsfaktoren zu zahlen hat. Das für die Produktionsbereitschaft relevante Risiko läßt sich aber erst in Verbindung mit dem für diese Inanspruchnahme vereinbarten Entgeltverfahren präzise definieren. Da aus den erzielten Erlösen Ansprüche der beschäftigten Arbeitskräfte, Kapitalgeber und Vorlieferanten befriedigt werden müssen, kann es über die Aufteilung dieser Erlöse zu Konflikten kommen. Das unternehmerische Produktionsrisiko, von dem hier die Rede ist, stellt sich aus dieser Sicht als ein Konfliktrisiko bei dieser Erlösaufteilung dar. Die Risikobelastung der Produktionsentscheidung hängt davon ab, wie mit diesem Konflikt umgegangen wird, d.h. von den vereinbarten Modalitäten der Erlösaufteilung. Hiervon hängt sogar ab, ob überhaupt ein Risiko im obigen Sinne besteht.

Dies läßt sich anhand einer einfachen, wenngleich sehr hypothetischen Regel der Erlösaufteilung deutlich machen. Würden zum Beispiel die Arbeitskräfte, die Fremdkapitalgeber und die Vorlieferanten ausschließlich durch vorab vereinbarte Anteile am tatsächlich erzielten Erlös entschädigt, gäbe es keinen Grund, die gütermarktlichen Ungewißheiten als unternehmerische Risiken zu empfinden. Die in Anspruch genommenen Produktionsfaktoren blieben in jedem Falle bezahlbar. Würden keine Erlöse erzielt, lägen auch die Kosten bei null. Ein Verlust könnte aus der unternehmerischen Produktionsentscheidung

nicht entstehen. In einer Welt, in der generell dieses Verfahren der Erlösverteilung gelten würde, gäbe es daher kein risikobedingtes Motiv, unternehmerische Produktion zu unterlassen.

Der vermutete Zusammenhang zwischen der Zunahme unternehmerischer Risiken und dem Rückgang unternehmerischer Produktionsbereitschaft ergibt sich demnach nicht schon daraus, daß die Produktionsentscheidungen sich immer weniger auf verlässliche Marktsignale stützen können. Auch die Festlegung der Unternehmer auf längerfristige Arbeitsverträge reicht als zusätzliche Erklärung nicht aus. Wirklichen Grund zur unternehmerischen Unterlassung von Produktion gibt es erst dann, wenn darüber hinaus die für Produktionsfaktoren zu zahlenden Entgelte mindestens teilweise von den erzielten Erlösen unabhängig sind.

Die gewachsenen Realitäten der Arbeits- und Kapitalmärkte - und ebenso der Märkte für Vorlieferungen - weisen die Erlösunabhängigkeit der von den Unternehmen gezahlten Entgelte historisch als einen bewährten Sachverhalt aus. Über dessen Zweckmäßigkeit gibt es offensichtlich einen weitgehenden Konsens der Marktpartner. Im Verhältnis der Unternehmer zu Arbeitskräften und Kapitalgebern hat dieser Konsens sich behauptet, obgleich zwischen den wachsenden marktlichen Diskontinuitäten auf der einen und der Kontinuität erlösunabhängig vereinbarter Entgelte auf der anderen Seite die Diskrepanz offenkundig gewachsen ist. gekommen ist. Auch daß die Unternehmer in die Arbeitskräfte immer mehr spekulatives Humankapital investieren, hat sich bei letzteren über lange Zeit nicht in einer entsprechend erweiterten, sei es spontan angenommenen oder politisch institutionalisierten Risikoteilhaberschaft niedergeschlagen. Durchschlagskräftiger war das Interesse der Arbeitskräfte, die ihnen aus dieser Entwicklung erwachsenden Gefährdungen durch politische Eingriffe in die gesellschaftliche Risikoverteilung zu neutralisieren. Aus Sicht der unternehmerischen Entscheidungsträger war dies ein Risikoabwälzungsversuch zu ihren Lasten.

Die Unternehmer sind für die Übernahme solcher Risiken insofern tatsächlich eine geeignete Instanz, als sie in der Regel besser als die Arbeitskräfte in der Lage sind, die aus den ungewissen Marktverhältnissen herrührenden Risiken einzuschätzen. Dieser Informationsvorsprung erlaubt den Unternehmern einen vergleichsweise rationalen Umgang mit den gütermarktlichen Risiken. Mit dem Angebot des Unternehmers, einen festen, erlösunabhängigen Lohn zu zahlen, werden insofern auch Signale über den Gütermarkt an die

Arbeitskraft übermittelt. Die Arbeitskraft erhält auf diese Weise das mögliche Maß an Gewißheit, daß die Güter, an deren Herstellung sie mitwirken will, wirklich gebraucht werden und daß aus deren Erlös der erwartete Arbeitslohn tatsächlich bezahlt werden kann.

In ähnlicher Weise wie die Arbeitskräfte sind verständlicherweise auch die Anbieter von Geldkapital bemüht, der Teilhabe an den wachsenden Risiken der unternehmerischen Produktionsentscheidung zu entgehen. Auch diesen Bemühungen war jahrzehntelang beträchtlicher Erfolg beschieden. Ein wichtiges Indiz hierfür war, daß die Proportionen zwischen risikotragendem Kapital und festverzinslich angelegtem Geldvermögen sich über lange Zeit kaum verschoben, obwohl immer weniger Kapital noch in den Unternehmen mit verlässlichen Gewinnerwartungen verwertet werden konnte. Um sich der Teilhabe an den wachsenden Risiken zu entziehen, brauchten die Kapitalgeber lediglich in herkömmliche, vom Bankensektor angebotene Ersparnisformen auszuweichen oder risikolose Staatsanleihen zu kaufen. Darüber hinaus wurden aber zunehmend auch die formell risikotragenden Kapitalgeber, d.h. die Anteilseigner von Unternehmen, de facto behandelt wie Fremdkapitalgeber, die Anspruch auf eine feste, kontinuierlich gezahlte Rendite haben. Hierzu sahen sich viele Unternehmen gezwungen, weil das Angebot an Risikokapital gering war und daher Eigenkapital auch bei solchen Anlegern eingeworben werden mußte, die sich vor der Teilhabe am unternehmerischen Risiko im Grunde scheuten.

Daß Arbeitskräfte und Kapitalgeber für den Unternehmer überwiegend einen festen, von der Erlössituation unabhängigen Preis fordern, ist eine Grundvoraussetzung unternehmerischen Handelns. Es stellt aber nicht nur eine einseitige Belastung des Unternehmers im Interessenkonflikt mit Arbeitskräften und Kapitalgebern dar. Vielmehr sind fester Lohn und fester Zins vertragliche Arrangements, die allen Beteiligten konkrete wirtschaftliche Vorteile bringen können. Unter diesen Vorteilen ist die Ersparnis an sogenannten Transaktionskosten, d.h. die unkomplizierte Gestaltung und Abwicklung der Vertragsbeziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitskräften und zwischen Unternehmern und Kapitalgebern der bedeutendste. Sparen können die Anbieter von Arbeit und Kapital bei diesem Arrangement auch den höheren Aufwand für die Beschaffung von Marktinformationen, die im Falle eines weiterreichenden Risikosplittings angezeigt wäre. Daher wäre es natürlich abwegig, das

Problem der Produktionsunterlassung durch die Abschaffung von festem Lohn oder festem Zins lösen zu wollen.

Es ist nicht nur der erlösunabhängige Lohn als solcher, der sich negativ auf die unternehmerische Produktionsbereitschaft auswirken kann. Erst aus dem Zusammentreffen von festem Lohn und längerfristiger Gültigkeitsdauer des Arbeitsvertrages ergibt sich die vollständige risikokonstituierende Wirkung für den Unternehmer. Erst diese gleichzeitige Bindung an den längerfristigen Arbeitsvertrag und an den festen Lohn verleiht der unternehmerischen Produktionsentscheidung ihren so ausgeprägt spekulativen Charakter.

Auch für die langfristige Festschreibung des Festlohnkontraktes gibt es aber vernünftige ökonomische Gründe. Zur Transaktionskostensparnis kommt hier für beide Vertragsparteien das Motiv hinzu, opportunistischer Übervorteilung bei der Nutzung gemeinsamer Humankapitalinvestitionen vorzubeugen. Von mindestens gleichrangiger Bedeutung ist, daß solche Kontrakte ein ernst zu nehmendes Bedürfnis der Arbeitskraft erfüllen, sich auf die Kontinuität ihres Arbeitseinkommens und ihrer Arbeitsumstände verlassen zu können. Der langfristige Festlohnvertrag bietet der Arbeitskraft, solange sie an seine Erfüllbarkeit glaubt, neben dem Lohn als zusätzliche Gegenleistung die Erwartung einer Kontinuität von Einkommen und Arbeit. Diese Vertragsform aus beschäftigungspolitischen Motiven zu verwerfen hieße, ein elementares Bedürfnis der Arbeitskräfte zu leugnen. Es hieße auch, den hohen laufenden Anpassungsaufwand, der durch flexiblere Vertragsformen verursacht würde, zu ignorieren.

Daß Unternehmer für ihre Produktionsfaktoren relativ feste, im voraus fixierte Preise bezahlen, ist daher aus sozialen wie ökonomischen Gründen gleichermaßen unabänderlich. Dies bedeutet aber, daß sich für den Unternehmer eine ungewisser werdende Erlössituation auf Dauer mit einer entsprechend starren Kosten- bzw. Ausgabensituation verbindet.

Die so entstandene Verbindung von wachsender Ungewißheit über die Erlöse und zunehmender Starrheit der Kosten erhöht das Risiko, finanzielle Verluste zu erleiden. Damit werden aber unternehmerische Entscheidungsträger, die für dieses Verlustrisiko direkt oder indirekt einzustehen haben, zum Aufschieben und zum Unterlassen von möglicherweise rentabler, aber zu risikobelastet erscheinender Produktion verleitet. Dabei machen sie mit ihrer

Produktionsbereitschaft auch vor einer Risikostufe halt, auf der die im nachhinein gemessene Profitabilität im Durchschnitt noch ihren Ansprüchen genügen würde.

2.3. Lohnniveau, Zins und Beschäftigung

Wenn die unternehmerische Produktionsbereitschaft schwindet und das Phänomen der unterlassenen Produktion sich ausbreitet, muß auf lange Sicht mit Gegenreaktionen der hiervon betroffenen Marktteilnehmer gerechnet werden. Je größere Ausmaße die Produktionsunterlassung annimmt und je länger sie andauert, desto heftiger werden solche Reaktionen ausfallen; desto unrealistischer wird damit auch die Annahme, daß die Folgen des Risikoanstiegs auf das Phänomen der Produktionsunterlassung beschränkt bleiben.

Auf welche Weise der Markt für einen Ausgleich bei der Produktionsbereitschaft sorgen könnte, ergibt sich unmittelbar aus den Eigenschaften des unternehmerischen Risikokalküls. Das unternehmerische Verlustrisiko kann dadurch verringert werden, daß die Produktion insgesamt im Durchschnitt rentabler wird. Wenn die Erlöse im Durchschnitt steigen oder die Kosten im Durchschnitt sinken, dann ist das Verlustrisiko dadurch nicht ausgeschaltet, aber der Anteil der Produktionsmöglichkeiten, dessen Verlustrisiken als unzumutbar empfunden werden, geht zurück. Die risikobedingte Beeinträchtigung der Produktionsbereitschaft fällt dementsprechend geringer aus. Wenn die vom Unternehmer erwartete durchschnittliche Profitabilität gesteigert werden kann, dann kann dadurch das Ausmaß der unterlassenen Produktion gesenkt werden.

Die Neigung der Unternehmer zur Produktionsunterlassung läßt sich insofern ebensogut als ein Anspruch auf höhere Profitabilität deuten. Nur insoweit, als die Risiken, die sich aus der zunehmenden Intensität des marktlichen Wandels ergeben, nicht durch eine allgemein steigende Profitabilitätserwartung aufgefangen werden, geht die Produktionsbereitschaft tatsächlich zurück und nimmt das Ausmaß der Produktionsunterlassung zu. Da aber die Profitabilität der Produktion unmittelbar von der Höhe der Löhne und der Zinsen abhängt, läßt sich der risikobedingten Anspruch auf höhere Profitabilität seinerseits in einen Anspruch auf niedrigen Lohn und niedrigeren Zins umdeuten. Der Zusammenhang zwischen den wachsenden Risiken

des marktlichen Wandels und der unternehmerischen Produktionsbereitschaft ist daher formulierbar als die folgende

These 4:

Der Profitabilitätsanspruch der Unternehmer hängt von der Risikobelastung des Produzierens und damit von der Intensität des gütermarktlichen Wandels ab. Die Intensivierung des Wandels erhöht den Profitabilitätsanspruch. Sie verringert damit dasjenige Niveau von Lohn und Zins, bei dem das Ausmaß der Produktionsunterlassung - und damit der Arbeitslosigkeit - in einem politisch hinnehmbaren Rahmen bleibt.

Bei geringerem Lohn und niedrigerem Zins - d.h. bei entsprechend gesteigener Profitabilität - läßt sich der Unternehmer zu zusätzlichen Produktionswagnissen verleiten, und er läßt so die Produktion tiefer in den risikobelasteten Randbereich hineinwachsen. Auf diese Weise beeinflußt die Profitabilität das Ausmaß der Produktionsunterlassung und damit letzten Endes das Ausmaß der Arbeitslosigkeit.

Dies bleibt natürlich auch den von der Produktionsunterlassung betroffenen Marktteilnehmern - und auf dem Arbeitsmarkt sind dies vor allem die Arbeitslosen - auf Dauer nicht verborgen. Sie versuchen zu einem gewissen Grade, die Unternehmer durch reduzierte Entgeltforderungen aus der Reserve zu locken. Auf diese Weise können die Unternehmer sich für die wachsende Risikobelastung teilweise schadlos halten, und zwar schadlos an den Arbeitskräften mit niedrigeren Reallöhnen und an den Kapitalgebern mit niedrigeren Realzinsen. Insoweit dies gelingt, mäßigt sich das Problem der Produktionsunterlassung.

Dies scheint auf den ersten Blick nicht viel mehr als ein ökonomischer Gemeinplatz zu sein, auch wenn dieser in der wirtschaftspolitischen Diskussion in der Vergangenheit lange vernachlässigt wurde. Gemeinplatz ist insbesondere, daß zu hohe Steigerungen der Reallöhne gesamtwirtschaftliche Produktionseinbußen zur Folge haben können. Die hier aufgestellte These geht aber beträchtlich über diesen trivialen Sachverhalt hinaus. Sie besagt, daß es unter

den gegebenen Bedingungen des Wirtschaftens für die Lohnpolitik - und auch für die Geldpolitik der Zentralbanken - zunehmend schwerer wird, beschäftigungspolitischer Verantwortung gerecht zu werden. Die Lohnzugeständnisse, die erforderlich sind, um einen bestimmten Effekt auf Produktion und Beschäftigungseffekt zu erzielen, werden im langfristigen Trend größer, und umgekehrt wird dementsprechend der Produktions- und Beschäftigungseffekt von Lohnzugeständnissen geringer. Die beschäftigungspolitische Bedeutung dieses Sachverhalts läßt sich in der folgenden These zusammenfassen:

These 5

In dem Maße, wie die Risikobelastung des Produzierens den Profitabilitätsanspruch der Unternehmer erhöht, verringern sich die wirtschaftspolitischen Einwirkungsmöglichkeiten auf Produktion und Beschäftigung. Die Beschäftigungswirksamkeit herkömmlicher lohn- und zinspolitischer Maßnahmen nimmt ab. Durch Senkungen des Lohn- oder des Zinsniveaus ist immer weniger Mehrproduktion und Mehrbeschäftigung erreichbar.

(Zu einer weitergehenden theoretischen Begründung dieser These s. **Supplement 1.**)

Durch die Veränderungen im risikobelasteten Randbereich des Produzierens wandelt sich dementsprechend auch die wirtschaftspolitische Problemlandschaft. Da die Profitabilität der Unternehmen sich erstens nicht politisch verordnen lässt und da sie zweitens die Ungleichheit der gesellschaftlichen Einkommensverteilung erhöht, sind die beschäftigungspolitischen Zielsetzungen im Laufe des hier beschriebenen Wandels der unternehmerischen Entscheidungsbedingungen lange Zeit zwangsläufig in den Hintergrund getreten. Dabei wurde nicht nur das Ziel der Vollbeschäftigung aufgegeben, sondern es entstand zugleich die Bereitschaft, ein wachsendes Maß an unterlassener Produktion und daraus resultierender Arbeitslosigkeit hinzunehmen. Je weniger Beschäftigungswirkung mit einer Anpassung des Reallohniveaus noch erreicht wurde, desto stärker wurde - zumindest vorübergehend - der politische Widerstand gegen beschäftigungsfördernde Lohnzugeständnisse. Der angestrebte Beschäftigungszuwachs verlangte zu große Lohnopfer von den Beschäftigten, als daß aus deren

Sicht Vollbeschäftigung, aber auch bescheidenere beschäftigungspolitische Zielsetzungen noch oberste Priorität verdienen.

Unter solchen Bedingungen verschwand auch die sogenannte unfreiwillige Arbeitslosigkeit in der einzig sinnvollen makroökonomischen Interpretation des Begriffes, nämlich der ursprünglichen Keyneschen, aus den gesamtwirtschaftlichen Zusammenhängen. Keynes' Begriff der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit basierte noch auf der Vorstellung, daß mit einer geringen Korrektur des Reallohniveaus eine beträchtliche Beschäftigungswirkung erzielt werden könnte. Je geringer diese Beschäftigungswirkung aber ausfiel, desto attraktiver wurde es, sich mit einem sozialpolitisch abgedeckten hohen Arbeitslosigkeitssockel abzufinden.

(An dieser Stelle ist der vorgreifende Hinweis notwendig, daß die obige Analyse zwar einen Zustand gesamtwirtschaftlicher Unterbeschäftigung erklären kann, aber noch keine individuelle Arbeitslosigkeit. Sie läßt u.a. offen, warum die gesamtwirtschaftliche Unterbeschäftigung sich nicht einigermaßen gleichmäßig auf alle Arbeitskräfte verteilt, sei es als geringere Wochen- oder Lebensarbeitszeit oder zumindest als gleichmäßigere Verteilung des Arbeitslosigkeitsrisikos auf alle Arbeitskräfte.

Die Realität ist, daß die Unterbeschäftigung überwiegend auf einzelne Arbeitskräfte als Vollzeitarbeitslosigkeit durchschlägt und daß sie darüber hinaus sehr ungleichmäßig über die Gesamtheit der Arbeitskräfte verteilt ist. Diese ungleiche Verteilung des Beschäftigungsrisikos muss letztlich als Ergebnis eines arbeitsmarktlichen Auswahlprozesses unter ungleichen Arbeitskräften gedeutet werden. Daher wird im dritten Kapitel das Phänomen der marktlichen Ungleichheit von Arbeitskräften ausführlich analysiert, und es wird der Frage nachgegangen, ob auch diese Ungleichheit im Rahmen des hier beschriebenen Wandels des Marktgeschehens zunimmt.)

2.4. Der Unternehmer als Vermittler zwischen Arbeit und Konsumbedürfnis

Da der unternehmerische Profitabilitätsanspruch letztlich ein Anspruch gegenüber Beschäftigten und Kapitalgebern ist und über diesen Anspruch auf dem Arbeits- und dem Kapitalmarkt entschieden wird, hängt das unternehmerische Verhalten im risikobelasteten Produzieren von vielen auf diesen Märkten geltenden Rahmenbedingungen ab. Besondere Aufmerksamkeit verdient in diesem Zusammenhang der Arbeitsmarkt. Da die Produktionsentscheidung letzten Endes auch immer eine Beschäftigungsentscheidung ist, trifft der Unternehmer sie immer in einer Doppelrolle als Anbieter auf dem Gütermarkt und als Nachfrager auf dem Arbeitsmarkt. (Zur Rolle des Unternehmers als Nachfrager auf dem Arbeitsmarkt folgt die detaillierte Analyse in Kap. 3.)

Diese beiden Rollen je für sich zu analysieren reicht aber nicht aus, um das unternehmerische Verhalten im spekulativen Produzieren vollständig zu erklären. Es muß auch auf die Schwierigkeiten eingegangen werden, die sich aus der simultanen Wahrnehmung dieser beiden Rollen ergeben.

Daß die arbeitsmarktliche und die gütermarktliche Rolle des Unternehmers disparate, in vielerlei Hinsicht widersprüchliche Rollen sind, läßt sich anhand vielerlei praktischer Beobachtungen illustrieren. In einem Marktgeschehen, dessen Wandel sich immer mehr beschleunigt, besteht die unternehmerische Aufgabe unter anderem darin, die unstete, aus einem unsteten Konsumentenbedürfnis resultierende Nachfrage in konkrete Arbeitsinhalte umzusetzen. Diese Umsetzung erfolgt unter Einsatz von Technologien, die ihrerseits oft ebenso unstet sind wie die Bedürfnisse.

Die natürliche Konsequenz hieraus wäre, daß die Unternehmer diese Unstetigkeiten in eine Arbeit übersetzten, die ihrerseits ebenso unstet ist, und zwar unstet hinsichtlich der Arbeitsinhalte, der Arbeitszeiten, des Wertes der Arbeit und auch des Arbeitsortes. Eine solche unmittelbare Umsetzung der Unstetigkeit von Bedürfnis und Technologie in eine entsprechende Unstetigkeit der Arbeit ist in der Arbeitswelt aber schwer durchsetzbar. Hiergegen steht der spontane Anspruch der Arbeitskräfte auf Berechenbarkeit und Kontinuität in der Arbeit, und hiergegen stehen auch etablierte politische Kräfte und Institutionen, die sich der Durchsetzung dieses Anspruches annehmen.

Der Anspruch auf Kontinuität in der Arbeit ist alles andere als ein beiläufiger Reflex auf die wachsende Unstetigkeit des allgemeinen Marktgeschehens. Dieser Anspruch hat sich jahrzehntelang sogar noch gefestigt, als er zu den gegenläufigen gütermarktlichen Gegebenheiten zunehmend in Widerspruch geriet. Dadurch wuchs aber den Arbeitskräften als Marktakteuren eine Rolle zu, die in sich immer widersprüchlicher wurde. Da sie immer zugleich Konsumenten sind, sind sie mit ihrem unsteten Bedürfnis die Hauptverursacher eben jener Unstetigkeit der Arbeit, der sie sich auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt widersetzen. Sie sind dadurch als Wirtschaftssubjekte gespalten in ein autonomes Konsumsubjekt, das nicht anders kann und will, als seinem Bedürfniswandel freien Lauf zu lassen, und ein autonomes Arbeitssubjekt, das sich sträubt, die Folgen dieses Wandels selbst auszubaden. Dem

Unternehmer obliegt es, als Arbeitgeber und Produzent beiden Teilen dieses Subjekts gerecht zu werden, dessen Spaltung also mit seiner simultanen Produktions- und Beschäftigungsentscheidung zu kitten. Erst in den Entscheidungen, die die Unternehmer als Arbeitgeber treffen, bekommen die Arbeitskräfte indirekt zu spüren, was sie als Konsumenten für den Arbeitsmarkt und die Arbeitswelt angerichtet, d.h. welche Unstetigkeit und Unberechenbarkeit sie sich dort unwissentlich selbst zugefügt haben.

Dieser Zusammenhang zwischen ihrem unsteten Konsumverhalten und dessen Auswirkungen auf die Arbeit bleibt den Arbeitskräften aber teilweise verschlossen. Sie schreiben häufig den Unternehmern, die sich in die Bresche zwischen Güter- und Arbeitsmarkt bzw. Konsum- und Arbeitswelt schlagen, die Verursacherrolle - und damit die Verantwortung - für Eigenschaften des Arbeitsmarktes und der Arbeitswelt zu, die im wesentlichen schon durch das Konsumentenverhalten vorbestimmt sind. Sie tun dies u.a. deswegen, weil die Funktion der Unternehmer, die von den Konsumenten ausgehenden gütermarktlichen Zwänge in arbeitsweltliche Anforderungen umzusetzen, zunehmend komplexer und damit für die übrigen Marktteilnehmer undurchschaubarer geworden ist. Eben diese Undurchschaubarkeit ist es aber, die bei den Konsumenten das Freiheitsgefühl entstehen läßt, entscheiden zu können, was, wann, wo und wieviel sie konsumieren, ohne sich damit schon festzulegen, was, wann, wo und wieviel sie als Arbeitskräfte arbeiten.

Obwohl dieses Freiheitsgefühl teilweise Illusion ist, hat es doch auch eine objektive Grundlage. Unter dem Druck der Ansprüche, denen sie auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt ausgesetzt sind, mobilisieren nämlich die Unternehmer beträchtlichen organisatorischen Einfallsreichtum, um die Arbeit zu verstetigen und so die Arbeitskräfte vor der Unstetigkeit des Gütermarktgeschehens abzuschirmen. Die Unternehmer sind insofern diejenige Instanz, welche die zueinander widersprüchlichen Ansprüche von Konsumenten und Arbeitskräften am Ende doch weitgehend miteinander vereinbar macht. Ohne diese organisatorische Leistung der Unternehmer wäre in einer Wirtschaftswelt des raschen Wandels entweder das Erlebnis der Autonomie im Konsum oder der Autonomie in der Arbeit wesentlich eingeschränkt.

Daß dies so ist, läßt sich sehr anschaulich anhand der Erfahrungen mit Wirtschaftssystemen belegen, in denen eine solche unternehmerische Rolle in der Bewältigung des gütermarktlichen

Wandels nicht oder fast nicht wahrgenommen wurde. In der sozialistischen Planwirtschaft, in der Gütermarkt und Arbeitsmarkt nicht durch eine breite, anonyme Unternehmerschaft, sondern durch eine singuläre gesamtwirtschaftliche Planungsinstanz miteinander verbunden waren, war dies mit dem Erlebnis einer stark eingeschränkten Konsumentensouveränität, d.h. eines de facto weitgehend staatlich verordneten Konsums verbunden. Die Alternative hierzu wäre in der sozialistischen Wirtschaft das Erlebnis einer Arbeitswelt gewesen, in der den Arbeitskräften von Staats wegen beständig wechselnde, den Launen der Konsumenten folgende Arbeitsinhalte, Arbeitsorte und Arbeitszeiten zudiktieren werden.

Da in den planwirtschaftlichen Systemen die Bedürfnisse der Arbeitskräfte ideologischen Vorrang vor den Bedürfnissen der Konsumenten hatten, wurde dieser Widerspruch dort fast ausschließlich zu Lasten der Konsumenten gelöst. Diese erlebten sich als Wirtschaftssubjekte von beschränkter Autonomie, die oft unabhängig vom Wandel der Bedürfnisse zu konsumieren hatten, was sie als Arbeitskräfte zu produzieren bereit waren. Das gleichzeitige Erlebnis von Konsumentenfreiheit und von Wahlfreiheit in der Arbeit konnte ein planwirtschaftliches System insofern nicht vermitteln. Es konnte nicht jenen beständigen unternehmerischen Einfallsreichtum mobilisieren, der notwendig ist, um für dieses Freiheitserlebnis eine objektive Basis zu schaffen.

Die Aufgabe, gegenüber den Arbeitskräften die Folgen des raschen gütermarktlichen Wandels zu verantworten, stellt unter den herrschenden Entwicklungstrends wachsende Anforderungen an die Unternehmer. Je differenzierter die Gütermärkte und je spezialisierter damit die Arbeitsinhalte werden, desto komplexer wird nicht nur die Umsetzung gütermarktlicher Nachfragesignale in Produktionsentscheidungen, sondern auch die Umsetzung solcher Produktionsentscheidungen in Arbeitsinhalte, Arbeitsbedingungen und Lohnangebote. Schwieriger wird diese Umsetzung auch deswegen, weil die Unternehmer hierbei auf immer individuellere, d.h. differenziertere Ansprüche und Bedürfnisse der Arbeitskräfte stoßen. Diese Entwicklungen erschweren es den Unternehmern, zwischen den gütermarktlich bedingten Zwängen und den hierzu im Widerspruch stehenden Ansprüchen der Arbeitskräfte tragfähige Kompromisse zu erwirken.

Daß die kausalen Zusammenhänge zwischen Konsumbedürfnis und Arbeit - und damit zwischen Gütermarkt und Arbeitsmarkt - für Nicht-Unternehmer schwerer durchschaubar

werden, hatte lange auch eine zunehmende Verselbständigung der Diskurse zur Folge, in denen über die Probleme des unternehmerischen Produzierens auf der einen und des Arbeitens auf der anderen Seite räsoniert wurde. Es entwickelten sich diesbezügliche Begriffswelten, sprachliche Konventionen und Ideologien, die zueinander, obwohl der Unternehmer an beiden beteiligt ist, inkommensurabler werden. Als Arbeitsmarktpartner nahm und nimmt der Unternehmer vorwiegend an Gerechtigkeits-, Solidaritäts-, Kontinuitäts- Zumutbarkeits- und Verantwortlichkeitsdiskursen teil, die losgelöst von den gütermarktlichen Zwängen eine gewisse moralische Eigendynamik entfalten. Als Gütermarktanbieter dagegen steht er in Diskursen um Risiko, Innovation, Wettbewerb und Effizienz, die sich mit dem Diskurs um die Probleme des Arbeitens schwer verknüpfen lassen. Der Unternehmer muss versuchen, zwischen dem Diskurs um ein moralisch indifferentes Gütermarktgeschehen und einem von Anspruch und Moral beherrschten arbeitsweltlichen Diskurs den Anschein einer rationalen Verbindung herzustellen. Er muß innerhalb der Arbeitswelt Arbeitsumstände, Arbeitsinhalte, Arbeitsentgelte und deren marktbedingte Veränderungen aller Undurchschaubarkeit der Zusammenhänge zum Trotz immer neu unter Berufung auf die Anforderungen der Gütermärkte begründen.

Je schwächer und ungenügender aber die für die Produktionsentscheidung verfügbaren Gütermarktsignale ausfallen, je spekulativer diese Entscheidungen also werden und je schwächer daher ihre rationale Begründung ausfällt, desto eher kann diese Aufgabe den Unternehmer überfordern. Zu solcher Überforderung trägt eine gewisse inhaltliche Auszehrung desjenigen Begriffes bei, dem traditionell eine Schlüsselrolle in der Verständigung über die Zusammenhänge zwischen Arbeits- und Gütermarktgeschehen zukam, nämlich des Begriffes der Leistung. Die wachsenden Schwierigkeiten in der Quantifizierung von Leistung, die so empfundene Beliebigkeit ihrer Bemessung und ihre - mindestens zeitweilige - moralische Infragestellung als legitime Bemessungsgrundlage des Arbeitsentgelts haben diesen Begriff in der Verständigung zwischen den Marktparteien entwertet. Die Anforderungen, die an den Unternehmer vom Gütermarkt herangetragen werden, lassen sich unter solchen Umständen gegenüber der Arbeitskraft zunehmend schwerer auf einfache, unmittelbar einsehbare Weise in Leistungsanforderungen umsetzen.

Wo es an einem einvernehmlich definierten Leistungsbegriff fehlt, können also die gütermarktlichen Zwänge im moralischen Diskurs um Arbeitswelt und Arbeitsmarkt schwer

plausibel gemacht werden. Der Unternehmer wird demzufolge von den Arbeitskräften zunehmend weniger als Vermittler zwischen Arbeits- und Gütermarkt, aber in um so stärkerem Maße als Träger eigener, von gütermarktlichen Zwängen unabhängiger Ansprüche wahrgenommen. So bleibt es der moralischen Wahrnehmung der Arbeitskräfte weitgehend verborgen, in welchem Maße sie als Konsumenten selbst die in der Arbeitswelt von den Unternehmern an sie gestellten Anforderungen bestimmen.

Den Unternehmern bleibt in einer Marktwirtschaft trotzdem die Rolle zugewiesen, die Probleme des raschen marktlichen Wandels im Umgang mit den Arbeitskräften letztlich auch moralisch zu bewältigen. Diese Rolle wird von ihnen aber ausgesprochen ungern angenommen. Sie fühlen sich für die moralische Lücke, die durch die Nicht-Verantwortlichkeit der Konsumenten für die Folgen ihres Marktverhaltens entsteht, allenfalls bedingt zuständig.

Daß den Unternehmern eine moralische Verantwortung für die Zumutungen der Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes zugeschrieben wird, war lange ein weithin akzeptierter Bestandteil der ideologischen Meinungslandschaft. Besondere öffentliche Aufmerksamkeit hat dies z.B. bei öffentlichen Auseinandersetzungen um spektakuläre Unternehmerentscheidungen wie die Schließung größerer Produktionsstätten erlangt. Bei solchen Anlässen zeigte sich häufig, wie groß die gegenseitige Sprach- und Verständnislosigkeit zwischen Arbeitskräften und Unternehmern in ihren Eigenschaften als Arbeitsmarkt- und Gütermarktanbieter geworden war.

Je schwerer die Zusammenhänge zwischen Güter- und Arbeitsmärkten für die durchschnittliche Arbeitskraft durchschaubar werden, desto schwerer wird es für den Unternehmer, die unwillkommenen Auswirkungen einer unberechenbaren Gütermarktnachfrage gegenüber den Arbeitskräften zu begründen und moralisch zu vertreten. Um so mehr konzentriert sich aber die unternehmerische Aufgabe darauf, eben diese Begründungs- und moralische Überzeugungsarbeit zu leisten. Um so mehr unternehmerisches Potential wird dann in dieser Aufgabe gebunden und steht für andere unternehmerische Funktionen nicht mehr zur Verfügung. Als unternehmerischer Erfolg zählt unter diesen Umständen in zunehmendem Maße die plausible Umsetzung einer sich erratisch wandelnden Gütermarktnachfrage in eine weniger erratische, den Arbeitskräften zumutbare Nachfrage nach Arbeit. Entsprechend geringer wird

das unternehmerische Potential, das für die Umsetzung neuer Technologien, Produktideen und Organisationsverfahren nutzbar gemacht werden kann.

Je schwerer es dem Unternehmer wird, risikobelastete Produktionsentscheidungen gegenüber den Arbeitskräften zu vertreten, sie also in akzeptierte Arbeitsinhalte und Leistungsanforderungen umzusetzen, und je weniger der Unternehmer sich für die Inkaufnahme dieser Schwierigkeiten durch niedrige Löhne oder Zinsen entschädigt sieht, desto zurückhaltender wird er am Ende auch in seinem Nachfrageverhalten auf dem Arbeitsmarkt und in seiner Produktionsbereitschaft. Desto mehr sehen die Arbeitskräfte sich gefordert, zur Findung akzeptabler - und zugleich marktkonformer - Arbeitsinhalte und Leistungsanforderungen eigene Beiträge zu leisten. Die Unternehmer stellen ihrerseits gesteigerte Anforderungen, denen dann die Arbeitskräfte entsprechend schwerer gerecht werden können. Dies ist eine derjenigen Perspektiven, aus denen die Intensivierung des arbeitsmarktlichen Selektionsprozesses durch die Unternehmer verständlich wird. Aus einem differenzierten Arbeitskräfteangebot mit zunehmender Distanz - und zugleich raffinierteren Methoden - auswählen zu können muß den Unternehmern, je mehr ihnen Verantwortung für die Folgen einer erratischer werdenden Konsumnachfrage zugeschrieben wird, desto mehr als gleichgewichtige Lastenverteilung erscheinen.

Daher lautet die folgende

These 6:

In einer wandlungsintensiveren Wirtschaft kann die Produktionsbereitschaft der Unternehmer nicht nur wegen zunehmender finanzieller Risiken zurückgehen, sondern auch wegen wachsender Schwierigkeiten, die Überwälzung gütermarktlicher Zwänge auf die Arbeitskräfte nachvollziehbar zu begründen.

2.5. Rationalität und Illusion im unternehmerischen Risikokalkül

Die unternehmerische Entscheidungsrationaliät verliert in ein einem von zunehmenden Unwägbarkeiten des Wandels geprägten Marktgeschehen zunehmend an begrifflicher Schärfe. Wo die verfügbaren Marktsignale zumeist nicht einmal fundierte Wahrscheinlichkeitsaussagen über erwartete Gewinne und Verluste ermöglichen, liegt der unternehmerischen Produktionsentscheidung eine kaum definierbare Verbindung aus Intuition und rechnerischer Rationalität zugrunde. Je intensiver und unberechenbarer der Wandel ist, desto größer wird in dieser Verbindung das Gewicht der Intuition.

Die wahre Bedeutung der unternehmerischen Intuition läßt sich am sichtbaren Entscheidungsverhalten kaum ablesen. Die Entscheidungsträger sind zumeist bemüht, ihren in Wahrheit intuitiven Entscheidungen nach außen hin einen rationalen Anstrich zu verleihen. Sie tun dies u.a. deswegen, weil sie im Fall des Scheiterns sonst schwerlich dem Vorwurf der Willkür oder des Leichtsinns begegnen könnten. Es besteht bei Unternehmern auch eine Neigung, die Einsicht in den begrenzten prognostischen Wert verfügbarer Marktsignale ganz zu verdrängen, um den Anspruch auf Rationalität des eigenen Handelns auch vor sich selbst vertreten zu können. Für die simplifizierende Unterstellung, die aktuellen Marktsignale behielten Gültigkeit für die Zukunft, spricht im übrigen auch die damit verbundene Arbeits- und Zeitersparnis in der Entscheidungsfindung. Insofern kann es durchaus ökonomisch vernünftig sein, bei unternehmerischen Produktionsentscheidungen von der Unberechenbarkeit der marktlichen Zukunft zu einem gewissen Grade abzusehen. Auch außerhalb des Marktgeschehens bestätigt die Alltagserfahrung ja häufig genug die Zweckmäßigkeit des Festhaltens an der Gültigkeit gestriger Gewißheiten. Wer z.B. seinen Dispositionen die Prognose zugrunde legt, das Wetter heute werde so sein wie das Wetter von gestern, hat - ausgenommen im April - eine respektable Präzision der Vorhersage erreicht, die erst mit aufwendiger Satellitentechnik nennenswert überboten werden konnte. Und selbst in den aufwendigsten wissenschaftlichen Konjunkturprognosen setzt die Aussage, die Lage bzw. die Entwicklung der kommenden Periode werde so ausfallen wie in der zurückliegenden, immer noch den Maßstab. Schon Keynes hat diese am jeweils Gegebenen, am "existing state of affairs"

orientierte Erwartungshaltung in der Wirtschaft als die normale und durchaus auch rationale bezeichnet.⁸

Wenn ein großer Teil der unternehmerischen Produktionsentscheidungen auf so schwachen Füßen steht, liegt natürlich die Vermutung nahe, daß das unternehmerische Entscheidungsverhalten anfällig für Illusionen ist. Die Gewinn- und Verlustprognose kann von irrationalen Motiven beherrscht werden, die zu einer einseitigen Deutung der verfügbaren Marktsignale verleiten. Wo solche Motive eine starke Rolle spielen, kann es zu systematischen Fehleinschätzungen kommen, die nicht nach den Gesetzen des Zufalls verteilt sind und daher auch systematisch enttäuscht werden.

In der Geschichte des risikobelasteten Produzierens dürfte es lange Zeit die systematische Überschätzung der erzielbaren Profitabilität gewesen sein, die für das unternehmerische Entscheidungsverhalten eine herausragende Rolle spielte. Für die weite Verbreitung dieser Überschätzung, die hier als *Profitillusion* bezeichnet werden soll, ließen sich vielerlei konkrete historische Belege anführen. Sie ist u.a. von so unterschiedlichen ökonomischen Autoritäten wie Keynes und Schumpeter verbürgt, die in dieser Frage eine erstaunliche Einmütigkeit aufwiesen. Schumpeter stellte zur Profiterwartung der Unternehmerschaft z.B. fest, daß diese in der "Mehrheit für ihre Tätigkeit ein sehr bescheidenes Entgelt erhält oder gar nichts oder weniger als nichts und dennoch ihr Äußerstes tut, weil sie die große Belohnung vor Augen hat und ihre Chancen auf ... Erfolg überschätzt."⁹ Laut Schumpeter war also bei den im risikobelasteten Marktbereich tätigen Unternehmern die Produktionsbereitschaft von überzogenen Hoffnung auf große Gewinne geprägt. Wo solche Illusionen herrschen, ist das Produktionsvolumen im risikobelasteten Randbereich systematisch überhöht und das Phänomen der risikobedingten Produktionsunterlassung kaum existent.

Ähnliche Auswirkungen hat ein unternehmerisches Verhalten, wie es exemplarisch von Keynes beschrieben wurde, nämlich die simplifizierende Orientierung am "existing state of affairs", das naive Vertrauen also auf die Verlässlichkeit der aktuellen Marktsignale. Darüber hinaus

⁸ John Maynard Keynes, *The General Theory of Employment, Interest and Money*, London 1935, S. 152.

⁹ Joseph Schumpeter, *Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie*, 5. Aufl., Stuttgart 1980, S. 123. Originalausgabe New York 1942

diagnostizierte Keynes ebenso wie Schumpeter bei den Unternehmern eine systematische, und zwar zu positive Fehleinschätzung der Profitabilität: "It is probable that the actual average results of investments, even during periods of progress and prosperity, have disappointed the hopes which prompted them." Als Motivationsgrundlage für solchen illusionären Optimismus führte Keynes u.a. eine unternehmerische Lust am Risiko und am Produzieren als solchem an: "If human nature felt no temptation to take a chance, no satisfaction (profit apart) in constructing a factory, a railway, a mine or a farm, there might not be much investment merely as a result of cold calculation."¹⁰ Auch hier erschien der Unternehmer demnach als Opfer der Profitillusion, getrieben u.a. von den Verlockungen einer spontanen Selbstverwirklichung im Produzieren.

Sowohl Schumpeter als auch Keynes hatten es in ihren Beobachtungen offenbar mit einer Unternehmerschaft zu tun, die ein erhebliches Wahrnehmungsdefizit hinsichtlich der Qualität der Marktsignale aufwies und daher nicht zu einem zeitgemäßen Umgang mit dem Verlustrisiko gefunden hatte. Dieses illusionsfördernde unternehmerische Rationalitätsdefizit wurde aber besonders von Keynes schon als instabil und als anfällig für spontane kollektive Stimmungsumschwünge erachtet. Aus dieser Sicht ließ sich die erste Weltwirtschaftskrise zu Beginn der dreißiger Jahre als ein tiefgreifender, krisenhafter Umschwung der unternehmerischen Entscheidungsrationalität deuten.

Eine solche kollektive Profitillusionen der Unternehmerschaft hat letztlich aber doch eine begrenzte Lebensdauer. Die illusionsfördernden Motive können die Unternehmer nicht ewig über die wahren Ertragschancen und Verlustrisiken hinwegtäuschen. Mit jeder Konjunktur- und Strukturkrise, aber auch mit jeder einzelnen Unternehmenskrise werden bestehende unrealistische Erwartungen verschlissen, wird die Fähigkeit, Gewinnchancen und Verlustrisiken nüchtern und differenziert zu bewerten, weiterentwickelt und der spontane unternehmerische Drang zur Selbstverwirklichung im Produzieren besser beherrscht. Die Unternehmergegenerationen, die nach den für ihre Zeit korrekten Beobachtungen von Keynes und Schumpeter heranwachsen, hatten mehr Zeit, die zunehmende Intensität des marktlichen

¹⁰ John Maynard Keynes, *The General Theory of Employment, Interest and Money*, London 1936, S. 150.

Wandels und den damit verbundenen Anstieg der Risiken zu verinnerlichen. Das Ausmaß der Profitillusion musste daher früher oder später zurückgehen.

Für einen solchen unternehmerischen Bewußtseinswandel, der alte Profitillusionen schwinden läßt, ergaben sich auch in Befragungen wie den im Anhang dokumentierten deutliche Hinweise. Zwar wächst mit jedem neuen unternehmerischen Entscheidungsträger immer auch ein neues Illusionspotential in den Markt, aber zu einem gewissen Grad wird der historische Lernprozeß in Sachen Profitabilität und Risiko in informellen Lernprozessen und formellen Aus- und Fortbildungsinhalten tradiert. Vor allem in Großunternehmen fand er seinen Niederschlag auch in informellen Verhaltenskodizes für den Umgang mit unternehmerischen Risiken.

Diese Beobachtungen unternehmerischen Verhaltens lassen sich zusammenfassen in der folgenden

These 7:

Die Unternehmer werden sich der wachsenden Intensität des marktlichen Wandels und seiner Bedeutung für das unternehmerische Risiko in einem langen Lernprozeß tendenziell besser bewußt. Im Zuge dieses Lernprozesses bauen sie früher bestehende Profitillusionen ab. Das unternehmerische Entscheidungsverhalten wird dadurch verstetigt und die unternehmerische Produktionsbereitschaft den marktlichen Realitäten angepaßt. Historisch gesehen, kam das Phänomen der unterlassenen Produktion dadurch erst in den siebziger und achtziger Jahren voll zur Geltung.¹¹

Bei einem weiteren Anstieg der Risikobelastung unternehmerischer Entscheidungen kann es, wenn dieser von den Unternehmern unbemerkt bleibt, natürlich immer wieder zu einer Ausbreitung von Illusionen und damit zu illusionärer Produktionsbereitschaft kommen. Zumindest in den ersten vier Nachkriegsjahrzehnten hatte es aber den Anschein, daß die Unternehmer zunehmende Mühe darauf verwandten, sich über die erzielbare Profitabilität und über die bestehenden Risiken ein realistisches Bild zu machen, daß ihr Bewußtsein also den sich wandelnden gütermarktlichen Entscheidungsbedingungen besser als früher folgte.

¹¹ Zur danach folgenden Entwicklung s. auch Kap 4.2.

Die Irrtumsanfälligkeit des unternehmerischen Profitkalküls rührt zwar überwiegend von der Intensität des gütermarktlichen Wandels her, aber sie hat natürlich auch mit anderen, ähnlich unwägbaren Bestimmungsfaktoren von Gewinn und Verlust zu tun. Eine vollständig entwickelte Risikorationalität, die all diese Bestimmungsfaktoren einschließt, setzt sich dementsprechend aus verschiedenen Partialrationalitäten zusammen. Diese Partialrationalitäten unterliegen jeweils eigenen, sehr unterschiedlichen historischen Entwicklungsprozessen, aber ein allmählicher Abbau von Profitillusionen dürfte nach hoch illusionären Phasen bei allen Bestimmungsfaktoren der Profitabilität stattfinden. Auf einige der diesbezüglichen Partialrationalitäten, die in der Praxis oder zumindest in der Theoriegeschichte eine wichtige Rolle spielen, soll hier unter diesem Aspekt kurz eingegangen werden.

Eine Teilrationalität, die sich zwangsläufig mit der Ausweitung des zeitlichen Wirkungshorizonts von Produktionsentscheidungen fortentwickelt, ist die Konjunkturrationalität. Im unternehmerischen Verhalten, wie es in älteren konjunkturtheoretischen Modellen unterstellt und in früheren Zeiten sicher auch praktiziert wurde, war der zeitliche Horizont des Profitabilitätskalküls auf die laufende Konjunkturphase beschränkt. Insofern war das konjunkturelle Bewußtsein von der Fortschreibung des Gegebenen beherrscht. Ein solcher Bewußtseinsstand kann aber, wenn die Erinnerung an konjunkturelle Rückschläge bei der aktiven Generation von Entscheidungsträgern erhalten bleibt, nur wenige Konjunkturzyklen überdauern. Je größer der Anteil der Produktionsentscheidungen wird, über deren Profitabilität erst in einer konjunkturphasenübergreifenden Betrachtung geurteilt werden kann, desto größer wird die Konjunktursensibilität der Entscheidungsträger und desto intensiver deren Bemühen, sich in ihren Produktionsentscheidungen nicht von leichtfertigem Konjunkturoptimismus leiten zu lassen. Nur wenn die Konjunkturzyklen länger werden, können sich leicht neue konjunkturell bedingte Profitillusionen herausbilden.¹²

Eine zweite Teilrationalität, der in der Theorie wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde, die aber in der Praxis eine zunehmend wichtige Rolle spielt, ist die Kostenrationalität. Die Bedeutung der Kostenrationalität für das unternehmerische Verhalten hängt vom Gewicht des

¹² Siehe auch hierzu Kap. 4.2.

nicht-repetitiven Produzierens ab, d.h. vom Anteil derjenigen Produktionsentscheidungen, die nicht auf verlässliche Erfahrungswerte hinsichtlich der Kosten gestützt sind und daher Raum für unternehmerische Kostenillusionen lassen. Solche einmaligen Produktionsentscheidungen spielen vor allem im risikobelasteten Randbereich des Produzierens eine herausragende Rolle. Ihr Anteil wächst im selben Maße wie die Wandlungsintensität der Produkte und Technologien.

Die unternehmerische Bereitschaft, einmalige Produktionsentscheidungen mit ungewisser Kostenkalkulation zu treffen, hängt wesentlich vom Stand der Kostenrationalität ab. Die Gefahr, daß einzelne Kostenfaktoren unbemerkt bleiben, ist bei solchen Kalkülen naturgemäß größer als die Gefahr, daß unnötige Kosten eingerechnet werden. Dies hängt nicht zuletzt auch mit der von Keynes diagnostizierten Neigung zur Selbstverwirklichung im Produzieren zusammen, denn diese kann Unternehmer dazu verleiten, kostenrechnerische Gründe zur Unterlassung von Produktion zu verdrängen. Insoweit diese Neigung aber durch eine gereifte ökonomische Vernunft gebändigt wird, schwindet damit zugleich der Einfluß von Kostenillusionen auf das unternehmerische Verhalten. Die Zunahme nichtrepetitiver Produktion führt dann zwar immer noch zu einer Verbreitung fehlerhafter Kalkulationen, aber solchen Fehlern wird zugleich zunehmend durch Unterlassung vorgebeugt.

Ein weiterer kollektiver Rationalitätsrückstand, der durch praktische Erfahrung abgebaut wird, betrifft die unternehmerische Selbsteinschätzung bzw. die Einschätzung von Wettbewerbern. Profitillusion im Schumpeterschen und auch im Keynesschen Sinne ist zum Teil deutbar als eine Illusion hinsichtlich der Überlegenheit der eigenen unternehmerischen Fähigkeiten, d.h. der eigenen Marktstrategien, Herstellungsverfahren und Produkte gegenüber denjenigen der Wettbewerber. Der Glaube an diese Überlegenheit und das Bedürfnis, dieselbe praktisch umzusetzen und zu erleben, war Bestandteil der von Keynes und auch der von Schumpeter unterstellten unternehmerischen Motivationslage. Die sicherste Grundlage für solches unternehmerische Überlegenheitsgefühl sind einsam erarbeitete Wissensvorsprünge gegenüber Wettbewerbern. Solche Wissensvorsprünge spielen zwar auf einzelnen Märkten immer eine bedeutende Rolle, und sie können in neuen, innovativen Branchen immer wieder außerordentliche Profiterwartungen entstehen lassen. Sie beziehen sich aber zunehmend auf schmale, von vielen verwandten Produkten und Technologien umstellte und von vielen potentiellen Wettbewerbern umlagerte Marktsektoren, auf denen Unternehmern sich kaum von

der Einsicht ablenken lassen, daß die im marktlichen Umfeld operierenden Wettbewerber zumeist gleichrangige Gegenspieler sind und dass einmal erarbeitete Wissensvorsprünge daher selten über einen langen Zeitraum gehalten werden können. Wo diese Einschätzung sich durchsetzt, wird eine weitere die unternehmerische Produktionsbereitschaft begünstigende Teilillusion untergraben.

Neben den hier genannten Arten der Profitillusion gibt es einen weiteren Bestimmungsfaktor unternehmerischen Verhaltens, der in der Vergangenheit oft Gegenstand kollektiver Illusionen war, nämlich den Wert des Vermögens. Die Frage nach der Rationalität der Vermögensbewertung und nach dem Einfluß dieser Bewertung auf das Produktionsniveau rückt immer dann neu in den Vordergrund, wenn Sachwerte und Aktien starken Wertschwankungen ausgesetzt sind. Dann stellt sich die Frage, inwieweit die Unternehmer sich in ihrer Produktionsbereitschaft von diesen Schwankungen beeinflussen lassen.

Zumindest in einer Hinsicht hat die Vermögensbewertung eindeutige Auswirkungen auf das unternehmerische Verhalten. Die Unternehmer können mit den Risiken der Produktionsentscheidungen etwas gelassener umgehen, wenn sie diese Entscheidungen im Bewußtsein höher bewerteter Vermögensreserven ihres Unternehmens fällen. Je höher diese Reserven sind, desto weniger bedrohlich erscheint der eventuelle Verlust aus einer einzelnen Produktionsentscheidung; desto weiter wagen die Entscheidungsträger sich dann in die stärker risikobelasteten Randbereiche des Produzierens hinaus, und desto weniger Produktion wird unterlassen.

Dieser Effekt hängt allerdings davon ab, inwieweit der unternehmerische Entscheidungsträger die Vermögensreserven zu seiner Verfügungsmasse zählen kann, inwieweit es ihm also freisteht, hieraus eventuell anfallende Verluste auszugleichen. In Kapitalgesellschaften ist es das Innenfinanzierungskapital, das in diesem Sinne als unternehmerische Verfügungsmasse zur Risikoabdeckung eingesetzt werden kann, soweit es einigermaßen liquide angelegt ist. Solches Kapital wird von den Wertschwankungen der Aktien- und Immobilienmärkte nur in vergleichsweise geringem Maße berührt. Je mehr solches Innenfinanzierungskapital als Risikorückhalt für spekulative Produktionsentscheidungen vorhanden ist, um so gefestigter bleibt daher die Produktionsbereitschaft angesichts spekulativer Schwankungen im Wert von

Unternehmen und Immobilien. Daß die unternehmerischen Entscheidungsträger immer weniger noch identisch sind mit den von Wertschwankungen direkter betroffenen Eigentümern, wirkt insofern verstetigend auf die Produktionsbereitschaft. Es mindert den Einfluß übertriebenen Optimismus oder Pessimismus von Unternehmenseignern auf das Produktionsvolumen.

Auch wenn jede nachwachsende Unternehmerperson ein potentieller neuer Illusionsträger ist, geht von der Geschichte der Markterfahrungen doch immer eine aufklärerische - und damit illusionsmindernde - Wirkung aus. Das Wissen um die wachsende Risikobelastung des Produzierens wird gesammelt, weitergetragen und zu einem gewissen Grade in feste Verhaltensmuster umgesetzt. Zu diesen Verhaltensmustern gehört die Festigung eines den Risikogegebenheiten angepaßten, d.h. wachsenden Profitabilitätsanspruchs. Daß dieser Anspruch letztlich ebenso dauerhaft ist wie die Zunahme der unternehmerischen Risiken, ist dabei der theoretisch bedeutsame Befund.¹³

Die Rationalität des Produzierens, wie sie hier beschrieben wurde, ist zunächst eine ausgesprochen private. Erklärungswert hat sie daher nur für das Verhalten privater Marktakteure und für privatwirtschaftliche Produktion. Nicht alle Produktionsentscheidungen werden aber in privaten Unternehmen von privaten Unternehmern getroffen. Auch im marktwirtschaftlichen System werden Produktionsentscheidungen in großem Umfang vom Staat getroffen bzw. vorgegeben. Diese Entscheidungen unterliegen einer Rationalität, die zumindest teilweise von anderen Einflußfaktoren, und zwar insbesondere von anderen Motivationsstrukturen geprägt ist als bei privaten Unternehmerpersonen. Insoweit die öffentlichen Entscheidungsträger Politiker sind, ergeben sich die Motivationsstrukturen aus den Besonderheiten der politischen Entscheidungsprozesse, und insoweit sie Beamte sind, ergeben sie sich darüber hinaus aus den Besonderheiten des öffentlichen Dienstrechts. Man kann daher nicht für selbstverständlich nehmen, daß die Risiken der Produktionsentscheidung im

¹³ Ein Beispiel dafür, daß sich in außergewöhnlichen Situationen unternehmerische Illusionen doch unerwartet schnell neu bilden können, war die Wirtschaftsentwicklung in Deutschland nach der Wiedervereinigung. Die im Zuge der Einigung entstandenen unternehmerischen Illusionen waren allerdings zum großen Teil auf eine Irreführung durch die Politik und die wissenschaftliche Politikberatung zurückzuführen. In Ostdeutschland war das anfängliche illusionäre Risikoverhalten auch damit zu erklären, daß die sich dort neu herausbildende Unternehmerschaft anfänglich keinerlei persönliche Erfahrung im Umgang mit unternehmerischen Risiken besaß. Für das Ausmaß der Illusionen, die dort teils spontan entstanden, teils aber auch bewußt geschürt wurden, war die außerordentlich hohe Anzahl ostdeutscher Unternehmensinsolvenzen wenige Jahre nach der Wiedervereinigung ein nachträglicher Beleg. Siehe hierzu auch Kap. 4.2.

öffentlichen Bereich zu einer ähnlichen Produktionszurückhaltung führen wie im privaten. Insbesondere ist zu vermuten, daß sich die Anpassung an veränderte Risikobelastungen bei den staatlichen Entscheidungsträgern in einem anderen, und zwar geringeren Tempo vollzieht.

Natürlich kann es auch im staatlichen Bereich des Produzierens zu illusionären Erwartungen über die Rentabilität bzw. die Wirtschaftlichkeit kommen, und auch hier können solche Illusionen durch ähnliche Motive begünstigt werden, wie Keynes sie beim privaten Unternehmer diagnostiziert hat. Auch für Politiker und Beamte kann die Produktionsentscheidung ein Stück Selbstverwirklichung sein, und sie kann darüber hinaus ein Stück politischer Öffentlichkeitsarbeit und Wahlwerbung darstellen. Bei der Entscheidung, ob eine mit öffentlichem Geld bezahlte Produktion, d.h. Staatstätigkeit, sich aus gesamtwirtschaftlicher bzw. gesamtgesellschaftlicher Sicht wirklich rentiert, neigen Politiker und Beamte daher nicht selten einem illusionären Optimismus zu. Sie tun dies natürlich auch in dem Wissen, dass der Nutzen einer Staatstätigkeit kaum je genau berechenbar und dass daher der illusionäre Charakter staatlicher Produktionsentscheidungen in der Regel schwer nachweisbar ist.

Es gibt daher mehrere Gründe für die Vermutung, daß zwischen der Rationalität privater und öffentlicher Produktionsentscheidungen Diskrepanzen entstehen und sich über längere Zeit halten können. Solche Diskrepanzen waren es unter anderem, die der Ausweitung öffentlicher gegenüber privaten Produktionsentscheidungen im Rahmen keynesianischer Beschäftigungspolitik den Boden bereiteten. Als im privaten Wirtschaftsbereich der Abbau der Profitillusionen und das Heranwachsen einer zeitgemäßen Risikorationalität immer mehr Produktionsunterlassung zur Folge hatte, wurde hiergegen eine staatliche Produktionsbereitschaft aufgeboten, die noch auf unzeitgemäßen Illusionen über die Wirtschaftlichkeit und die Risikobelastung staatlicher Produktionsentscheidungen beruhte.

Langfristig konnte aber auch die Rationalität staatlichen Produzierens - und insbesondere die Rationalität risikobelasteter staatlicher Investitionsentscheidungen - nicht immun bleiben gegen die Realität der Entscheidungsbedingungen und deren Wandel. Der Rückzug aus der keynesianischen Fiskalpolitik war eine wichtige Etappe dieses Prozesses, d.h. einer nachholenden Rationalitätsentwicklung im Bereich staatlicher Produktionsentscheidungen.

2.6. Die Institutionalisierung unternehmerischer Risikoverantwortung

Langfristig schlägt sich die steigende Risikobelastung des Produzierens nicht nur in einem veränderten unternehmerischen Entscheidungsverhalten nieder, sondern sie schafft auch ein Bedürfnis nach Veränderungen des institutionellen Rahmens, in dem diese Entscheidungen getroffen werden. Daher muß auch untersucht werden, inwieweit sich in Zusammenhang mit den oben skizzierten historischen Veränderungsprozessen institutionelle Veränderungen eingestellt haben, die für den unternehmerischen Umgang mit dem Produktionsrisiko von Bedeutung sein könnten.

Dem institutionelle Rahmen, um den es hier geht, sind alle durch Gesetz, Vertrag und Konvention gesetzten Regeln zuzurechnen, an die Unternehmer sich in ihrer Produktionsentscheidung zu halten haben. Vor allem aber gehören hierzu all jene Verträge, Gesetze, Konventionen und Organisationsformen, aus denen sich ergibt, wie Unternehmer für ihre Entscheidungen persönlich einzustehen haben, also u.a. die Unternehmensform, die unternehmensinterne Verteilung von Entscheidungsbefugnissen, die unternehmensinternen Regeln der Erlös- und Risikoverteilung, das Haftungsrecht, das Arbeitsrecht und fast der gesamte in Regeln gefaßte Einfluß des Staates auf das Marktgeschehen. Diese institutionellen Gegebenheiten gehören in den vorliegenden Erklärungszusammenhang, weil und soweit sie Reflex auf die Risikobelastung des Produzierens sind bzw. sein sollen. Wenn diese Gegebenheiten sich in einer Weise wandeln, die aus einem Anstieg der Risikobelastung im Produzieren erklärbar ist, dann wäre dies eine weitere Bestätigung für die oben vorgestellten Thesen.

Der Wandel des institutionellen Umfeldes kann sich einerseits ungewollt und unbewußt als institutionelle Evolution vollziehen. So kann z.B. der marktliche Selektionsprozeß Unternehmen aussondern, in denen unternehmerische Produktionsentscheidungen nach unzeitgemäßen internen Regeln getroffen werden, die der steigenden Risikobelastung nicht ausreichend Rechnung tragen. Ein solcher Selektionsprozeß würde auf lange Sicht nur solche Unternehmen überleben lassen, deren Regeln, Konventionen und Organisationsformen ein zeitgemäßes Risikoverhalten der zuständigen Entscheidungsträger hervorbringen. Wäre beispielsweise das vielköpfige Entscheidungskollektiv regelmäßig der bessere

Risikoseismograph als der individuelle Entscheidungsträger und wäre das mehrinstanzliche Entscheidungsverfahren der effektivere Risikofilter als das eininstanzliche, dann wären dies zeitgemäße institutionelle Merkmale, die die Überlebenswahrscheinlichkeit von Unternehmen erhöhen. Dann wäre damit zu rechnen, daß eine wachsende Anzahl von Unternehmen vielköpfige Entscheidungsinstanzen und vielstufige Entscheidungsverfahren aufweist, daß also bei unternehmerischen Produktionsentscheidungen z.B. immer mehr Beiräte, Kontroll-, Aufsichts- und Beratungsgremien einbezogen werden, die das Entscheidungsumfeld im voraus auf Verlustgefahren hin sondieren. Die einzelne Unternehmerperson träte unter solchen Umständen als Entscheidungsträger in den Hintergrund, und es käme zu einer zunehmenden Streuung - und damit zu einer gewissen Anonymisierung - unternehmerischer Verantwortung.

Eine solche Entwicklung kann sich aus einem evolutionären Selektionsprozeß ergeben, aber sie ist natürlich auch eine rationale Antwort der Unternehmerschaft auf eine Veränderung der Entscheidungsbedingungen. Je länger diese Veränderung andauert und je intensiver sie ist, desto eher ist mit einer solchen rationalen Antwort der Unternehmer, d.h. mit einer bewußten Umgestaltung der institutionalisierten Entscheidungsbedingungen zu rechnen. Desto intensiver versuchen die Unternehmer also, der wachsenden Risikobelastung ihrer Entscheidungen durch institutionelle Umgestaltungen auszuweichen. Auch in ihrer Eigenschaft als Mitspieler im Prozeß des institutionellen Wandels nehmen sie diese Risikobelastung nicht passiv hin. Auch in dieser Eigenschaft entwickeln sie früher oder später eine zeitgemäße Rationalität, aus der heraus sie aktiv in die institutionelle Umgestaltung ihres Entscheidungsumfeldes eingreifen. Der Entwicklungsstand dieser Rationalität ist dann ausschlaggebend dafür, wie rasch solch ein institutioneller Wandel zustande gebracht wird.

Wenn allerdings die Herausbildung einer zeitgemäßen Risikorationalität in der eigentlichen Produktionsentscheidung schon sehr langsam verläuft, dann muß dies noch mehr für die Rationalität institutioneller Umgestaltungen gelten. Erst wenn allgemein bewußt wird, daß die spontane Anpassung der unternehmerischen Produktionsentscheidung an die wachsende Risikobelastung, letzten Endes also die Produktionsunterlassung, eine unvollständige und unbefriedigende Lösung ist, wird der institutionellen Frage die ihr gebührende Aufmerksamkeit geschenkt. Erst dann setzt das bewußte Bemühen ein, der Risikobelastung auch durch institutionelle Maßnahmen Herr zu werden.

Die institutionellen Maßnahmen der Risikoabwehr können auf verschiedene Ebenen der Wirkungskette abzielen, auf denen der Risikoanstieg die unternehmerischen Entscheidungsträger belastet. Im folgenden werden vier solche Wirkungsebenen unterschieden, und für jede dieser Wirkungsebenen werden anschließend zugehörige Zielvorstellungen und mögliche Maßnahmen der institutionellen Umgestaltung zur Risikoabwehr ausgewiesen.

1. Auf der ersten, unmittelbarsten Wirkungsebene geht es um die Entschärfung der persönlichen Konsequenzen, d.h. der formellen und informellen Sanktionen, die den unternehmerischen Entscheidungsträger infolge risikobedingter Verluste persönlich treffen.
2. Auf einer zweiten Wirkungsebene geht es um Maßnahmen, die die Unternehmen in ihrer finanziellen Belastbarkeit stärken und damit das einzelne risikobedingte Verlustereignis besser verkraftbar machen.
3. Die dritte Wirkungsebene ist die Reduzierung der marktlichen Wandlungsintensität als solcher oder der von ihr verursachten unternehmerischen Ungewißheiten.
4. Auf der vierten Ebene schließlich geht es um institutionelle Anpassungen, mit denen das Verlustrisiko ganz oder teilweise auf andere Risikoträger abgewälzt wird. Auf dieser Ebenen geht es um eine gesellschaftliche *Risikoumverteilung*, die andere Wirtschaftssubjekte bzw. gesellschaftliche Gruppen als die Unternehmer stärker an den Entscheidungsrisiken einer wandlungsintensiven Wirtschaft teilhaben läßt.

Im folgenden werden zunächst Möglichkeiten institutioneller Risikoabwehr auf den ersten drei Ebenen in der genannten Reihenfolge skizziert. Auf die Gestaltungsmöglichkeiten der vierten Wirkungsebene wird anschließend in Kapitel 2.7 ausführlicher eingegangen.

Zu 1.) Wie die persönliche Risikobelastung unternehmerischer Entscheidungsträger verringert werden kann, lässt sich am besten veranschaulichen, wenn man sich den frühkapitalistischen Einzelunternehmer zum idealtypischen Ausgangspunkt wählt. Dieser wurde, und zwar von anderen ebenso wie von sich selbst, allgemein als personifizierte Ursache des Erfolgs oder Mißerfolgs risikobehafteter Entscheidungen gesehen. Wie er sich des Erfolgs - und des damit verbundenen Profits - persönlich vorbehaltlos rühmte, wurde für ihn der unternehmerische Mißerfolg ebenso vorbehaltlos zum Scheitern der Person und zum finanziellen Ruin.

Eben diese unternehmerische Rolle ist aber bei wachsender Risikobelastung zunehmend unattraktiver geworden. Die Personifizierung von Erfolg und Mißerfolg hat angesichts der zunehmenden Undurchschaubarkeit marktlicher Prozesse und Entscheidungsgrundlagen an Plausibilität verloren, und sie ist auf wachsenden Widerstand der Betroffenen gestoßen. Der unternehmerische Entscheidungsträger legt angesichts wachsender Risiken größeren Wert darauf, daß seine persönliche Urheberschaft von Erfolg oder Mißerfolg relativiert wird und damit eventuelle Mißerfolge mindestens teilweise der unkalkulierbaren Eigengesetzlichkeit der Marktprozesse zugeschrieben werden. Da er die Risiken als weniger beherrschbar erlebt, ist er zunehmend darauf aus, daß seine rechtliche, moralische und finanzielle Verantwortung für unternehmerische Entscheidungen beschränkt wird. Schon mit der Erfindung der Kapitalgesellschaft war es möglich geworden, Unternehmerschaft auf eine Weise zu institutionalisieren, die der hohen Risikobelastung Rechnung trug, und diese Institutionalierungsform konnte auf vielfältige Weise dem andauernden Risikozuwachs angepaßt werden.

Einer der Auswege aus der allzu exponierten persönlichen Risikoverantwortung besteht in der Einrichtung vielköpfiger unternehmerischer Entscheidungsinstanzen. Durch das Zurücktreten individueller Entscheidungsträger in vielköpfige Entscheidungskollektive werden eventuelle negative Sanktionen auf eine größere Anzahl von Köpfen und Schultern verteilt. Mit der individuellen Verantwortlichkeit wird auch die persönliche Risikobetroffenheit breiter gestreut und dementsprechend für die beteiligten Verantwortungsträger gemildert. Eine ähnliche, die individuelle Risikoverantwortung verringernde Wirkung hat auch die Aufspaltung einer Gesamtverantwortung in mehrere fachliche Partialverantwortungen. Auch solche Aufspaltung kann helfen, eine bestehende Risikoverantwortung für die betroffenen Entscheidungsträger erträglicher zu machen.

Die unternehmensinterne Verteilung der Risikoverantwortung kann letztlich aber nur sehr begrenzt dazu beitragen, das Bedürfnis nach Risikoentlastung zu erfüllen. Weiterreichende Entlastungsmöglichkeiten eröffnen sich, wenn die persönliche Risikoverantwortung über die Grenzen des einzelnen Unternehmens hinaus gestreut werden. Ein Mittel zu diesem Zweck ist die Kapitalverflechtung von Unternehmen. Zumindest auf der Ebene der unternehmerischen

Aufsichts- und Kontrollinstanzen kann durch solche Verflechtung eine noch breitere Streuung der Risikoverantwortung erreicht werden.

Ein ganz anderer Weg, als unternehmerischer Entscheidungsträger der individuellen Risikobetroffenheit zu entgehen, ist der rechtzeitige Wechsel in einen anderen Verantwortungsbereich. Die Wahrscheinlichkeit, das persönliche Risikoproblem auf diesem Wege lösen zu können, ist naturgemäß um so größer, je länger die Frist zwischen der risikobelasteten Entscheidung und der späteren Feststellung von Erfolg oder Mißerfolg ist. Desto eher kann es gelingen, die Bewältigung unliebsamer Risikoereignisse auf einen Nachfolger abzuwälzen. Das Bemühen, sich auf solche Weise der persönlichen Risikoverantwortung zu entziehen, spielt bei unternehmerischen Führungskräften in risikobelasteten Großunternehmen eine nicht zu unterschätzende, wenngleich natürlich niemals offen eingestandene Rolle. Am ausgeprägtesten war dieser Umgang mit dem persönlichen Risikoproblem allerdings in Betrieben der sozialistischen Planwirtschaft. Dort war auf höheren Verantwortungsebenen ein auffallend häufiger Stellenwechsel zu beobachten, durch den die Entscheidungsträger sich allzu mißliebigen Folgen der von ihnen verantworteten risikobelasteten Entscheidungen zumeist rechtzeitig zu entziehen vermochten. Die als optimal erachtete Verweildauer in Positionen, in denen Verantwortung für folgenreiche risikoträchtige Entscheidungen zu tragen war, lag dort in vielen Tätigkeitsbereichen bei weniger als zwei Jahren.

Unter solchen Bedingungen ist das subjektive Unbehagen an der risikobelasteten Produktionsentscheidung tatsächlich entschärft. Die in der Kapitalgesellschaft - und ähnlich in Staatsunternehmen - vollzogene Trennung von unternehmerischer Entscheidungsfunktion und Kapitalgeberfunktion ist die Grundlage, auf der ein relativ gelassener Umgang mit den wachsenden Produktionsrisiken möglich ist. Der durch diese Trennung bewirkte Wandel der Verantwortungsstrukturen und Entscheidungsverfahren, d.h. der Wandel von einem einstmaligen dynamischen Pionierkapitalismus zum anonymen Managerkapitalismus in seiner heutigen Form, ist insofern mindestens teilweise auf zeitgemäße und bewußte Wahlhandlungen der risikoverantwortlichen Entscheidungsträger zurückzuführen. Die wachsende Undurchschaubarkeit des unternehmerischen Kalküls, die gewissermaßen als Verkrümelung der eigentlichen Ursachen von Erfolg und Misserfolg im Wirtschaftsleben erlebt wird, führt in

diesem Prozeß zu einer institutionalisierten Verkrümelung der Verursacher aus ihrer exponierten Risikoverantwortung. Dies festzustellen ist um so wichtiger, als in der Öffentlichkeit oft die umgekehrte Kausalität unterstellt, die wachsende Undurchschaubarkeit wirtschaftlicher Ursachen also vielfach dem Ausweichen verantwortungsscheuer Verursacher vor dem kritischen Blick der Öffentlichkeit zugeschrieben wird.

Zu 2.) Die zweite Ebene, auf der den Unternehmern der Umgang mit dem wachsenden Produktionsrisiko erleichtert werden kann, ist die Bedrohlichkeit des einzelnen Risikofalles für das Unternehmen. Die Maßnahmen auf dieser Ebene sind nicht nur symptom-, sondern mindestens teilweise auch ursachenorientiert.

Solange sich niemand anders am unternehmerischen Verlustrisiko stärker beteiligt, kann die Bedrohlichkeit dieses Risikos für das Unternehmen nur durch eine Stärkung seiner finanziellen Belastbarkeit verringert werden. Der wichtigste Bestimmungsfaktor dieser Belastbarkeit ist der Bestand an Risikokapital, an Kapital also, hinter dem kein fixierter Zinsanspruch bzw. keine feste Renditeerwartung steht und das insofern dem Entscheidungsträger zur Disposition steht, um ungestraft eventuelle Verluste abzudecken. Da die unternehmerischen Entscheidungsträger das Innenfinanzierungskapital, d.h. nicht ausgeschüttete Gewinne, am unkompliziertesten zum Ausgleich eventueller Verluste verwenden können, haben sie bei steigender Risikobelastung ein wachsendes Bedürfnis, Erleichterungen bei der Bildung von Innenfinanzierungskapital zu erwirken. Solche Erleichterungen werden u.a. durch verbesserte Möglichkeiten der Abschreibung und der Rückstellungsbildung geschaffen. Genau dies jahrzehntelang geschehen, und es hat sich in einem überproportionalen Anstieg der bilanziellen Rückstellungen und des Umfangs vorzeitig abgeschriebenener Wirtschaftsgüter niedergeschlagen.

Eine wichtige zweite Maßnahme in dieser Kategorie ist die Schaffung von Kompensationsmöglichkeiten zwischen erfolgreichen und gescheiterten Risikoentscheidungen innerhalb eines Unternehmens. Wer unternehmerische Risikoverantwortung trägt, hat ein wachsendes Interesse, verschiedenartige Risiken innerhalb eines Unternehmens zusammenzufassen, um so die Wahrscheinlichkeit der finanziellen Kompensation eventueller Mißerfolge durch Erfolge in anderen Bereichen zu erhöhen. Unternehmenskonzentration, -konglomeration und -diversifikation, auch im Rahmen von Beteiligungsstrategien, sind

Maßnahmen, die diesem Ziel dienen. Daß die Neigung hierzu im unternehmerischen Bewußtsein über lange Zeit gewachsen ist, gehört zu den rationalen Reaktionen auf den Risikozuwachs, auch wenn die Bildung diversifizierterer und damit weniger risikofälliger Unternehmenseinheiten in zunehmendem Maße mit anderen, noch darzustellenden Nachteilen verbunden ist.

Ein weiterer Faktor, der für die finanzielle Belastbarkeit von Unternehmen große Bedeutung haben kann, ist natürlich die eventuelle Bereitschaft des Staates, risikobedingte Verluste als Subventions- oder auch als risikobereiter Kreditgeber mitzutragen. Daher ist es für unternehmerische Entscheidungsträger bei wachsender Risikobelastung eine natürliche Konsequenz, auf ein stärkeres Engagement des Staates in dieser risikofälligen Funktion zu drängen. Auch solches Drängen hatte bekanntlich über lange Zeit wachsenden politischen Erfolg.

Zu 3.) Sowohl der Anonymisierung der Risikoverantwortung wie auch der Verminderung der Risikoanfälligkeit von Unternehmen haftet, auch wenn sie eindeutig zur subjektiven und objektiven Risikobewältigung beitragen, ein gewisser Notlösungscharakter an. Beide setzen nicht an der eigentlichen Ursache an, nämlich der wachsenden Risikobelastung als solcher. Auch das Bemühen um Stärkung der finanziellen Belastbarkeit der Unternehmen schafft nur Symptomlinderung für die Erschwernisse unternehmerischen Handelns. Eine unmittelbar ursachenorientierte Reaktion auf die wachsende Risikobelastung des Produzierens müßte Bedingungen schaffen, die das unternehmerische Kalkül wieder durchschaubarer machen. Wenn schon die Beschleunigung des Wandels von Bedürfnissen und Technologien nicht verhindert werden kann, könnte zumindest versucht werden, diesen Wandel besser beherrschbar oder zumindest besser vorhersehbar zu machen und sich so ein Stück unternehmerischer Berechenbarkeit zurückzuholen. Mögliche Ansätze hierzu wären auf der einen Seite eine gezielte Einflußnahme auf Konsumenten bzw. Käufer, auf der anderen Seite eine ebenso gezielte Einflußnahme auf die Entscheidungen von Wettbewerbern.

Unter Unternehmern bedeutet gegenseitiges Wissen über Verhalten und Pläne der anderen, und zwar der Konkurrenten ebenso wie der Lieferanten und der Abnehmer, eine beträchtliche Risikokoentlastung. Frühzeitig die Produktions- und Innovationspläne der anderen

Unternehmen zu kennen oder sich gar aktiv mit ihnen hierüber abzustimmen, sich also auf das Wie, Was, Wann und Wieviel fremder Produktion einstellen und verlassen zu können, macht das eigene unternehmerische Kalkül wesentlich verlässlicher. Mit der Intensivierung des marktlichen Wandels nimmt daher der Anreiz zu, eine gewisse Abstimmung unter Wettbewerbern und mit anderen Unternehmen herbeizuführen und mehr oder weniger bindend zu institutionalisieren. Formelle oder informelle Kooperation sowie wiederum Kapitalverflechtung bieten sich an, um die vom Unternehmenssektor ausgehenden Risiken in Grenzen zu halten. Die ultima ratio dieser Art von Risikoeindämmung ist natürlich der Unternehmenszusammenschluß, der eine strategische Marktführerschaft ermöglicht. Daß die Unternehmerschaft eine gegen solche Zusammenschlüsse gerichtete Wettbewerbspolitik als zunehmend unzeitgemäße Behinderung marktnotwendiger Anpassungen betrachtet, ist daher eine natürliche Reaktion auf die wachsende Risikobelastung.¹⁴

Da letztlich die mangelnde Einbindung des Konsumenten in die Produktionsentscheidung Hauptursache der steigenden Risikobelastung ist, wird nach geeigneten Strategien der unternehmerischen Risikobewältigung auch im Verhältnis zum Konsumenten gesucht. Dies drückt sich u.a. in dem wachsenden Werbeaufwand aus, den die Unternehmen betreiben, um die Bedürfnisse der Konsumenten mit den getroffenen Produktionsentscheidungen in Einklang zu bringen bzw. zu halten. Gelegentlich gelingt es den Unternehmern stark risikobelasteter Branchen sogar, die Käufer wieder frühzeitig vertraglich zu binden, sie also wieder vor Beginn der Produktion zur Kaufentscheidung zu veranlassen. Dies ist z.B. bei Unternehmen der Bauwirtschaft der Fall, die sich vom spekulativen Vorratsbau in den vertraglich abgesicherten Auftragsbau zurückziehen. Damit verlagern sie ihre Produktionsentscheidungen wieder zeitlich hinter die Käuferentscheidung zurück.

In anderen Wirtschaftssektoren ist es natürlich ungleich schwieriger, die Käufer in ähnlicher Weise in die Produktionsentscheidung einzubinden. Dies scheitert u.a. an den prohibitiven

¹⁴ Die sog. Globalisierung der Märkte, d.h. die Senkung der Kosten grenzüberschreitender Transaktionen und die dadurch wachsende internationale Konkurrenz, hat in vielen Wirtschaftszweigen die unternehmerischen Risiken weiter erhöht. Die eine vorhersehbare Reaktion hierauf war, daß Kooperation und Zusammenschluß zunehmend auch auf internationaler und globaler Ebene gesucht werden. Die andere Reaktion war, daß die Unternehmer, insofern eine anderweitige Kompensation der globalisierungsbedingten Risiken nicht gelang, für die Unternehmen höhere Risikoprämien forderten, also ihre Profitabilitätsansprüche höher schraubten.

Transaktionskosten, die mit individuellen, vor Produktionsbeginn getätigten Vertragsabschlüssen verbunden wären. Auf den meisten Märkten können unternehmerische Entscheidungsträger die Unberechenbarkeit der Käufer allenfalls noch dadurch begrenzen, daß sie deren Bedürfnisse durch Werbung zu manipulieren versuchen. Wenn sie das Bedürfnis der Käufer dabei als gestaltbar erleben, und zwar als ex post auf die schon realisierten Produktionspläne einstimmbare, erscheint die Risikobelastung entsprechend geringer und wird demzufolge die Produktionsbereitschaft höher. Daß die Unternehmer mit immer mehr Werbeaufwand auf das Konsumentenbedürfnis einzuwirken versuchen, ist daher eine unvermeidliche Reaktion auf den zunehmenden Mangel an verlässlichen Marktsignalen. Es verringert das Ausmaß der Produktionsunterlassung und nützt damit auch der Beschäftigung.

Das unternehmerische Bemühen, Risiken durch Verträge und Absprachen zu verringern, beschränkt sich nicht auf das Verhältnis zum privaten Käufer. Auch der Staat ist ein Partner, bei dem die Unternehmer Beiträge zur Wahrung der Berechenbarkeit von Produktionsentscheidungen einfordern. Je größer die Risiken der spekulativen Produktionsentscheidungen werden, desto mehr drängen die Unternehmer darauf, daß der Staat die Industrie- und Technologiepolitik und andere Mittel dazu nutzt, den Unternehmen verlässliche Anhaltspunkte für unternehmerische Produktionsentscheidungen zu geben. Diesem Drängen steht indes die wachsende Erkenntnis des Staates gegenüber, in einer immer komplexer werdenden Welt von Bedürfnissen und Technologien mit der Schaffung verlässlicher Signale für unternehmerische Entscheidungen selbst überfordert zu sein. Der so entstehende Widerspruch zwischen wirtschaftspolitischer Realität und wirtschaftspolitischem Anspruch der Unternehmer ist - bzw. war lange Zeit - ein charakteristisches institutionelles Merkmal zeitgenössischen risikobelasteten Wirtschaftens.

2.7. Die gesellschaftliche Verteilung der Marktrisiken

Trotz aller spontanen Bemühungen ist es den Unternehmern in vielen Staaten nicht gelungen, das institutionelle Umfeld der unternehmerischen Produktionsentscheidung hinreichend an die wachsende Risikobelastung anzupassen. Dies ist daran ablesbar, daß die unternehmerische Produktionsbereitschaft noch hinter dem gesellschaftlich erwünschten Maß zurückbleibt. Um

die Produktionsbereitschaft weiter zu erhöhen, muss unter diesen Umständen das unternehmerische Risiko als solches verändert werden, statt nur den Unternehmern den Umgang hiermit zu erleichtern. Es sind also nicht nur die Auswirkungen der steigenden Risikobelastungen zu beheben, sondern die Risikobelastung als solche ist ins Visier der Politik zu nehmen.

In diesem realen Sinne umgestaltet wäre das unternehmerische Risiko dann, wenn eine Produktionsentscheidung, die unter früheren Bedingungen ein bestimmtes finanzielles Verlustrisiko mit sich brachte, dies nicht mehr oder nur in geringerem Maße tut. Da die wichtigste Risikoursache, nämlich der rasche Wandel der Bedürfnisse und Technologien, nicht politisch reglementierbar ist, können die Verlustrisiken letztlich nur durch deren Umverteilung auf andere Risikoträger reduziert werden.

In gewissem Umfang kommt es immer auch ohne politische Hilfe zu einer Umverteilung von Risiken, die den Unternehmern das Produzieren erleichtert. Da das unternehmerische Verlustrisiko u.a. aus dem Anspruch der Arbeitskräfte und Kapitalgeber auf ein festes, vom Erlös der Produkte unabhängiges Entgelt herrührt, stellt sich bei wachsender Risikobelastung eine natürliche Neigung ein, auf den Einsatz fremder Arbeit und fremden Kapitals zu verzichten. Damit wächst nicht nur der Anspruch der Unternehmer auf rasche Akkumulation von Eigenkapital bzw. Anwachsen des Innenfinanzierungskapitals. Es wächst auch der Anreiz, in möglichst kleinen, mit wenig Personal und wenig Kapital ausgestatteten Unternehmen zu produzieren. Dies schlägt sich u.a. darin nieder, daß große und mittlere Unternehmen möglichst viele Dienstleistungen und Zulieferungen von Klein- und Kleinstunternehmen erledigen lassen. Je höher eine Gesamtwirtschaft entwickelt ist und je kapitalintensiver sie daher operiert, desto weniger wahrscheinlich wird es aber, dass die Klein- und Kleinstunternehmen noch die risikobedingte Produktionsunterlassung größerer Unternehmen im notwendigen Umfang kompensieren können.

Wenn das Risiko der unternehmerischen Produktionsentscheidung im drohenden finanziellen Verlust besteht, dann bestimmt sich die Risikohöhe nach der Höhe dieses Verlustes. Die Höhe des eventuellen Verlustes hängt wiederum davon ab, inwieweit die Ansprüche von Arbeitskräften, Kapitalgebern und Staat an das Unternehmen erlösunabhängigen Charakter

haben. Das Risiko der unternehmerischen Produktionsentscheidung ergibt sich damit aus dem Verteilungsschlüssel der Erlöse. Wie die Erlöse in der Realität verteilt werden, hängt von vielerlei institutionalisierten Regeln ab, in die die unternehmerische Produktionsentscheidung eingebettet ist. Neben dem Arbeitsrecht und den Tarifverträgen gehören zu diesen Rahmenbedingungen insbesondere das Steuer- und das Abgabenrecht, das Haftungsrecht und das Recht der Kreditsicherung. Je nach Ausgestaltung dieses rechtlichen Rahmens ergibt sich aus ein und derselben Produktionsentscheidung eine unterschiedliche Bandbreite möglicher finanzieller Gewinne oder Verluste. Dementsprechend unterschiedlich ist das Verlustrisiko definiert, mit dem der Unternehmer umzugehen hat. Was sich unter bestimmten Rahmenbedingungen als hohes Risiko darstellt, kann unter anderen Bedingungen ein ausgesprochen geringes sein, und was unter der einen Bedingung im nachhinein einen Verlust verursacht, kann dem Unternehmer unter anderen Bedingungen Gewinn bringen.

Wenn dies so ist, wenn über Gewinn oder Verlust aus einer unternehmerischen Produktionsentscheidung auch rechtliche und politische Rahmenbedingungen entscheiden, dann ist auch die Frage zu stellen, inwieweit ein einzelwirtschaftlicher Verlust auch gesamtwirtschaftlich als Verlust zu interpretieren ist. Diese Frage drängt sich um so mehr auf, als die Alternative zur verlustbringenden Produktion die risikobedingte Produktionsunterlassung ist.

Die für das Unternehmen verlustbringende Produktion kann - verglichen mit der Alternative Produktionsunterlassung - z.B. für Mehreinnahmen des Staates, für eine bessere Versorgung der Konsumenten, für mehr technischen Fortschritt und natürlich für mehr Beschäftigung sorgen.¹⁵ Dies macht deutlich, wie sehr es in der Frage des Verteilungsschlüssels für Unternehmenserlöse der politischen Gestaltung bedarf. Zu gestalten sind insbesondere die Verteilungsmodalitäten für den Fall, daß die Erlöse für das Unternehmen bedrohlich niedrig oder der Einsatz von Arbeit und Kapital bedrohlich hoch ausgefallen ist. Hierbei geht es letzten

¹⁵ Umgekehrt kann natürlich auch - z.B. auf aufgrund eines unzulänglichen Umweltrechts, Verbraucherschutzrechts oder Produkthaftungsrechts - eine für das Unternehmen gewinnbringende Produktion gesamtwirtschaftlich von Nachteil sein. Sie kann z.B. eine Schädigung der Umwelt oder der Konsumenten verursachen, die im einzelwirtschaftlichen Gewinn- und Verlustkalkül keinen Niederschlag findet. Produktion kann also sog. negative, aber sie kann - als Alternative zur Produktionsunterlassung - auch positive externe Effekte haben.

Endes um eine politische Entscheidung über die gesellschaftliche Verteilung wirtschaftlicher Risiken.

Jede Änderung am Steuerrecht, Arbeitsrecht und Haftungsrecht und jede sonstige politische Maßnahme, die Arbeitskräfte, Kapitalgeber oder auch den Staat an den Erlös- und Kostenrisiken der Unternehmen stärker beteiligt oder hiervon entlastet, ist ein Eingriff in diese gesellschaftliche Risikoverteilung. Arbeitskräfte werden in diese Risiken u.a. durch erlösabhängige Lohnbestandteile einbezogen. Zu einer anderen, ebenso wichtigen Form der Risikoteilhabe kommt es, wenn Arbeitskräfte einen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Anspruch auf eine konstante bezahlte Arbeitszeit aufgeben und sich auf eine Bandbreite von Arbeitszeiten einlassen, aus der die Unternehmer je nach Lage der Absatzmärkte wählen können. Durch Veränderungen solcher Art kann das Risiko des spekulativen Produzierens für den unternehmerischen Entscheidungsträger wesentlich modifiziert und das gesamtwirtschaftliche Ausmaß der Produktionsunterlassung entsprechend beeinflusst werden.

Die nachlassende unternehmerische Produktionsbereitschaft durch eine Politik der Risikoumverteilung zu stützen ist somit ein naheliegendes Ziel der Beschäftigungspolitik. Die politische Bewertung dieses Ziels hängt allerdings wesentlich davon ab, auf wieviel Risikoteilhabe die Betroffenen sich einlassen müssen, um die Produktionsbereitschaft genügend zu stärken und die gewünschten Beschäftigungswirkungen zu erzielen. Unter den zeitgenössischen Marktbedingungen ist insbesondere für den Preis, den die Arbeitskräfte in Form von Risikoteilhabe für ein hohes Beschäftigungsniveau bzw. für Vollbeschäftigung zu zahlen hätten, eine steigende Tendenz anzunehmen. Der Grund hierfür liegt in der Spezialisierung der Unternehmen auf immer engere Gütermarktsegmente und der Arbeitskräfte auf immer engere Arbeitsmarktsegmente. Diese Spezialisierung hat für die Unternehmen zur Folge, daß Absatzprobleme sich immer schwerer durch Preiszugeständnisse lösen lassen, denn schon geringe strukturelle Verschiebungen der Nachfrage können zu erheblichen Rückgängen der Preise führen, zu denen vorgesehene Mengen abgesetzt und vorgehaltene Arbeitskräfte beschäftigt werden können. Die Unternehmer haben insofern guten Grund, die sogenannte Preiselastizität der Nachfrage zunehmend pessimistisch zu beurteilen. Ebenso guten Grund haben unter diesen Bedingungen aber auch die Arbeitskräfte - und ähnlich die Kapitalgeber -, die Teilhabe am unternehmerischen Erlösrisiko nach Möglichkeit zu meiden. Für die

Arbeitskräfte gilt dies um so mehr, als sie sich auch auf dem Arbeitsmarkt aufgrund ihrer eigenen zunehmenden Spezialisierung wachsenden Risiken gegenübersehen. Wenn es für sie ungewisser wird, ob auf dem Arbeitsmarkt gleichwertige Arbeitsplätze für sie verfügbar wären, haben sie ein um so stärkeres Bedürfnis, wenigstens im Rahmen bestehender Beschäftigungsverhältnisse ihren Status gesichert zu wissen.

Wenn die Unternehmer ihnen diese Statussicherheit streitig machen, indem sie ihnen eine Beteiligung an den wachsenden Erlösrissen abfordern, können die Arbeitskräfte auf zweierlei Weise reagieren. Zum einen können sie natürlich versuchen, das Ausmaß dieser Risiken herunterzuspielen, es also subjektiv anders darzustellen als die Unternehmer, um sachliche Gründe für eine Risikoumverteilung leichter von sich weisen zu können. Zum anderen können sie, wo diese Risiken allzu offenkundig werden, sich auch zum Widerstand gegen den Preisbildungsmechanismus der Märkte als solchen herausgefordert fühlen. Beide Reaktionen haben in der Vergangenheit eine wichtige Rolle im politischen Umgang etablierter Interessengruppen wie Verbände und Gewerkschaften mit dem Problem der gesellschaftlichen Risikoverteilung gespielt.

Betrachtet man nur den Absatzmarkt einzelner Unternehmen oder Anbietergruppen, erscheint das Argument, eine Überwälzung marktlicher Preis- und damit verbundener Erlösschwankungen durch die Unternehmer sei nicht zumutbar, auf den ersten Blick relativ gut begründet. Aus dieser beschränkten Perspektive, die das marktübergreifende Anpassungsvermögen der Gesamtwirtschaft außer acht läßt, wird aber das Ausmaß der Preis- und Lohnzugeständnisse, mit denen die gewünschten Absatz- und Beschäftigungswirkungen erzielt werden könnten, in der Regel überschätzt. Wenn etwa die Ziegel- oder Zementhersteller, die Architektenschaft oder die Bauarbeiterschaft je für sich abschätzen, inwieweit sie durch eigene Preis- bzw. Lohnzugeständnisse die Nachfrage nach ihren Produkten und Leistungen erhöhen können, fällt das Ergebnis zwangsläufig sehr negativ aus.

Als politischer und wirtschaftlicher Interessengruppe muß es ihnen daher vorteilhaft erscheinen, die Preise ihrer Produkte und ihrer Arbeit - sei es aus eigener Kraft oder mit Hilfe des Staates - möglichst weitgehend zu regulieren, um damit für eine gewisse Mindestkontinuität ihrer Einnahmen bzw. Einkommen zu sorgen. Ist dies aber einmal politisch durchgesetzt, sind damit

die gesamtwirtschaftlichen Anpassungsprozesse, die über die wirklich marktgerechten Preise und Löhne bessere Auskünfte geben würden, schon weitgehend unterbunden. Eine breitere Streuung des unternehmerischen Risikos wird also verhindert, bevor überhaupt ein Urteil über die tatsächlichen Auswirkungen einer solchen Streuung möglich ist.

Aus dieser Sicht müsste es Arbeitskräften, aber auch Unternehmern einzelner Wirtschaftssektoren zunehmend attraktiv erscheinen, sich als Interessengruppe zu konstituieren und sich als solche um die längerfristige Fixierung von Entgelten bzw. Erlösen zu bemühen. Der damit verbundenen Gefahr, daß ihr Angebot vom Markt nicht ausgeschöpft wird, messen solche Interessengruppen verständlicherweise relativ geringes Gewicht bei. Da sie die für eine Ausschöpfung ihres Angebotes notwendigen Preiszugeständnisse tendenziell überschätzen, unterstellen sie, daß bei Einlassung auf marktgerechte Preise und Löhne ihr durchschnittlicher Wohlstand tiefer sinken würde als bei einem starr gehaltenen Preis- und Lohnniveau. Die höheren Auslastungsschwankungen, die das Festhalten an relativ starren Preisen und Löhnen mit sich bringt, nehmen sie daher bewußt in Kauf, und auch die damit für manche einhergehende Arbeitslosigkeit.

Jede Regulierung und Fixierung von Preisen und Löhnen, d.h. deren Entkoppelung vom marktlichen Wandel, hat aber ihrerseits unerwünschte Rückwirkungen auf die Risikobelastung des Produzierens, und sie beeinträchtigt damit die Produktionsbereitschaft. Zu solchen Rückwirkungen kommt es überall dort, wo die fixierten Entgelte für die jeweiligen Käufer Kosten darstellen, z.B. Lohnkosten. Als fixierte, vom marktlichen Wandel und den damit verbundenen Erlösschwankungen unbeeinflusste Kosten erhöhen diese Entgelte nämlich die Wahrscheinlichkeit und die Bandbreite finanzieller Verluste. Insofern kann jede Fixierung von Preisen oder Löhnen, mit der einzelne Anbietergruppen ihre spezifischen Risiken begrenzen wollen, ungewollt die Risiken anderer Marktteilnehmer erhöhen und damit gesamtwirtschaftlich negative Wirkungen nach sich ziehen. Wo immer die fixierten Entgelte für die betreffenden Käufer Kostencharakter haben und damit zu Fixkosten werden, ist mit einer negativen Wirkung auf die Produktionsbereitschaft dieser Käufer zu rechnen.

Daß fixierte Entgelte zu risikoerhöhenden Fixkosten werden, gilt nicht nur in der Güterproduktion. Für den privaten Haushalt haben auch Ausgaben für die Lebenshaltung, und

zwar nicht nur die strikt überlebensnotwendigen, Fixkostencharakter. Ähnlich wie ein Unternehmen aufgrund fester, erlösunabhängiger Kosten finanziell scheitern kann, ist die Arbeitskraft in ihrer Rolle als Privathaushalt durch feste Kosten dem Risiko des finanziellen Scheiterns ausgesetzt. Für den Haushalt sind neben der Mindestbelastung im Sinne der materiellen und sozialen Existenzsicherung auch Kostenverpflichtungen aus langfristiger vertraglicher oder vertragsähnlicher Bindung risikorelevant. Dies gilt für Miet- und Kreditverträge, Unterhalts- und Versorgungsverpflichtungen und anderes mehr. Mit erheblichen Fixkosten werden die meisten Haushalte auch durch die Pflichtbeiträge zu den gesetzlichen Sozialversicherungen belastet. Diese Versicherungen erlauben es den beschäftigten Arbeitnehmern z.B. nicht, sich vorübergehend mit einem verringerten, der eigenen finanziellen Leistungsfähigkeit angepaßten Versicherungsschutz zu begnügen oder beispielsweise die Beiträge zur finanziellen Altersvorsorge vorübergehend auszusetzen, um auf diese Weise arbeitsbiographisch bedingte Einkommensschwankungen besser zu bewältigen.

Der Festkostencharakter dieser Verpflichtungen führt unter anderem dazu, daß trotz ständig steigenden Durchschnittswohlstandes bei einem Großteil der Haushalte nicht der Eindruck besteht, daß ihre finanzielle Sicherheit zunimmt. Eine noch konkretere Auswirkung zeigt sich darin, daß die Anzahl der finanziell ruinierten Haushalte im langfristigen Trend zugenommen hat. In Deutschland gelten z.Zt. 4% bis 5% aller Haushalte als dauerhaft überschuldet.

Auf risikohörende Fixkostenbelastungen reagieren private Haushalte natürlich nicht immer analog zu Unternehmern. Für sie ergibt sich kein Motiv zur wirtschaftlichen Unterlassung, das demjenigen der risikobelasteten Unternehmer gleichzustellen wäre, und insbesondere kein unmittelbares Motiv, als Arbeitskraft weniger zu arbeiten. Sie können sich aufgrund ihrer privaten Risikobelastung aber durchaus veranlaßt fühlen, von risikobehafteten arbeitsbiographischen Entscheidungen, vor allem also von Arbeitsplatz- und Berufswechseln, die die Kontinuität des Arbeitseinkommens beeinträchtigen könnten, abzusehen. Das Bedürfnis, die Einkommenskcontinuität zu sichern, bekommt auf diese Weise größeres Gewicht gegenüber der Bereitschaft, als Arbeitskraft eigene Beiträge zur Bewältigung des marktlichen Wandels zu leisten. Dieses Bedürfnis prägt insbesondere das Verhalten politischer und wirtschaftlicher Interessengruppen. Je mehr es diesen aber gelingt, die Ansprüche auf Einkommenskcontinuität

im Arbeitsrecht und in Tarifverträgen festzuschreiben, desto höher wird die Risikobelastung der Unternehmen.

Wenn vereinbarte Entgelte - und darüber hinaus die vom Staat erhobenen Abgaben - sich den schwankenden Marktverhältnissen nicht anpassen, kann dies somit auf vielschichtige Weise die unternehmerische Produktionsbereitschaft beeinträchtigen. Die Risikoabwehr der einen erhöht immer die Risikoabwehr von anderen. Insbesondere führt jede Risikoabwehr von Nicht-Unternehmern zu einer erhöhten Risikobelastung von Unternehmern und damit zu deren entsprechender Risikoabwehr.

Hieraus ergibt sich eine wichtige politische Konsequenz für die Institutionalisierung der gesellschaftlichen Risikoverteilung. Eingriffe in diese Risikoverteilung haben nur dann einen positiven Effekt auf Produktion und Beschäftigung, wenn sie Risiken dort abbauen, wo die Risikobelastung bereits zu überdurchschnittlich starken Abwehrreaktionen geführt hat, und wenn sie Risiken dorthin verlagern, wo die Abwehrmaßnahmen noch vergleichsweise schwach waren. Aus beschäftigungspolitischer Perspektive bedeutet dies, daß Risiken vorrangig dort zu reduzieren sind, wo die Gefahr der finanziellen Überforderung durch feste Kosten am akutesten erscheint. Nur bei solchen Eingriffen wäre gewährleistet, daß am Ende Unternehmer und Arbeitskräfte sich auf die Unbeständigkeit der Märkte bereitwilliger einlassen und ihre Kräfte nicht in zunehmendem Maß in der Risikoabwehr erschöpfen. Um die Produktionsunterlassung einzudämmen, muß also eine eventuelle Umverteilung der Risiken jene am stärksten belasteten, die noch am belastbarsten sind, und jene am meisten verschonen, deren Risikolast schon überdurchschnittlich groß ist.

Mit Risiken vergleichsweise hoch vorbelastet sind Unternehmer, die sich sehr weitgehenden Ansprüchen der Beschäftigten, des Staates und der Kapitalgeber auf Kontinuität der Einnahmen ausgesetzt sehen. Demgegenüber gibt es zweierlei Adressaten, denen Risiken eines beschleunigten marktlichen Wandels zugewiesen werden können, ohne daß die Intensität der Risikoabwehrmaßnahmen vermeidbar gesteigert würde. Die erste dieser Adressatengruppen sind private Haushalte, die über Einkommens- oder Vermögensreserven verfügen. Die zweite Gruppe sind die öffentlichen Haushalte. Sie sind besser als jeder andere Risikoadressat in der Lage, die finanziellen Folgen einzelner marktlicher Risikoereignisse zu verkraften. Die

Beteiligung an den marktlichen Risiken konfrontiert sie, sofern daraus nicht eine Dauersubventionierung der Wirtschaft als ganzer wird, nicht mit der Gefahr des finanziellen Scheiterns.

Nur diesen beiden Instanzen, den belastbaren privaten und den öffentlichen Haushalten, können Risiken zugeordnet werden, ohne daß ein Risikoabwehrverhalten ausgelöst wird, das in einer Verringerung der unternehmerischen Produktionsbereitschaft und einer Zunahme der Produktionsunterlassung mündet. Eine Risikoumverteilung, die dieses Ziel erreicht, die also die Risiken von den Überbelasteten zu den Belastbaren umverteilt und damit das Risikoabwehrverhalten gesamtwirtschaftlich entschärft, kann als *Absorption* marktlicher Risiken bezeichnet werden.¹⁶

So leicht die geeigneten Adressaten einer beschäftigungsfördernden Risikoumverteilung zu bestimmen sind, so schwer ist es andererseits, hieraus konkrete politische Handlungsoptionen zu entwickeln. Wenn bestimmten privaten Haushalten zusätzliche Risiken zugewiesen werden sollen, setzt dies voraus, daß solche Haushalte identifizierbar sind und daß die Risikoverteilung gezielt auf sie zugeschnitten werden kann. Versuche, diese Haushalte zu identifizieren und die Umverteilung auf sie zu konzentrieren, stoßen aber nicht nur auf den politischen Widerstand vieler etablierter Interessengruppen. Auf diesen Versuchen lastet immer auch das Problem, die wirtschaftliche Belastbarkeit einvernehmlich zu definieren und zu diagnostizieren.

Privathaushalte wehren sich zum Beispiel zu Recht dagegen, daß in ihrem momentanen Einkommen ein hinreichender Indikator ihrer Belastbarkeit gesehen wird. Risikobelastbarkeit ist nicht aus einer Einkommensreserve herleitbar, die nur temporären Charakter hat. Gerade in einem Marktgeschehen, das bei wachsendem Durchschnittswohlstand die Arbeitseinkommen immer stärkeren Schwankungen aussetzt und zugleich immer mehr Einkommensungleichheit hervorbringt, wird die Unterstellung einer dauerhaften finanziellen Belastbarkeit immer problematischer. Darüber hinaus ist der Anspruch der Haushalte zu respektieren, keinen allzu forschen staatlichen Interventionen und indiskreten Nachforschungen in ihre private finanzielle Risikolage ausgesetzt zu sein. Das Problem der Risikozuweisung an private Haushalte birgt insofern vielfältige politische und administrative Fallstricke. Es überrascht daher nicht, wenn es

¹⁶ Zu einer genaueren Definition dieses Begriffs Risikoabsorption siehe den Folgeband *Der Neue Sozialstaat*, Kap. 4.

in der politischen Praxis statt dessen lange Zeit die öffentlichen Haushalte waren, die mit Vorrang zur Teilhabe am unternehmerischen Risiko ausersehen wurden. Diese Risikoteilhabe der öffentlichen Haushalte ist bisher allerdings nicht in ein zusammenhängendes Konzept der Risikoabsorption eingebettet worden.

Die oben dargestellten institutionellen Auswirkungen des beschleunigten wirtschaftlichen Wandels und die genannten politischen Implikationen lassen sich in den folgenden Thesen zusammenfassen:

These 8

Der wachsenden Risikobelastung des Produzierens begegnen die Unternehmer nicht nur durch Produktionsunterlassung, sondern auch durch institutionelle Maßnahmen der Risikominderung. Hierzu gehören das Ausweichen vor der persönlich zurechenbaren unternehmerischen Verantwortung, Verflechtung und Zusammenschluß von Unternehmen, Einschränkung des Einsatzes fremden Kapitals und fremder Arbeit und verstärkte Einflußnahme auf das Konsumentenbedürfnis. Hinzu kommt die Verfolgung politischer Zielsetzungen wie der steuerlichen Begünstigung von Innenfinanzierung und Eigenkapitalbildung. Soweit diese Reaktionen Erfolg haben, können sie den Rückgang der Produktionsbereitschaft mäßigen.

These 9

Da es den Marktteilnehmern bei zunehmender Spezialisierung immer schwerer fällt, gesamtwirtschaftliche Anpassungsprozesse zu überblicken, beurteilen sie die Risiken des marktlichen Wandels aus der Perspektive zunehmend eng abgegrenzter Marktsegmente. Aus dieser Perspektive erscheint es am wenigsten zumutbar, sich marktlichen Preis- und Lohnschwankungen ungeschützt auszusetzen. Der Widerspruch zwischen der wachsenden Intensität des marktlichen Wandels und dem Anspruch, von den Folgen dieses Wandels in der Arbeitswelt verschont zu bleiben, wird dadurch

verstärkt. Um so mehr bedarf es einer bewußten Politik der gesellschaftlichen Umverteilung wirtschaftlicher Risiken.¹⁷

Hinweis: Zur detaillierteren, formalisierten Analyse des Risikoverhaltens auf Arbeits-, Kapital- und Gütermärkten siehe das Supplement 1.

¹⁷ Zu den weiteren wirtschafts- und sozialpolitischen Konsequenzen aus diesen Thesen s. "Der Neue Sozialstaat", Kapitel 5-7.

3. DER WANDEL DER UNTERNEHMERISCHEN BESCHÄFTIGUNGSENTSCHEIDUNG

3.1. *Leistungsfähigkeit, Leistung, Lohn und Beschäftigung. Die Rolle der Gleichbehandlungsansprüche*

Zur Profitabilität von Arbeitskräften. Eine intuitive Annäherung

In den vorangegangenen Kapiteln ging es um die Frage, wie es zur unternehmerischen Produktionsunterlassung kommt und wovon das Ausmaß dieser Unterlassung abhängt. Daß solche Produktionsunterlassung sich auf dem Arbeitsmarkt als Arbeitslosigkeit niederschlagen muß, dürfte intuitiv leicht einsehbar erscheinen. Man darf es sich mit der Umdeutung unterlassener Produktion in unterlassene Beschäftigung jedoch nicht zu leicht machen, sich also z.B. nicht voreilig mit der intuitiven Erklärung begnügen, daß steigende Arbeitslosigkeit aus einer wachsenden Neigung zur Produktionsunterlassung resultiert. Unterlassene Beschäftigung ist ein viel konkreteres Phänomen als unterlassene Produktion, und sie muß von der Beschäftigungstheorie in ihrer auf dem Arbeitsmarkt konkret beobachteten, strukturell differenzierten Erscheinungsform erklärt werden. Daher soll Arbeitslosigkeit im folgenden aus einer ganz anderen Perspektive betrachtet werden, nämlich derjenigen einer an rein arbeitsmarktlichen Kriterien orientierten Beschäftigungsentscheidung. Aus dieser Perspektive stehen das Verhalten der Arbeitskräfte in der Arbeitswelt und die Reaktionen der Unternehmer auf dieses Verhalten im Vordergrund.

Von dem möglichen Einfluß der Risikobelastung unternehmerischer Produktionsentscheidungen auf die Beschäftigungsentscheidung wird bei der folgenden Analyse zunächst vollständig abgesehen. Damit wird zwar ein etwas abrupter Sprung in ein ganz andersartiges Marktparadigma getan, aber dieser Perspektivwechsel ist notwendig, um die arbeitsmarktlichen Entstehungsursachen der Arbeitslosigkeit in überschaubarer Form darstellen zu können.

Im folgenden wird daher der Frage, warum der Arbeitsmarkt nicht ausgeschöpft wird, zunächst in den Vertragsbeziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitskräften nachgespürt. Dabei

werden neben dem langfristigen Anstieg der Arbeitslosigkeit auch die langfristigen Veränderungen ihrer wichtigsten Strukturmerkmale erklärbar werden. Am Ende wird sich zeigen, daß die streng arbeitsmarkttheoretische und die vorangegangene risikotheorietische Erklärung der Arbeitslosigkeit letztlich auf dieselben Ursachenphänomene gestützt sind und insofern eine zusammenhängende Theorie bilden.

Wenn man Arbeitslosigkeit als unterlassene Beschäftigung erklären will, d.h. als Resultat unternehmerischer Beschäftigungsentscheidungen, dann spielt dabei naturgemäß der Lohn die Rolle des wichtigsten Entscheidungskriteriums. Im folgenden wird daher ein Erklärungsansatz vorgestellt, in dem der Lohn zum Kriterium dafür wird, Beschäftigung zu unterlassen. Dieser Lohn kann aus Sicht des Unternehmers zu hoch sein, um die Beschäftigung einer Arbeitskraft rentabel erscheinen zu lassen, und er kann ebenso aus Sicht der Arbeitskraft zu niedrig sein, um einen genügenden Anreiz zur Arbeit zu bieten. Wenn man anhand der Lohnbildung nicht nur das Niveau, sondern vor allem auch strukturelle Eigenschaften der Arbeitslosigkeit erklären will, dann muß es hierbei von vornherein um den individuellen Lohn einzelner Arbeitskräfte gehen und nicht etwa um ein gesamtwirtschaftliches Lohnniveau, wie es in makroökonomische Erklärungsmodelle eingeht. Wo es aber um unterschiedliche, strukturell differenzierte Löhne geht, geht es damit zwangsläufig auch um unterschiedliche Arbeitskräfte. Es ist also zu erklären, welches Volumen und welche strukturellen Merkmale die Arbeitslosigkeit auf einem Arbeitsmarkt mit unterschiedlichen Arbeitskräften aufweist.

Daß Arbeitskräfte verschieden sind, ist natürlich ein unbestrittener, trivialer Sachverhalt. Trotzdem wurde in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungstheorie hierüber immer wieder mit erstaunlicher Selbstverständlichkeit hinweggesehen. Die meisten Arbeitsmarkttheorien haben sich zur Aufgabe gemacht, zu erklären, wie unter homogenen Arbeitskräften der größte Teil beschäftigt, ein kleiner Teil jedoch arbeitslos sein kann. Sie haben nicht versucht, die Ursache für Arbeitslosigkeit in unterschiedlichen Merkmalen von Arbeitskräften zu suchen, die den Zugang zur Arbeitswelt erschweren oder erleichtern könnten.

Die Unterstellung eines homogenen Arbeitsmarktes mag in frühen Phasen der Geschichte des Arbeitsmarktes noch eine vertretbare theoretische Vereinfachung gewesen sein. Wo sich z.B. auf dem Arbeitsmarkt zum weit überwiegenden Teil noch ungelernete Arbeitskräfte anboten,

konnten diese aus Sicht der Unternehmer einander ähnlich genug sein, um in der Theorie als homogene Menge behandelt zu werden. Mit zunehmender Arbeitsteilung, zunehmender Differenzierung der Produktion und damit einhergehender Spezialisierung der Arbeit verlangte die Unterschiedlichkeit der Arbeitskräfte aber immer größere theoretische Aufmerksamkeit. Es lag daher letztlich nahe, einen engen Zusammenhang zwischen dieser zunehmenden Unterschiedlichkeit der Arbeitskräfte und der Unterschiedlichkeit der Löhne zu sehen und sich daher intensiver mit der Lohnstruktur zu befassen. Wenn man zwischen einem Lohnniveaueffekt und einem möglichen Lohnstruktureffekt auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit unterscheidet, kam und kommt aus dieser Sicht dem Lohnstruktureffekte eine immer größere Bedeutung zu.

Im folgenden wird die Entstehung der Arbeitslosigkeit aus den Mechanismen der Lohnstrukturbildung erklärt, die auf Arbeitsmärkten mit ausgeprägt unterschiedlichen Arbeitskräften herrschen. Daß die Arbeitskräfte auf zeitgenössischen Arbeitsmärkten in der Tat immer unterschiedlicher werden, hat eine Vielzahl von Ursachen. Diese Entwicklung kann eine kulturelle Dimension haben, insofern sie von einer wachsenden Unterschiedlichkeit der in die Arbeitswelt eingebrachten Gewohnheiten und Bedürfnisse herrührt. Sie kann eine ideologische Dimension haben, insoweit die Wertvorstellungen zu Leistung und Arbeit in der Gesellschaft zunehmend divergieren. Auch und vor allem rührt sie natürlich von der wachsenden Spezialisierung erlernter Fertigkeiten damit von der immer unterschiedlicheren Ausstattung der Arbeitskräfte mit Humankapital her. Daß die Unterschiede zwischen den Arbeitskräften immer größer erscheinen, hat aber, wie noch näher zu erläutern sein wird, auch mit der wachsenden Kapitalintensität der Produktion zu tun. All diese sehr verschiedenartigen Faktoren tragen dazu bei, daß die individuell geleistete Arbeit immer unterschiedlicher wird und daß infolgedessen auch die Arbeitskräfte vom Markt immer unterschiedlicher bewertet werden.

Daß Arbeitskräfte immer unterschiedlicher werden, zeigt sich natürlich an keinem Kriterium so deutlich wie an der zunehmenden Spezialisierung. Aber auch unter Arbeitskräften, die gleichartige Arbeit verrichten, zeigen sich in der Arbeitswelt erhebliche Unterschiede, und auch diesen Unterschieden kommt auf dem Arbeitsmarkt immer größere Bedeutung zu. Dabei kommt es weniger darauf an, wie groß diese Unterschiede objektiv sind. Entscheidend ist, wie

unterschiedlich die Arbeitskräfte von Unternehmern eingeschätzt werden. Allein hiervon hängt es ab, ob und inwieweit diese Unterschiede für das Beschäftigungsproblem von Belang sind.

Wenn Arbeitskräfte, die gleichartige Arbeit verrichten, von den Unternehmern sehr unterschiedlich eingeschätzt werden, dann ergibt sich hieraus eine intuitiv sehr naheliegende Konsequenz für die Beschäftigung. Dann werden die Unternehmer vermutlich bemüht sein, eine qualitative Auswahl unter den Arbeitskräften vorzunehmen und die qualitativ am niedrigsten eingestuften Arbeitskräfte nicht beschäftigen wollen. Arbeitslosigkeit wäre aus dieser Sicht das Ergebnis eines Selektionsprozesses, bei dem ein Teil der Arbeitskräfte aus qualitativen Gründen vom Arbeitsmarkt ausgesondert wird.

Daß die Unternehmer als Arbeitgeber tatsächlich bemüht sind, in diesem Sinne zwischen Arbeitskräften zu unterscheiden und bei gegebenem Anlaß unter ihnen auszuwählen, ist der praktischen Beobachtung leicht zugänglich. Es wird an den Umständen und Begründungen konkreter personeller Auswahlentscheidungen erkennbar, so z.B., wenn ein Handwerksmeister bei Verschlechterung der Auftragslage zum Abbau von Personal gezwungen ist und er sich entscheiden muß, welchen seiner Gesellen er entläßt. Solche Entscheidungen fallen in aller Regel nicht beliebig, sondern sie orientieren sich vorrangig an individuellen Unterschieden zwischen den betreffenden Arbeitskräften. Die Unternehmer wägen dabei ab, welche der beschäftigten Arbeitskräfte ihnen den größeren Nutzen bringen. Ein analoges Verhalten läßt sich bei den intensiven Auswahlprozessen feststellen, die dem Abschluß von Arbeitsverträgen zumeist vorangehen.

In der theoretischen Analyse des Arbeitsmarktes ist solches selektive Verhalten bei unternehmerischen Personalentscheidungen nicht immer für selbstverständlich genommen werden. Würden Arbeitsmärkte nach der markttheoretischen Modellvorstellung funktionieren, daß alle Wertunterschiede sich in entsprechenden Preisunterschieden niederschlagen, gäbe es für solches Verhalten in der Tat wenig Anlaß. Unterstellt man z.B., daß es sich bei den qualitativen Unterschieden der Arbeitskräfte um leicht nachweisbare Leistungsunterschiede handelt und daß die Unterschiede der vereinbarten Arbeitsentgelte eben diesen Leistungsunterschieden entsprechen, dann findet man kein unternehmerisches Motiv, bestimmte Arbeitskräfte vorrangig zu entlassen oder einzustellen. Unter solchen Bedingungen würde jeder

Arbeitskraft soviel Lohn gezahlt, wie sie aus Sicht des Unternehmers wert ist. (In Termini der ökonomischen Theorie ließe sich dies so beschreiben, daß die Arbeitskräfte unterschiedliche Grenzwertprodukte hervorbringen und daß der individuelle Lohn jeweils dem individuellen Grenzwertprodukt entspricht.)

Wenn dies so wäre, dann könnte es dem Unternehmer tatsächlich egal sein, welche Arbeitskräfte er notwendigenfalls entläßt oder einstellt. Ausgaben und Erlöse würden unter solchen modellhaften Verhältnissen bei Einstellungen oder Entlassungen immer im selben Verhältnis sinken oder steigen. Die Auswahl der Arbeitskräfte wäre ohne Bedeutung für den unternehmerischen Gewinn oder Verlust. Sie könnte dem Zufall überlassen werden, oder es könnten zum Beispiel ohne Nachteile für den Unternehmer soziale Gesichtspunkte bei der Personalauswahl ganz in den Vordergrund gestellt werden. Unter diesen Voraussetzungen wäre auch ein Arbeitsrecht, das die Entscheidungsfreiheit der Unternehmer in dieser Hinsicht einschränkt, für die Gesamtwirtschaft folgenlos.

Die Realität ist, wie man weiß, eine ganz andere. Die diesbezügliche Alltagserfahrung läßt keinen Zweifel daran, nach welchen Kriterien Unternehmer unter Arbeitskräften, die ungefähr gleiche Arbeit verrichten, auswählen. Zumeist sind es die aus seiner Sicht leistungsfähigeren, d.h. die kompetenteren, belastbareren, flexibleren, kreativeren oder besser motivierten Arbeitskräfte, die der Unternehmer behalten bzw. einstellen möchte. Von ihnen scheint er sich in der Regel den größeren Nutzen zu versprechen. Sie sind aus unternehmerischer Sicht offenbar die profitableren.

So selbstverständlich dies klingen mag, so sehr bedarf es doch auch einer theoretischen Erklärung, um hieraus am Ende richtige beschäftigungspolitische Schlußfolgerungen ziehen zu können. Wie profitabel eine Arbeitskraft ist, hängt für den Unternehmer natürlich von nichts anderem ab als dem Verhältnis zwischen dem Arbeitsentgelt der Arbeitskraft und ihrer Leistung. Es hängt, genauer gesagt, ab von der Relation zwischen den von der Arbeitskraft verursachten Lohn- und Lohnnebenkosten und dem Wertschöpfungsbeitrag, den die Arbeitskraft für das Unternehmen erbringt. Ist ihr Wertschöpfungsbeitrag höher als die verursachten Kosten, ist die Arbeitskraft für den Unternehmer profitabel.

Das reale Verhalten der Unternehmer bei der Personalauswahl zeigt nun, daß sie die Arbeitskräfte für unterschiedlich profitabel halten, daß sie also das Verhältnis zwischen Lohn

und Leistung von Arbeitskraft zu Arbeitskraft unterschiedlich einschätzen.¹⁸ Dies bedeutet, daß es Unterschiede in den Leistungen der Arbeitskräfte gibt, die in den Unterschieden der Arbeitsentgelte keine vollständige Entsprechung finden. Die Struktur der Löhne und die Struktur der Leistungen sind demnach nicht kongruent.

Wenn Unternehmer im allgemeinen die leistungsfähigeren Arbeitskräfte bevorzugen, muß bei diesen der unternehmerische Profit, also die Differenz zwischen Leistung und Lohn, tendenziell höher sein als bei den weniger leistungsfähigen. Zwischen der Leistungsfähigkeit und der Profitabilität der Arbeitskräfte scheint es einen systematischen Zusammenhang zu geben. Die Profitabilität ist demnach bei den leistungsfähigsten Arbeitskräften am höchsten und wird mit abnehmender Leistungsfähigkeit immer geringer. Auch dies steht mit dem intuitiven Verständnis der Funktionsweise des Arbeitsmarktes in vollem Einklang stehen.

Für die systematische Bevorzugung leistungsfähigerer Arbeitskräfte durch die Unternehmer mangelt es nicht an naheliegenden Erklärungen. Man weiß z.B., daß Tarifverträge und Rechtsvorschriften es dem Unternehmer erschweren, das Arbeitsentgelt streng an der Leistung zu orientieren. Man weiß auch, daß manche Arbeitskräfte es riskieren können, ein unverhältnismäßig hohes, durch ihre Leistungsfähigkeit kaum gerechtfertigtes Arbeitsentgelt zu fordern, weil sie ohne Arbeit ein ebenso gutes oder besseres Auskommen haben. Dies sind offenkundige Ursachen dafür, daß es bei weniger leistungsfähigen Arbeitskräften aus Sicht der Unternehmer zu einem Mißverhältnis zwischen Lohn und Leistung kommen kann. In der theoretischen Analyse und in den Auseinandersetzungen um die Beschäftigungspolitik wird hierin nicht selten sogar eine hinreichende Erklärung für die Funktionsprobleme des Arbeitsmarktes - und damit für die Entstehung von Arbeitslosigkeit - gesehen.

Diese Erklärung reicht aber offensichtlich nicht aus, um den langfristigen Wandel der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt zu erklären. Tarifverträge und auch

¹⁸ Zwei Hinweise zur Terminologie:

1. Im folgenden wird der Begriff *Leistung* in derselben Bedeutung wie *Wertschöpfungsbeitrag der Arbeitskraft* verwendet. In später verfaßten Publikationen wurde hierfür auch der Begriff *Marktwert der Arbeit* benutzt.
2. Die Begriffe Lohn bzw. Entgelt schließen, wo es um die Frage der Profitabilität der Arbeitskraft geht, die Lohnnebenkosten des Arbeitgebers ein. Zunächst wird im Folgenden aber von einer Abgabenbelastung des Lohnes abgesehen. Die Auswirkungen der Abgabenbelastung auf die Beschäftigung werden später gesondert behandelt.

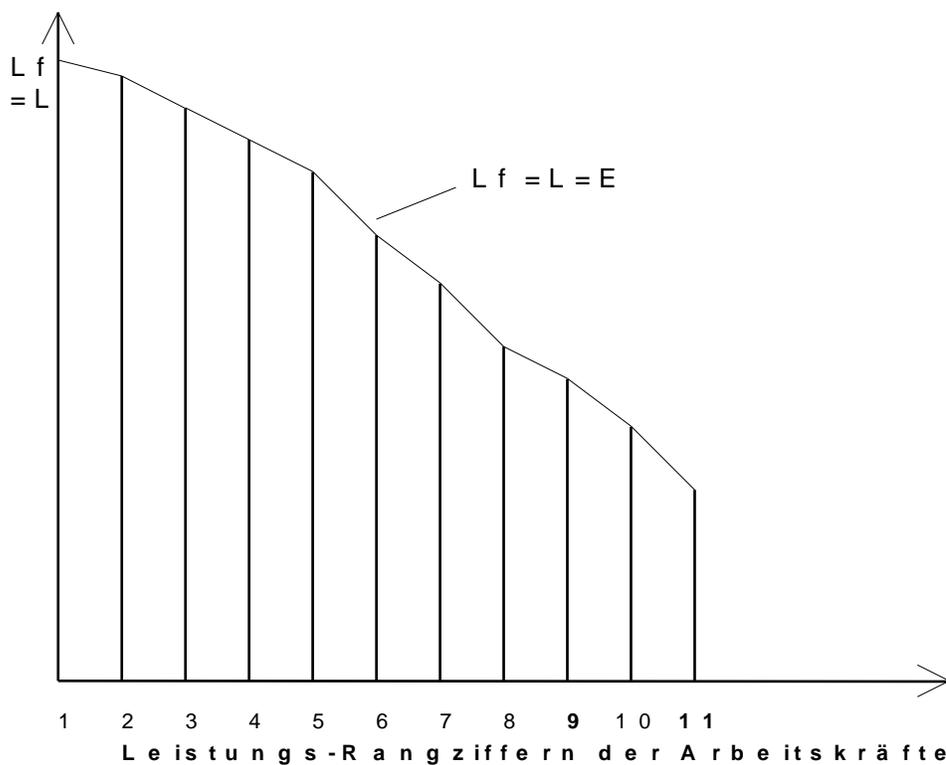
Arbeitslosenunterstützung, die manchen Arbeitskräften vorübergehend attraktiver erscheinen mögen als das Arbeiten zu leistungsgerechten Löhnen, hat es lange gegeben, bevor die Verhältnisse sich in der bekannten Weise gewandelt haben, bevor also z.B. die Arbeitslosigkeit in den meisten Industriestaaten über Jahrzehnte kontinuierlich anstieg. Ebenso hat es Arbeitslosigkeit gegeben, lange bevor Tarifverträge und die zeitgenössischen sozialstaatlichen Sicherungen fest etabliert waren. Um diesen historischen Tatsachen gerecht zu werden, bedarf es einer präzisen Analyse der Zusammenhänge, die über Lohn und Leistung entscheiden - und aus denen daher die unterschiedliche Profitabilität der Arbeitskräfte zu erklären ist.

Profitable und unprofitable Beschäftigung: das Beispiel Stücklohn

Wie sich die Differenz zwischen Lohn und Leistung bildet, aus der sich die Profitabilität von Arbeitskräften ergibt, läßt sich am besten am Beispiel eines möglichst einfachen arbeitsweltlichen Mikrokontextes veranschaulichen. Ein solcher Kontext ist eine kleine Gruppe von Arbeitskräften, die in einem Unternehmen inhaltlich gleiche Arbeit leisten. Dies kann z.B. eine Gruppe von Malergesellen im Malerbetrieb sein oder eine Gruppe von hochqualifizierten, für ein bestimmtes Produkt zuständigen Verkaufsingenieuren im Elektronikunternehmen. Es kann auch eine Gruppe von Pädagogen oder Verwaltungsangestellten sein, wenn deren Arbeit in analoger Weise nach Leistungskriterien beurteilt wird.

Jede solche Gruppe ist zu einem gewissen Grade inhomogen. Die ihr angehörenden Arbeitskräfte unterscheiden sich voneinander in ihrer physischen, geistigen oder anderweitigen Leistungsfähigkeit, und sie leisten aufgrund dieser Unterschiede ungleiche Wertschöpfungsbeiträge für ihr Unternehmen. Es läßt sich daher eine Rangordnung für eine solche Gruppe aufstellen, in der jeder Arbeitskraft die von ihr erbrachte Leistung - im Sinne von Wertschöpfungsbeitrag - zugeordnet wird. Gemessen bzw. geschätzt wird diese Leistung vom Unternehmer. Dieser einfache Sachverhalt ist in der nachstehenden Abb. 4 graphisch dargestellt.¹⁹

¹⁹ Diese Art der Abbildung soll im folgenden nur das Eingangsverständnis für das Lohnstrukturargument unterstützen. Komplexere Schlussfolgerungen, deren Verständnis eine größere Vertrautheit mit solcher Darstellungsform erfordert, finden sich in den Supplementen 2 - 8.



$L f =$ Leistungsfähigkeit $L =$ Leistung $E =$ Arbeitsentgelt
--

Abb. 4

In dieser Abbildung steht jede vertikale Linie für die Leistungsfähigkeit (Lf) einer einzelnen Arbeitskraft. Durch Verbindung der obersten Endpunkte dieser Linien ergibt sich eine Kurve Lf , die die Struktur der Leistungsfähigkeiten abbildet. Wenn jede Arbeitskraft ihre Leistungsfähigkeit ausschöpft, wenn also die individuellen Leistungen mit den Leistungsfähigkeiten übereinstimmen, steht jede der vertikalen Linien in der Abbildung zugleich für eine individuelle Leistung (L), und die obere Verbindungslinie dieser vertikalen Linien, die Kurve L also, ist zugleich Abbild der Leistungsstruktur.

Bekäme jede Arbeitskraft ein Entgelt (E), das genau ihrer Leistung (L), d.h. ihrem Wertschöpfungsbeitrag entspricht, dann wären in der Abbildung 4 die identischen Kurven Lf und L auch identisch mit einer Kurve E , die für die Struktur der Arbeitsentgelte steht. Unter

dieser Bedingung wäre für den Unternehmer der Lohnaufwand für jede Arbeitskraft durch den Wertschöpfungsbeitrag gedeckt. Er würde an jeder Arbeitskraft einen Profit der Größe null erzielen. Die logische Folge hiervon wäre, daß der Unternehmer sich bei Entscheidungen der Personalauswahl, d.h. bei Entlassungen oder Einstellungen, vollkommen indifferent verhält.

Dies würde natürlich auch für den Fall gelten, daß alle Arbeitskräfte für den Unternehmer einen gleichwertigen positiven Profit erwirtschaften, daß also das Verhältnis zwischen Leistung und Lohn bei allen Arbeitskräften gleich wäre. Auch dann wäre es dem Unternehmer egal, welche Arbeitskraft er ggf. einstellt oder entläßt. Unter solchen Bedingungen würden alle Arbeitskräfte, wenn sie wollten, Arbeit bekommen. Keine Arbeitskraft würde von einem Unternehmer zurückgewiesen, weil sie ihm nicht profitabel erschiene.

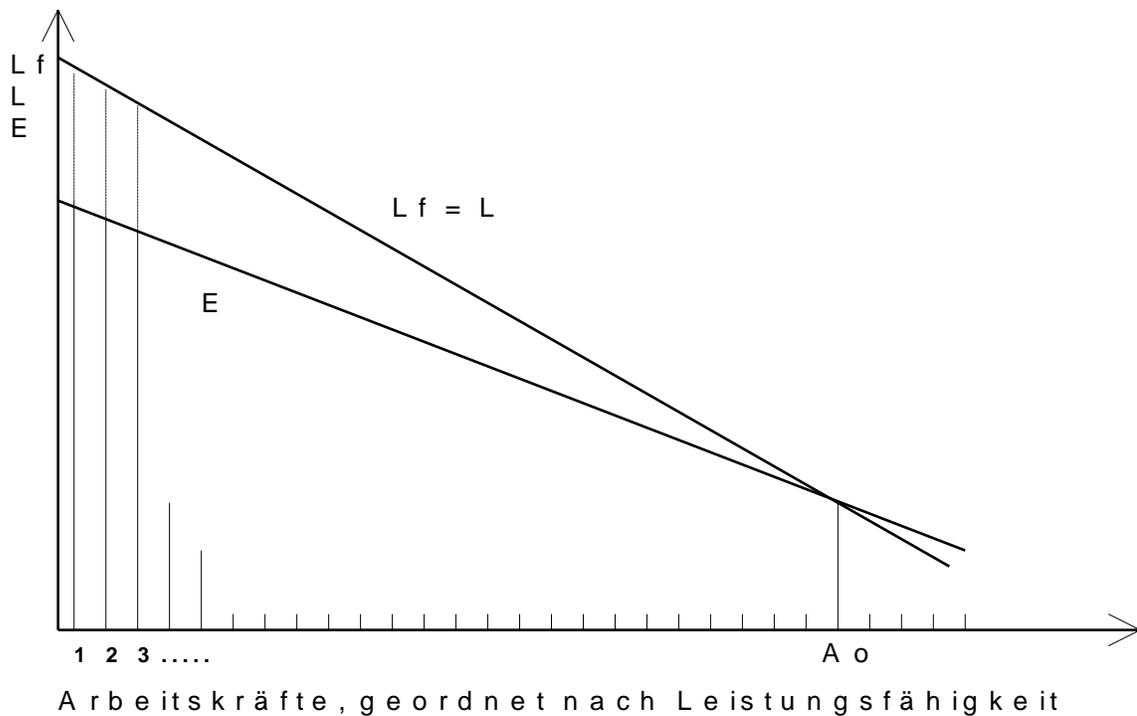
Arbeitsmarktliche Realität ist indes, daß nicht alle Arbeitskräfte Arbeit haben, daß also ständig Maurer, Maler, Ingenieure, Verkäufer usw. ihre Arbeit verlieren und anschließend keine neue Arbeit finden. Diese Arbeitskräfte sind aus Sicht der Unternehmer offensichtlich nicht profitabel. Bei ihnen bleibt die Leistung, der reale oder erwartete Wertschöpfungsbeitrag also, hinter dem Arbeitsentgelt zurück.

Wenn Arbeitskräfte um so eher von Entlassung und Arbeitslosigkeit betroffen sind, je geringer ihre Leistungsfähigkeit ist, dann ist davon auszugehen, dass aus Sicht der Unternehmer mit abnehmender Leistungsfähigkeit auch die Profitabilität sinkt. Wenn ein solcher systematischer Zusammenhang besteht, ist zu erwarten, dass es einen Bereich niedriger Leistungsfähigkeiten gibt, in dem die Wertschöpfungsbeiträge der Arbeitskräfte niedriger sind als der Lohn. Irgendwo im Bereich niedriger Leistungsfähigkeiten schließt sich also die Schere zwischen Leistung und Lohn der einzelnen Arbeitskraft.

Dieser Sachverhalt ist schematisch dargestellt in der Abbildung 5, die sich wiederum auf eine Gruppe von Arbeitskräften bezieht. Der Kurve L, die wie in Abb. 4 die Struktur der individuellen Leistungen abbildet, ist hier der Überschaubarkeit halber eine geradlinige Form gegeben. Dieser Kurve ist eine abweichende Kurve E gegenübergestellt, die die Struktur der individuellen Arbeitsentgelte beschreibt. Der Abstand zwischen den Kurven E und L weist aus, wie groß bei der einzelnen Arbeitskraft die Differenz zwischen Arbeitsentgelt und Leistung ist, d.h. wieviel Profit der Unternehmer an der einzelnen Arbeitskraft erzielt.

Diese Abbildung läßt sich wiederum auf eine Gruppe von Beschäftigten beziehen, die in einem Unternehmen gleichartige Arbeit leisten. Die Differenz zwischen Leistung und Arbeitsentgelt ist im Bereich der leistungsstarken Arbeitskräfte vergleichsweise hoch. In den niedrigeren Leistungsbereichen wird diese Differenz zunehmend geringer. Bei der Arbeitskraft A_0 ist diese Differenz null, so daß der Unternehmer an ihr nichts mehr verdient. An dieser Stelle schließt sich also die Schere zwischen Leistungen und Entgelten. Im Bereich rechts von A_0 liegen Arbeitskräfte, deren Beschäftigung für den Unternehmer bei der dargestellten Entgeltstruktur Verluste verursachen würden. Diese Arbeitskräfte werden entlassen und bleiben unbeschäftigt. (In der Abbildung steht die Fläche unterhalb der Leistungskurve L für die gesamte Wertschöpfung aller Arbeitskräfte. Die Fläche zwischen L und E bildet den Gesamtprofit ab, den die Arbeitskräfte dem Unternehmer einbringen.)

Es gibt viele leicht einsehbare Gründe dafür, daß Arbeitskräfte im hier dargestellten Sinne für den Unternehmer vorübergehend unrentabel werden können. Diese Gründe liegen entweder in der Person oder in den Marktverhältnissen. Weniger leicht einsehbar ist jedoch, daß Lohn und Leistung auf Dauer systematisch auseinanderklaffen sollten. Man kann erwarten, dass die leistungsstarke Arbeitskraft, die eine hohe Wertschöpfung hervorbringt, früher oder später versuchen wird, ein leistungsgerechtes Arbeitsentgelt durchzusetzen, während die weniger leistungsstarke Arbeitskraft unter Druck steht, ihre Lohnforderung früher oder später auf das Niveau des eigenen Wertschöpfungsbeitrags zu senken. Auf den ersten Blick erscheint es daher nicht ohne weiteres plausibel, daß die Arbeitsentgelte auf Dauer in der oben beschriebenen Weise von einer leistungskonformen Struktur abweichen und daß daher die leistungsschwächeren Arbeitskräfte für die Unternehmer auf Dauer unrentabel bleiben könnten.



L_f = Leistungsfähigkeit

E = Arbeitsentgelt

L = Leistung

A_0 = Grenze der profitablen Beschäftigung

Abb. 5

Wie es in der Praxis dennoch zu solchen systematischen Abweichungen von einer leistungskonformen Entgeltstruktur kommt, läßt sich am Beispiel des Entlohnungsverfahrens demonstrieren, das strenger als alle anderen auf Leistungskonformität des Lohnes abzielt. Dieses Verfahren ist der Stücklohn. Wenn der Stücklohn tatsächlich für eine leistungskonforme Struktur der Arbeitsentgelte sorgen würde, dann könnte auf einem Arbeitsmarktsegment, in dem nach Stücklohn entlohnt wird, keine lohnstrukturbedingte Arbeitslosigkeit entstehen. Dann könnte kein Maurer, keine Näherin, keine Schreibkraft und kein Packer, wenn sie im Stücklohn bezahlt werden, aus Leistungsgründen arbeitslos werden. Gleiches würde z.B. für den umsatzabhängig bezahlten Verkäufer gelten und für alle anderen Arbeitskräfte, die nach einem rein an der individuellen Mengenleistung orientierten Entgeltverfahren bezahlt werden.

Bei näherer Betrachtung zeigt sich aber, daß selbst im Stücklohn einzelne Arbeitskräfte sehr wohl aus Leistungsgründen für den Unternehmer unrentabel werden können. Zwar wird bei der Stücklohnarbeit für jede zusätzliche Stückleistung ein proportionaler Mehrlohn gezahlt, aber

dieser Mehrlohn entspricht in aller Regel nicht der mit der zusätzlichen Stückleistung verbundenen zusätzlichen Wertschöpfung. Er bleibt vielmehr systematisch, und zwar überproportional, hinter dieser zusätzlichen Wertschöpfung zurück. Je mehr die Arbeitskraft leistet, desto besser wird beim Stücklohn für den Unternehmer die Relation zwischen Leistung und Lohnkosten.

Die Erklärung hierfür ist äußerst simpel. Jede Arbeitskraft verursacht für den Unternehmer in gewissem Umfang Fixkosten. Sie verursacht z.B. administrative Kosten der Personalverwaltung sowie Kosten der Leistungsmessung und -überwachung. Außerdem werden ihr kalkulatorische Fixkosten für das in ihren Arbeitsplatz investierte Kapital zugerechnet. Arbeitskräfte, die nichts oder sehr wenig leisten, bringen aufgrund dieser Fixkosten auch im Stücklohn dem Unternehmer einen Verlust ein. Sie tun es auch dann, wenn der Unternehmer das Arbeitsentgelt pro Stück niedriger bemißt als die pro Stück erzielte Wertschöpfung der Arbeitskraft. Es gibt immer eine Mindest-Stückleistung, bei der die Arbeitskraft die von ihr verursachten Fixkosten gerade deckt.²⁰ Je weiter sie diese Mindest-Stückleistung überschreitet, desto profitabler ist die Arbeitskraft für den Unternehmer. Desto höher wird die Differenz und desto besser auch das proportionale Verhältnis zwischen Leistung und Lohnkosten.

Die Arbeitskräfte, deren Stückleistung unterhalb dieser Schwelle liegt, unterliegen einer Negativauslese durch die Unternehmer. Sie können, da sie dem Unternehmer Verluste einbringen, nicht auf Dauer beschäftigt werden. Selbst wenn auf dem gesamten Arbeitsmarkt das - auf den ersten Blick so strikt leistungskonforme - Stücklohnverfahren praktiziert würde, gäbe es somit eine systematische Diskrepanz zwischen Lohn und Leistung, wie sie in Abb. 5 dargestellt ist, und es könnte daher auch leistungsbedingte Arbeitslosigkeit geben. Diese Arbeitslosigkeit ist, wie sich aus der Abbildung ablesen läßt, um so größer, je höher der Stücklohn bemessen ist. Einer Erhöhung des Stücklohnes entspricht in der Abbildung eine

²⁰ Wenn die Fixkosten F , die Lohnkosten pro Stück S , die Wertschöpfung pro Stück W und die von der Arbeitskraft produzierte Stückzahl x beträgt, dann ist die Arbeitskraft für den Unternehmer profitabel, wenn $xW \geq F + xS$. Dann ist $\frac{F}{W-S}$ diejenige Stückzahl, die die Arbeitskraft mindestens produzieren muß, um für den Unternehmer profitabel zu sein.

Verschiebung der Entgeltkurve nach oben.²¹ Das - am Beispiel des Stücklohns demonstrierte - herausragende Strukturmerkmal der Arbeitsentgelte läßt sich daher mit der folgenden These beschreiben:

These 10

Die Arbeitsentgelte sind generell weniger stark differenziert als die Leistungen, d.h. die Wertschöpfungsbeiträge der Arbeitskräfte. Je leistungsstärker die Arbeitskraft und je höher daher ihr Wertschöpfungsbeitrag, desto mehr übersteigt dieser Wertschöpfungsbeitrag das Arbeitsentgelt, und desto profitabler ist die Arbeitskraft daher für den Unternehmer.

Gleichbehandlungsansprüche und Leistungsmessung.

Der Stücklohn ist nicht das gängigste und nicht einmal mehr ein weit verbreitetes Entlohnungsverfahren. Daher kann er hier nicht als repräsentativ für den gesamten Arbeitsmarkt angesehen werden. Trotzdem kommt ihm für das Verständnis der Lohnstrukturbildung und der daraus resultierenden Arbeitslosigkeit eine herausgehobene Bedeutung zu. Der Stücklohn ist nicht ein beliebiger Sonder-, sondern ein für den gesamten Arbeitsmarkt aufschlußreicher Grenzfall. Er ist es deswegen, weil er für das Höchstmaß an Leistungskonformität des Lohnes steht, das sich im Rahmen der herrschenden Entlohnungsverfahren in der Arbeitswelt praktizieren läßt. Dies macht den Stücklohn, wie noch näher zu begründen sein wird, auch zu eben jenem Entlohnungsverfahren, bei dem das Phänomen der leistungsbedingten Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt den geringstmöglichen Umfang annimmt. Nirgendwo auf dem Arbeitsmarkt ist die Gefahr, aus Leistungsgründen arbeitslos zu werden, geringer als dort, wo nach Stücklohn entlohnt wird.

²¹ Bemerkenswert bleibt trotzdem, daß die leistungsstarke Arbeitskraft im Stücklohnverfahren offenbar keinen Anspruch darauf erhebt, ein überproportionales Stückentgelt, d.h. einen höheren Anteil an der ihr zurechenbaren Wertschöpfung zu bekommen. Hierfür gibt es zwei einfache, plausible Gründe. Erstens sind die Fixkosten für die Arbeitskraft im allgemeinen schwer durchschaubar. Zweitens hätte der Anspruch auf ein überproportionales Mehrentgelt für die höhere Leistung auch moralisch eine geringe intuitive Plausibilität. Dies

Daß der Stücklohn ein Grenzfall ist, aus dem wichtige Rückschlüsse für das gesamte Arbeitsmarktgeschehen zu ziehen sind, wird offenbar, sobald man den Arbeitsmarkt aus einer breiteren als der rein ökonomischen Perspektive betrachtet. Arbeitsmarkt und Arbeitswelt sind - zumindest aus Sicht der Arbeitskräfte - nicht nur Orte der Leistungserstellung im Sinne von Wertschöpfung, sondern immer zugleich auch moralische Veranstaltungen. Neben der Leistungsfrage wird in der Arbeit immer auch die Gerechtigkeitsfrage gestellt und werden daher Gerechtigkeitsansprüche gegenüber anderen Marktteilnehmern vertreten. Diese Ansprüche fügen sich nicht dem Diktat der Marktmechanismen. Für die Arbeitskräfte spielt in der Lohnfindung nicht nur eine Rolle, ob ihre Leistung richtig bewertet wird, sondern immer auch die Frage, ob ihr Lohn gerecht ist. Dadurch wird der Arbeitsmarkt zum Austragungsort spontaner Verteilungskonflikte. Diese Konflikte haben Auswirkungen auf die Lohnstrukturen, und sie haben erhebliche Auswirkungen auf die Leistungen der Arbeitskräfte und auf die Beschäftigung.

Grenzfall ist der Stücklohn vor allem insofern, als er das objektivste und das in einer Leistungsgesellschaft plausibelste aller Entlohnungsverfahren darstellt. Voraussetzung für die Anwendung des Stücklohns ist, daß die individuelle Arbeitsleistung als Mengenleistung einwandfrei bestimmt werden kann. Die Unterschiede der Arbeitsentgelte zwischen unterschiedlich leistungsstarken Arbeitskräften sind beim Stücklohn daher sachlich überzeugend begründet. Die Arbeitskräfte, die ein relativ niedriges Entgelt erzielen, wissen genau, warum dies so ist, und sie hätten es schwer, Ansprüche auf ein im Vergleich zu anderen Arbeitskräften höheres Arbeitsentgelt - und damit einen höheren Anteil an der Wertschöpfung ihres Unternehmens - plausibel zu begründen. Die klare Quantifizierung der Leistung verleiht dem proportionalen Stücklohn auch moralisch eine gewisse Überzeugungskraft. Für den Unternehmer bedeutet dies, das ihm Verwicklungen in Gerechtigkeitsfragen und unternehmensinterne Verteilungskonflikte weitestgehend erspart bleiben

Diese theoretisch begründete Plausibilität des Stücklohnverfahrens schlägt sich in der Arbeitswelt in einer entsprechend hohen Akzeptanz bei den Arbeitskräften nieder. Die nach diesem oder ähnlichen Verfahren entlohnten Arbeitskräfte stellen keine Ansprüche, ihr eigenes

sind die beiden Hauptursachen dafür, daß sich in den Arbeitsentgelten für vergleichbare Arbeit keine ausgeprägteren Unterschiede herausbilden, als es sich aus der Logik des Stücklohnverfahrens ergibt.

Einkommen durch Veränderungen der Entgeltrelationen, d.h. durch eine innerbetriebliche Umverteilung zu verbessern. Sie konzentrieren sich vielmehr auf die Optimierung ihrer eigenen Leistung und des nach dieser Leistung objektiv bemessenen Einkommens. Ihre Arbeits- und Leistungsmotivation bleibt auf diese Weise unbeeinträchtigt. Sie werden nicht abgelenkt durch Vermutungen, ihre Leistung könnte unterschätzt und das Entgelt daher zu niedrig bemessen sein. Abgelenkt sind sie insbesondere nicht durch den Argwohn, im Vergleich zu anderen Arbeitskräften zu schlecht bezahlt oder mit Arbeit zu hoch belastet zu sein.

Dadurch ist zwar nicht unbedingt die subjektive Zufriedenheit jeder Arbeitskraft mit dem eigenen Arbeitseinkommen in Relation zum Einkommen anderer Stücklohnempfänger garantiert. Insoweit hierüber Unzufriedenheit entsteht, bleibt dies aber gewissermaßen Privatsache der betroffenen Arbeitskraft. Es wird nicht zum Anlaß genommen, dem Unternehmer Ungerechtigkeit vorzuwerfen, anderen Arbeitskräften ein hohes Einkommen zu mißgönnen oder sich über deren vermeintlich zu geringe Leistungen zu ärgern. Die Unzufriedenheit mit dem Stücklohn und analogen Verfahren äußert sich daher meistens nicht in Widerspruch und Konflikt und nicht in dem damit typischerweise einhergehenden leistungsmindernden Motivationsverlust, sondern es ist eher Anlaß zur Abwanderung aus dem Arbeitsmarktsegment, in dem dieses Entgeltverfahren praktiziert wird. Das Stücklohnverfahren erspart dem Unternehmer daher unternehmensinterne Verteilungskonflikte und damit auch Verluste an profitabler Wertschöpfung. Der Stücklohn ist daher für die Unternehmer ein äußerst attraktives Entlohnungsverfahren.

Die Voraussetzung für die Anwendung dieses Verfahrens, nämlich eine objektiv quantifizierbare Leistung als Bemessungsgrundlage des Lohns, ist in der Praxis aber nur bei einem geringen Teil der Arbeitsplätze gegeben. Das Arbeitsentgelt kann daher überwiegend nicht in so plausiblen und leicht nachvollziehbaren Verfahren wie dem Stücklohn, sondern es muß in subjektiveren, eher auf Intuition als auf nachprüfbarer Messung beruhenden Verfahren bestimmt werden. Für solche subjektiveren Verfahren soll im folgenden der Begriff *Schätzlohn* verwendet werden.

Wo Schätzlohn praktiziert wird, ergeben sich wesentlich kompliziertere Zusammenhänge zwischen Lohn und Leistung als im Stücklohn. Die wesentliche Komplikation besteht darin, daß

es im Schätzlohnverfahren zu beträchtlichen Einbußen in der Leistungsmotivation kommen kann. Bei den Arbeitskräften, die bei Anwendung des Schätzlohnes sich selbst vergleichsweise als zu schlecht bzw. andere Arbeitskräfte als zu hoch bezahlt erachten, kommt es zu einem Motivationsverlust, der ihre Leistung hinter die eigentliche Leistungsfähigkeit zurückfallen läßt. Wie hoch die Leistung, d.h. der Wertschöpfungsbeitrag der Arbeitskraft, ausfällt, hängt unter diesen Umständen nicht nur von der Leistungsfähigkeit ab, sondern auch davon, inwieweit die bestehenden Entgeltrelationen unter den Arbeitskräften als angemessen bzw. gerecht empfunden werden. Da der Schätzlohn immer in gewissem Ausmaß Anlaß zu Unzufriedenheit und Widerspruch gibt - und damit zu Friktionen unter den Arbeitskräften und zwischen Arbeitskräften und Unternehmern -, bleibt bei diesem Verfahren die Leistung systematisch hinter der Leistungsfähigkeit zurück.

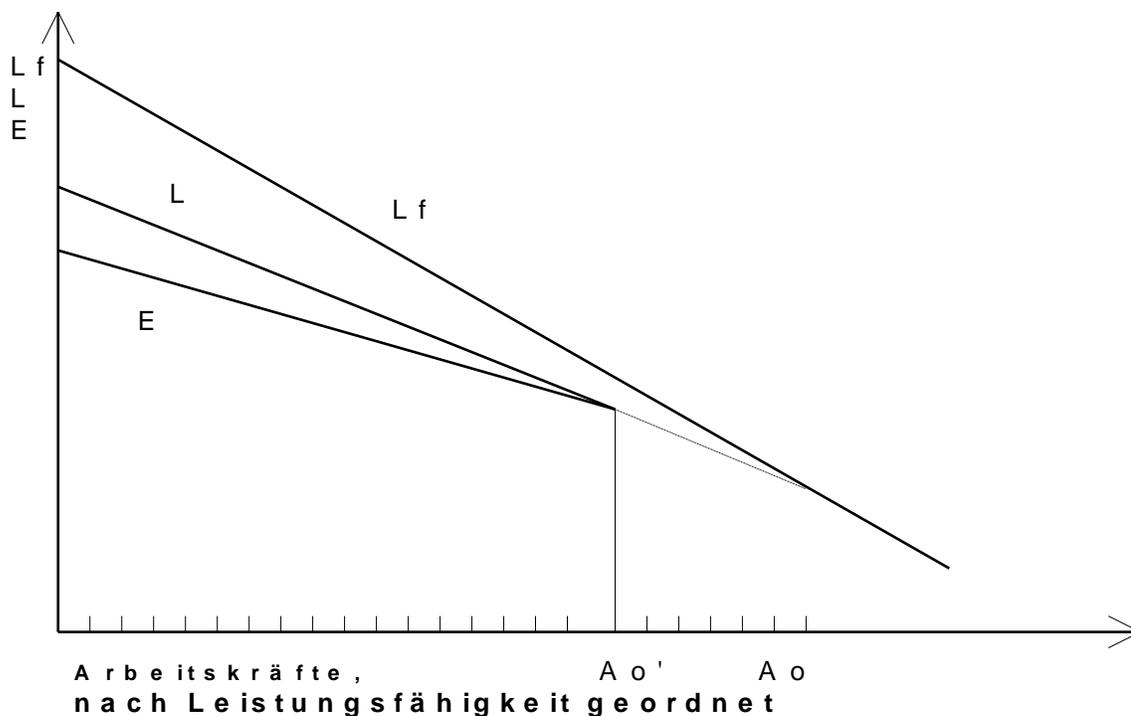
In der Analyse des Lohnbildungsprozesses und der damit verbundenen Entstehung von Arbeitslosigkeit muß daher die Leistungsfähigkeit als eigenständige Größe behandelt werden, von der die Leistung systematisch abweicht. *Als Leistungsfähigkeit wird im folgenden derjenige Wertschöpfungsbeitrag verstanden, den die einzelne Arbeitskraft leisten würde, wenn ihre Arbeitsmotivation nicht durch Konflikte um Entgelt und Leistung beeinträchtigt wäre.* Der - durch Motivationsverlust bedingten - Differenz zwischen Leistungsfähigkeit und Leistung kommt im weiteren für das theoretische Verständnis des Arbeitsmarktes und der Entstehung von Arbeitslosigkeit eine entscheidende Rolle zu.

Wenn die individuelle Leistung von der Motivation und die Motivation vom Arbeitsentgelt abhängen, dann muß die Leistung in der Theorie als eine von der Leistungsfähigkeit *und* vom Entgelt abhängige Größe behandelt werden. Eine abhängige Größe ist natürlich auch der Lohn, der in erster Linie immer an der Leistung orientiert ist. Nur die Leistungsfähigkeit kann daher bei der Analyse der Lohnstrukturbildung als feste Größe behandelt werden, auf deren Grundlage sich nach bestimmten Gesetzmäßigkeiten die Leistungs- und Entgeltrelationen herausbilden.²²

²² Diese Leistungsfähigkeit, d.h. der größtmögliche Wertschöpfungsbeitrag einer Arbeitskraft, ist natürlich ihrerseits abhängig von Angebots- und Nachfragebedingungen und von persönlichen Merkmalen. Diese können im Rahmen der Lohnstrukturbildung als gegeben betrachtet werden.

Um wieviel die Leistung geringer ist als die Leistungsfähigkeit, hängt in hohem Maße von der moralischen Überzeugungskraft des praktizierten Entgeltverfahrens ab. In einer Gruppe von Maurern oder Verkaufingenieuren, wie sie der obigen Darstellung zugrunde gelegt wurde, verhalten sich daher bei Anwendung des Schätzlohnverfahrens Leistungsfähigkeit, Leistung und Entgelt anders zueinander, als in Abb. 5 für das Stücklohnverfahren dargestellt. Die Arbeitseinkommen sind nicht so eng an der Leistung orientiert, wie es der Logik des Stücklohns entsprechen würde, sind also stärker nivelliert. Daher kommt es zu motivationsbedingten Einbußen in der Leistung. Eine naheliegende Folge hiervon ist, daß mehr Arbeitskräfte aus Sicht des Unternehmers als unrentabel gelten - und daher nicht mehr beschäftigt werden können - als z.B. in Abb. 5. Eine solchermaßen veränderte Konstellation von Leistungsfähigkeit, Leistung und Arbeitsentgelt zeigt beispielhaft die Abb. 6. In dieser Abbildung sind die Arbeitskräfte im Bereich zwischen A_0 und A_0' diejenigen, die aufgrund der - im Vergleich zu Abb. 5 - stärker nivellierten Entgeltstruktur zusätzlich unrentabel werden.

Die Lohnstrukturbildung im Schätzlohnverfahren - und die damit einhergehende Ausgrenzung unrentabler Arbeitskräfte - ist offenkundig weit komplizierter als im Stücklohnverfahren, und sie bedarf daher einer detaillierteren Darstellung. Die entscheidende Komplikation liegt für den Unternehmer darin, daß er bei der Vereinbarung von Arbeitsentgelten immer deren moralische Plausibilität im Auge haben muß. Er muß die Bedingungen dafür schaffen, daß die Relationen der Entgelte von den Arbeitskräften als einigermaßen gerecht und sachlich begründet akzeptiert werden. Tut er dies nicht, dann kommt es zu Einbußen bei der Wertschöpfung des Unternehmens und beim Profit. Im äußersten Fall hat dies das Ausscheiden des Unternehmens aus dem Wettbewerb zur Folge.



$L f$ = Leistungsfähigkeit

E = Arbeitsentgelt

L = Leistung

$A o'$ = Grenze der rentablen Beschäftigung

Abb. 6

Wo der Schätzlohn praktiziert wird, divergieren die eigentlichen Leistungsfähigkeiten der Arbeitskräfte natürlich nicht weniger als dort, wo nach Stückleistung bezahlt wird. Die Unterschiede der Leistungsfähigkeiten sind weitgehend durch Persönlichkeit, Ausbildung, Arbeitsbiographie und verwendete Technologie determiniert, und sie sind unabhängig davon, wie genau die individuelle Leistung meßbar ist. Der Unternehmer muß sich über die individuellen Leistungsfähigkeiten der Arbeitskräfte ein Urteil bilden, auch wenn dieses Urteil sehr subjektiv und gegenüber den Arbeitskräften nicht schlüssig begründbar ist. Er ist auf dieses Urteil angewiesen, um rationale Entscheidungen über Abschluß, Gestaltung und Auflösung von Arbeitskontrakten fällen zu können, und auch, um Arbeitsentgelte leistungsorientiert zu differenzieren. Nur so kann er eine hohe Leistungsmotivation bei den Arbeitskräften

aufrechterhalten, und nur so kann er versuchen, zwischen gewinn- und verlustbringenden Arbeitskräften zu unterscheiden.

Auch die Arbeitskraft macht sich natürlich ein Urteil über ihre eigene Leistungsfähigkeit, über ihre tatsächliche Leistung und damit über den ihr zustehenden Lohn. Je schwerer es aber ist, die individuelle Leistung der Arbeitskraft zu messen und diese Messung objektiv zu belegen, desto schwerer wird es auch, in dieser Frage Einvernehmen zwischen Unternehmer und Arbeitskraft herzustellen. Die Arbeitskraft neigt verständlicherweise dazu, ihren eigenen Wertschöpfungsbeitrag im Vergleich mit anderen Arbeitskräften zu überschätzen, aber der Unternehmer kann solchen Fehleinschätzungen nicht mit eindeutigen Belegen entgegenreten. Er kann nicht wie im Stücklohn mit einer nachprüfbaren Leistungsmeßzahl aufwarten, die jeden Konflikt um die Entgeltrelationen unter den Arbeitskräften ausräumen würde. Er muß sich von vornherein darauf einlassen, daß eine Entscheidung über die Entgeltrelationen zugleich eine Entscheidung über das Konfliktniveau und die Qualität des Sozialgefüges im Unternehmen, in Unternehmensabteilungen und einzelnen Arbeitsgruppen darstellt. Damit ist eine solche Entscheidung aber auch eine Entscheidung über die Motivation und die Leistungsbereitschaft der Arbeitskräfte.

Das Konfliktpotential ist in dieser Frage natürlich um so größer, je geringer der Unternehmer eine Arbeitskraft in ihrer Leistungsfähigkeit einschätzt und je niedriger er sie daher innerhalb des Lohngefüges, das die Ansprüche prägt, einstufen will. Die niedrig eingestuftten Arbeitskräfte wehren sich natürlich am heftigsten gegen die subjektiven, nicht belegbaren Leistungsschätzungen des Unternehmers. Sie setzen eigene subjektive, höher ausfallende Einschätzungen ihrer eigenen Leistungen dagegen. Sofern sie hiermit kein Gehör finden, kann dies für sie auch Anlaß sein, das scheinbar auf unternehmerischer Willkür beruhende Leistungsprinzip insgesamt abzulehnen und ihre Entgeltforderungen statt dessen explizit an Gerechtigkeitsprinzipien zu orientieren. Sie entwickeln auf diese Weise einen besonders nachdrücklichen Anspruch auf Gleichbehandlung unter ungleichen Arbeitskräften. Je weniger das Zurückbleiben ihres Entgeltes hinter dem Entgelt anderer Arbeitskräfte objektiv begründbar ist, desto spontaner und kompromißloser wird dieser Anspruch vertreten.

Insoweit dieser Gleichbehandlungsanspruch unerfüllt bleibt, verharrt die Arbeitskraft in vielerlei Abwehrreaktionen, die von offenem Protest gegen das zu niedrige eigene und das zu hohe fremde Entgelt, der sogenannten inneren Kündigung und dem verdeckten unkooperativen Arbeitsverhalten bis an die unbewußte oder auch bewußte Obstruktion heranreichen. Welche Verhaltensweisen hierbei im Einzelfall im Vordergrund stehen mögen, aus unternehmerischer Sicht ist das Ergebnis prinzipiell immer dasselbe. Der Unternehmer stellt fest, daß die Arbeitskraft mit ihrer Leistung hinter ihrer eigentlichen Leistungsfähigkeit zurückbleibt, wie dies in Abb. 6 ausgewiesen ist. Die Struktur der Leistungen und die Struktur der Leistungsfähigkeiten sind nicht identisch.

Die Arbeitskraft ist sich im allgemeinen nicht darüber im klaren, in welchem Maß der Konflikt um die Lohngerechtigkeit ihre Leistung hinter der Leistungsfähigkeit zurückbleiben läßt. Aber selbst wenn sie dessen gewahr wird, ändert dies wenig an ihrer Verhaltensweise. Sie praktiziert dann guten Gewissens eine versteckte Form der Leistungsverweigerung. Sie tut dies zumeist in der Überzeugung, hiermit nur ihre Leistung an das zu niedrig erachtete Arbeitsentgelt anzupassen. Weil sie glaubt, kein leistungskonformes Entgelt zu bekommen, beschränkt sie sich auf eine aus ihrer Sicht entgeltkonforme Leistung. Solche Leistungsverweigerungen sind insofern insgesamt als ein Bemühen deutbar, die Struktur der Leistungen an die Struktur der vom Unternehmer gezahlten Arbeitsentgelte anzunähern. Das Verhalten, dem eigentlich ein moralisch begründeter Anspruch auf Gleichbehandlung unter ungleichen Arbeitskräften zugrunde liegt, wird auf diese Weise subjektiv mit dem Leistungsprinzip in Einklang gebracht. Die Beweislast dafür, daß die Ansprüche der weniger Leistungsfähigen auf höhere Arbeitsentgelte nicht durch Leistung begründet sind, fällt unter solchen Umständen dem Unternehmer zu, aber dieser kann den Beweis nicht führen.

Um das Konfliktniveau gering zu halten und damit die Leistungen nicht zu weit hinter die Leistungsfähigkeiten zurückfallen zu lassen, sind die Unternehmer zu einem gewissen Grade gezwungen, sich auf die Ansprüche der weniger leistungsfähigen Arbeitskräfte einzulassen. Dies bedeutet, daß sie - gemessen an einer Orientierung der Entgelte an ihrer eigenen, subjektiven Leistungseinschätzung - die Entgeltstruktur zu einem gewissem Grad nivellieren und damit eine unternehmensinterne Einkommensumverteilung unter den Arbeitskräften vornehmen. Sie versuchen, den Leistungsfähigeren etwas weniger und den weniger

Leistungsfähigen etwas mehr Entgelt zu zahlen, als dies nach den Relationen der Leistungen eigentlich angebracht wäre.

Dabei müssen die Unternehmer aber immer auch die Reaktionen der leistungsfähigeren Arbeitskräfte berücksichtigen. Diese haben ein natürliches Interesse daran, daß sich das Leistungsprinzip gegenüber dem Gleichbehandlungsprinzip so weit wie möglich durchsetzt, daß also die Arbeitsentgelte möglichst leistungskonform differenziert werden und somit möglichst wenig innerbetriebliche Umverteilung zugunsten der weniger Leistungsfähigen betrieben wird. Wenn in diesem Konflikt die Leistungsfähigeren ihre Interessen ungenügend berücksichtigt finden, schlägt sich dies auch bei ihnen in einer Minderung der Leistungsmotivation nieder. Auch sie lassen dann ihre Leistung hinter die eigentliche Leistungsfähigkeit zurückfallen. Auch sie tun dies natürlich nicht in aller Offenheit. Sie praktizieren es in Form einer versteckten, zumeist sogar unbewußten Leistungsverweigerung, und selbst wenn sie diese Verweigerung bewußt vollziehen, tun auch sie es in der Regel guten Gewissens. Sie handeln in der Überzeugung, auf diese Weise nur jene Leistung zurückzuhalten, die im Rahmen einer zu stark nivellierten Entgeltstruktur ohnehin nicht honoriert wird. Auch die leistungsfähigeren Arbeitskräfte können ihre Leistungsabstinenz damit vor sich selbst als Vollzug einer am Leistungsprinzip orientierten Lohnstrukturgleichheit rechtfertigen.

Der Unternehmer hat daher in seiner Entscheidung über die Relationen der Arbeitsentgelte immer zwischen dem Konflikt mit den Leistungsfähigeren und dem Konflikt mit den weniger Leistungsfähigen abzuwägen. Wenn er die Unterschiede der Arbeitsentgelte zu sehr nivelliert, riskiert er eine übermäßige Leistungsminderung der Leistungsfähigeren. Hält er zu kompromißlos an einer leistungskonformen Differenzierung der Entgelte fest, riskiert er dasselbe bei den weniger Leistungsfähigen. In beiden Fällen würde das Unternehmen vermeidbare Einbußen an Wertschöpfung erleiden und wäre daher dessen Wettbewerbsfähigkeit gefährdet. Der Unternehmer muß daher eine Lohnstruktur finden, mit der er die Motivations- und Leistungsverluste möglichst gering hält und damit aus seiner Sicht den bestmöglichen Kompromiß zwischen den widerstreitenden Ansprüchen herstellt.

Dieser Kompromiß führt, wie immer er im Detail ausfällt, zu einer beträchtlich stärkeren Nivellierung der Entgelte, als sie sich aus dem Stücklohnverfahren ergibt. Der Anspruch der

Leistungsfähigeren auf Lohndifferenzierung (der ohnehin über das Äquivalent eines Stücklohnanspruchs nicht hinausgeht und damit hinter dem Anspruch auf die gesamte der Arbeitskraft zurechenbare Wertschöpfung zurückbleibt, s.o.) kann sich gegenüber dem Gleichbehandlungsanspruch niemals uneingeschränkt durchsetzen. Er muß sich dem Gleichbehandlungsanspruch zumeist in erheblichem Umfang beugen, weil dieser - nicht zuletzt aufgrund seiner größeren moralischen Überzeugungskraft - in der Regel viel nachdrücklicher und kompromißloser vertreten wird.

Der nivellierende Kompromiß über die Lohnrelationen, der im Schätzlohnverfahren unausweichlich ist, hat, wie anhand der Abb. 6 leicht nachvollziehbar ist, zwei bedeutende wirtschaftliche und soziale Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Die erste Auswirkung ist der Verlust an eigentlich möglicher Leistung, der für das Unternehmen einen Verlust an Produktivität und für die Gesellschaft als ganze einen Verlust an Wohlstand bedeutet. (Dieser Verlust ist in der Zeichnung durch die Fläche zwischen der Leistungs- und der Leistungsfähigkeitskurve repräsentiert). Die zweite Auswirkung ist die Anhebung der Schwelle, jenseits welcher die Arbeitskräfte für Unternehmer nicht mehr profitabel sind. Wenn der Gleichbehandlungsanspruch im niedrigeren Leistungsbereich die Entgelte steigen läßt, steigt in gleichem Maß die Mindestleistung, die eine Arbeitskraft zu erbringen hat, um für den Unternehmer profitabel zu sein. Je stärker der Gleichbehandlungsanspruch sich durchsetzt und die Entgeltrelationen nivelliert, desto mehr Arbeitskräfte sind daher mangels Leistungsfähigkeit von der Ausgrenzung aus der Arbeitswelt - und damit von Arbeitslosigkeit - bedroht.

In der Abb. 6 ergibt sich diese Mindestleistung aus dem Schnittpunkt der Leistungs- und der Entgeltkurve. Sie entspricht der Leistung derjenigen Arbeitskraft, die in der Rangordnung die Position A_0' einnimmt. Die Arbeitskräfte jenseits, d.h. rechts von dieser Position würden weniger Wertschöpfung erzielen, als sie an Lohn beanspruchen. Sie zu beschäftigen wäre für den Unternehmer ein Verlustgeschäft.

Der Vergleich der Abb. 6 mit Abb. 5 weist den Rückgang in der Reichweite der Beschäftigung aus, wenn Unternehmer - z.B. wegen veränderter Produktionstechnologien - das Entlohnungsverfahren vom Stücklohn auf den Schätzlohn umstellen. Wären alle individuellen Leistungen meßbar und würden sie streng leistungskonform, d.h. im Stücklohn oder einem analogen Verfahren bezahlt, dann würde die Beschäftigung gemäß Abb. 5 bis zu der Arbeitskraft reichen, die in der Rangordnung der Leistungen am Punkt A_0 steht.

Mit dem Schnittpunkt zwischen Entgelt- und Leistungskurve in Abb. 6 ist ein Mindestlohn definiert, unterhalb dessen keine Arbeitskontrakte zustande kommen. Dies ist ein Mindestlohn, der sich ganz ohne politischen

Eingriff herausbildet und der daher nicht durch politischen Eingriff abgeschafft werden kann. Er ergibt sich allein aus dem Nivellierungseffekt der spontanen Gleichbehandlungsansprüche auf die Lohnstruktur.

Der Nivellierungseffekt der Gleichbehandlungsansprüche bleibt auch dann erhalten, wenn die in die Arbeitslosigkeit ausgegrenzten Arbeitskräfte vorübergehend ihre Lohnforderungen zurückschrauben. Der Gleichbehandlungsanspruch und die daraus resultierenden Motivationsprobleme und versteckten Leistungsverweigerungen leben bei der Arbeitskraft im Rahmen eines neu abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses in der oben dargestellten Form spontan wieder auf. Der Unternehmer orientiert sich in seinem Arbeitsmarktverhalten daher weniger an der eventuellen niedrigen Lohnforderung einer einzelnen Arbeitskraft als daran, wie die Arbeitskraft sich später im gegebenen Lohngefüge seines Unternehmens verhalten würde.²³

In der realen Arbeitswelt läßt sich beobachten, daß die Nivellierungswirkung der Gleichbehandlungsansprüche auf die Lohnstrukturen je nach Entlohnungsverfahren sehr unterschiedlich ausfällt. Das eine Extrem ist in dieser Hinsicht der reine Stücklohn, der allerdings in der Praxis kaum noch praktiziert wird und immer mehr auf Sonderfälle wie handwerkliche Heimarbeiten beschränkt ist. Das andere, mindestens ebenso selten gewordene Extrem ist das streng egalitäre, von allen messbaren und nicht messbaren Leistungsunterschieden absehende Entgeltverfahren, wie es allenfalls noch in wohlthätigen Organisationen oder in Arbeitskollektiven von Sektenmitgliedern praktiziert wird. Zwischen diesen Extremen gibt es ein breites Spektrum von Entgeltverfahren, in dem z.B. das Beamtenbesoldungssystem vergleichsweise egalitäre Merkmale aufweist und die Entlohnung von Fußballprofis eher der Leistungslogik des Stücklohns nachempfunden sein dürfte. Für jedes Arbeitsmarktsegment bildet sich daher ein spezifischer Mindestlohn heraus, dessen Höhe vom praktizierten Entgeltverfahren beeinflusst wird.

Wie stark der Nivellierungseffekt auf die Löhne und wie hoch daher der Mindestlohn auf einem Arbeitsmarktsegment ist, hängt hauptsächlich von zweierlei Faktoren ab. Der eine Faktor ist der *Grad der Meßbarkeit der Leistungen*; der andere Faktor ist die *Intensität der spontanen Gleichbehandlungsansprüche*, oder genauer gesagt, das soziale Kräfteverhältnis zwischen Gleichbehandlungsansprüchen und Leistungsprinzip. Der erste dieser Faktoren ist hauptsächlich

²³ Zur Bereitschaft der Arbeitskraft, ihren Entgeltanspruch in der Arbeitslosigkeit zu reduzieren, siehe auch Kap. 3.3.

technologischer Natur, da die Meßbarkeit der Leistungen von den praktizierten Produktionstechnologien und von der Art der hergestellten Produkte abhängt. Der zweite Faktor, nämlich die Gleichbehandlungsansprüche, unterliegt dagegen in starkem Maße kulturellen Prägungen. Kulturelle und technologische Gegebenheiten müssen insofern gleichermaßen in die Erklärung der Lohnstrukturen - und damit der Reichweite des Arbeitsmarktes - einbezogen werden.

Daß in der modernen Arbeitswelt Leistungen schwer meßbar sind und daher der Schätzlohn vorherrscht, wirkt sich für die Arbeitskräfte in einem permanenten, wenngleich zumeist latent ausgetragenen Verteilungskonflikt aus. Zu einem gewissen Grade bleiben die Arbeitskräfte abgelenkt von dem Argwohn, daß sie im Vergleich zu anderen zu wenig verdienen oder daß andere im Vergleich zu ihnen zu wenig leisten. Für den Unternehmer bedeutet dies, daß er in diesem Konflikt andauernd als Moderator gefordert ist und daß die betriebsinterne Entgeltstruktur zu einem der wichtigsten Parameter seiner unternehmerischen Überlebensstrategie bzw. seines Profitkalküls wird. Mit welchem Aufwand er den Gleichbehandlungsansprüchen der Beschäftigten verhandelnd, begründend und informierend entgegenzutreten soll und wie weit er ihnen nachgeben soll, um solchen Aufwand zu vermeiden, ist für ihn eine permanent akute Fragestellung.

Der Unternehmer muß die Relationen der Arbeitsentgelte unter Berücksichtigung der gegebenen Leistungsfähigkeiten und des Anspruchsverhaltens der Arbeitskräfte in einem komplexen Kosten- und Ertragskalkül optimieren. Er macht zwar die Leistung der Arbeitskraft immer zum Ausgangspunkt der Entgeltbemessung; er muß aber auch immer in Rechnung stellen, daß das Entgelt auf die Motivation und damit auf die Leistung der Arbeitskraft zurückwirkt und daß es darüber hinaus die Motivation und die Leistungen der anderen Arbeitskräfte beeinflußt.

Zu jedem individuellen Entgelt gibt es damit für den Unternehmer eine zugehörige optimale Lohnstruktur, und es gibt ein Optimum aller Lohnstrukturen, in dem jeder individuelle Lohn im Verhältnis zu allen anderen Löhnen determiniert ist. Nach diesem hypothetischen, stets veränderlichen Optimum muß der Unternehmer beständig suchen. Nur wenn er dies tut, kann er

die Profitabilität seiner Produktion - und damit letztlich oft das Überleben im Wettbewerb - sichern.

Wenn die Leistung, wie sie oben definiert wurde, als Wert der Arbeit bezeichnet wird, läßt sich dieses Charakteristikum des Arbeitsmarktes in der folgenden Aussage resümieren:

These 11

Der Preis der Arbeit richtet sich nach ihrem Wert, aber der Wert der Arbeit richtet sich auch nach ihrem Preis.

Genau dies macht den theoretisch bedeutsamsten Unterschied zwischen Arbeit und Gütern - und damit zwischen Arbeitsmärkten und Gütermärkten - aus.

Daß dieses Charakteristikum der Arbeitsmarktes in herkömmlichen Arbeitsmarkttheorien zumeist unterschlagen oder zumindest grob vernachlässigt wurde, ist eine der wichtigsten Ursachen für deren Erklärungsnöte.

Eine Verallgemeinerung des Lohnstrukturarguments

Daß die durch Gleichbehandlungsansprüche ausgelöste Nivellierung der Lohnstruktur zur Ausgrenzung weniger leistungsfähiger Arbeitskräfte führt, wurde oben nur für kleinere, in sich relativ homogene arbeitsweltliche Gruppen schlüssig begründet. Es wurde als ein auf Unternehmensebene auftretendes Phänomen dargestellt, und als solches läßt es noch nicht ohne weiteres auf die Entstehung von Arbeitslosigkeit, d.h. auf die Ausgrenzung von Arbeitskräften aus der gesamten Arbeitswelt schließen. Zur Erklärung von Arbeitslosigkeit kann dieses Nivellierungsphänomen nur dann beitragen, wenn es die Lohnrelationen nicht nur in kleinen arbeitsweltlichen Gruppen prägt, sondern wenn es sich auch auf dem Arbeitsmarkt insgesamt bemerkbar macht. Daher ist im weiteren der Frage nachzugehen, inwieweit die oben dargestellte Art der Lohnstrukturbildung verallgemeinerbar ist, wie weit also die mit den obigen Abbildungen erfassbare Realität über kleine Gruppen von Maurer- und Malergesellen, Näherinnen oder Datentypistinnen hinausreicht.

Eine erste Verallgemeinerung, über deren Zulässigkeit die Beobachtung in der arbeitsweltlichen Praxis Gewißheit schafft, betrifft die gewählte Ausgangssituation inhaltlich homogener Arbeit. Die oben skizzierten Verhaltensweisen lassen sich auch unter Arbeitskräften feststellen, die inhaltlich verschiedene Arbeit leisten und deren Leistungen daher viel schwerer miteinander vergleichbar sind als diejenigen von Maurern oder Näherinnen. Gleichbehandlungsansprüche werden überall dort virulent, wo unter den Arbeitskräften ein soziales Gruppengefühl besteht, und überall dort geraten sie in einen gewissen Widerspruch zum Leistungsprinzip. In jeder arbeitsweltlichen Gruppe, wie verschieden die Arbeitsinhalte auch sein mögen, sind Gerechtigkeitsansprüche - und damit verbunden auch Mißgunst - am Werk, und immer spielt hierbei der Vergleich der Arbeitsentgelte eine wesentliche Rolle. Das Arbeitsentgelt bestimmt - zumal in einer Leistungsgesellschaft - immer auch über den sozialen Status im größeren arbeitsweltlichen Gruppenkontext, und der Anspruch auf höheres Entgelt bildet sich daher immer auch als Anspruch auf einen höheren Status in diesem Kontext. So entsteht ein Gleichbehandlungsanspruch nicht nur unter Arbeitskräften, die gleiche Arbeit leisten, sondern z.B. auch zwischen Arbeiter und Vorarbeiter, zwischen Sachbearbeiter und Sekretärin, zwischen Konstrukteur und Verkaufingenieur und zwischen Haumeister und Maschinenwärter. Dem differenzierenden Urteil, das sich der Unternehmer über die individuellen Wertschöpfungsbeiträge der einzelnen Arbeitskräfte macht, ordnen auch diese Ansprüche sich nicht ohne weiteres widerspruchslos unter.

Eine weitere Verallgemeinerung der oben dargestellten Zusammenhänge ergibt sich daraus, daß Gleichbehandlungsansprüche nicht nur aus persönlichem Erleben, d.h. nicht nur aus dem Lohn- und Leistungsvergleich mit persönlich bekannten Kollegen in einem überschaubaren arbeitsweltlichen Anspruchskontext heraus erhoben werden. Solche Ansprüche entstehen auch daraus, daß Gruppen von Anspruchsträgern in der Arbeitswelt Vergleiche mit anderen Gruppen anstellen, zu denen kein unmittelbarer persönlicher Kontakt besteht. Wo immer Anspruchsträger sich anhand bestimmter gemeinsamer Kriterien als Gruppen definieren, organisieren und damit von anderen Anspruchsträgergruppen bewußt abgrenzen, verhalten diese Gruppen sich zueinander ganz ähnlich, wie es oben für individuelle Arbeitskräfte in kleineren Gruppen dargestellt wurde. Statt der individuellen werden hier kollektive Gleichbehandlungsansprüche geltend gemacht, und diese wirken sich auf die Entgeltrelationen

zwischen den Anspruchsträgergruppen in ganz ähnlicher Weise aus wie die individuellen Ansprüche auf die Relationen der individuellen Entgelte.

Daß dies so ist, liegt in der Natur menschlicher Gruppenbeziehungen. Die menschliche Wahrnehmung ist genetisch als diejenige eines Kleingruppenwesens determiniert, und als solche ist sie darauf angewiesen, sich große, unüberschaubare Kollektive als überschaubare Ansammlungen kleinerer Gruppen erfaßbar zu machen. Auf diese Weise werden die unüberschaubaren Beziehungen innerhalb des großen Kollektivs zu Beziehungen zwischen Gruppen, und als solche lassen sie sich in enger Analogie zu gruppeninternen Beziehungen begreifen und gestalten. Um weit gespannte, große Kollektive umfassende Gleichbehandlungsansprüche artikulieren und austragen zu können, formieren Arbeitskräfte sich daher zu Gruppen von Anspruchsträgern, und diese Gruppen agieren untereinander wie einzelne Arbeitskräfte innerhalb von Kleingruppen. Wie einzelne Arbeitskräfte untereinander ihre individuellen Arbeitsentgelte vergleichen und aus diesem Vergleich Ansprüche herleiten, vergleichen die Anspruchsträgergruppen untereinander z.B. die Durchschnittsentgelte ihrer Mitglieder, und sie entwickeln hieraus ihrerseits Ansprüche auf Veränderungen in den Relationen zwischen diesen Durchschnittsentgelten.

In der Praxis gibt es natürlich eine Vielzahl von Zugehörigkeitskriterien, nach denen Gruppen von Anspruchsträgern sich zusammenfinden und voneinander abgrenzen. Zu den Gruppen, die eine gemeinsame Anspruchsbildung betreiben, gehören z.B. Arbeitskräfte eines Unternehmens, einer Branche oder einer Arbeitsmarktregion, einzelne Berufsgruppen oder Angehörige einzelner Hierarchiestufen in Unternehmen. Nicht immer steht solchen Gruppen ein quasi natürlicher gemeinsamer Anspruchsadressat gegenüber, mit dem sie die Konflikte über die Entgeltrelationen austragen können wie einzelne Arbeitskräfte mit einem einzelnen Unternehmer. Wo nicht Unternehmerverbände und ähnliche Organisationen als solche Adressaten ansprechbar sind, bleibt den Anspruchsträgergruppen aber zu einem gewissen Grad die Möglichkeit, die Politik für ihre Anliegen zu mobilisieren und auf diesem Umweg die Lohnrelationen auf dem gesamten Arbeitsmarkt zu beeinflussen.

Der nivellierende Effekt der Gleichbehandlungsansprüche auf die Lohnstruktur kommt daher nicht nur unter Arbeitskräften zur Wirkung, die sich in einem gemeinsamen Arbeitsumfeld

spontan zusammengehörig fühlen. Auch gruppenübergreifende Lohnstrukturen, d.h. die Lohnrelationen zwischen verschiedenen Gruppen bzw. Kategorien von Arbeitskräften, bilden sich nach dem in Abb. 6 dargestellten Mechanismus. Die Arbeitskräfte einzelner Berufe, Branchen, Regionen und Unternehmen leisten kollektiven Widerstand dagegen, daß eine vergleichsweise niedrige durchschnittliche Wertschöpfung ihrer Gruppe in ein entsprechend niedriges durchschnittliches Lohnniveau übersetzt wird.

Wenn große Gruppen von Arbeitskräften sich als Anspruchsträger in einem gruppenübergreifenden Anspruchskontext organisieren, wirkt sich dies noch in anderer Weise auf das Anspruchsverhalten aus. Innerhalb dieser Gruppen, wie anonym sie auch immer sein mögen, entstehen interne Gleichbehandlungsansprüche, die sich ihrerseits gegenüber den wirtschaftlichen Realitäten, d.h. den Wertschöpfungsbeiträgen der einzelnen Arbeitskräfte in ihren Unternehmen zu einem gewissen Grad verselbständigen. Hat sich z.B. eine Berufsgruppe organisiert, um Ansprüche gegenüber anderen Gruppen durchzusetzen, dann wird diese Gruppe unvermeidlich auch zum Austragungsort interner Gleichbehandlungsansprüche. Sie tritt nicht nur für ein gerechtes durchschnittliches Arbeitsentgelt ihrer Mitglieder im gesamtwirtschaftlichen Lohngefüge ein, sondern in ihr entsteht zwangsläufig auch ein gewisser interner Nivellierungsdruck auf die Arbeitsentgelte. Auch auf diese Weise wird die Reichweite der Gleichbehandlungsansprüche über ihr spontanes Auftreten in der arbeitsweltlichen Kleingruppe hinaus gesteigert.

Die Abb. 6 kann daher letztlich als Darstellung der lohnstukturbildenden Mechanismen auf allen Ebenen der Wirtschaft, von der arbeitsweltlichen Mikroebene bis hin zur Makroebene eines nationalen Arbeitsmarktes, gedeutet werden. Im letzteren Fall würde die Kurve E der Abbildung nicht für die Rangfolge der Entgelte einzelner Arbeitskräfte stehen, sondern für die abgestuften Entgelt-niveaus einzelner Anspruchsträgergruppen.

Wie stark der gruppenübergreifende Nivellierungseffekt auf die Lohnstrukturen eines nationalen Arbeitsmarktes ausfällt, hängt von vielen verschiedenartigen Einflußfaktoren ab. Eine wesentliche Rolle spielt auch hierbei natürlich die kulturelle und ideologische Prägung des Anspruchsverhaltens. Eine kulturelle Tradition, die weniger die Individualität als die Gleichheit der Bürger betont, stärkt den Nivellierungseffekt, während ein starkes verinnerlichtes

Leistungsethos eher dazu beiträgt, daß marktbedingte Ungleichheiten der Entgeltneaus widerspruchsloser akzeptiert werden. Die Intensität, mit der gruppenübergreifende Gleichbehandlungsansprüche durchgesetzt werden, hängt daneben auch von der Transparenz des Lohnstrukturgeschehens ab. Je bessere organisatorische und kommunikationstechnische Mittel die Anspruchsträgergruppen einsetzen können, um diese Transparenz zu fördern, desto mehr Durchsetzungskraft gewinnen sie mit ihren Ansprüchen. Fortschritte in den Kommunikations- und Organisationstechnologien erhöhen daher die Durchsetzungsfähigkeit gruppenübergreifender Gleichbehandlungsansprüche und tragen damit zur Stärkung des Nivellierungseffektes auf gesamtwirtschaftlicher Ebene bei.

Vergleichsweise schwer durchsetzbar sind dagegen die Gleichbehandlungsansprüche von Gruppen, die sich nicht in die Kommunikations- und Organisationsstrukturen etablierter Anspruchsträger einbinden lassen und solche Strukturen auch nicht selbst entwickeln können. Dies können z.B. Berufsgruppen sein, die zahlenmäßig zu klein sind, um als Anspruchsträger feste organisatorische Strukturen aufzubauen und darin ihren gemeinsamen Ansprüchen Gewicht zu verleihen. Als schwer durchsetzbar erweisen sich oft auch die Gleichbehandlungsansprüche benachteiligter ethnischer oder sprachlicher Minderheiten. Auf Arbeitsmärkten, auf denen solche Minderheiten vertreten sind, besteht daher zumeist ein vergleichsweise großes gesamtwirtschaftliches, d.h. gruppenübergreifendes Lohngefälle.

Ein sehr anschauliches Beispiel für die Geltendmachung gruppenübergreifender Gleichbehandlungsansprüche in der Arbeitswelt ist auch der politisch vertretene Anspruch von Frauen, den gleichen Lohn zu erhalten wie Männer. Auch dieser Anspruch stand - und steht häufig noch immer - im Widerspruch zum subjektiven Urteil der Unternehmer über die Relationen der individuellen Wertschöpfungsbeiträge. Er hat sich aber mit der Stärkung der politischen Interessenwahrnehmung von Frauen zu einem gewissen Grade gegen dieses subjektive Urteil durchgesetzt.²⁴

²⁴ In diesem Zusammenhang wird sehr deutlich, wie wichtig die Unterscheidung zwischen Arbeit und Leistung für das Verständnis arbeitsmarktlicher Zusammenhänge ist, wie wenig sie aber den meisten Akteuren am Arbeitsmarkt geläufig ist. Arbeitskräfte - und insbesondere eben auch die Frauen - fordern häufig *gleichen Lohn für gleiche Arbeit*. Die Unternehmer hingegen wollen gleichen Lohn für gleiche *Leistung*, d.h. für gleich hoch eingeschätzte Wertschöpfungsbeiträge zahlen.

Die Intensivierung der Kommunikation und Fortschritte in der Organisation machen es möglich, abstrakte, nicht im persönlichen Erleben verwurzelte Gleichbehandlungsansprüche in der Arbeitswelt erfolgreicher durchzusetzen. Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß die emotionale Intensität der Gleichbehandlungsansprüche nur in der persönlich erlebten Gemeinsamkeit des überschaubaren arbeitsweltlichen Gruppenkontextes voll zur Geltung kommt. Diese Intensität nimmt in dem Maße ab, wie die Personen, zu denen Entgeltvergleiche angestellt werden, entfernter, unbekannter und anonymer werden und wie die Ansprüche auf höheren, gruppenübergreifenden Ebenen ausgetragen werden.²⁵

Die Zusammenhänge zwischen Gleichbehandlungsansprüchen und Lohnstrukturen lassen sich schließlich noch insofern verallgemeinern, als neben dem geldlichen Lohn weitere Anspruchsinhalte einbezogen werden können. Arbeitskräfte erheben nicht nur den Anspruch, einen im Vergleich mit anderen Arbeitskräften gerechten Geldlohn zu verdienen, sondern sie stellen einen analogen Anspruch auch bei allen anderen Gegenleistungen der Unternehmer im Rahmen der Arbeitsverhältnisse. Hierzu gehören unter anderem die Arbeitsplatzsicherheit und die Qualität der Arbeitsbedingungen. Insofern diese sich in Kosten und damit in einen geldwerten Lohnbestandteil umrechnen lassen, sind sie in der obigen Darstellung implizit erfaßt.

Der Gleichbehandlungsanspruch erweist sich damit als ein Phänomen von universeller Bedeutung für die Arbeitswelt und den Arbeitsmarkt. Auf vielerlei Ebenen und mit unterschiedlicher Intensität läßt er bei den Arbeitskräften spontane Widerstände gegen ein Lohngefälle aufkommen, das sich an der subjektiven Leistungseinschätzung der Unternehmer orientiert. Entsprechend universell läßt sich daher die folgende These auf die arbeitsweltliche Realität anwenden:

These 12

a) Die Lohnrelationen sind Kompromisse zwischen den Leistungseinschätzungen der Unternehmer und den spontanen Gleichbehandlungsansprüchen der Arbeitskräfte. Die

²⁵ Als Gegengewicht hierzu wirkt sich allerdings aus, daß der Gleichbehandlungsanspruch auf höheren Ebenen, d.h. von größeren Gruppen, perfekter institutionalisiert und oft auch politisiert wird als von Einzelpersonen oder Kleingruppen.

Gleichbehandlungsansprüche wirken hierauf um so stärker ein, je schwerer die individuellen Wertschöpfungsbeiträge der Arbeitskräfte meßbar sind.

b) Die lohnnivellierende Wirkung der Gleichbehandlungsansprüche zieht eine Leistungsnivellierung nach sich. Das Zusammenwirken von Lohnnivellierung und Leistungsnivellierung hat zur Folge, daß die am wenigsten leistungsfähigen Arbeitskräfte auf allen Arbeitsmarktsegmenten für die Unternehmer unrentabel werden.

3.2. Auffächerung der Lohnstruktur durch Abgrenzung der Anspruchskontexte

Genau genommen erklären die oben dargestellten Mechanismen der Lohnstrukturbildung auch auf gruppenübergreifender Ebene noch nicht die Reichweite des ganzen Arbeitsmarktes oder ganzer Arbeitsmarktsegmente und insofern auch noch nicht das Phänomen der Arbeitslosigkeit. Die Arbeitskraft, die in einem bestimmten Anspruchskontext nicht rentabel beschäftigt werden kann, hat oft die Möglichkeit, in einen Anspruchskontext mit niedrigerem Leistungs-, Anspruchs- und Entgeltniveau zu wechseln und sich auf diese Weise die Arbeitslosigkeit zu ersparen. Um Arbeitslosigkeit zu erklären, genügt es daher nicht, die Mechanismen der Lohnstrukturbildung in einzelnen Anspruchskontexten zu beschreiben. Es bedarf darüber hinaus einer Beschreibung jener Mechanismen, nach denen sich Anspruchskontexte in der Arbeitswelt voneinander abgrenzen und nach verschiedenen Leistungs-, Anspruchs- und Entgeltniveaus differenzieren. Erst mit Hilfe dieser Beschreibung kann eine endgültige Aussage darüber gemacht werden, wie es zum Ausschluß von Arbeitskräften aus der Arbeitswelt als ganzer kommt.

Spontane Anspruchskontexte bilden sich in Unternehmens- und Abteilungsbelegschaften, in Teams, Arbeitskolonnen, Interessengruppen und sonstigen organisatorischen Einheiten. Kurzfristig gesehen ist die Abgrenzung dieser Einheiten für Arbeitskräfte und Unternehmer eine feste organisatorische Gegebenheit. Längerfristig gesehen haben Unternehmer aber einen erheblichen Einfluß darauf, wie die Anspruchskontexte sich zusammensetzen. Sie können Entscheidungen über die Ausweitung, Zusammenlegung und Aufspaltung von Unternehmen, Unternehmensabteilungen, Teams und Hierarchieebenen und auch von Unternehmensverbänden

treffen. Mit jeder solchen Entscheidung verändern sie die Größen und Strukturen bestehender oder schaffen neue, anders abgegrenzte Anspruchskontexte.

Größe und Struktur der Anspruchskontexte werden auf diese Weise zu einer unternehmerischen Gestaltungsvariable. Die Unternehmer haben ein natürliches Interesse daran, die Gestaltung dieser Anspruchskontexte an ihren unternehmerischen Zielsetzungen, d.h. in erster Linie an ihrem Gewinnstreben auszurichten. Sie suchen daher nach organisatorischen Strukturen, bei denen auf der einen Seite die Lohnkosten möglichst gering sind, auf der anderen Seite die Leistungsmotivation möglichst intakt und damit die Wertschöpfung der Arbeitskräfte möglichst groß ist. Dies ist bei solchen Strukturen der Fall, bei denen der Nivellierungseffekt der Gleichbehandlungsansprüche gering ausfällt.

Der Konflikt um die Lohndiskrepanzen wird um so stärker, je größer die Spanne der innerhalb eines Anspruchskontextes zu integrierenden Leistungsfähigkeiten - und damit die Spanne der Arbeitsentgelte - ausfällt. Daher muß den Unternehmern daran liegen, diese Spanne nicht zu groß werden zu lassen. Sie können ihren Gewinn steigern bzw. Gewinneinbußen vermeiden, indem sie kleinere Anspruchskontexte entstehen lassen, in denen die Leistungsfähigkeiten der Arbeitskräfte relativ nahe beieinander liegen. Sie machen sich dabei zunutze, daß der Gleichbehandlungsanspruch über die Ebene der arbeitsweltlichen Kleingruppe immer nur mit abgeschwächter Intensität hinausreicht.

Solche von Unternehmern gestalteten Anspruchskontexte, in denen die Spanne der Leistungsfähigkeiten bewusst gering gehalten wird, können z.B. Arbeitsteams und Unternehmensabteilungen, aber es können ebenso gut auch ganze Unternehmen sein. Ein Unternehmer kann sich z.B. bewußt auf die Beschäftigung von Arbeitskräften mit überdurchschnittlich hoher Leistungsfähigkeit spezialisieren. Ein Malermeister, Unternehmensberater, Friseur oder Softwareunternehmer kann versuchen, nur Arbeitskräfte mit entsprechenden Qualifikationen und Persönlichkeitsmerkmalen einzustellen. Er kann diesen Arbeitskräften einen höheren Lohn zahlen als andere Unternehmer, weil er deren Leistungsfähigkeit besser ausschöpfen kann. Wo nämlich Verteilungskonflikte unter Arbeitskräften mit etwa gleicher Leistungsfähigkeit ausgetragen werden, bleibt das Ausmaß der unerfüllten Gleichbehandlungsansprüche gering und die latenten oder offenen Konflikte um die

Entgeltrelationen daher vergleichsweise moderat. Dementsprechend gering bleiben in derartigen Anspruchskontexten auch die Wertschöpfungsverluste aufgrund von Beeinträchtigungen der Leistungsmotivation.

Auf analoge Weise können Unternehmen sich auf die Beschäftigung von Arbeitskräften mit relativ geringer Leistungsfähigkeit spezialisieren. Auch in solchen Unternehmen bleibt das interne Konfliktpotential um die Entgeltrelationen vergleichsweise gering. Die Arbeitskräfte orientieren sich in ihren Ansprüchen vorrangig an dem relativ niedrigen Durchschnittsniveau der Entgelte innerhalb ihres Unternehmens. Auch bei vergleichsweise geringem Lohn sind sie unter diesen Umständen in ihrer Motivation nicht durch gruppeninterne Verteilungskonflikte abgelenkt und daher bereit, ihre Leistungsbereitschaft weitestgehend auszuschöpfen.

Wenn Unternehmen zu abgegrenzten Anspruchskontexten geformt werden, dann bilden sich zugleich mit dieser Abgrenzung in gewissem Ausmaß kontextübergreifende Gleichbehandlungsansprüche heraus. Da diese übergreifenden Ansprüche aber eine vergleichsweise geringe Intensität haben, wirkt die Eingrenzung der Anspruchskontexte insgesamt dennoch mäßigend auf das Anspruchsverhalten. Sie erhöht damit die Gesamtwertschöpfung, und zumindest für die leistungsfähigeren Arbeitskräfte hat sie ein höheres Arbeitsentgelt zur Folge. Auf den gesamten Arbeitsmarkt bezogen, bedeutet dies, daß durch eine stärkere Aufgliederung der Anspruchskontexte ein größeres Lohngefälle und zugleich ein größerer durchschnittlicher Wohlstand entsteht.

Innerhalb der auf niedrige Entgelt-niveaus beschränkten Anspruchskontexte werden Arbeitskräfte rentabel, bei denen aus Sicht der Unternehmer sonst Leistung und Lohnforderung nicht zusammenpassen würden. Die Unternehmer können daher bei entsprechender Ausgestaltung der Anspruchskontexte Arbeitskräfte beschäftigen, die in der Rangordnung der Leistungsfähigkeiten niedriger rangieren als z.B. die Arbeitskraft im Punkt A_0' der Abbildung 6. Für den Arbeitsmarkt bedeutet dies, daß das Beschäftigungsvolumen höher ausfällt als in einer Arbeitswelt, in der unterschiedliche Leistungsfähigkeitsniveaus nicht in der dargestellten Weise als Anspruchsniveaus voneinander abgegrenzt wären. Möglich wird dies, weil die Lohnstruktur weiter in den Bereich niedriger Entgelte hineinreicht und sich ein entsprechend

geringerer marktlicher Niedrigstlohn herausbildet. Dieser Prozeß ist in **Supplement 2** anhand weiterer Abbildungen erläutert.

Da eine Abgrenzung von Leistungs- und Entgelt-niveaus in eigenständige Anspruchskontexte die Produktivität erhöht, bietet sie den Unternehmern die Möglichkeit, ihre Wettbewerbsposition zu verbessern und möglicherweise Konkurrenten zu verdrängen. Solche Abgrenzungen vorzunehmen liegt damit im unternehmerischen Profit- und Überlebensinteresse. Dementsprechend intensiv sind Unternehmer in der Praxis hierum bemüht.

Die Auffächerung der Anspruchsniveaus kann aber mit anderen unternehmerischen Erfolgsbedingungen in Konflikt stehen. So macht z.B. der Einsatz kostengünstiger Produktionstechnologien häufig die organisatorische Zusammenführung von Arbeitskräften notwendig, die sehr unterschiedliche Wertschöpfungsbeiträge leisten. Je größer ein Unternehmen ist, je breiter seine Produktpalette und je unterschiedlicher die damit verbundenen Arbeitsinhalte, desto weniger gelingt es ihm daher, die Reichweite der Anspruchskontexte auf bestimmte Bereiche von Entgelt und Leistung einzugrenzen. Desto weniger kann es daher verhindern, daß Entgelte und Leistungen in der oben dargestellten Weise nivelliert werden. Desto höher ist in solchen Unternehmen das an die Arbeitskräfte zu bezahlende Mindestentgelt. Desto höher ist damit auch das Mindestleistungsniveau, unterhalb dessen die Arbeitskräfte für solche Unternehmen unrentabel sind.

Dies gilt nicht nur in der Gesamtbetrachtung aller von einem Unternehmen beschäftigten Arbeitskräfte, sondern es gilt z.B. auch für jede im Unternehmen vertretene Berufs- oder sonstige Gruppe, die einen eigenen Anspruchskontext darstellt. Größere Unternehmen haben daher nicht nur Schwierigkeiten, sehr niedrig bewertete Tätigkeiten, insbesondere einfache Dienstleistungen, profitabel in ihre Lohnstruktur einzugliedern. Sie stehen darüber hinaus unter Druck, sich innerhalb jeder Berufsgruppe auf Arbeitskräfte im mittleren und höheren Leistungsfähigkeitsbereich zu beschränken, diesen ein relativ hohes Entgelt zu zahlen und die weniger leistungsfähigen Arbeitskräfte auszuschließen. Täten sie dies nicht, dann würden die Leistungen der meisten Beschäftigten niedriger ausfallen, und dann könnten zu wenig Arbeitskräfte im obersten Bereich der Leistungsfähigkeiten gewonnen werden. Dies würde für die betreffenden Unternehmen eine erhebliche Minderung der Wettbewerbsfähigkeit bedeuten.

Als Entgelt ist im übrigen gerade in diesem Zusammenhang nicht nur der reine Geldlohn zu sehen, sondern auch nichtgeldliche Gegenleistungen wie Arbeitsplatzsicherheit, moderate Arbeitsbelastung und ansprechende Arbeitsbedingungen, die den Beschäftigten größerer Unternehmen in überdurchschnittlichem Maße gewährt werden.

Auf dem Arbeitsmarkt ergibt sich hieraus eine Tendenz, die niedrigen Lohngruppen und die weniger leistungsfähigen Arbeitskräfte aller Berufsgruppen in kleinere Unternehmen bzw. Anspruchskontexte auszugrenzen. Kleinere Unternehmen haben es aus vielerlei Gründen leichter, den niedrigen Wertschöpfungsbeitrag einer Arbeitskraft mit einem entsprechend niedrigen Lohn abzugelten. Sie können dem Anspruch auf höheren Lohn nicht nur dadurch vorbeugen, daß sie sich auf die Beschäftigung von Arbeitskräften mit relativ niedrigem Wertschöpfungsbeitrag beschränken. Darüber hinaus können sie besser als größere Unternehmen die internen Lohnrelationen geheim halten und so dem Auftreten intensiver Gleichbehandlungsansprüche und den daraus resultierenden intensiven Verteilungskonflikten vorbeugen. Dies sind zwar nicht die einzigen, aber es sind zwei der wichtigsten Gründe dafür, daß kleinere Unternehmen eher in der Lage sind, die Beschäftigungsmöglichkeiten am unteren Ende der Leistungsfähigkeiten auf profitable Weise auszuschöpfen. Aus ganz ähnlichen Gründen sind die kleineren Unternehmen auch im oberen Bereich der Leistungsfähigkeiten auffallend stark vertreten. Viele kleinere und mittlere Unternehmen sind in der Lage, besonders leistungsfähigen Kräften ein Arbeitsentgelt zu zahlen, das in die Lohnstrukturen größerer Unternehmen schwer eingepaßt werden könnte.²⁶

Die Unterscheidung zwischen den Lohnstrukturen in kleineren und in Großunternehmen ist ein wichtiger Anhaltspunkt dafür, wie sich die (in Supplement 2 in Abb. 7b dargestellte) Auffächerung der Lohnstrukturen in der Praxis vollzieht. Eine ebenso wichtige Unterscheidung ist in diesem Zusammenhang diejenige zwischen dem tarifvertraglich gebundenen und dem nicht gebundenen Sektor der Wirtschaft. Kollektive Tarifverträge abzuschließen ist für den größeren Teil der Unternehmer und der Arbeitskräfte eine sinnvolle, weil kostensparende Art der Lohnbestimmung. Solche Verträge werden aber, da sie unter dem Einfluß starker

²⁶ Im obersten Bereich der Leistungsfähigkeit wachsen allerdings manche Arbeitskräfte mit ihren leistungskonformen Ansprüchen ganz aus den Lohnstrukturen der Unternehmen heraus. Dies trifft insbesondere

unternehmensübergreifender Gleichbehandlungsansprüche zustande kommen, den Leistungsrelationen in den höchsten und den niedrigsten Leistungsbereichen oft nicht gerecht. Sie enthalten für die besonders leistungsfähigen Arbeitskräfte keine angemessen hohen und für die besonders leistungsschwachen keine angemessen niedrigen Entgeltbestimmungen. Die tarifvertraglich gebundene Wirtschaft ist daher nicht in der Lage, den Arbeitsmarkt am unteren Rande der Leistungsfähigkeiten auszuschöpfen, und sie hat es auch schwer, den leistungsfähigsten Arbeitskräften die von ihnen geforderten Bedingungen zu bieten. Die weniger leistungsfähigen Arbeitskräfte sind daher größtenteils darauf angewiesen, in einem tarifvertraglich ungebundenen Randsektor der Wirtschaft Arbeit zu suchen. Auch dieser Sektor besteht naturgemäß überwiegend aus kleineren Unternehmen.²⁷

Noch mehr als die großen und die tarifvertraglich gebundenen Unternehmen ist natürlich der Staat als Arbeitgeber erheblichen Beschränkungen in der Lohnstrukturbildung unterworfen. Nirgendwo ist es schwerer als im öffentlichen Dienst, den Gleichbehandlungsansprüchen der Beschäftigten unter Berufung auf deren Leistung, d.h. auf meßbare individuelle Wertschöpfungsbeiträge, entgegenzutreten. Gleichwohl will und muß der öffentliche Dienst Arbeitskräfte aus einer relativ großen Spanne individueller Leistungsfähigkeiten integrieren

Die Größenordnung dieser Spanne ist mit derjenigen der größeren Unternehmen in der privaten Wirtschaft vergleichbar. Der Staat muß als Arbeitgeber aber versuchen, dieser weiten Spanne unterschiedlicher Leistungsfähigkeiten mit einer vergleichsweise sehr engen Spanne von Entgelten gerecht zu werden. Noch schwerer als die großen privaten Arbeitgeber kann er daher die leistungsfähigsten Arbeitskräfte für sich gewinnen, und noch nachteiliger ist es für ihn, die am untersten Ende der Leistungsfähigkeiten rangierenden Arbeitskräfte aufzunehmen. So findet man im öffentlichen Dienst kaum Handwerker, Ingenieure oder Verwaltungsbeamte, die auf ihrem jeweiligen Arbeitsmarktsegment in der privaten Wirtschaft die höchstbezahlten

auf Arbeitskräfte zu, die sich selbständig machen können, um sich dann selbst ein entsprechend hohes leistungsgerechtes Entgelt zahlen zu können.

²⁷ Dieses Phänomen war und ist in Ostdeutschland weit verbreitet. Dort überstieg der Tarifvertragslohn seit der Wiedervereinigung beim überwiegenden Teil der Arbeitskräfte deren möglichen Wertschöpfungsbeitrag. Die Mehrzahl der kleineren Unternehmen in Ostdeutschland zahlt der nicht oder nur teilweise tarifkonforme Löhne und ist daher dem tarifvertraglich nicht gebundenen Sektor zuzurechnen.

Positionen einnehmen würden.²⁸ Andererseits bleibt es dem öffentlichen Dienst aufgrund seiner Besoldungsstrukturen zumeist erspart, z.B. auf Juristen, Handwerker und Ingenieure mit außerordentlich geringer Leistungsfähigkeit zurückgreifen zu müssen.

Das Zusammenspiel zwischen einem Kernbereich der Wirtschaft, in dem die Arbeitsentgelte relativ stark nivelliert werden, und Randsektoren, in denen außerordentliche hohe und niedrige Entgelte zustande kommen können, ist in **Supplement 3** mit Hilfe formalisierter Darstellungen weiter erläutert.

Zwischen kleinen und großen, privaten und öffentlichen sowie tarifvertraglich gebundenen und ungebundenen Unternehmen ergibt sich somit eine Funktionsteilung auf dem Arbeitsmarkt, die erst in der Auseinandersetzung mit dem Gleichbehandlungsanspruch unter ungleichen Arbeitskräften ganz erklärlich wird. Wie weit Tarifverträge anwendbar sind und inwieweit die Wirtschaft sich ihnen entzieht, welche Aufgaben Staat und Großunternehmen von eigenen Arbeitskräften erledigen lassen und welche sie an Subunternehmer vergeben - auf diese und weitergehende Fragen lassen sich nur unter Berücksichtigung der oben dargestellten Lohnstrukturbildenden Mechanismen einigermaßen erschöpfende Antworten geben. Eine der für das Verständnis zeitgenössischer Arbeitsmärkte wichtigsten unter diesen Antworten ist die folgende

These 13:

Großunternehmen, tarifvertraglich gebundene Unternehmen und öffentlicher Sektor können nicht für die Ausschöpfung des Arbeitsangebotes sorgen. Täten sie dies, würden sie zu hohe Produktivitätseinbußen erleiden.

²⁸ Nur in wirtschaftlichen Krisenzeiten, in denen die vom Staat gebotene Arbeitsplatzsicherheit von den Arbeitskräften als außergewöhnlich hoher geldwerter Vorteil angesehen wird, kann der öffentliche Dienst in Konkurrenz zur privaten Wirtschaft relativ problemlos Arbeitskräfte überdurchschnittlich hoher Leistungsfähigkeit für sich gewinnen.

Die seit Jahrzehnten anhaltende Tendenz, daß der Staat und die Großunternehmen ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigung zu verringern versuchen, findet damit eine plausible theoretische Erklärung. Verständlich wird auch, warum eine zu weit reichende Beschäftigung des öffentlichen Dienstes und der Großunternehmen sich negativ auf Produktivität und Wohlstand auswirkt. Die Ursache liegt in dem stärker ausgeprägten Nivellierungseffekt der Gleichbehandlungsansprüche auf die Löhne, der eine Nivellierung der Leistungen bewirkt. Die Leistungsfähigkeiten werden besser ausgeschöpft, wenn in den oberen und unteren Randbereichen der Wirtschaft größtenteils kleinere Unternehmen operieren, die damit für eine effizientere Auffächerung der Lohn- und Leistungsstrukturen sorgen.

Die hier beschriebene strukturelle Auffächerung von Lohn und Leistung, die in den Abb. 7b und 8b der **Supplemente 2 und 3** veranschaulicht ist, läßt sich auf ein breites Spektrum realer wirtschaftlicher Phänomene beziehen. Sie läßt sich u.a. als Darstellung der Entwicklungsphasen interpretieren, die die Lohnstruktur - und damit das Niveau der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung - im Übergang von einer sozialistischen Planwirtschaft auf eine postsozialistische Marktwirtschaft zu durchlaufen hat. (Das Lohnstrukturproblem in der postsozialistischen Wirtschaft ist im **Supplement 4** ausführlicher dargestellt.)

3.3. Der Effekt der materiellen Mindestsicherung auf Lohnstruktur und Beschäftigung

Unter dem Einfluß des Gleichbehandlungsanspruchs bildet die Arbeitswelt Lohnstrukturen heraus, die manche Arbeitskräfte für die Unternehmer unrentabel machen und daher arbeitslos werden lassen. In der obigen Darstellung dieses Mechanismus ist zunächst unberücksichtigt geblieben, wie die Arbeitslosen hierauf reagieren. Es darf nicht für selbstverständlich genommen werden, daß der Gleichbehandlungsanspruch, wie er sich unter Beschäftigten im arbeitsweltlichen Anspruchskontext entwickelt, in der Arbeitslosigkeit bestehen bleibt. Die Umstände der Arbeitslosigkeit können die betroffenen Arbeitskräfte zwingen, solche Ansprüche zumindest vorübergehend preiszugeben. Wenn ihre materielle oder soziale Existenz bedroht ist, entwickeln Arbeitskräfte notgedrungen eine größere Kompromißbereitschaft in der Entgeltfrage. Dies könnte die Schlußfolgerung nahelegen, der nivellierende Einfluß der Gleichbehandlungsansprüche auf die Lohnstrukturen müsse wegen der disziplinierenden Wirkung der Arbeitslosigkeit auf das Anspruchsverhalten gering bleiben.

Gegen diese Schlußfolgerung spricht aber die Beobachtung und praktische Erfahrung des Arbeitsmarktgeschehens. Zu einem Teil ist dies natürlich daraus zu erklären, daß in der Arbeitslosigkeit die materielle und soziale Existenz zumeist nicht wirklich bedroht sind und daß den Arbeitslosen daher nur eine begrenzte Kompromißbereitschaft hinsichtlich des Arbeitsentgelts aufgezwungen wird. Wie weit dieser Zwang reicht und welcher Spielraum daher zur Aufrechterhaltung von Gleichbehandlungsansprüchen in der Arbeitslosigkeit verbleibt, hängt immer auch von politischen Entscheidungen ab, in denen sich die gesellschaftlichen Interessenstrukturen spiegeln. Zu den Interessen, die hier politisch wirksam werden, gehört nicht zuletzt der von der Mehrheit der Beschäftigten vertretene Gleichbehandlungsanspruch, d.h. der Anspruch auf eine gewisse Nivellierung der Lohnstrukturen. Die Mehrheit der Beschäftigten - bzw. deren Interessenvertretungen - sind sich bewußt, daß die Durchsetzung von Gleichbehandlungsansprüchen gegen das von den Unternehmern favorisierte Leistungsprinzip erschwert würde, wenn die Arbeitslosigkeit allzu entbehrensreich und die Arbeitslosen in ihren Ansprüchen daher allzu kompromißbereit wären. Die soziale Abfederung der Arbeitslosigkeit dient insofern nicht nur dem Interesse der Arbeitslosen, sondern ebenso sehr dem Mehrheitsinteresse der Beschäftigten an der Durchsetzbarkeit ihrer Gleichbehandlungsansprüche.

Die theoretische Erklärung des Arbeitsmarktgeschehens muß diese politischen Interessengegebenheiten als feste Größen einbeziehen. Im Kontext des modernen Sozialstaats ist als gesellschaftliches Faktum zu akzeptieren, daß am unteren Ende der Lohnstrukturen nicht der materielle Überlebenskampf steht und auch nicht, wie dies in wirtschaftlich weniger entwickelten Ländern der Fall ist, in eine dem Arbeitsmarkt nachgeordnete Subsistenzwirtschaft, sondern dass der Übergang in die Arbeitslosigkeit in aller Regel ein Übergang in einigermaßen verlässliche staatliche oder auch private Mindestsicherungen ist. Diese Sicherungen umfassen so vielfältige Phänomene wie Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe, kostenlose Unterkunft bei Freund oder Freundin, innerfamiliäre Einkommensumverteilung und den Verbrauch eigener finanzieller Reserven.

Der marktliche Mindestlohn bildet sich auf allen Arbeitsmarktsegmenten unter dem Einfluß dieser Sicherungen heraus. Der Einfluß der Mindestsicherung ist dabei naturgemäß um so größer, je unbedrängter die Arbeitskraft zwischen der Inanspruchnahme von

Mindestsicherungen und der Erarbeitung eines marktbestimmten Arbeitseinkommens wählen kann. Je freier die Arbeitskraft sich in dieser Entscheidung fühlt, je weniger sie sich also durch materiellen oder auch sozialen Druck gedrängt sieht, in Beschäftigung zu bleiben oder aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Beschäftigung aufzunehmen, desto unmittelbarer konkurriert der von den Unternehmern gebotene Lohn mit der staatlichen oder privaten Einkommenssicherung. Im modernen Sozialstaat ist diese Art von Wahlfreiheit aus guten Gründen weit gediehen, so daß de facto niemand mehr aus schierer Existenzangst zur stetigen Teilnahme am Arbeitsprozeß gezwungen ist. Dies bewirkt, daß die Arbeitskräfte in der Arbeitslosigkeit von ihren Gleichbehandlungsansprüchen hinsichtlich der Entgeltrelationen nur in relativ geringem Maße abrücken.

Der staatlichen Mindestsicherung, wie sie sich vor allem als Arbeitslosenunterstützung und als Sozialhilfe entwickelt hat, war eine solche konkurrierende Stellung zum Arbeitsentgelt natürlich nicht von vornherein ausdrücklich zgedacht. Die Mindestsicherung war also nicht daraufhin angelegt, Wahlfreiheit zwischen ihrer Inanspruchnahme und der Erzielung eines Arbeitseinkommens herzustellen. Ursprünglich sollte das nachgewiesene Scheitern der Arbeitskraft an den momentanen Anforderungen des Arbeitsmarktes Voraussetzung der Anspruchsberechtigung sein, und formal gesehen ist dies auch im modernen Sozialstaat noch der Fall.

Dieser Charakter der Mindestsicherung ist aber nur so lange zu gewährleisten, wie das Scheitern von Arbeitskräften an den Erfolgsbedingungen des Arbeitsmarktes einigermaßen objektiv und mit gesellschaftlich akzeptierten Mitteln diagnostizierbar bleibt, wie also von Amts wegen verlässlich feststellbar ist, ob eine Arbeitskraft auf ihrem Arbeitsmarktsegment zumutbare Arbeit finden kann. Diese Voraussetzung ist durch den Wandel der Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes zunehmend untergraben worden. Die zuständigen Ämter sahen sich immer weniger in der Lage, über die Eignung einzelner Arbeitskräfte für konkret verfügbare Arbeitsplätze verbindlich zu urteilen und damit die Gewährung der Mindestsicherung vom Nachweis der Bereitschaft zur Aufnahme eines zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses abhängig zu machen.

Es gibt noch einen zweiten Einflußfaktor, der die Wahlfreiheit zwischen Erzielung von Arbeitseinkommen und Inanspruchnahme der staatlichen Mindestsicherung für die Arbeitskräfte vergrößert. Dies ist die Neigung der Unterstützungsempfänger, amtliche Einmischungen in individuelle, persönliche Angelegenheiten als illegitim zu empfinden, und zwar auch und gerade dann, wenn diese Einmischungen der amtlichen Beurteilung individueller Arbeitsmarktchancen, Arbeitsbereitschaft und Bedürftigkeit dienen sollen. Diese Neigung erschwert zusätzlich die Durchsetzung von Vorbehalten bei der Gewährung materieller Unterstützung für Arbeitslose. Auch aus diesem Grund kann sich die Wahlfreiheit zwischen Arbeitseinkommen und der Inanspruchnahme staatlicher Mindestsicherungen, obwohl politisch im Grunde nicht gewollt, ausweiten und dementsprechend als lohnstrukturprägender Faktor an Bedeutung gewinnen.

Die rein materielle Absicherung der Arbeitslosen ist natürlich in den meisten Fällen eine unbefriedigende Notlösung, denn sie wird weder dem Bedürfnis der Betroffenen nach Teilhabe an der Arbeitswelt noch auch dem Bedürfnis nach leistungsgesellschaftlichem Selbstwertgefühl gerecht. Die Arbeitslosigkeit ist insofern auch bei bester materieller Absicherung für die meisten Arbeitskräfte keine Alternative, der sie gegenüber der Erwerbsarbeit auf Dauer den Vorzug geben würden. Bei vielen spielt hierbei die Prägung durch ein traditionelles Arbeitsethos eine Rolle, das wie eine innere Selbstverpflichtung zur Erwerbsarbeit wirkt.²⁹

Trotzdem hat die sozialpolitische Absicherung der Arbeitslosigkeit beträchtliche Wirkungen auf das arbeitsmarktliche Verhalten und damit auf die am Markt gebildeten Mindestlöhne. Dies ist zum Teil dadurch zu erklären, daß der Verlust von Sinn und Selbstwertgefühl, der mit dem Ausbleiben von Arbeit und Leistung einhergeht, in der Arbeitslosigkeit nicht von Beginn an in seiner vollen Intensität empfunden und daß er darüber hinaus individuell sehr unterschiedlich verarbeitet wird. Zumindest für überschaubare Zeiträume wird daher die Inanspruchnahme der materiellen Mindestsicherung von den meisten Arbeitskräften relativ bedenkenlos als Alternative zur Erzielung eines Arbeitseinkommens akzeptiert.

Die Höhe der Mindestsicherung wird auf diese Weise zu einem der wichtigsten Bestimmungsfaktoren dafür, welche Mindestlohnforderung aus der Arbeitslosigkeit heraus gestellt wird. Da die Mindestsicherung in den meisten (wenn auch bei weitem nicht in allen)

²⁹ Siehe hierzu auch Band 1, Arbeitslosigkeit im Sozialstaat, Ka. 2.3

Fällen spürbar niedriger ist als das bei Wiedereintritt in die Arbeitswelt erzielbare Arbeitseinkommen, stellt sich mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit tatsächlich eine wachsende Kompromißbereitschaft hinsichtlich des Arbeitsentgeltes ein. Der Anspruch, im Lohn mit anderen, auch leistungsfähigeren Arbeitskräften mehr oder weniger gleichgestellt zu werden, verliert bei der Arbeitssuche allmählich an Bedeutung. Die aus der Arbeitslosigkeit heraus gestellte Mindestlohnforderung kann dadurch unter denjenigen Mindestlohn absinken, der sich im Rahmen der oben dargestellten Mechanismen der Lohnstrukturbildung, d.h. aus dem Kompromiß zwischen Leistungsprinzip und Gleichbehandlungsanspruch der Beschäftigten ergibt. Viele Arbeitslose wären also prinzipiell bereit, Arbeitskontrakte unterhalb dieses marktlichen Mindestlohnniveaus abzuschließen.

Daß die Unternehmer hierauf eingehen, ist aber alles andere als selbstverständlich. Für ihre Beschäftigungsentscheidung ist nämlich nicht nur die momentane Entgeltforderung der arbeitssuchenden Arbeitskraft relevant. Die Unternehmer versuchen, darüber hinaus das spätere Anspruchsverhalten der Arbeitskraft in ihrem arbeitsweltlichen Umfeld zu antizipieren. Sie müssen sich ein Urteil darüber bilden, ob nicht der in der Arbeitslosigkeit zunächst verblaßte Gleichbehandlungsanspruch nach dem Wiedereintritt in die Arbeitswelt an Intensität zunimmt. Sie müssen also von Beginn an spätere leistungsmindernde Effekte bei den Beschäftigten einkalkulieren, wenn sie ehemals arbeitslose Arbeitskräfte zu Entgelten beschäftigen, die aus einer ausbalancierten Lohnstruktur herausfallen. Gegen den anfänglichen Kostenvorteil des niedrigen Lohnes müssen sie also die Kosten verschärfter Interessengegensätze unter den Beschäftigten aufrechnen, die möglicherweise nur durch Wiederherstellung der vorherigen Lohnrelationen überwunden werden können.

Der Arbeitslose kann daher keinesfalls sicher sein, mit einer nach unten angepaßten Entgeltforderung den Unternehmer zu überzeugen. Zwischen dem Mindestlohn, zu dem Arbeitslose neue Arbeit anzunehmen bereit wären, und dem am Markt realisierten Mindestlohn kann auf diese Weise eine Lohnspanne entstehen, in der keine Arbeitskontrakte zustande kommen. Arbeitskräften, die Lohnangebote innerhalb dieser Spanne annehmen würden, bleibt so trotz aller Kompromißbereitschaft der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt verwehrt. Hier kann man in einem präzisen Sinne von "unfreiwilliger Arbeitslosigkeit" eines bestimmten Anteils der Arbeitskräfte sprechen. Damit erhält dieser von Keynes geprägte, aber bisher nie schlüssig

aus dem Verhalten realer Arbeitsmarktakteure erklärte Begriff eine mikroökonomisch fundierte, in der Arbeitswelt durch Beobachtung verifizierbare Bedeutung. Wegen seiner theoriegeschichtlichen Relevanz sei dieser Sachverhalt hier hervorgehoben als

These 14:

Unter dem lohnstrukturprägenden Einfluß der Gleichbehandlungsansprüche und der Mindestsicherungen kommt es zu unfreiwilliger Arbeitslosigkeit. Unfreiwillig arbeitslos sind Arbeitskräfte, die von Unternehmern nicht eingestellt werden, obwohl sie ihre Lohnforderung an ihre - vergleichsweise geringe - individuelle Leistungsfähigkeit angepaßt haben.

Der Einfluß der Mindestsicherung auf die Lohnstruktur und das Zustandekommen unfreiwilliger Arbeitslosigkeit sind in **Supplement 5** mit Hilfe einer formalisierten Darstellung präzisiert.

3.4. Der Effekt der Abgabenbelastung auf Lohnstruktur und Beschäftigung

Wie die obige Darstellung zeigt, verhindern arbeitsweltliche Gleichbehandlungsansprüche und materielle Mindestsicherung auf allen Arbeitsmarktsegmenten eine leistungskonforme Spreizung der Lohnstrukturen in den unteren Bereichen. Den weniger leistungsfähigen Arbeitskräften jedes Arbeitsmarktsegments wird dadurch der Marktzutritt verwehrt. Dieser Effekt wird - zumindest auf dem sogenannten ersten, d.h. dem legalen und nicht subventionierten - Arbeitsmarkt durch eine weitere staatliche Einwirkung noch wesentlich verstärkt, nämlich durch die Erhebung von Steuern und Abgaben.

Steuern und Abgaben verhindern auf sehr verschiedenartige Weise, daß der Arbeitsmarkt die Arbeitskräfte der unteren Leistungsfähigkeitsstufen aufnehmen kann. Zu unterscheiden ist dabei zwischen der Wirkung der Abgabenlast auf das Verhalten von Arbeitskräften und der Wirkung auf das Verhalten von Unternehmern.

Je höher die Steuer- und Abgabenbelastung ausfällt, desto geringer sind die Nettoeinkommen der Arbeitskräfte. Desto geringer ist insbesondere der in Geldwert gemessene Nutzen jeder zusätzlichen Arbeit und jeder zusätzlichen Leistung. Insofern sinkt bei steigender Abgabenbelastung der Arbeits- und Leistungsanreiz.³⁰ Die höher mit Steuern und Abgaben belastete Erwerbsarbeit verliert also für die meisten Arbeitskräfte an Attraktivität gegenüber verfügbaren Alternativen. Sie wird nicht nur gegenüber der unbezahlten Freizeit weniger attraktiv, sondern auch gegenüber der Inanspruchnahme einer materiellen Mindestsicherung, die nicht mit Steuern und Abgaben belastet ist. Darüber hinaus verliert die reguläre Erwerbsarbeit bei steigender Steuer- und Abgabenlast an Attraktivität gegenüber der Schwarzarbeit, zumal diese sich relativ problemlos mit der Inanspruchnahme sozialstaatlicher Leistungen verbinden läßt. Schließlich beeinträchtigen Steuern und Abgaben auch innerhalb der Arbeitswelt die Leistungsanreize. Mit steigender Abgabenbelastung werden im allgemeinen die Nettoarbeitsentgelte zunehmend nivelliert. Insoweit die leistungsfähigeren Arbeitskräfte ihren anteiligen Anspruch auf die Wertschöpfung des Unternehmens als Nettoanspruch geltend machen, sehen sie diesen Anspruch daher bei zunehmender Abgabenbelastung zunehmend mißachtet und insofern das unternehmensinterne Verteilungsgleichgewicht gestört.

Auch auf das Arbeitsmarktverhalten der Unternehmer wirken sich Steuern und Abgaben aus, nämlich in ihrer Eigenschaft als Lohnnebenkosten. Um für den Unternehmer rentabel zu sein, muß jede Arbeitskraft mindestens einen Wertschöpfungsbeitrag erwirtschaften, welcher der Summe der ihr zurechenbaren Lohn- und Lohnnebenkosten entspricht. Je mehr Lohnnebenkosten in Form von Steuern und Abgaben anfallen, desto höher sind daher die Anforderungen der Unternehmer an die Leistungsfähigkeit jeder einzelnen Arbeitskraft. Desto

³⁰ Der Arbeitsanreiz sinkt aufgrund des sogenannten Substitutionseffekts. Bei steigender Abgabenbelastung kostet z.B. die Freizeit, gemessen in Nettoarbeitseinkommen, den Freizeitkonsumenten weniger Geld. Dem steht allerdings ein positiver sog. Einkommenseffekt auf die Arbeitsmotivation entgegen. Wenn z.B. Geld aufgrund von Einkommen im Verhältnis zu Freizeit knapper wird, entsteht ein Anreiz, mehr Freizeit für Einkommen zu opfern.

Der Einkommenseffekt ist aber nur Teil eines umfassenderen Wohlstandseffekts. In diesen sind auch die Leistungen des Staates für die Bürger einzubeziehen. Wenn die Abgaben auf das Arbeitsentgelt steigen, dann steigen damit zumeist auch die Leistungen des Staates für die Arbeitskräfte. Daher sinkt bei einer Abgabenerhöhung der Wohlstand der Arbeitskräfte in geringerem Maß als deren Nettoeinkommen. Dies spricht dafür, daß bei einer Abgabenerhöhung im allgemeinen der Substitutionseffekt auf den Arbeits- und Leistungsanreiz stärker ist als der Wohlstandseffekt.

mehr Arbeitskräfte werden für die Unternehmer unrentabel und demzufolge früher oder später arbeitslos.

Die Reichweite der Beschäftigung wird durch diese beiden Effekte der Abgaben auf das Verhalten von Arbeitskräften und Unternehmern über das Maß hinaus verkürzt, das sich nach der bisherigen Darstellung aus dem Effekt von Mindestsicherung und arbeitsweltlichen Gleichbehandlungsansprüchen ergibt. Bei einer Abgabenbelastung, wie sie sich in hoch entwickelten Sozialstaaten herausgebildet hat, üblichen müssen die Arbeitskräfte, um für einen Unternehmer rentabel zu sein, teilweise weit mehr als doppelt soviel an Wertschöpfung erzielen, wie sie als Arbeitslose an staatlicher Mindestsicherung erhalten. Die Mindestleistungsanforderungen der Unternehmer sind dementsprechend erhöht, und dementsprechend mehr Arbeitskräfte bleiben hinter diesen Anforderungen zurück. Dieser Effekt der Steuer- und Abgabenbelastung auf die Beschäftigung ist in **Supplement 6** formalisiert dargestellt. Erst die Kumulierung dieses Effektes mit den oben dargestellten Lohnstruktureffekten kann jene intensive Selektion und Ausgrenzung erklären, die für den Arbeitsmarkt im modernen Sozialstaat charakteristisch geworden ist.

Die praktische Bedeutung der kumulierten Effekte von Abgabenbelastung und Gleichbehandlungsansprüchen auf die Beschäftigung ist nicht zuletzt an der Intensität ablesbar, mit der die Arbeitsmarktakteure diesen Effekten in der Praxis auszuweichen versuchen. Vor allem natürlich die Arbeitskräfte, aber auch manche Unternehmer und letztlich auch der Staat haben ein natürliches Interesse daran, Arbeit auch dort möglich zu machen, wo die Arbeitskräfte nicht die auf dem Arbeitsmarkt geltenden Erfolgsbedingungen erfüllen. Dies läßt zwischen Arbeitslosigkeit und marktgängiger Beschäftigung eine vielfältige Zwischenwelt entstehen. Dazu gehören zum einen staatliche Arbeitsbeschaffungsprogramme und andere vom Staat subventionierte Beschäftigungsverhältnisse, die künstlich in die herrschenden Lohnstrukturen integriert werden. Hierzu gehören legale Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung wie die sogenannten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, die in Deutschland z.Zt. von Lohnsteuer ganz und von Sozialabgaben teilweise befreit sind. Dazu gehören aber drittens auch beide Kategorien von Schwarzarbeit, d.h. die von Arbeitskräften in eigener Regie ausgeführte und die von Unternehmern illegal organisierte. Diese Zwischenformen der Erwerbstätigkeit sind im modernen Sozialstaat zu unverzichtbaren

Marktkorrektiven geworden, die das Problem der Arbeitslosigkeit politisch - und zum Teil auch statistisch - entschärfen. Ihre weite Verbreitung ist ein Beleg für die Gültigkeit der vorliegenden Deutung des arbeitsmarktlichen Randgeschehens.

Diese Zwischenwelt teils subventionierter, teils illegaler Beschäftigungsformen bildet sich hauptsächlich am Rande von Arbeitsmarktsegmenten mit relativ niedrigem Entgeltniveau. Der oben beschriebene Prozeß der Ausgrenzung unrentabler Arbeitskräfte ist jedoch keineswegs auf diese Segmente beschränkt. Er findet auch in Arbeitsmarktsegmenten statt, in denen sehr hohe und spezialisierte Qualifikationen angeboten bzw. nachgefragt werden. Die Arbeitskräfte dieser Arbeitsmarktsegmente haben im allgemeinen weniger Möglichkeiten, in Arbeitsbeschaffung, Schwarzarbeit und in Teilzeitbeschäftigung mit geringer Steuer- und Abgabenbelastung überzuwechseln. Die Alternative zum normalen Beschäftigungsverhältnis ist für sie daher zumeist die normale Arbeitslosigkeit, die allerdings in vielen Fällen in eine vollständige Abkehr vom Arbeitsmarkt und von der Arbeitswelt übergeht, insbesondere in einen eigentlich ungewollten Rückzug in den vorzeitigen Ruhestand oder in die Hauswirtschaft. Nicht wenige aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzte Arbeitskräfte probieren als Alternative zur Arbeitslosigkeit indes auch legale selbständige Tätigkeiten aus, selbst wenn diese weniger Ertrag bringen als reguläre Beschäftigung.

In Arbeitsmarktsegmenten, in denen die durchschnittliche Wertschöpfung vergleichsweise hoch ist, bleibt auch das marktgängige Mindestarbeitsentgelt auf einem vergleichsweise hohen Niveau. Arbeitskräfte, die auf ein solches Arbeitsmarktsegment spezialisiert, also auf anderen Segmenten schwer verwendbar sind, können daher auf einem relativ hohen Niveau der Leistungsfähigkeit (im Sinne von möglicher Wertschöpfung) arbeitslos werden. Es würde z.B. dem wissenschaftlich hoch spezialisierten, arbeitslos gewordenen Chemiker in der Regel wenig nützen, sich als solcher zum Hilfsarbeiterlohn anzubieten. Aussichtsreicher wäre es für ihn, sich Arbeit auf einem ganz anderen Arbeitsmarktsegment zu suchen.

Auch solcher Wechsel in ein anderes Arbeitsmarktsegment wird aber im Zuge des oben beschriebenen Wandels der arbeitsmarktlichen Gegebenheiten zunehmend schwieriger und stellt zunehmend höhere Anforderungen an die Arbeitskraft. Dies hängt nicht nur mit der zunehmenden Spezialisierung des Humankapitals zusammen, sondern auch mit den

Orientierungsproblemen, die sich für die Arbeitskraft aus der zunehmenden Differenzierung der Arbeitsmarktsegmente ergeben. Die Ausgrenzung aus einem spezifischen arbeitsmarktlichen Anforderungsbereich ist daher immer häufiger eine wenigstens temporäre Ausgrenzung aus der Arbeitswelt als ganzer. Der oben beschriebene Mechanismus der Ausgrenzung weniger leistungsfähiger Arbeitskräfte aus der Arbeitswelt erfasst somit in wachsendem Umfang auch höhere Qualifikations- und Lohnbereiche. Letztlich fügen sich daher die für einzelne Arbeitsmarktsegmente geltenden Grenzen zwischen rentabler Beschäftigung und Arbeitslosigkeit auf diese Weise zu einer den gesamten Arbeitsmarkt durchquerenden Beschäftigungsgrenze zusammen.

3.5. Das Lohnstrukturproblem in historischer Perspektive

Die bisher dargestellten arbeitsmarktlichen Mechanismen, die über die Reichweite der Beschäftigung entscheiden, lassen sich bei all ihrer Komplexität auf eine sehr einfache Formel zurückführen. Diese Formel lautet, daß ein Teil der Arbeitskräfte nicht rentabel beschäftigt werden kann, weil die Lohnkosten für die Unternehmer zu hoch sind. In dieser sehr vereinfachten Formulierung stimmt die obige Darstellung weitgehend mit dem überein, was viele Laien und Fachleute schon immer über den Arbeitsmarkt und das Beschäftigungsproblem gedacht haben. Daß häufig die Ursache für die Arbeitslosigkeit auch ganz woanders gesucht wird, nämlich z.B. in der Innovationsschwäche oder sonstigen Versäumnissen der Unternehmer, ist hierzu kein Widerspruch. Auch solche Versäumnisse wirken sich nämlich mittelbar auf die Beschäftigung aus, und zwar nicht anders als über den hier beschriebenen Mechanismus der Lohnstrukturbildung. Die unmittelbare Auswirkung unternehmerischer Versäumnisse auf dem Arbeitsmarkt sind Einbußen im Marktwert der individuellen Wertschöpfungsbeiträge, d.h. der individuellen Leistungen der Arbeitskräfte. Zu Arbeitslosigkeit führen diese Einbußen aber erst dadurch, daß die Lohnstrukturen sich der Marktwertentwicklung der Leistungen nicht anpassen.³¹

³¹ Die Ursache der Arbeitslosigkeit in der Schwäche der Unternehmer zu suchen wäre insofern beschäftigungstheoretisch nur dann von Belang, wenn aufgezeigt werden könnte, wie sich die Qualität der Unternehmer durch politische Willensakte verbessern ließe.

Die Herausforderung für Theorie und Praxis besteht indes nicht mehr nur darin, das Entstehen von Arbeitslosigkeit plausibel zu deuten, sondern darin, den Wandel in Umfang und Struktur der Arbeitslosigkeit zu erklären. Wenn die Ursache der Arbeitslosigkeit tatsächlich darin liegt, daß bei einem Teil der Arbeitskräfte die verursachten Lohnkosten nicht durch die erzielbare Wertschöpfung gerechtfertigt sind, dann konnte es in der Vergangenheit zu einem jahrzehntelangen Anstieg der Arbeitslosigkeit nur dadurch kommen, daß ein immer größerer Anteil der Arbeitskräfte weniger zu leisten vermochte, als er an Kosten verursacht. Dann muß eine theoretische Erklärung dafür geliefert werden, warum eben dies der Fall war, warum also die von Arbeitskräften verursachten Kosten zunehmend häufiger mit der zugehörigen Leistungseinschätzung der Unternehmer unvereinbar wurden.

Die obige Darstellung der arbeitsmarktlichen Zusammenhänge hat die vielfältigen Faktoren aufgezeigt, die einer Anpassung der Lohnkosten an die Leistung im Sinne des unternehmerischen Rentabilitätskalküls im Wege stehen können. Zunächst hat sich gezeigt, daß dieser Anpassung um so stärkere Gleichbehandlungsansprüche entgegenstehen, je größer die arbeitsmarktliche Ungleichheit der Leistungsfähigkeiten ist, je unterschiedlicher also die möglichen Wertschöpfungsbeiträge der einzelnen Arbeitskräfte ausfallen. Der zweite wichtige Faktor ist die praktische Durchsetzbarkeit dieser Gleichbehandlungsansprüche, die ihrerseits von der Nachweisbarkeit der Leistungsunterschiede unter den Arbeitskräften und damit von bestimmten technologischen Merkmalen der Arbeitswelt abhängt. Der dritte bedeutende Faktor ist die Höhe der - staatlichen wie privaten - materiellen Mindestsicherungen für Arbeitslose. Wie stark die Wirkung dieser Mindestsicherungen auf das Verhalten der Arbeitskräfte und damit auf die Beschäftigung ausfällt, hängt wesentlich von einem vierten Faktor ab, nämlich dem herrschenden Arbeitsethos. Als letzter Faktor kommt schließlich die Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit hinzu. All diese Faktoren beeinflussen die Lohnstrukturen und damit das Verhältnis des individuellen Lohnes zur individuellen Leistung. Bei jedem dieser Faktoren muß daher den historischen Veränderungstrends nachgegangen werden, die sich auf das Ausmaß und auf die strukturellen Eigenschaften der Arbeitslosigkeit auswirken könnten. Für jeden dieser Faktoren läßt sich dabei nachweisen, daß sein Entwicklungsverlauf zu den in der Vergangenheit beobachteten Arbeitsmarktrends beigetragen hat, für die hier eine Erklärung versucht wird.

Relativ wenig Beachtung hat in arbeitsmarkttheoretischen Erörterungen bisher die Frage gefunden, wie sich die oben dargestellte Struktur der individuellen Leistungsfähigkeiten im historischen Trend entwickelt, ob also die markt- und leistungskonforme Ungleichheit der Arbeitseinkommen eher steigende oder sinkende Tendenz hat. Unter anderem hiervon hängt es ab, ob der Widerstand der Gleichbehandlungsansprüche gegen leistungskonforme Lohnstrukturen intensiver wird und die Abweichungen der realen von den leistungskonformen Lohnstrukturen sich ausweiten. Je größer die marktbedingten Ungleichheiten sind, desto größer ist der Widerstand hiergegen und desto größer die lohnstrukturbedingte Arbeitslosigkeit. Ein langfristiger Anstieg der Arbeitslosigkeit ist daher ein Indiz dafür, dass die marktbedingte Ungleichheit der Löhne - und damit der Widerstand gegen diese Ungleichheit - langfristig gestiegen ist.

Das verfügbare historische Datenmaterial spricht klar für eine Zunahme der Einkommensdisparitäten auch in den wirtschaftlich hoch entwickelten Ländern. Eine Erklärung hierfür bietet der langfristige technologische Wandel der Arbeitswelt. Im Rahmen dieses technologischen Wandels wird die Wertschöpfung der einzelnen Arbeitskraft in immer größerem Maße abhängig von der technischen Ausstattung des Arbeitsplatzes, d.h. ökonomisch gesprochen von dem in den Arbeitsplatz investierten Sachkapital. Da die Arbeitsplätze immer kapitalintensiver und zugleich die im Sachkapital verkörperte Technologie immer effizienter wird, werden die Arbeitskräfte immer produktiver und damit im obigen Sinne leistungsfähiger. Die zunehmende, mit der technologischen Aufrüstung der Arbeitsplätze verbundene Kapitalintensität läßt aber auch die Unterschiede in den Leistungsfähigkeiten der einzelnen Arbeitskräfte steigen, und zwar überproportional. Diese überproportional zunehmende Ungleichheit der Leistungsfähigkeiten schlägt sich in einer überproportional wachsenden Disparität der leistungskonformen - und letztlich auch der realen - Arbeitsentgelte nieder.

Daß die technologische Aufrüstung der Arbeitswelt mehr Ungleichheit bei den Leistungsfähigkeiten und den Arbeitseinkommen schafft, hat seine Ursache darin, daß die Technologie für die Arbeitskräfte nicht nur ein Produktivitäts- bzw. Leistungsverstärker ist, sondern auch ein Verstärker individueller Kompetenzmängel. Die Technologie läßt zwischen den individuellen Wertschöpfungsbeiträgen Relationen entstehen, in denen nicht nur die Stärken, sondern auch die Schwächen der Arbeitskraft quasi im vergrößerten Maßstab

hervortreten. Während der technische Fortschritt von einem Teil der Arbeitskräfte genutzt werden kann, um die eigenen Wertschöpfungsbeiträge kontinuierlich zu steigern, ist ein anderer Teil dem technologischen und organisatorischen Wandel weit weniger gewachsen und bleibt in der Entwicklung der Leistungsfähigkeit entsprechend deutlich zurück.

Die Unterschiede in der technologischen Kompetenz bzw. Inkompetenz sind teilweise auf die sehr unterschiedliche Ausstattung der Arbeitskräfte mit Humankapital zurückzuführen und darauf, daß der technologische Wandel manches Humankapital rasch obsolet werden läßt. Eine mindestens ebenso wichtige Rolle spielen aber persönlichkeitsabhängige Merkmale, die naturgemäß noch schwerer korrigierbar sind als eine ungenügende Humankapitalausstattung. Daß solche persönlichen Kompetenzdefizite in der modernen Arbeitswelt immer stärker auf die der Arbeitskraft zurechenbare Leistung durchschlagen, läßt sich an konkreten Beispielen veranschaulichen. Ein besonders einleuchtendes Beispiel ist die individuelle Leistung, die Unternehmer einem Fließbandarbeiter zurechnen. Bei der Einrichtung eines Fließbandverfahrens gehen die Unternehmer davon aus, daß alle daran beteiligten Arbeitskräfte eine gleichmäßige quantitative und qualitative Mindestleistung erbringen. Der Einsatz einer weniger kompetenten, z.B. zu langsamen oder fehlerhaft arbeitenden Arbeitskraft an einer Stelle der Verfahrenskette wirkt sich unmittelbar auf die Gesamtproduktion und damit auf Produktivität aller beteiligten Arbeitskräfte aus. Die entstehende Produktivitätseinbuße ist aber ausschließlich der einen, weniger kompetenten Arbeitskraft zuzurechnen. In der Leistungsbewertung dieser einen Arbeitskraft schlägt sich ihr persönlicher Kompetenzmangel daher mit einem Multiplikatoreffekt nieder.

Die Fließbandarbeit ist nur eins von vielen möglichen Beispielen dafür, wie aufgrund der engen technologischen Verknüpfung von Arbeitskräften mit anderen Produktionsfaktoren jede individuelle Minderleistung und jeder individuelle Fehler auch die Produktivität der anderen Produktionsfaktoren beeinträchtigt. Auch für den verfahrenstechnisch weniger eng verketteten Maschinenarbeiter gilt zum Beispiel, daß er durch fehlerhaftes, ungenaues oder langsames Arbeiten neben der eigenen Leistung auch die Leistung seiner Maschine mindert. Sein Fehler kann insbesondere auch qualitative Mängel am gemeinsamen Produkt von Arbeitskraft und Maschine verursachen, die dem Unternehmer viel größere Einbußen bringen als eine unbefriedigende Mengenleistung.

Je mehr Gewicht der Produktionsfaktor Maschine in der Kombination mit der Arbeitskraft hat, je mehr Wert die Maschine im Vergleich zum Lohn der Arbeitskraft repräsentiert, desto größere Nachteile entstehen dem Unternehmer aus der zu langsamen, ungenauen oder fehlerhaften Arbeit der Arbeitskraft. Um so stärker wird damit der multiplikatorische Effekt auf die Leistungsunterschiede unter den Arbeitskräften. Allein die zunehmende Kapitalintensität der Produktion läßt daher diese Unterschiede zunehmend größer werden.

Für den Unternehmer werden eventuelle qualitative Kompetenzmängel der Arbeitskraft dann besonders kostspielig, wenn deren negative Auswirkungen auf die Qualität der Produkte am Arbeitsort schwer feststellbar sind. Je später solche qualitativen Mängel aufgedeckt werden, je weitere Wege das fertige Produkt bis zur Feststellung des Mangels schon durchlaufen hat, desto größeren Aufwand verursacht die Mängelbehebung. Auch in dieser Hinsicht läßt sich ein eindeutiger Entwicklungstrend zu einer größeren Ungleichheit unter den Arbeitskräften diagnostizieren. Da zwischen Produktion und letzter Produktverwendung die räumliche Distanz und die Anzahl der Verarbeitungs- und Handelsstufen im historischen Trend zugenommen hat, dürften die Kosten der Rückführung, Ausbesserung und des Austauschs fehlerhafter Produkte schneller gewachsen sein als die Lohnkosten. Immer empfindlicher treffen den Unternehmer auch Kosten, die durch inkompetente Arbeit in Form von Vertrauensverlusten bei Käufern entstehen. Dies sind für die Unternehmer Gründe genug, vor versteckten Kompetenzmängeln der Arbeitskräfte zunehmend auf der Hut zu sein und die Leistungsfähigkeit derer, die solche Kompetenzmängel aufweisen könnten, vorsichtshalber zunehmend geringer einzuschätzen.

Je stärker individuelle Kompetenzmängel auf die vom Unternehmer geschätzte Leistung der Arbeitskraft durchschlagen, desto häufiger ist damit zu rechnen, daß diese Leistung sogar negative Werte annimmt. In der zeitgenössischen Arbeitswelt sind solche Fälle, in denen eine Arbeitskraft für den Unternehmer mehr Schaden als Nutzen bringt bzw. bringen würde, tatsächlich keine Seltenheit. Selbst mit unentgeltlicher Arbeit wären daher manche Arbeitskräfte in bestimmten Verwendungen für den Unternehmer nicht profitabel. Solche Arbeitskräfte können in der zeitgenössischen Arbeitswelt einer längerfristigen oder mehrfach wiederkehrenden Arbeitslosigkeit nur dadurch entgehen, daß sie in wenig kapitalintensive, technologisch anspruchslose Arbeit ausweichen, die nicht eng mit anderen Produktionsfaktoren verknüpft ist und in der daher die Kompetenzmängel nicht multiplikativ zu Buche schlagen.

In der modernen, kapitalintensiven und vom schnellen technologischen Wandel geprägten Arbeitswelt gibt es somit wichtige Anhaltspunkte dafür, daß der Anteil der Arbeitskräfte mit deutlich unterdurchschnittlicher Leistungsfähigkeit auf den meisten Arbeitsmarktsegmenten wächst. Eindeutig zu beobachten ist zumindest, daß immer mehr ältere Arbeitskräfte mit ihrer Leistungsfähigkeit hinter den Anforderungen der Unternehmer zurückbleiben. Gleiches trifft auf vielen Arbeitsmärkten offenbar auf sehr junge, auf ausländische und ungelernete Arbeitskräfte zu. Aber auch formal hochqualifizierte Arbeitskräfte können hiervon in zunehmendem Maß betroffen sein, wenn für ihre speziellen Fähigkeiten keine ausreichende Nachfrage mehr besteht oder wenn ihre Leistungsfähigkeit auf Grund persönlicher Merkmale geschwächt erscheint.

Der hier diagnostizierte Trend, der die Ungleichheit der leistungskonformen Arbeitsentgelte wachsen läßt, ist weitgehend technologisch bedingt und insofern unumkehrbar. Inwieweit er tatsächlich die Arbeitslosigkeit unumkehrbar steigen läßt, hängt in hohem Maße von der Intensität der Gleichbehandlungsansprüche ab, die sich der leistungskonformen Wandlung der Entgeltrelationen widersetzen. Zur Intensität dieser Ansprüche lassen sich aus Detailbeobachtungen der Arbeitswelt nur intuitive Einschätzungen gewinnen.

In Zeiten, als der Sozialismus als Alternativideologie zu Marktwirtschaft und Leistungsgesellschaft noch in weiten Kreisen ernst genommen wurde, schien von dessen egalitärer Orientierung zumindest eine indirekte Wirkung auf das Anspruchsverhalten der Arbeitskräfte in den kapitalistischen Sozialstaaten auszugehen. Insofern dürften in diesen Zeiten die Widerstände gegen die wachsende Disparität der Arbeitseinkommen ideologisch überhöht, d.h. über das normale, sich spontan mehr oder weniger spontan entwickelnde Maß hinaus gewachsen sein. Seitherige Beobachtungen sprechen in der Tat dafür, daß diese Disparitäten in der Folgezeit zunehmend gelassener hingenommen wurden und werden.

Der Einfluss politischer Ideologien auf die spontanen Gleichbehandlungsansprüche in der Arbeitswelt darf andererseits aber nicht überschätzt werden. Diese Ansprüche haben tiefe kulturelle und anthropologische Wurzeln, die vom Wandel politischer Ideologien kaum berührt werden. Der zunehmenden Ungleichheit der Markteinkommen könnte daher ein auf Dauer relativ stabiler Gleichbehandlungsanspruch gegenüberstehen.

Dieser Anspruch gewinnt zudem in der Arbeitswelt dadurch an Durchsetzungskraft, daß die vorherrschenden Tätigkeiten immer weniger noch eine objektive, zwischen Arbeitskraft und Unternehmer unstrittige Leistungsbemessung zulassen. Gerade in den wachsenden Arbeitsmarktsegmenten wie Dienstleistungen, Verwaltung, Forschung und Entwicklung ist die objektive Leistungsmessung naturgemäß schwieriger als bei der Herstellung physischer Produkte. Aber auch in Herstellung physischer Produkte gibt es immer weniger Arbeitsplätze, an denen eine eindeutig meßbare Mengenleistung gefordert wird. Dies liegt zum einen daran, daß immer mehr Arbeitskräfte zusammenarbeiten müssen, um einzelne Teile oder Produkte zu fertigen, und zum anderen daran, daß die - schwer meßbare - Qualität im Vergleich zur meßbaren Quantität der Produkte für die Wertschöpfung immer wichtiger wird. Diese Entwicklung hat u.a. dazu geführt, daß in der Industrie und im Handwerk das Akkordsystem unter den Entlohnungsverfahren wesentlich an Bedeutung verloren hat.

Da die von den Unternehmern vorgenommenen Leistungseinschätzungen der Arbeitskräfte immer weniger belegbar sind, sind sie zwangsläufig immer mehr dem Verdacht der Subjektivität und Beliebigkeit ausgesetzt. Entsprechend schwerer sind sie daher gegen den Gleichbehandlungsanspruch durchsetzbar. Dies begünstigt die Durchsetzungskraft der Gleichbehandlungsansprüche auf allen Ebenen, d.h. in den Unternehmen, bei den Tarifvertragsparteien und in den für die Lohnfindung relevanten politischen Entscheidungen, und es stärkt damit den nivellierenden Einfluss dieser Ansprüche auf die Lohnstruktur.

Bei der Entwicklung des zweiten wichtigen Einflußfaktors auf die Lohnstrukturen, nämlich der materiellen Mindestsicherungen, lassen sich keine vergleichbaren Gesetzmäßigkeiten feststellen. Für die meisten Staaten Westeuropas ist aber zumindest für die Zeit bis in die achtziger Jahre der Befund eindeutig, daß die Mindestsicherungen über Jahrzehnte ausgebaut wurden. Dies läßt den Schluß zu, daß der nivellierende Einfluß der staatlichen Mindestsicherungen auf die Lohnstrukturen jahrzehntelang gestiegen ist. Auch dies war ein Beitrag zu einem langfristigen Anstieg der Arbeitslosigkeit.

Die staatliche Mindestsicherung gewann zudem, wie schon erwähnt, immer mehr den Charakter einer allgemein verfügbaren und allgemein akzeptierten Grundsicherung. Sie wurde allgemeiner verfügbar, weil mit amtlichen Mitteln immer schwerer feststellbar wurde, ob und zu welchem

Entgelt eine Arbeitskraft auf ihrem Arbeitsmarktsegment tatsächlich verwendbar ist. Es wurde daher immer mehr in das Belieben der Arbeitskraft gestellt, ob und wie lange sie arbeitslos bleibt und Leistungen des Sozialstaates in Anspruch nimmt. Da zugleich die verhaltensprägende Wirkung des gesellschaftlichen Arbeitsethos eher abnehmende Tendenz hatte, fiel es den Arbeitskräften zunehmend leichter, diese Wahlmöglichkeit für sich zu nutzen. Der moralische Druck, Arbeit zu vergleichsweise niedrigem Entgelt anzunehmen, wurde dadurch langfristig geschwächt. Auch diese Entwicklung trug dazu bei, daß der am Markt realisierte Mindestlohn sich gegen den marktlichen Trend auf hohem Niveau behauptete.

Ein noch eindeutigerer Trend läßt sich beim Einfluß von Steuern und Abgaben auf die lohnstrukturbedingte Arbeitslosigkeit diagnostizieren. Sowohl für Arbeitskräfte wie für Unternehmer wurde die Steuer- und Abgabenlast auf die Löhne jahrzehntelang höher. Für die Arbeitskräfte wurde dadurch die Relation zwischen Brutto- und Nettoentgelten immer ungünstiger, und die Unternehmer wurden vom Staat mit immer höheren Lohnnebenkosten belastet. Dadurch wurden die Arbeitsanreize für die Arbeitskräfte - nicht zuletzt wegen der verschlechterten Relation zwischen Mindestsicherung und Nettoarbeitsentgelten - schwächer, während die Unternehmer aufgrund der abgabenbedingten Erhöhung der Lohnkosten ihre Leistungsanforderungen an die Arbeitskräfte weiter heraufschrauben mußten.

Daraus entwickelte sich in vielen Staaten eine sich selbst verstärkende Eigendynamik. Aufgrund der Schwächung der Arbeitsanreize und des Anstiegs der Leistungsanforderungen stieg die Arbeitslosigkeit, sank zugleich das durchschnittliche Renteneintrittsalter und blieb die Erwerbsbeteiligung dementsprechend gering. Die Folge hiervon waren erhöhte Sozialtransfers und ein verringertes Steuer- und Abgabenaufkommen. Um die dadurch entstandenen Lücken in den öffentlichen Haushalten zu schließen, mußten die Steuer- und Abgabensätze weiter erhöht werden. Dadurch wurden die Arbeitsanreize weiter geschwächt und die Leistungsanforderungen an die Arbeitskräfte weiter erhöht. Bei nicht leistungskonformen Lohnstrukturen führte dies zu weiter steigender Arbeitslosigkeit und einer weiteren Beeinträchtigung der Erwerbsbeteiligung.

Die historische Entwicklung der lohnstrukturbedingten Arbeitslosigkeit läßt sich damit in der folgenden These zusammenfassen:

These 15

Die wichtigsten Entstehungsursachen der lohnstrukturbedingten Arbeitslosigkeit sind die Disparität der Leistungsfähigkeiten, die spontanen Gleichbehandlungsansprüche, die Nicht-Meßbarkeit der Leistungen, die Mindestsicherungen für Arbeitslose, die Schwäche des Arbeitsethos, die Abgabenbelastung der Arbeitsentgelte und die Kapitalintensität der Produktion. Die Wirkung all dieser Ursachen hat über Jahrzehnte hinweg mindestens bis zum Ende der achtziger Jahre zugenommen.

Wenn man die Entwicklung der Arbeitslosigkeit aus der Entwicklung der Lohnstrukturen zu erklären versucht, darf dabei natürlich die Rolle der Tarifverträge und insbesondere der Einfluß der Gewerkschaften auf die Lohnstruktur nicht unberücksichtigt bleiben. Daher muß sich an dieser Stelle eine Analyse der Lohnstrukturbildung im Rahmen kollektiver Arbeitsverträge anschließen. Da in Kollektivverträgen nicht nur eine Lohnstruktur, sondern immer auch ein Lohnniveau vereinbart wird, ist dabei erneut auch das Lohnniveau als Ursache von Arbeitslosigkeit zu behandeln.

3.6. Gewerkschaftliche Lohnpolitik und Beschäftigung

Die bisherige Darstellung hat gezeigt, daß die lohnstrukturbedingte Arbeitslosigkeit weitgehend aus dem spontanen Verhalten der Arbeitskräfte und dem rationalen Kostenkalkül der Unternehmer erklärbar ist. Daraus ergibt sich, daß eine solche Arbeitslosigkeit nicht nur durch marktwidrige Regelungen des Sozialstaats und auch nicht nur durch bindende kollektivvertragliche Lohnvereinbarungen zustande kommt. Es wäre daher falsch, die Partner kollektiver Lohnverträge und insbesondere die Gewerkschaften als die eigentlichen Verursacher des Lohnstrukturproblems anzusehen. Die Lohnpolitik der Gewerkschaft ist letztlich nur die transaktionskostensparende Institutionalisierung der oben beschriebenen Mechanismen spontaner Lohnstrukturbildung.

Trotzdem gibt es zwischen einer kollektivvertraglich geprägten Lohnstruktur und einer Struktur unabhängig vereinbarter Einzelentgelte beträchtliche Unterschiede. Die Gewerkschaften beschränkten sich nicht darauf, der einzelnen Arbeitskraft Beistand in der Durchsetzung ihrer Gleichbehandlungsansprüche gegenüber dem Unternehmer zu leisten. Sie

leistet also nicht nur transaktionskostensparende Formulierungshilfe für einen auch individuell aushandelbaren Arbeitsvertrag. Als Organe kollektiver Willensbildung und kollektiven Handelns entwickeln die Gewerkschaften vielmehr in den Inhalten wie in der Form eine andere Art der Interessenwahrnehmung als Einzelpersonen. Der Zwang, sich zuvor auf kollektive Ziele zu einigen, bleibt daher nicht ohne Auswirkung auf die Verhandlungsergebnisse. Er beeinflusst die Inhalte von Tarifverträgen und damit die Lohnrelationen, aber auch das Lohnniveau.

Für die einzelne Arbeitskraft ist immer nur ihr eigener, einzelner Lohn Objekt der Anspruchsbildung. Sie orientiert sich in ihren Lohnforderungen vornehmlich an den Arbeitsentgelten einzelner anderer Arbeitskräfte. Für die Gewerkschaften dagegen ist immer ein marktumspannendes Lohngefüge Gegenstand der Verhandlung und Interessenwahrnehmung. Die Gewerkschaft muß hierzu Verhandlungsziele formulieren, die vor dem von ihr vertretenen Kollektiv Bestand haben. Die Zielfindung muß einerseits dem spontanen Anspruchsverhalten der einzelnen Arbeitskräfte gerecht werden, sie muß andererseits aber die individuellen Ansprüche nach vereinfachten, verständlichen und nachvollziehbaren Regeln in kollektiven Forderungen bündeln. Solche Regeln bedürfen ihrerseits einer Gründung auf gemeinsamen Überzeugungen und Prinzipien.

Das Prinzip, in dem die individuellen Anspruchshaltungen der Gewerkschaftsmitglieder sich erfahrungsgemäß am wirksamsten haben bündeln lassen, ist dasjenige der Solidarität unter den gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten. Diese Gruppensolidarität ist insofern das kollektive Korrelat der individuellen Gleichbehandlungsansprüche. Mit ihr wird das spontane Empfinden für arbeitsmarktliche Verteilungsgerechtigkeit in kollektive Normvorstellungen über die Gestalt der Lohnstruktur umgesetzt. Die Gewerkschaft macht es sich daher zur ersten Aufgabe, in zentralen Verhandlungen für eine solidarische Lohnstruktur zu sorgen.

Da die Gewerkschaft nicht über den einzelnen Lohn, sondern über die Gesamtheit der Löhne verhandelt, ist die Gestaltung der Lohnstruktur für sie aber nicht nur eine Frage der Lohnrelationen, sondern von vornherein zwangsläufig auch eine Frage des allgemeinen Lohnniveaus. Anders als die einzelne Arbeitskraft kann die Gewerkschaft in der Lohnniveaufrage eigenständige Ziele formulieren, und sie kann diese Frage zu einem eigenständigen Verhandlungsobjekt machen. Sie kann über solidarische Lohnrelationen

verhandeln und unabhängig davon über das Lohnniveau. Da das Lohnniveau immer nur zu Lasten der Unternehmensgewinne erhöht werden kann, wird auf diese Weise ein kollektiver Verteilungskonflikt mit den Unternehmern ausgetragen. Lohnsolidarität unter den Beschäftigten ist daher die eine, Verteilungsgerechtigkeit zwischen Beschäftigten und Unternehmern die andere handlungsleitende Zielgröße der Gewerkschaften.

Die Gewerkschaften haben ein wohlbegründetes Interesse daran, diese Zielgrößen getrennt zu verfolgen und getrennt hierüber zu verhandeln. Ein erster wesentlicher Vorteil dieser Trennung liegt darin, daß dadurch die Zielformulierung vereinfacht und insbesondere die interne Einigung auf die kollektiven Verhandlungsziele erleichtert wird. Ein weiterer Vorteil ist, daß auch die Auseinandersetzung mit der Unternehmenseite bei einer solchen Trennung einfacher und rationaler geführt werden kann. Analoge Vorteile ergeben sich bei den Interessenvertretungen der Unternehmer, so daß auch diese über Lohnniveau und Lohnrelationen vorzugsweise getrennt verhandeln.

Eine wichtige Rolle spielt in diesem Zusammenhang auch, daß die Frage der Lohnrelationen für die Gewerkschaften die ungleich konflikträchtigere ist. Jede Forderung nach Veränderung der Lohnrelationen stellt die interne Solidarität der Gewerkschaft auf eine Belastungsprobe. Die Gewerkschaft will daher eine einmal ausgehandelte, von ihren Mitgliedern als hinreichend solidarisch anerkannte Lohnstruktur möglichst lange bewahren, und sie versucht daher, sich in der Auseinandersetzung mit den Unternehmern möglichst lange auf die Lohnniveaufrage zu beschränken. Auch deswegen haben die Relationen zwischen den tarifvertraglich ausgehandelten Arbeitsentgelten ein hohes Beharrungsvermögen.

Es gibt aber noch einen weiteren Grund, der den Gewerkschaften eine möglichst lange Ausklammerung des Strukturproblems und eine Beschränkung auf die Lohnniveaufrage opportun erscheinen läßt. Dieser Grund liegt in den oben beschriebenen historischen Veränderungstrends der Arbeitswelt. Wenn die nach dem Urteil des Marktes bemessenen Leistungsfähigkeiten der Arbeitskräfte immer weiter auseinanderklaffen, dann entsteht daraus ein andauernder Druck auf die Tarifpartner, diesem Trend in einer stärkeren Spreizung der Tarifentgelte zu entsprechen. Dann sehen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sich von

den Marktverhältnissen gefordert, die Gleichbehandlungsansprüche der Arbeitskräfte zurückzudrängen.

Diesem Druck stellen sich die Gewerkschaften zwangsläufig noch entschiedener entgegen, als es einzelne nichtorganisierte Arbeitskräfte tun würden. Ein Nachgeben gegenüber diesem Anpassungsdruck würde für die Gewerkschaften bedeuten, daß sie eine bewußte lohnpolitische Entscheidung für mehr Ungleichheit unter den Beschäftigten treffen müßten. Die hierfür zuständigen gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien hätten damit eine offene Entsolidarisierung gegenüber den weniger leistungsfähigen Beschäftigten zu vertreten. Dies stünde in einem allzu offensichtlichen Widerspruch zu den Grundprinzipien jeder gewerkschaftlichen Lohnpolitik. Es könnte den Zusammenhalt und damit die Existenz der Gewerkschaften gefährden.

Für die Gewerkschaften ist die natürliche Konsequenz hieraus, den von den Marktverhältnissen ausgehenden historischen Veränderungsdruck auf die Lohnstrukturen bewußt oder unbewußt zu ignorieren. Sie sehen sich zu einer stillschweigenden Strategie des solidarischen Widerstandes gegen die sich verstärkenden Ungleichheitstendenzen des Arbeitsmarktes gezwungen, und im Rahmen dieser Strategie versuchen sie, das Lohnstrukturproblem in möglichst unauffälliger Weise von der lohnpolitischen Tagesordnung fern zu halten. Insoweit sie sich hiermit durchsetzen, kommt es in der Lohnpolitik zu einer noch ausschließlicheren Konzentration auf die Frage des Lohnniveaus.

Das Lohnstrukturproblem hat in der Lohnpolitik tatsächlich immer eine auffallend geringe Rolle gespielt. Es hat die politische Öffentlichkeit wenig beschäftigt, und selbst die Arbeitgeberseite hat verhältnismäßig wenig Interesse gezeigt, diesem Problem in ihren lohnpolitischen Forderungen großes Gewicht zu verleihen. Ein Grund hierfür ist natürlich, daß eine explizite Forderung nach mehr Einkommensungleichheit in der Öffentlichkeit moralisch diskreditierend wirken kann.

Der Forderung nach mehr Ungleichheit in der Lohnstruktur mangelt es aber auch insofern an Plausibilität, als hierdurch die niedrigen Arbeitseinkommen vieler Arbeitskräfte auf oder unter das Niveau der verfügbaren staatlichen Mindestsicherung absinken würden. Dadurch würde der Anreiz, eine Arbeit aufzunehmen, zusätzlich beeinträchtigt bzw. der Anreiz, statt dessen die

staatliche Mindestsicherung in Anspruch zu nehmen, zusätzlich gestärkt. Das sogenannte Lohnabstandsgebot wäre eklatant verletzt. Unter solchen Umständen sehen auch die Arbeitgeber wenig Sinn in einer Lohnstrukturpolitik, die dem Trend des Marktes zu wesentlich mehr Ungleichheit in den unteren Lohnbereichen folgen würde. Aus ihrer Sicht hätte daher der Staat zunächst mit einer Absenkung der Mindestsicherungen voranzugehen, bevor sie sich ernsthaft auf eine lohnstrukturpolitische Auseinandersetzung mit den Gewerkschaften einlassen.

Daß Gewerkschaften - und zu einem gewissen Grade auch die Unternehmer - sich in ihrer Lohnpolitik mit Vorrang dem Lohnniveau widmen und dieses als eigenständige, von der Lohnstruktur unabhängige Zielgröße behandeln, ist allgemein bekannt. Den Folgen, die sich hieraus für den Arbeitsmarkt und die Beschäftigung ergeben, wurde jedoch wenig Aufmerksamkeit gewidmet. Wenn Lohnrelationen von der Lohnpolitik gegen den marktlichen Trend festgeschrieben werden, ist die unvermeidliche Folge hiervon ein Anstieg der Arbeitslosigkeit, d.h. eine verstärkte Ausgrenzung weniger leistungsfähiger Arbeitskräfte aus allen Arbeitsmarktsegmenten. Selbst lohnstrukturpolitische Untätigkeit ist daher, selbst wenn sie in aller Unschuld geübt und geduldet wird, angesichts des oben beschriebenen historischen Wandels der Arbeitswelt auf lange Sicht kein lohnstrukturneutrales - und daher kein beschäftigungsneutrales - Verhalten der Tarifpartner.

Die Verfestigung marktwidriger Lohnstrukturen ist nicht die einzige den Arbeitsmarkt belastende Folge der Ausblendung des Lohnstrukturproblems. Eine Lohnpolitik, die nicht auf einem zeitgemäßen Verständnis der Lohnstrukturbildung basiert, birgt auch als Lohnniveaupolitik beträchtliche Irrtumsrisiken. Irren kann diese Politik insbesondere in der Frage, ob und in welcher Weise die Verteilungsgerechtigkeit zwischen Beschäftigten und Unternehmern von Veränderungen der Marktverhältnisse berührt ist. Um diese Irrtumsrisiken verständlich zu machen, muß zunächst einmal die Logik, der die herkömmliche Lohnpolitik lange Zeit gefolgt ist, detaillierter beschrieben werden.

Um in der Lohnniveaupolitik verhandelbare, durchsetzungsfähige und von den eigenen Mitgliedern getragene Ansprüche an die Arbeitgeber stellen zu können, brauchen die Gewerkschaften gewisse objektive, messbare Orientierungsgrößen. Eine solche relativ einfach messbare Orientierungsgröße, die die kollektive Verständigung auf ein Anspruchsniveau und

ein daraus abgeleitetes Verhandlungsziel ermöglicht, sind die Unternehmensprofite. Ziel der Lohnniveaupolitik kann es zum Beispiel sein, das Niveau dieser Profite langfristig konstant zu halten, d.h. auf einen Anstieg des Profitniveaus mit einem Anspruchsschub und auf ein Absinken des Profitniveaus mit einer Mäßigung der Ansprüche zu reagieren. Eine solche Orientierung der Ansprüche ist einfach und transparent und ökonomischer Vernunft zugänglich. Sie eignet sich insofern als Grundlage für eine pragmatische gewerkschaftliche Lohnniveaupolitik.

Um wirklich objektiv messbar zu sein, muß das Niveau der Profite, an dem die Lohnpolitik sich orientieren soll, natürlich noch präziser definiert sein. Aus Sicht der beschäftigten Arbeitskräfte liegt es nahe, das Verhältnis zwischen den Unternehmensprofiten und den Arbeitsentgelten als lohnniveaupolitische Zielgröße zu behandeln. Dieses Verhältnis ist auf den ersten Blick ein plausibler Gradmesser der Verteilungsgerechtigkeit zwischen Beschäftigten und Unternehmern. Es gibt auch einigermaßen brauchbare statistische Anhaltspunkte dafür, ob dieses Verhältnis längerfristig konstant bleibt oder ob seine Entwicklung Anlaß zu eine Überprüfung der lohnniveaupolitischen Ansprüche gibt. Im folgenden wird dieses Verhältnis als **Profitquote** bezeichnet.

Wenn die Gewerkschaften sich zum Ziel nehmen, die Profitquote langfristig konstant zu halten, dann mag dies auf den ersten Blick als eine neutrale, gesamtwirtschaftlich vernünftige und risikolose Politik erscheinen, von der keine negativen Rückwirkungen auf den Arbeitsmarkt zu erwarten sind. In einer langfristigen Betrachtung erweist sich dieser Eindruck jedoch als voreilig. Langfristig ist, wie in Kap. 2 dargestellt, der Profitabilitätsanspruch der Unternehmer nicht konstant. Die steigende Risikobelastung unternehmerischer Produktionsentscheidungen kann vielmehr, sofern sie nicht anderweitig politisch kompensiert wird, einen steigenden Profitabilitätsanspruch zur Folge haben. Dies führt dazu, daß die Unternehmer gegen den Anspruch der Gewerkschaften, die Profitquote zu stabilisieren, langfristig zunehmenden Widerstand leisten. Gelingt es den Gewerkschaften, ihre lohnniveaupolitischen Ziele gegen diesen Widerstand durchzusetzen, dann reagieren die Unternehmer hierauf mit einem Rückgang der Produktionsbereitschaft. Die Folge hiervon ist - zumindest im tarifvertraglich gebundenen Kernbereich der Wirtschaft - ein Rückgang der Produktion und der Beschäftigung.

Dieser Beschäftigungsrückgang kann zwar durch einen Verzicht in der gewerkschaftlichen Lohnniveaupolitik, d.h. durch Hinnahme einer steigenden Profitquote, verhindert werden. Ein solcher Verzicht hat aber nur dann den gewünschten positiven Beschäftigungseffekt, wenn dabei nicht die oben beschriebenen Veränderungstrends in den Strukturen der Leistungsfähigkeiten und Leistungen mißachtet werden. Wenn die Gewerkschaften versuchen würden, den Verzicht in der Lohnniveaupolitik besonders solidarisch auszugestalten, indem sie z.B. die unteren Lohnbereiche von diesem Verzicht ausnehmen, dann würde damit die Lohnstruktur nivelliert. Dies hätte im Rahmen der unternehmerischen Beschäftigungsentscheidungen die oben dargestellten negativen Auswirkungen auf die Reichweite des Arbeitsmarktes. Es würde den positiven Beschäftigungseffekt der erhöhten unternehmerischen Produktionsbereitschaft zumindest teilweise zunichte machen.

Wenn die Gewerkschaften versuchen, die Profitquote der Unternehmer langfristig konstant zu halten, kann sich dies nicht nur wegen des Anstiegs der Risikobelastung, sondern noch aus einem zweiten, rein arbeitsmarktlichen Grund negativ auf die Beschäftigung auswirken. Diese zusätzliche negative Wirkung ergibt sich aus der zunehmenden Ungleichheit der Leistungsfähigkeiten und Leistungen. Gemäß den oben dargestellten Zusammenhängen zwischen Leistungsfähigkeit, Lohn und Leistung bringt die Arbeitskraft dem Unternehmer im allgemeinen um so mehr Gewinn, je leistungsfähiger sie im Vergleich zu anderen Arbeitskräften ist. Daraus ergibt sich, daß die Profitquote der Unternehmer um so höher ausfällt, je steiler das Gefälle der Leistungsfähigkeiten ist.³² Wird nun dieses Gefälle, wie oben dargestellt, im historischen Trend steiler, dann führt allein dies zu einem langfristigen Anstieg der Profitquote.

Wenn aber mit der zunehmenden Ungleichheit der Leistungsfähigkeiten die Profitquote steigt, dann müssen die Gewerkschaften die Verteilungsgerechtigkeit zwischen Unternehmen und Beschäftigten immer mehr in Frage gestellt sehen. Dann wird die gewerkschaftliche Lohnniveaupolitik auf den Plan gerufen, um eine eigentlich strukturell bedingte Erhöhung der Profitquote mit ihren, d.h. die Lohnstrukturprobleme ignorierenden Mitteln zu bekämpfen. Weil, anders gesagt, die Unternehmer an den leistungsfähigeren Arbeitskräften immer mehr

³² Dies gilt zumindest so lange, wie der Anstieg des Lohn- und Leistungsgefälles nicht zur Bildung neuer, enger abgegrenzter Anspruchskontexte führt. Zum Nachweis hierfür s. Supplement 7.

verdienen, sehen die Gewerkschaften sich veranlaßt, das allgemeine Lohnniveau immer mehr zu erhöhen.

Dies bedeutet, daß bei den weniger leistungsfähigen Arbeitskräften die Löhne stärker steigen, als es aufgrund von Leistungsfähigkeit und Leistung gerechtfertigt wäre. Die unvermeidliche Folge hiervon ist, daß noch mehr Arbeitskräfte für die Unternehmer unrentabel und damit arbeitslos werden.³³

Eine gewerkschaftliche Lohnniveaupolitik, die nicht auch auf einem Verständnis der oben dargestellten strukturellen Zusammenhänge von Leistungsfähigkeit, Lohn und Leistung aufbaut, kann auf diese Weise eine kumulierende Schrumpfung der Beschäftigung auslösen. Dieser zweite, kompliziertere Weg, auf dem eine vermeintlich neutrale Lohnniveaupolitik die Beschäftigung verringern und die Arbeitslosigkeit erhöhen kann, ist in **Supplement 7** ausführlicher dargestellt.

Daß die Lohnpolitik in der Vergangenheit lange nach dem hier skizzierten Mechanismus funktioniert hat, daß sie also den vom Markt gewollten Wandel der Lohnstruktur tatsächlich kaum berücksichtigt und sich auf das Ziel einer Stabilisierung der Profitquote beschränkt hat, ist bekannt. Wie bereits in Kapitel 3.2 dargestellt, erfaßt die Lohnpolitik aber nie den gesamten Arbeitsmarkt, sondern nur dessen tarifvertraglich gebundenen Kernbereich. Sie wirkt sich daher nicht so unmittelbar auf die Beschäftigung aus, wie es z.B. in den formalen Darstellungen in Supplement 7 ausgewiesen ist. Wenn die Lohnpolitik den langfristigen strukturellen Wandel der Leistungsfähigkeiten über längere Zeit ignoriert, dann hat dies eine Ausweitung des Randbereichs der Wirtschaft zur Folge, dessen Anspruchskontexte vom Wirkungsbereich der Lohnpolitik abgekoppelt sind (siehe Abb. 8b in Supplement 3). Auch das Wachstum dieses Randbereiches ist somit ein Beleg dafür, daß der Arbeitsmarkt den Arbeitskräften immer mehr Ungleichheit zumuten will, der die Lohnpolitik sich aus verständlichen Motiven verschließt.

³³ Dieser weitere Rückgang der Beschäftigung kann im übrigen bei bestimmten Ausgestaltungen der Lohn- und Leistungsstrukturen einen weiteren Anstieg der Profitquote auslösen, und er kann damit die Gewerkschaften veranlassen, ihre Forderungen im Rahmen der Lohnniveaupolitik noch weiter zu erhöhen. Siehe auch hierzu Supplement 7.

Die oben hergeleiteten Schlußfolgerungen über die Wirkungen herkömmlicher Lohnpolitik lassen sich damit wie folgt zusammenfassen:

These 16

Eine solidarische Lohnpolitik der Gewerkschaften, die an den geltenden Lohnrelationen festhält bleibt, erzeugt Lohnstrukturen, die immer weniger markt- und leistungskonform sind. Sie verstärkt damit die Ausgrenzung der weniger leistungsfähigen Arbeitskräfte und führt zu einer Ausweitung der tariflich ungebundenen Arbeitsmarktsegmente.

Dieselbe Wirkung geht von einer Lohnniveaupolitik aus, die einen langfristigen Anstieg der Profitquote verhindert.

3.7. Bewegter Arbeitsmarkt - statische Theorie? Zur Realitätsnähe des Lohnstrukturparadigmas

Unterlassene Produktion und unterlassene Beschäftigung - eine Zusammenführung

Die Ursache aller lohnstrukturbedingten Arbeitslosigkeit liegt letztlich darin, daß die Ungleichheit der individuellen Wertschöpfungsbeiträge sich nicht in einer entsprechenden Ungleichheit der Arbeitsentgelte niederschlägt. Daraus ergibt sich als elementare lohnpolitische Schlußfolgerung unmittelbar die weitere

These 17:

Der Anstieg der lohnstrukturbedingten Arbeitslosigkeit wäre nur durch eine zunehmende Ungleichheit der individuellen Arbeitseinkommen zu verhindern.

Dies wäre der archimedische Punkt einer jeden Lohn- und Beschäftigungspolitik, die sich ernsthaft des Problems der unterlassenen Beschäftigung und damit der Arbeitslosigkeit annehmen wollte.

Vieles deutet darauf hin, dass die Gründe für das Unterlassen von Beschäftigung über einen langen Zeitraum gewichtiger geworden sind, ähnlich wie die Gründe für das Unterlassen von

Produktion. Dabei spielen in beiden Fällen technische und organisatorische Veränderungen in der Wirtschaft eine Rolle, die untrennbar mit dem technischen Fortschritt und dem Wachstum der Wirtschaft verbunden sind. Zum Teil sind es dieselben Veränderungen, die zugleich auf die Produktionsrisiken und auf die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt einwirken - und damit das Unterlassen von Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt und das Unterlassen von Produktion auf dem Gütermarkt verstärken -, nämlich die zunehmende Kapitalintensität und die zunehmende Spezialisierung der Arbeitskräfte, der Technologien und der Produkte. Daher lautet die folgende

These 18:

Wenn die Unternehmer zunehmend dazu neigen, Produktion aus Risikogründen und Beschäftigung aus Leistungsgründen zu unterlassen, hat dies gemeinsame historische Ursachen.

Trotz dieser Gemeinsamkeit der Ursachen stehen die beiden oben vorgestellten Erklärungsansätze zur unterlassenen Produktion und unterlassenen Beschäftigung zunächst noch recht unvermittelt nebeneinander. Sie fügen sich noch nicht zu einer gemeinsamen Erklärung eines einzigen Phänomens, nämlich der Arbeitslosigkeit, sondern sie liefern zunächst separate Erklärungen zweier keineswegs identisch erscheinender Phänomene.

Daß diese beiden Erklärungsansätze zunächst unabhängig voneinander entwickelt und in der obigen Weise nebeneinandergestellt wurden, stimmt mit der gängigen Wahrnehmung marktlicher Realitäten weitgehend überein. Im realen Marktgeschehen werden die Frage, ob ein Produktionsrisiko tragbar ist, und die andere Frage, ob eine Beschäftigungsentscheidung profitabel ist, vom Unternehmer in der Tat meistens separat zu unterschiedlichen Zeitpunkten behandelt, und es werden dementsprechend die unternehmerische Produktionsentscheidung und die zugehörige Beschäftigungsentscheidung zumeist getrennt voneinander getroffen. Daher wäre der Versuch, diese Entscheidungen von vornherein unter dem Dach eines gemeinsamen theoretischen Paradigmas zu behandeln, mit einem gewissen Anschaulichkeitsverlust verbunden gewesen. Zwar ist manche Beschäftigungsentscheidung für sich genommen schon eine

spekulative Produktionsentscheidung; viele Produktionsentscheidungen werden aber erst nachträglich in Beschäftigungsentscheidungen umgesetzt und scheinen dabei von der Lohnstrukturproblematik nur noch wenig beeinflusst zu sein.

Trotzdem muß natürlich auch versucht werden, diese beiden Erklärungsansätze zusammenzufügen und damit zwischen unterlassener Produktion und unterlassener Beschäftigung eine engere Verbindung herzustellen. Eine solche Verknüpfungsmöglichkeit besteht darin, die risikobegründende Ungewissheit der Unternehmer über die Erlöse in den arbeitsmarktlichen Kontext als Ungewißheit über die von den Arbeitskräften erbrachte Wertschöpfung zu übersetzen. Diese - hier auch als Leistung bezeichnete - Wertschöpfung hängt immer auch vom Preisgefüge der Gütermärkte ab. Wenn der Unternehmer über dieses Preisgefüge keine Gewißheit hat, dann hat er auch keine Gewißheit über die Erlöse und damit keine Gewißheit über die Summe der von den Arbeitskräften erbrachten Wertschöpfung. Dann weiß er auch nicht, welcher Wertschöpfungsbeitrag der einzelnen Arbeitskraft zuzurechnen ist.

Wenn in der obigen Darstellung die Leistungsfähigkeiten als vorgegebene - und die Leistungen als nur vom Entgelt abhängige - Größen betrachtet wurden, war insofern die vom Wandel der Bedürfnisse und der Technologien verursachte Volatilität der Gütermärkte ausgeblendet. Diese Volatilität läßt in der Realität den Wert der von den Beschäftigten geleisteten Arbeit, d.h. deren Wertschöpfung unvorhersehbar schwanken.³⁴ Wenn aber für die Unternehmer ungewiss ist, wie die von der Arbeitskraft erbrachte Leistung auf dem Gütermarkt bewertet werden wird, dann ist ebenso ungewiß, welche Arbeitskräfte gerade noch profitabel sind und welche nicht.

Wenn also ein Unternehmer das allzu spekulative, risikobehaftete Produzieren vorsichtshalber unterläßt, dann unterläßt er damit vorsichtshalber auch die Beschäftigung eben jener weniger leistungsfähigen Arbeitskräfte, die sich aufgrund unvorhersehbarer gütermarktlicher Entwicklungen im nachhinein als nicht profitabel erweisen könnten. Auf diese Weise wird das Ausweichen vor dem gütermarktlichen Risiko von den Unternehmern in eine verschärfte Selektion auf dem Arbeitsmarkt umgesetzt. Aus der risikobedingten Produktionsunterlassung wird damit eine selektive Beschäftigungsunterlassung, die der oben dargestellten Logik der

³⁴ In die Abbildungen 4 bis 12 (s. hierzu Supplemente 2 - 8) wären diese Schwankungen als Niveauschwankungen der Leistungs- und Leistungsfähigkeitskurven zu übersetzen.

lohnstrukturbedingten Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt folgt. Auf diese Weise fügt sich die gütermarktliche Deutung, die einen Anstieg der Arbeitslosigkeit aus einem Rückgang der Produktionsbereitschaft erklärt, auf sehr einfache Weise in die oben dargestellte Logik der arbeitsmarktlichen Beschäftigungsentscheidung.

Man wird dem Phänomen der risikobedingten Produktionsunterlassung allerdings nicht vollständig gerecht, wenn man es ausschließlich auf diese arbeitsmarktliche Konsequenz reduzierte. Unterlassene Produktion hat neben der unterlassenen Beschäftigung noch eine andere Dimension, nämlich die von den Unternehmern unterlassene Sachkapitalbildung. Sie ist damit nicht nur ein Problem für den Arbeitsmarkt. Sie schwächt darüber hinaus das wirtschaftliche Wachstum und ist damit ebenso ein wachstumspolitisches wie ein beschäftigungspolitisches Problem.

Zwischen unterlassener Produktion und unterlassener Beschäftigung läßt sich anhand des Lohnstrukturparadigmas noch eine weitere Verknüpfung herstellen. Das unternehmerische Risiko, das die Produktionsunterlassung herbeiführt, wurde oben zu einem wesentlichen Teil aus dem ungelösten Konflikt zwischen dem Anspruch der Arbeitskräfte auf Kontinuität des Arbeitsentgelts und der Diskontinuität der unternehmerischen Erlöse erklärt. In das Lohnstrukturparadigma läßt sich ein Teil dieses Konflikts übersetzen als ein Konflikt zwischen dem Anspruch der Arbeitskräfte, die einmal erstrittenen Lohnstrukturen - und damit auch das Lohnniveau - zu erhalten, und dem Willen der Unternehmer, die Lohnstrukturen möglichst zeitnah den unsteten Marktverhältnissen anzupassen. Was in der risikotheoretischen Betrachtung ein marktwidriger Kontinuitätsanspruch an den Unternehmer ist, wird so in der rein arbeitsmarkttheoretischen Betrachtung zum marktwidrigen Anspruch auf Festschreibung von Lohnstruktur und Lohnniveau. Die Gesamtbetrachtung von Güter- und Arbeitsmärkten weist damit eine weitere enge Verzahnung der beiden obigen Erklärungsansätze aus.

Wenn man die herrschende Lohnstruktur als fragiles Ergebnis einer äußerst diffizilen Kompromißbildung zwischen Unternehmern, Arbeitskräften höherer und Arbeitskräften niedrigerer Leistungsfähigkeit deutet, dann läßt auch dies auf ein spontanes Interesse an der Bewahrung dieser Strukturen schließen. Sobald bestehende Lohnstrukturen in Frage gestellt werden, sind erst einmal die hier eingeflossenen vielfältigen divergierenden Interessen und

Wertvorstellungen aus dem Kompromiß entbunden. Entsprechend aufwendig und risikoreich muß allen Beteiligten die Einlassung auf häufige, den gütermarktlichen Realitäten zeitnah folgende Lohnstrukturanpassungen folgen. Dies gilt für die Lohnstrukturkompromisse auf der Ebene von Betrieben, Unternehmensbereichen, Branchen, Regionen und Berufsgruppen gleichermaßen. Es gilt zumindest so lange, wie keine transparenten und allseitig akzeptierten Regeln bestehen, nach denen die Löhne sich den Schwankungen des gütermarktlichen Preisgefüges anpassen könnten.

Je mehr der marktliche Wandel sich beschleunigt, desto schwerer stellt sich die für die Bestimmung einigermaßen stabiler Lohnstrukturkompromisse notwendige Übersichtlichkeit der Markt- und Interessenlagen ein. Vor allem auf der Ebene kollektiver Lohnverhandlungen erschwert diese Unübersichtlichkeit die zeitnahe Anpassung der Lohnstrukturen an den Wandel der Marktgegebenheiten. Die herkömmlichen Formen, in denen über kollektive Lohnverträge verhandelt wird, sind insofern Simulationsversuche einer längst verlorenen Übersichtlichkeit der arbeitsmarktlichen Realität. (Zu einer Veranschaulichung der Ursachen für die Starrheit von Lohnrelationen siehe Supplement 8.)

Zur Fluktuation der Arbeitslosigkeit

Der dem Markt eigentlich inhärenten Volatilität der Lohnstrukturen können die Arbeitskräfte je für sich am einfachsten dadurch widerstehen, daß sie im Rahmen von Arbeitsverträgen auf Einhaltung der einmal vereinbarten und gewohnten Entgelthöhe bestehen. Dies ist für sie die naheliegendste Sicherungsebene. In der Umgangssprache kommt dies oft im so benannten Anspruch auf "mein Geld" zum Ausdruck, der sich hier zum einen als Kontinuitätsanspruch und zum anderen als ein Sich-nicht-einlassen-Wollen auf die Risiken der Neuverhandlung von Verteilungsregeln deuten läßt. Die Lohnstruktur hat daher im einmal ausgehandelten, gewohnten Entgelt aller Arbeitskräfte eine ausgesprochen stabile untere Anpassungsschranke.

Eine Folge hiervon ist, daß eine marktkonforme Anpassung der Entgeltstrukturen an veränderte Leistungsrelationen sich nur in Form unterschiedlich rascher Steigerungen individueller Löhne einigermaßen konfliktfrei vollziehen kann. Der Abbau derjenigen Arbeitslosigkeit, die durch die

allgemeine Starrheit der Lohnstrukturen verursacht ist, gelingt daher am besten in Phasen relativ schneller allgemeiner Lohnsteigerungen, in denen sich die Lohnrelationen entsprechend rasch durch Differenzierung der individuellen Lohnsteigerungen korrigieren lassen. Das Arbeitsentgelt von Arbeitskräften, die in der Rangfolge der Leistungsfähigkeiten zurückfallen, braucht unter diesen Umständen nicht reduziert zu werden, sondern es muss nur langsamer als das durchschnittliche Entgeltniveau steigen. Eine solche Differenzierung steht nicht im Widerspruch zum Anspruch auf das einmal erreichte und gewohnte Entgelt, und sie kann zudem relativ unauffällig vollzogen werden. Sie stößt daher bei den Betroffenen auf relativ wenig Widerstand.

Wenn das allgemeine Lohnniveau stagniert oder zu langsam steigt, um solche konfliktarme Anpassung der Lohnstrukturen zu ermöglichen, vollzieht sich der Anpassungsprozeß auf kompliziertere und aufwendigere Weise. Dann müssen in viel größerem Umfang etablierte Anspruchskontexte, d.h. Teams, Abteilungen, Betriebe und Unternehmen, aufgelöst oder umgeformt werden, damit Arbeitskräfte sich in anders zusammengesetzten Anspruchskontexten neu zusammenfinden und in diesen Kontexten auf markt- und damit leistungsgerechtere Entgeltrelationen einigen können.

Voraussetzung dafür, daß Arbeitskräfte sich in neue Anspruchskontexte mit leistungsgerechten Entgeltrelationen einfügen, ist häufig eine vorherige Anpassung der Ansprüche in einer Phase der Arbeitslosigkeit. Aber auch der unterbrechungslose Wechsel von einem früheren auf einen neuen Arbeitsplatz führt häufig zu einer erhöhten Anpassungsbereitschaft hinsichtlich des Arbeitsentgelts. So reagiert z.B. der Maurergeselle, dem sein Meister eine marktbedingte Kürzung des Akkordlohnes zumutet, mit spontaner moralischer Entrüstung, aber diese Entrüstung fällt angesichts eines gleich niedrigen Lohnangebotes eines neuen Arbeitgebers meistens deutlich schwächer aus. Die personelle Fluktuation zwischen den Anspruchskontexten trägt auf diese Weise zur markt- und leistungskonformen Läuterung individueller Ansprüche bei und verhindert damit eine allzu große Rigidität der Lohnstrukturen. Dies gilt in besonderem Maße für die niedrigen Entgeltbereiche.

Die Fluktuation auf den Arbeitsmärkten, die zum Teil immer eine Fluktuation zwischen verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten und damit zwischen verschiedenen Anspruchskontexten

ist, scheint auf den ersten Blick mit der hier präsentierten Analyse der Lohnstrukturbedingten Arbeitslosigkeit schwer vereinbar zu sein. Diese Analyse - und insbesondere deren formalisierte Darstellung - zeichnet zunächst einmal ein sehr statisches Bild von einem in Wahrheit äußerst bewegungsreichen Arbeitsmarktgeschehen. Sie stellt den Arbeitsmarkt der Einfachheit halber so dar, als gäbe es eine klare Unterscheidung zwischen rentablen und unrentablen Arbeitskräften und als hätte ein einmal vom Unternehmer gefällttes Urteil hierüber endgültigen Charakter.

In dieser statischen Form würde die obige Analyse der arbeitsmarktlichen Beschäftigungsentscheidung tatsächlich nur die endgültige Ausgrenzung eines Teils der Arbeitskräfte aus dem Arbeitsmarkt erklären. Sie wäre eine Theorie der Langzeitarbeitslosigkeit und anders benannter Formen dauerhafter Nichtbeschäftigung. Sie wäre damit u.a. eine Theorie des vorzeitigen Ausscheidens älterer Arbeitskräfte aus der Arbeitswelt.

Eine solche rein statische Theorie hätte natürlich eine begrenzte Reichweite und würde dem Phänomen der Arbeitslosigkeit nur in Teilaspekten gerecht. Sie wäre aber allein deswegen schon für die Deutung zeitgenössischer Arbeitslosigkeit von hohem Wert, weil Langzeitarbeitslosigkeit, vorzeitiger Ruhestand und andere Formen der dauerhaften Ausgrenzung aus der Arbeitswelt jahrzehntelang stark zugenommen haben. Auch die Tatsache, daß Langzeitarbeitslosigkeit unter den schlecht ausgebildeten Arbeitskräften in den allerniedrigsten Lohnbereichen am weitesten verbreitet ist, fügt sich relativ problemlos in die statisch angelegte Lohnstrukturtheorie der Arbeitslosigkeit ein.

Das Lohnstrukturparadigma ist aber auch problemlos auf einen bewegten Arbeitsmarkt anwendbar, auf dem Arbeitskräfte nicht nur in Arbeitslosigkeit hinein-, sondern immer wieder auch aus der Arbeitslosigkeit in die Arbeitswelt hineinwechseln. Wie erwähnt ist Arbeitslosigkeit oft eine Phase der Anpassung, in der sich allmählich die Bereitschaft zum Wechsel in einen niedrigeren Lohnbereich bzw. in ein schlechter bezahltes Arbeitsmarktsegment herausbildet. Der beschleunigte Wandel der Marktverhältnisse zwingt die Arbeitskräfte häufiger als früher in solche Phasen der Anpassung und erzeugt damit fluktuierende Arbeitslosigkeit. Auch in dieser Hinsicht bewährt sich die

lohnstrukturtheoretische Deutung vor dem Anspruch, zeitgenössische Arbeitslosigkeit zu erklären.

Die starke Fluktuation der Arbeitskräfte in die und aus der Arbeitslosigkeit rührt zu einem erheblichen Anteil auch daher, daß die Unternehmer den Wert der einzelnen Arbeitskraft niemals schon vor Abschluß des Arbeitsvertrages richtig abschätzen können, sondern immer erst im nachhinein, d.h. nach der Einigung auf ein bestimmtes Arbeitsentgelt. Hieran ändern auch die aufwendigsten Bemühungen, zuverlässige Kriterien für die Personalauswahl zu entwickeln, relativ wenig. Wenn die Unternehmer Arbeitskräfte suchen, dann legen sie sich in aller Regel vorab auf eine bestimmte Leistungsanforderung fest, und sie bieten ein dieser Leistungsanforderung entsprechendes Entgelt. Arbeitskräfte, die der gestellten Leistungsanforderung mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit zu entsprechen scheinen, werden zu diesem Entgelt eingestellt, und im nachhinein stellt sich dann heraus, ob dieses Entgelt durch die Leistung gerechtfertigt ist.

Auch bei den meisten arbeitslos gewordenen Arbeitskräften besteht aus Sicht der Unternehmer eine gewisse Wahrscheinlichkeit, daß die mit dem gebotenen Lohn verbundenen Leistungsanforderungen erfüllt werden. In guten Konjunkturphasen sind die Unternehmer besonders geneigt, die Leistungsfähigkeit von Arbeitslosen optimistisch einzuschätzen, und in diesen Phasen kommt es daher zu einer besonders intensiven Fluktuation aus der Arbeitslosigkeit in die Arbeitswelt. Die Unternehmer unterziehen sich oft erst in der konjunkturellen Krise wieder intensiver der Mühe, die individuellen Wertschöpfungsbeiträge genauer abzuschätzen, um unrentable Arbeitskräfte als solche zu identifizieren.

Wer aus der Arbeitslosigkeit in die Arbeitswelt zurückfindet, kann natürlich auf vielerlei Art seine Leistungsfähigkeit steigern und damit auf seinem Arbeitsmarktsegment in der Rangfolge der Leistungsfähigkeiten aufsteigen. Er kann seine Motivation oder seine Fertigkeiten verbessern, und der Marktwert dieser Fertigkeiten kann auch ohne sein Zutun durch einen Wandel der Marktbedingungen steigen. Wenn die obige lohnstrukturtheoretische Erklärung des Arbeitsmarktgeschehens zutrifft, dann ist aber auch zu erwarten, daß eine große Zahl von ehemals Arbeitslosen immer wieder in die Arbeitslosigkeit zurückfällt. Daß eben dies der Fall ist, kann neben der Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit als weiteres wichtiges Indiz dafür gelten, daß

die Grenze zwischen rentablen und unrentablen Arbeitskräften im obigen Sinn das Ausmaß von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung bestimmt.

4. DIE JÜNGERE ARBEITSMARKTGESCHICHTE IM LICHT DER THEORIE

4.1. Zu den Diskrepanzen in den regionalen und nationalen Arbeitslosenquoten

Dem Anspruch, mit der obigen Verknüpfung von Risiko- und Lohnstrukturtheorie langfristige Veränderungen des Arbeitsmarktes und der Arbeitslosigkeit zu erklären, steht eine sehr inhomogene und alles andere als kontinuierlich verlaufende Datenlage gegenüber. Die Theorie muß u.a. mit der Tatsache in Einklang gebracht werden, daß die Daten über nationale und regionale Arbeitslosigkeiten stark voneinander abweichen und sich im Zeitablauf erheblich ändern, daß also z.B. die nationalen und regionalen Arbeitslosenquoten in den wirtschaftlich weit entwickelten Staaten seit Jahrzehnten in einer Spanne von ca. 2% bis 25% variieren.

Gegenüber derart auffälligen Befunden ist natürlich immer eine gewisse Vorsicht am Platze, da die statistischen Daten alles andere als ein getreues Abbild der Marktrealität liefern. So ist z.B. in verschiedenen Ländern die zu messende Arbeitslosigkeit sehr verschieden definiert, und keine dieser Arbeitslosigkeiten entspricht derjenigen, die mit der hier vorgestellten Theorie erklärt wird. Hinzu kommt, daß selbst bei übereinstimmender Definition des Arbeitslosigkeitsbegriffs unterschiedliche Meßverfahren zur Anwendung kommen und daß diese Verfahren häufig geändert werden. Nicht zuletzt deswegen ist der Wert einer Beschäftigungstheorie neben ihrer statistischen Verifizierbarkeit mindestens ebenso sehr an ihrer intuitiven Plausibilität zu messen, die sich nur in unmittelbaren Begegnungen mit einzelnen Wirtschaftssubjekten erschließt.³⁵ Trotzdem gibt es statistische Befunde von solcher Eindeutigkeit, daß jede Theorie sich an ihnen messen lassen muß, wenn sie als eine allgemeine Theorie der Arbeitslosigkeit im modernen Sozialstaat gelten will. Hierzu gehören zweifellos die großen Unterschiede der nationalen und regionalen Arbeitslosenquoten.

Die hier vorgestellte Theorie ist mit solchen Unterschieden dann vereinbar, wenn die einzelnen theoretischen Bestimmungsfaktoren der Arbeitslosigkeit von Land zu Land oder von Region zu Region sehr unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Länder und Regionen mit auffallend hoher

³⁵ In Begegnungen also, wie sie in den Gesprächsprotokollen des Anhangs zu diesem Band dokumentiert sind.

oder niedriger Arbeitslosigkeit müßten nach dieser Theorie entsprechende Auffälligkeiten bei einzelnen oder bei allen dieser Bestimmungsfaktoren aufweisen. Um nationale und regionale Besonderheiten der Arbeitslosigkeit im Rahmen der Theorie zu erklären, müssen daher zum einen die Faktoren untersucht werden, von denen die Risikobelastung des Produzierens abhängt, und zum anderen die Faktoren, die für die Gestalt der Lohnstrukturen und damit für die Reichweite profitabler Beschäftigung von Bedeutung sind.

In der risikothoretischen Betrachtung wären zunächst einmal die risikobegründende Wandlungsintensität der Wirtschaft sowie der Entwicklungsstand der Risikorationalität abzuschätzen, mit der die Unternehmer den Risiken des marktlichen Wandels begegnen. Für die wirtschaftlich hochentwickelten Sozialstaaten kann angenommen werden, daß die Unterschiede in dieser Hinsicht relativ gering sind und es in einer sich international immer mehr vernetzenden Wirtschaft auch bleiben werden.

Viel unterschiedlicher dürften dagegen die nationalen Besonderheiten bei den risikobegründenden Kontinuitätsansprüchen sein. Die Intensität dieser Ansprüche hängt in hohem Maß von kulturellen Prägungen und ideologischen Neigungen der Arbeitskräfte und vom Anspruchsverhalten des Staates gegenüber den Unternehmen ab. Entsprechend unterschiedlich sind diese Ansprüche in nationales Arbeits-, Steuer- und Abgabenrecht und in kollektive Arbeitsverträge umgesetzt. Allein hieraus lassen sich beträchtliche internationale Unterschiede in der unternehmerischen Neigung zu risikobedingter Produktionsunterlassung herleiten. Hinzu kommt, daß die Unternehmen von Land zu Land unterschiedlich für den Umgang mit den wachsenden Produktionsrisiken gerüstet sind. Sie sind unterschiedlich gut mit Risikokapital ausgestattet, und sie haben die Risiken in unterschiedlichem Maß durch Verteilung auf eine Vielzahl von Risiko- und Verantwortungsträgern subjektiv entschärft. Sie können sich zudem mit ihrem risikobedingt erhöhten Profitabilitätsanspruch nicht überall in gleichem Maße gegen den organisierten Widerstand der Beschäftigten durchsetzen.

Noch ausgeprägtere nationale Besonderheiten sind bei den Bestimmungsfaktoren der unterlassenen Beschäftigung im Sinne lohnstrukturbedingter Arbeitslosigkeit nachweisbar. Eine wichtige Rolle spielt hier die unterschiedliche Intensität der Gleichbehandlungsansprüche. Auch diese Ansprüche sind kulturell und ideologisch geprägt, und sie weisen daher ähnliche nationale

Besonderheiten auf wie die Kontinuitätsansprüche. Zu einem gewissen Grade hängt die Durchsetzungskraft der Gleichbehandlungsansprüche zudem von der von Land zu Land sehr unterschiedlichen sozialen, kulturellen und ethnischen Homogenität der Anspruchsträger ab. Unterschiedlich stark ausgeprägt ist auch die Auffächerung der Arbeitswelt in eigenständige Anspruchskontexte mit geringen internen Einkommensdiskrepanzen und entsprechend moderaten internen Verteilungskonflikten.

Unterschiede zwischen den nationalen Arbeitslosenquoten sind teilweise natürlich auch durch die verschiedenen sozialstaatlichen Sicherungssysteme für Arbeitslose bedingt. Dabei spielt nicht nur eine Rolle, wie hoch die Unterstützungen im Vergleich zu den Arbeitsentgelten ausfallen und wie lange sie den Betroffenen gewährt werden. Ebenso wichtig ist, welche Hürden die Arbeitslosen bei den zuständigen Ämtern zu überwinden, welche Mühen sie aufzuwenden haben und welche Einmischung der Ämter in ihre persönlichen Angelegenheiten sie sich bieten lassen müssen, um ihre Ansprüche auf Unterstützung durchzusetzen. Auch in dieser Hinsicht bestehen erhebliche nationale Unterschiede in den gesetzlichen Regeln und ihrer praktischen Handhabung.

Ähnlich großen Einfluß auf die nationalen Arbeitslosenquoten hat die Steuer- und Abgabenbelastung. Die Mindestwertschöpfung, die Arbeitskräfte erbringen müssen, um für die Unternehmer noch rentabel zu sein, wird durch diese Belastungen in verschiedenen Ländern in sehr unterschiedlichem Maß beeinflusst. Ein weiterer Faktor, der die Lohnstrukturen in einzelnen Ländern unterschiedlich prägt, ist die Lohnpolitik der Gewerkschaften. Deren nationale Eigenarten ergeben sich u.a. aus dem Organisationsgrad und aus ideologischen Prägungen.

Ein weiterer ideologisch-kultureller Einfluß auf die lohnstrukturbedingte Arbeitslosigkeit geht vom herrschenden gesellschaftlichen Arbeitsethos aus. Der Einfluß des Arbeitsethos auf das Verhalten der Arbeitskräfte war und ist in den wirtschaftlich hoch entwickelten Sozialstaaten, um deren Arbeitslosigkeit es hier in erster Linie geht, unterschiedlich ausgeprägt. Diese unterschiedliche Ausprägung des Arbeitsethos führt zu einer entsprechend unterschiedlichen Bereitschaft der Arbeitskräfte, sich zur eigenen Arbeitslosigkeit zu bekennen, sich der Statistik als Arbeitslose zu erkennen zu geben, längere Phasen von Arbeitslosigkeit passiv hinzunehmen

und die Leistungen des Sozialstaates für Arbeitslose ohne Skrupel in Anspruch zu nehmen. Von Land zu Land unterschiedlich ausgeprägt ist auch die Bereitschaft, arbeitslose Familienmitglieder und Lebenspartner finanziell zu unterstützen und sie so davor zu bewahren, Arbeit um jeden Preis annehmen zu müssen.

Solche nationalen Besonderheiten bei den Bestimmungsfaktoren der Arbeitslosigkeit liefern im Rahmen der hier vorgestellten Theorie plausible Erklärungen für einige der auffälligsten Unterschiede zwischen nationalen Arbeitslosenquoten. So ist z.B. die im Vergleich zu den meisten europäischen Staaten deutlich niedrigere Arbeitslosenquote in den USA u.a. durch schwächere Kontinuitäts- und Gleichbehandlungsansprüche der Arbeitskräfte, durch eine bessere Risikokapitalausstattung der Unternehmen, durch eine weniger wirkungsvolle Lohnniveaupolitik der Gewerkschaften, durch geringere Steuer- und Abgabenquoten, durch geringere sozialstaatliche Leistungen für Arbeitslose und durch eine geringere private Bereitschaft, die Arbeitslosigkeit von Familienmitgliedern und Lebenspartnern mitzufinanzieren, erklärbar. Aus diesen Faktoren ergibt sich zum einen eine hohe Produktionsbereitschaft der Unternehmer, vor allem aber eine sehr niedrige Schwelle zwischen rentabler und unrentabler Beschäftigung.

Diese Besonderheiten erklären nicht nur die relativ niedrige Arbeitslosenquote in den USA, sondern auch die Andersartigkeit amerikanischer Arbeitslosigkeit und des amerikanischen Arbeitsmarktes im Vergleich zu denen europäischer Sozialstaaten. Sie erklären, daß der amerikanische Arbeitsmarkt immer mehr sogenannte "working poor" hervorgebracht hat, und sie erklären auch, daß in den USA das Phänomen der Langzeitarbeitslosigkeit eine wesentlich geringere Rolle spielt als in Europa. Der oben diagnostizierte historische Trend, daß die Gütermärkte immer mehr Risiken und die Arbeitsmärkte immer mehr Einkommensungleichheit hervorbringen, gilt für die USA ebenso wie für andere Staaten. Während er aber in Europa zunächst nur das Problem Arbeitslosigkeit verschärfte, bewirkte er in den USA neben der Zunahme der working poor, daß die Arbeitskräfte noch weniger Kontinuitätsansprüche durchsetzen konnten und sich in noch stärkerem Maße dem Mobilitäts- und anderweitigen Anpassungsdruck der Arbeitsmärkte beugen mußten. Eine der Folgen hiervon ist die in USA stärker als anderswo verbreitete Kriminalisierung von Arbeitskräften niedriger

Leistungsfähigkeit. Statistisch schlägt sich dies darin nieder, daß die vergleichsweise niedrige Arbeitslosenquote in den USA mit einer extrem hohen Häftlingsquote einhergeht.

Für die über lange Zeit noch viel niedrigere, wenn auch durch die Statistik traditionell unterbewertete Arbeitslosenquote in Japan ist das Ursachenbündel anders zusammengesetzt. Auch in Japan spielte die risikobedingte Produktionsunterlassung lange Zeit eine vergleichsweise geringe Rolle. Hierzu trugen u.a. ertragsabhängige Lohnbestandteile, gute Risikokapitalausstattung der Unternehmen, die breite Streuung persönlicher Risikoverantwortung und eine breite objektive Risikostreuung durch Überkreuzverflechtungen der Unternehmen bei. Daneben ist auch die Steuer- und Abgabenbelastung in Japan relativ niedrig geblieben und ist der Abstand zwischen Arbeitsentgelt und Arbeitslosenunterstützung, sofern diese überhaupt gewährt wird, vergleichsweise hoch. Darüber hinaus sind die Kriterien der Anspruchsberechtigung für diese Unterstützung in Japan enger gefaßt und sind vor die Inanspruchnahme dieser Unterstützung höhere administrative Hürden gestellt als in den europäischen Sozialstaaten.

Andererseits sind die Gleichbehandlungsansprüche in Japan noch relativ stark ausgeprägt und besteht daher auch eine starke Tendenz zu einer Nivellierung der Lohnstrukturen. Die Wirkung dieser Nivellierungstendenz wurde in Japan aber schon lange durch die Existenz eines vergleichsweise breiten und vielfältigen Randsektors gemindert, in dem Arbeitskräfte mit relativ geringer Wertschöpfung zu entsprechend niedrigem Lohn Beschäftigung finden.

Dass die Gleichbehandlungsansprüche sich in Japan lange Zeit kaum als Beschäftigungshemmnis bemerkbar gemacht haben, hat eine Ursache aber augenscheinlich auch darin, daß dort die Ungleichheit der individuellen Leistungsfähigkeiten von Arbeitskräften vergleichsweise gering war. Dies hatte zur Folge, daß die Gleichbehandlungsansprüche mit der Struktur der Leistungsfähigkeiten besser vereinbar waren als in anderen Ländern. Diese im Vergleich zu westlichen Sozialstaaten geringere Ungleichheit kann u.a. auf einen starken gesellschaftlichen Konformitätsdruck in der japanischen Arbeitswelt zurückgeführt werden. Dieser verlangt den Arbeitskräften außergewöhnliche Anstrengungen ab, Unterschiede in Fertigkeit und Motivation zu überspielen bzw. zu kompensieren und so eine größere reale Konformität der Leistungen zu erwirken.

Von ebenso großer Bedeutung für die jahrzehntelang extrem niedrige japanische Arbeitslosenquote dürfte das starke, seinerseits sehr gleichmäßig verteilte Arbeitsethos sein. Keine Arbeit zu haben wurde und wird in Japan in noch viel stärkerem Maße als diskriminierend empfunden als in westlichen Industriestaaten. Die Arbeitskräfte sind dort eher bereit, Arbeitslosigkeit fast um jeden Preis zu verhindern und zu beenden. Sie haben vergleichsweise starke Skrupel, aufgrund von Arbeitslosigkeit staatliche oder auch private Unterstützung anzunehmen, und nicht mindere Skrupel, sich als Arbeitslose registrieren bzw. statistisch erfassen zu lassen. Dieses Arbeitsethos schlägt in Japan auch auf den Umgang der Unternehmer mit unrentabel gewordenen Arbeitskräften durch. Insbesondere japanische Großunternehmen haben es lange vermieden, solche Arbeitskräfte in die Arbeitslosigkeit zu entlassen und damit den Verstoß gegen das geltende gesellschaftliche Arbeitsethos mitzuverantworten.

Auch in Japan führte aber die Beschäftigung unrentabler Arbeitskräfte letztlich doch zu den beschriebenen Konflikten um die Lohn- und Leistungsrelationen. Um diesen Konflikten vorzubeugen, breitete sich in japanischen Unternehmen die Praxis aus, unrentable Arbeitskräfte von den anderen, leistungsfähigeren Arbeitskräften räumlich und organisatorisch zu isolieren. Diese Arbeitskräfte werden entweder ohne Arbeit weiterbeschäftigt, oder ihnen werden nur noch Aufgaben zugewiesen, die ohne engen Kontakt zu den Kollegen erledigt werden können. Damit wird verhindert, daß die Wertschöpfungsschwäche, d.h. die im Vergleich zum Entgelt zu geringe Leistung solcher Arbeitskräfte sich unerwünscht auf die Anspruchsbildung der übrigen Arbeitskräfte auswirkt. Auf solche Weise bleibt ein gewisses Quantum Arbeitslosigkeit innerhalb von Unternehmen versteckt.³⁶

Schon in den neunziger Jahren zeigte sich indes, dass das übersteigerte Arbeitsethos und andere Besonderheiten der japanischen Arbeitswelt an Bedeutung verloren, so daß aus unrentabler Arbeit in wachsendem Maß gewöhnliche Arbeitslosigkeit wurde und sich dementsprechend

³⁶ In der sozialistischen Wirtschaft wurde Arbeitslosigkeit noch in weit größerem Umfang als Scheinarbeit in den Betrieben versteckt. Dort wurden die unrentablen Arbeitskräfte aber bekanntlich nicht isoliert, mit der Folge, daß deren Präsenz sich fatal auf das Anspruchsverhalten der übrigen Arbeitskräfte auswirkte. In Verbindung mit der besonders egalitären Entgeltstruktur ergab sich daraus eine Nivellierung der Leistungsbereitschaft auf niedrigstem Niveau. Die genannte japanische Praxis folgt der richtigen intuitiven Einsicht, daß kapitalistische Betriebe sich vor eben dieser Leistungsnivellierung hüten müssen, um zu überleben.

auch die statistisch gemessenen Arbeitslosenquoten denjenigen der meisten westlichen Länder annäherten. Daß zugleich japanische Unternehmen sich zunehmend um Einführung des bis dahin unüblichen Leistungslohns bemühten, daß sich zugleich die Zeitarbeit rasch ausbreitete und immer mehr Arbeitskräfte durch Frühverrentung aus dem Arbeitsmarkt ausschieden, war in dieser Phase nur noch ein Indiz dafür, daß letztlich auch die japanische Wirtschaft von den oben geschilderten arbeitsmarktlichen Mechanismen eingeholt wurde.

Daß die neunziger Jahre in Japan eine Phase langer wirtschaftlicher Stagnation waren, in der das Wirtschaftswachstum deutlich niedriger ausfiel als in den meisten anderen wirtschaftlich hoch entwickelten Staaten, läßt sich auch aus diesen arbeitsmarktlichen Mechanismen erklären. Während nämlich in dieser Zeit in westlichen Industriestaaten der Arbeitsmarkt sich allmählich neu strukturierte, während dort also immer mehr alte Anspruchskontexte aufgelöst und durch effizientere ersetzt wurden, in denen die Leistungsfähigkeiten besser ausgeschöpft werden konnten, standen in Japan gesellschaftliche Widerstände dem Wandel der bestehende Lohn- und Beschäftigungsstrukturen viel wirkungsvoller entgegen. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit konnte dadurch zwar verzögert werden, aber der Preis hierfür war, daß immer mehr Produktivitätsreserven ungenutzt blieben. Dieses Phänomen wurde im übrigen in Japan lange Zeit ebenso falsch gedeutet, wie es zwei Jahrzehnte vorher beim hinausgezögerten Abschied von der Vollbeschäftigung in Deutschland und anderen westlichen Industriestaaten der Fall gewesen war. Auch in Japan wurde aufgrund dieser Fehldeutung lange versucht, den - bei den bestehenden Strukturen am Ende unvermeidlichen - Anstieg der Arbeitslosigkeit durch staatliche Ausgabenprogramme und politische Einflußnahme auf den Wechselkurs zu verhindern.³⁷ Diese staatlichen Eingriffe ließen aber zum einen bei den Unternehmen illusionäre Profiterwartungen entstehen, und zum anderen halfen sie, Gleichbehandlungs- und Kontinuitätsansprüche von Arbeitskräften zu konservieren. Die unvermeidliche Folge hiervon war eine lange Stabilisierungskrise mit ausgeprägter risikobedingter Produktionsunterlassung und wachsender lohnstrukturbedingter Arbeitslosigkeit.

³⁷ Auch für die starken innereuropäischen Unterschiede im Umfang der Arbeitslosigkeit - wie etwa die auffallend niedrige Arbeitslosigkeit in der Schweiz - lassen sich, soweit sie nicht auf unterschiedlichen Meßmethoden beruhen, im Rahmen der hier vorgestellten Theorie plausibel erklären, d.h. auf unterschiedliche Ausprägungen der genannten Bestimmungsfaktoren von Arbeitslosigkeit zurückführen. Eine so umfassende Interpretation des statistischen Datenmaterials soll aber nicht Gegenstand dieses Bandes sein.

Lassen sich für die sehr unterschiedliche Verfassung nationaler Arbeitsmärkte noch derart plausible Deutungen finden, mag es auf den ersten Blick viel schwerer erscheinen, die teilweise kaum weniger starken regionalen Unterschiede in den statistischen Arbeitsmarktdaten zu erklären. Solche Unterschiede lassen sich natürlich teilweise auf eine unterschiedliche Betroffenheit vom wirtschaftlichen Strukturwandel zurückführen. In einer Region, deren Wirtschaft mit besonders akuten strukturellen Umstellungserfordernissen konfrontiert ist, sind die unternehmerischen Risiken zwangsläufig überdurchschnittlich groß und ist die aktuelle Wertschöpfung vieler Arbeitskräfte außergewöhnlich niedrig. Die Starrheit der Lohnstrukturen, die überregionale Gleichheit der Mindestsicherungen für Arbeitslose und die überregionalen Gleichbehandlungsansprüche verhindern, daß angesichts solcher regionalen Strukturprobleme die Lohnstrukturen sich regional an das reale Wertschöpfungspotential der Arbeitskräfte anpassen. Zugleich sind in solchen vom Strukturwandel besonders betroffenen Regionen die Kontinuitätsansprüche der Arbeitskräfte, der Kapitalgeber und des Staates besonders schwer erfüllbar. Die Aufrechterhaltung dieser Ansprüche verhindert dort, daß von den Unternehmen genügend Neues gewagt wird, um Beschäftigung und Arbeitslosigkeit auf dem nationalen Durchschnittsniveau zu halten.

Die unterschiedliche Betroffenheit vom Strukturwandel kann aber für die regionalen Diskrepanzen der Arbeitslosigkeit allenfalls eine partielle Erklärung sein. In manchen Regionen verharrt die Arbeitslosigkeit viel länger auf auffallend hohem oder niedrigem Niveau, als daß strukturelle Anpassungsprobleme hierfür die alleinige Ursache sein könnten. Eine mögliche weitere Ursache ist natürlich eine verfehlte Wirtschafts- und Sozialpolitik, die den Strukturwandel behindert und damit einmal eingetretene Strukturkrisen perpetuiert. Dauerhafte regionale Unterschiede gibt es aber auch in den Verhaltensweisen und Leistungsfähigkeiten der Arbeitskräfte. Selbst in Deutschland besteht noch immer ein regionales Gefälle in der Einstellung der Arbeitskräfte zu Arbeit, zur Arbeitslosigkeit und zur Inanspruchnahme von Arbeitslosenunterstützung. Daneben spielt auch ein dauerhaft bestehendes Qualifikationsgefälle unter den Arbeitskräften verschiedener Regionen eine Rolle, das sich aufgrund des

überregionalen Nivellierungseffektes nur unvollkommen in den Lohnstrukturen niederschlagen kann.³⁸

4.2. Zur historischen Entwicklung des Beschäftigungsproblems - der Fall Deutschland

Einer Arbeitsmarkttheorie, die allgemein anwendbar sein, d.h. nicht nur eine situationsspezifische Arbeitslosigkeit erklären will, muß nicht nur die unterschiedliche Arbeitslosigkeit in verschiedenen Ländern und Regionen erklären können, sondern sie ist auch auf Vereinbarkeit mit den Daten über die langfristige historische Entwicklung des Arbeitsmarktes zu überprüfen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß die reale Arbeitsmarktlage zeitweilig stark durch Ereignisse wie Ölpreisschocks, Kriege oder stabilitätspolitische Missgriffe von Zentralbanken geprägt sein kann, deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt nicht Gegenstand der hier vorgestellten Theorie sind.³⁹ Eine theoretische Deutung der Arbeitsmarktentwicklung anhand der verfügbaren Daten fällt insofern für eine von Sondereinflüssen weniger belastete Periode wie die neunziger leichter als beispielsweise für die achtziger Jahre, auch wenn die statistischen Meßmethoden auch im Verlauf dieser Dekade in vielen Ländern verändert wurden.

Die Arbeitsmarktdaten weisen dennoch für Deutschland und andere Länder zumindest über die zurückliegenden fünfzig Jahre genügend methodische Kontinuität auf, um die Arbeitsmarktentwicklung dieses Zeitraums im Lichte der Theorie interpretieren zu können. Eine Beschränkung auf diesen Zeitabschnitt macht auch deswegen Sinn, weil sich hierin einige viel weiter zurückreichende Entwicklungstrends des Marktgeschehens zeitrafferartig zusammendrängen. Die Geschichte des deutschen Arbeitsmarktes seit dem Zweiten Weltkrieg hat insofern im vorliegenden Zusammenhang einen besonderen Erkenntniswert.

³⁸ In jedem Fall lassen die großen regionalen Unterschiede der Arbeitsmärkte den beschäftigungspolitisch wichtigen Schluß zu, daß schon Veränderungen einzelner Einflußfaktoren erhebliche Auswirkungen auf Arbeitslosigkeit und Beschäftigung haben können. Es muß sich also keineswegs das gesamte Ursachenbündel von Arbeitslosigkeit ändern, um eine weitgehende Annäherung an den Zustand der Vollbeschäftigung zu ermöglichen.

³⁹ Zu einem Konzept der Geldpolitik, das stabilitätspolitische Mißgriffe der Zentralbank - und damit deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt - weitestgehend ausschließt, s. "Die Logik der Geldpolitik" (im Reformforum).

Ein Zeitraffereffekt ergab sich in den Entwicklungen der frühen Nachkriegsperiode auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt zunächst aus zweierlei Ursachen. Die eine Ursache war die weitgehende Zerstörung des Produktionsapparates, die zweite war die nachkriegstypische Schwäche von Staat und Gewerkschaften. Aber auch das spontane Verhalten der Arbeitskräfte war in dieser Zeit ein anderes, als es sich ohne den Kriegs- und Nachkriegsschock entwickelt hätte. All diese Besonderheiten trugen über viele Jahre dazu bei, dass die Risiken des unternehmerischen Produzierens moderat blieben und daß die Lohnstrukturen und das Lohnniveau sich enger als sonst an den individuellen Wertschöpfungsbeiträgen orientieren konnten.

Die Zerstörung des Produktionsapparates hatte zur Folge, daß unternehmerisches Handeln zeitweilig der übersichtlichen Logik eines wirtschaftlichen Wiederaufbaus folgen konnte. In wirtschaftlichen Wiederaufbauphasen besteht immer eine untypisch hohe unternehmerische Gewißheit darüber, was in welchen Mengen und mit welchen Technologien zu produzieren ist. Die Unternehmer wissen in solchen Phasen relativ genau, welcher Investitionen es für den Neuaufbau des Produktionsapparates bedarf, und sie wissen ebenso gut, welche Bedürfnisse der Konsumenten noch unbefriedigt sind. Dies verleiht der Investitions- und der Konsumgüterproduktion ein sonst kaum noch vorstellbares Maß an Verlässlichkeit. Unternehmerisches Handeln war in dieser Phase daher nicht von der risikoreichen Suche nach Marktnischen und der ebenso risikoreichen Erarbeitung kleiner technologischer Vorsprünge gegenüber Wettbewerbern geprägt, sondern es folgte vergleichsweise klaren, leicht zu deutenden Marktsignalen. Entsprechend wenig Grund gab es, Produktion aus Risikogründen zu unterlassen.

In diesem relativ verlässlichen und kontinuierlichen Marktgeschehen fiel es den Unternehmen untypisch leicht, Kontinuitätsansprüche der Arbeitskräfte und des Staates zu erfüllen. Diese Ansprüche waren zudem - wie das gesamte Anspruchsverhalten gegenüber Unternehmen und dem Staat - nach verlorenem Krieg und Zusammenbruch des Naziregimes ohnehin auf ein niedriges Niveau zurückgeführt. Im übrigen waren risikoerhöhende Kontinuitätsansprüche in dieser Phase politisch außergewöhnlich schwer durchsetzbar. Sie waren es gegenüber den Unternehmen, weil die Gewerkschaften finanziell und organisatorisch vorübergehend schwach waren, und sie waren es gegenüber dem neuen Staat, weil dieser offenkundig noch zu wenig

Ausgabenspielraum hatte, um Kontinuitätsansprüche aus eigenen Mitteln zu befriedigen. Auch dies trug wesentlich dazu bei, daß das Phänomen der risikobedingten Produktionsunterlassung sich in den ersten zwei Nachkriegsjahrzehnten nur in geringem Maß bemerkbar machte.

Ähnlich positiv auf die Beschäftigung wirkten sich einige nachkriegstypische Bedingungen der Lohnstrukturbildung aus. Die Steuer- und Abgabensätze waren niedrig, und die staatliche Mindestsicherung für Arbeitslose war nicht nur knapp bemessen, sondern deren Vergabe wurde zudem restriktiv gehandhabt. Hinzu kam, daß die Gleichbehandlungsansprüche im Bewusstsein der Arbeitskräfte vorübergehend in den Hintergrund traten und daß weder der Staat noch die Gewerkschaften stark genug waren, solche Ansprüche nachhaltig zu erfüllen. Auch die Möglichkeiten, Arbeitslosigkeit mit privaten Mitteln finanziell zu überbrücken, waren erheblich eingeschränkt. Außerdem wurde in der Wiederaufbauphase ein außergewöhnlich starkes Arbeitsethos bewahrt, und die gesellschaftliche Akzeptanz des Nicht-Arbeitens - und insbesondere der damit verbundenen Inanspruchnahme von Arbeitslosenunterstützung - war daher schwach ausgeprägt.

Schließlich war in der wenig kapitalintensiven Nachkriegswirtschaft zunächst auch der oben (Kap. 3.5) beschriebene Effekt der Spreizung der Leistungsfähigkeiten, der sich u.a. aus der Verstärkung individueller Inkompetenzen an kapitalintensiven, technologisch anspruchsvollen und organisatorisch eng verketteten Arbeitsplätzen ergibt, relativ gering. Außerdem kam es aufgrund der verringerten Kapitalintensität zu einem verstärkten Rückgriff auf Arbeitsweisen, die eine unproblematische Zurechnung der Wertschöpfung zu den einzelnen Arbeitskräften gestattete. Auch dies erleichterte die Rechtfertigung und Durchsetzung leistungskonformer Lohnstrukturen, und es ließ damit wenig Grund aufkommen, Beschäftigung zu unterlassen.

In der Bundesrepublik hielt sich die Beschäftigung auf diese Weise lange Zeit auf einem unzeitgemäß hohen Niveau. Die nachkriegstypischen Bedingungen hatten auf den westdeutschen Arbeitsmarkt einen ähnlich positiven langfristigen Sondereffekt, wie man ihn sonst allenfalls von bahnbrechenden technologischen Innovationsschüben kannte, von offenen "frontiers", die eine wahrhaft grenzenlose Aufnahmefähigkeit für unbeschäftigte Arbeitskräfte sicherstellten, oder von einer Kriegs- und Kriegsvorbereitungswirtschaft, in der Arbeitskräfte zwangsläufig knapp sind und der Staat zudem klare, verlässliche Signale für unternehmerisches

Handeln gibt. Der schnelle Rückgang der anfänglichen, durch Wiedereingliederungsprobleme verursachten Nachkriegsarbeitslosigkeit findet damit eine Vielzahl plausibler Erklärungen, die sich in die obige Theorie unterlassener Produktion und unterlassener Beschäftigung nahtlos einfügen. Diese Theorie liefert damit zugleich die Erklärung dafür, daß anschließend ein um so stärkerer Anstieg der Arbeitslosigkeit folgte.

Von diesem Anstieg war aber, als die Wirkung der nachkriegstypischen Sonderfaktoren auf den Arbeitsmarkt in den sechziger Jahren allmählich nachließ, zunächst noch wenig zu spüren. Die Neigung, immer mehr Produktion und immer mehr Beschäftigung zu unterlassen, war zwar an den Verhaltensweisen der Marktteilnehmer und an den statistischen Trends bereits ablesbar, aber sie blieb fast ein weiteres Jahrzehnt noch auf einem unzeitgemäß niedrigen Niveau. Auch für diese weitere Verzögerung lassen sich klar erkennbare, zeitlich beschränkte Sonderursachen benennen.

Die erste Ursache war ein in Deutschland sehr ausgeprägter, historisch bedingter Rückstand der unternehmerischen Risikorationalität. Weder in der Kriegsvorbereitungswirtschaft der dreißiger Jahre noch in der Kriegswirtschaft, noch auch in der Nachkriegswirtschaft waren die Unternehmer in Deutschland mit wirklich zeitgemäßen Entscheidungsbedingungen konfrontiert worden, wie sie sich bei einer normalen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft eingestellt hätten. Sie hatten fast vier Jahrzehnte lang Absatzmärkte erlebt, auf denen die Marktsignale unzeitgemäß klar und die marktinhärenten Risiken daher unzeitgemäß niedrig waren. Sie hatten es zudem mit Arbeitskräften zu tun gehabt, deren Verhaltensweisen auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt mit beträchtlicher Verspätung die für eine moderne individualistische Sozialstaatsgesellschaft typischen Merkmale annahmen. Mit entsprechender Verspätung begannen die Unternehmer daher, den schwieriger werdenden Umgang mit Gleichbehandlungs- und Kontinuitätsansprüchen und mit einem verblässenden Arbeitsethos einzuüben.

Die zweite Ursache dafür, daß der Nachholbedarf an Arbeitslosigkeit sich weiter aufstaute, war zum einen eine zeitweilig wachsende Bereitschaft des Staates, den Arbeitsmarkt durch Ausweitung des eigenen Personalbestandes zu entlasten, und zum anderen der vorübergehende Einsatz staatlicher Nachfrageimpulse zur Beschäftigungssicherung. Einer keynesianisch

orientierten Nachfragepolitik boten sich angesichts der unterentwickelten Unternehmerrationalität anfänglich sogar besonders günstige Erfolgsbedingungen. So konnte diese Politik in den siebziger Jahren dem beschäftigungsmindernden Trend der Lohnstrukturbildung und der Risikoentwicklung mit einigem Erfolg entgegenwirken. Sie kompensierte kurzzeitig die wachsende Risikobelastung auf den Gütermärkten durch eine vermehrte, verlässlich erscheinende staatliche Nachfrage und hielt damit die Illusion von der Beherrschbarkeit der unternehmerischen Risiken auch in Randbereichen des Marktgeschehens unzeitgemäß lange aufrecht.

Günstig auf die Beschäftigung wirkte in Deutschland darüber hinaus für lange Zeit eine Unterbewertung der Mark im Verhältnis zum Dollar und anderen Währungen. Durch die überdurchschnittliche inländische Preis- und Kostenstabilität wuchsen deutschen Unternehmen in einem System fester Wechselkurse gegenüber dem Ausland wiederholt temporäre Wettbewerbsvorteile zu. Die dadurch - in fremder Währung gemessen - überhöhte Leistungsfähigkeit der Arbeitskräfte führte auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu einer entsprechend überhöhten Nachfrage nach Arbeitskräften. Dieser Effekt verlor sich erst mit der Aufgabe fester Wechselkurse und der allmählichen Angleichung der nationalen Preissteigerungsraten.

Das Ende der Phase, in der unterlassene Produktion und unterlassene Beschäftigung in Deutschland auf einem unzeitgemäß niedrigen Niveau verharrten, läßt sich natürlich nicht präzise datieren. Einen gewissen Wettbewerbsvorteil durch Unterbewertung der Mark gegenüber anderen europäischen Währungen gab es z.B. für die deutsche Wirtschaft noch in der ersten Hälfte der neunziger Jahre. Vieles deutet aber darauf hin, daß der entscheidende Einbruch auf den Beginn der achtziger Jahre zu datieren ist. In dieser Zeit fand ein Umschwung im unternehmerischen Risikobewußtsein statt, dem mit gewisser Verzögerung auch eine verschärfte Risikowahrnehmung der Kapitalgeber folgte. Auch in der Frage der Rentabilität einzelner Arbeitskräfte wurden die Unternehmer zu dieser Zeit erheblich sensibler. Viele Großunternehmen hatten zuvor in erheblichem Umfang Arbeitskräfte aufgesogen, deren individueller Wertschöpfungsbeitrag beim bestehenden Entgelt im nachhinein ungenügend erschien und die daher unrentabel waren. Auch die öffentlichen Arbeitgeber mußten feststellen, daß die vorherige Ausweitung ihres Personalbestandes nicht nur die Personalkosten des Staates

unvertretbar erhöht hatte, sondern sich auf Dauer auch negativ auf die Effizienz des öffentlichen Sektors auswirkte. Um dies zu korrigieren, mußten die Großunternehmen und der Staat sich aus den unproduktiven Randbereichen der Beschäftigung allmählich zurückziehen. Erst in den achtziger Jahren kamen somit risikobedingte Produktions- und lohnstrukturbedingte Beschäftigungsunterlassung wirklich zeitgemäß zur Geltung. In der unvermeidlichen Entwicklung, die hier langsam im ganzen Ausmaß deutlich wurde, hatten die Ölpreisschocks einen vorübergehend ablenkenden, anfänglich allgemein überbewerteten Effekt.

Der gegen Ende der achtziger Jahre gemessene Rückgang der Arbeitslosenquote schien der These vom langfristigen Anstieg lohnstruktur- und risikobedingter Arbeitslosigkeit zunächst zu widersprechen, und er führte relativ rasch zu einem entsprechenden Umschwung in der wissenschaftlichen Meinungslandschaft. Dieser Rückgang erwies sich aber sehr bald als vorübergehendes Phänomen, das fast ausschließlich auf kurzfristig wirkenden konjunkturellen Sondereinflüssen beruhte. Einer dieser Sondereinflüsse war der allmähliche Rückgang der Ölpreise im Laufe der achtziger Jahre, der privaten und öffentlichen Haushalten größere Ausgabenspielräume verschaffte, zugleich die Profitabilität der Unternehmen auf unauffällige Weise erhöhte und damit Verteilungskonflikte über das Lohnniveau aufzuschieben half. Da die Gewerkschaften den raschen Anstieg der Profitabilität nicht vorausgesehen hatten und sich daher auf längerfristig bindende Tarifverträge mit geringen Lohnsteigerungsraten eingelassen hatten, konnte der Profitabilitätsanstieg sich ungewohnt lange fortsetzen und einen atypischen Anstieg der unternehmerischen Produktionsbereitschaft auslösen.

Ein weiterer konjunktureller Sondereinfluß war die Überreaktion vieler Notenbanken auf den 1987 eingetretenen Kurssturz auf den Aktienmärkten. Bei dieser Reaktion hatten die Notenbanken übersehen, daß die Unternehmer eine reifere Risikorationalität entwickelt hatten als die meisten Aktienspekulanten und sich daher in ihrer Produktionsbereitschaft von den Kursausschlägen am Aktienmarkt nur noch wenig beeinflussen ließen. Aufgrund dieser Fehleinschätzung kam es zu einem Überangebot an Krediten und damit zu einem unverhältnismäßig niedrigen Zinsniveau. Da die Gewerkschaften auch den hierdurch ausgelösten Konjunkturimpuls nicht antizipieren konnten, ließen sie sich in ihrer Lohnniveaupolitik weiter auf sehr niedrige Steigerungsraten ein. Dies trug zusätzlich dazu bei,

die Produktionsbereitschaft der Unternehmer über das konjunkturell normale Maß hinaus steigen zu lassen.

Ein konjunktureller Sonderimpuls ging zu dieser Zeit auch vom politischen Prozeß der Wirtschaftsintegration in Westeuropa aus. In Vorbereitung auf den europäischen Binnenmarkt sahen viele Unternehmer sich in atypischem Umfang zu risikobelasteten marktstrategischen Investitionen veranlaßt, die auf eine geographische Erweiterung der Absatzmärkte abzielten und deren Unterlassung die Verdrängung vom Markt durch europäische Konkurrenten befürchten ließ. Die daraus resultierende atypisch hohe Produktionsbereitschaft war aber von vornherein kurzfristig angelegt. Als spezifisch deutscher konjunktureller Sondereinfluß kam in diesen Jahren schließlich noch eine zunehmende Unterbewertung der Mark im Rahmen des Europäischen Währungssystems hinzu, was - in fremder Währung gemessen - einer Erhöhung der Wertschöpfungsbeiträge inländischer Arbeitskräfte entsprach.

In Deutschland war der Rückgang der Arbeitslosenquote am Ende der achtziger Jahre zu einem geringen Teil aber auch auf nicht-konjunkturelle Ursachen zurückzuführen. Im Laufe der achtziger Jahren waren einige politische Eingriffe in die Risikoverteilung und in den Lohnstrukturmechanismus vorgenommen worden, die eine positive Wirkung auf die Beschäftigung erwarten ließen. Hierzu gehörten u.a. Einschnitte in das System der Arbeitslosenunterstützung und die Schaffung einer neuen Rechtsgrundlage für befristete Arbeitsverträge, deren Abschluß für die Unternehmer ein vergleichsweise geringes Risiko darstellt. Im übrigen wirkten in den achtziger Jahren auch die allmählich einsetzenden organisatorischen Reaktionen der Unternehmen auf die wachsenden Risiko- und Lohnstrukturprobleme positiv auf die Beschäftigung. Zu diesen Reaktionen gehörte die rasche Ausweitung der Leiharbeit.⁴⁰

Im Westen Deutschlands kam 1990 die Wiedervereinigung als ein dominierender konjunktureller Sondereinfluß hinzu. Es hätte anfänglich weder der erhöhten Staatsdefizite

⁴⁰ Auch die Leiharbeit ist natürlich, weil sie den entleihenden Unternehmen keine längerfristigen Ausgabenverpflichtungen auferlegt, ein geeignetes Instrument zur Begrenzung unternehmerischer Risiken. Darüber hinaus ermöglicht sie Unternehmern zumindest vorübergehend einen relativ konfliktfreien Einsatz von Arbeitskräften, deren aktuelles Arbeitsentgelt in die unternehmensinternen Lohnstrukturen nicht hineinpassen würde

noch der abrupten Ausweitung der Geldmenge bedurft, um Produktion und Beschäftigung nochmals sprunghaft steigen zu lassen. Dieser Anstieg wurde auch dadurch ausgelöst, daß sich für westdeutsche Unternehmer in großem Umfang risikoarme Möglichkeiten der Produktionsausweitung abzeichneten. Die voraussehbare Umstellung der ostdeutschen Wirtschaft, Verwaltung und Infrastruktur auf westliche Technologie und die ebenso voraussehbare Anpassung der ostdeutschen Konsumnachfrage an westliche Verhältnisse schufen teilweise unternehmerische Entscheidungsgrundlagen, die in ihrer Übersichtlichkeit denen einer Nachkriegs-Wiederaufbauphase sehr ähnlich waren.

Gleichzeitig entwickelte sich indes im Osten Deutschlands eine geradezu lehrstückartige Lohnstrukturkrise. Bereits im Vorfeld der Wiedervereinigung entwickelten sich bei den Arbeitskräften in Ostdeutschland Gleichbehandlungsansprüche, die sich an den Maßstäben des westdeutschen Arbeitsmarktes orientierten. Die Durchsetzung dieser Ansprüche reduzierte das Gefälle zwischen west- und ostdeutschem Lohnniveau ohne Rücksicht auf das hohe Wertschöpfungsgefälle. Darüber hinaus war die ostdeutsche Wirtschaft von einer internen Lohnstruktur behindert, die mit den neugeschaffenen marktlichen Realitäten unvereinbar war. Die Lohnstrukturen ließen im Bereich niedriger Entgelte keinen Spielraum, um rentable neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitskräfte mit relativ geringer Wertschöpfung heranwachsen zu lassen. Anfänglich gab es gerade in Ostdeutschland auch spontane Widerstände dagegen, daß sich die Entgeltstrukturen nach oben hin marktkonform ausdifferenzierten. Die Leistungsfähigkeiten der Arbeitskräfte wurde daher im oberen Bereich nur unzulänglich ausgeschöpft. Hierdurch wurde zudem für Arbeitskräfte in den oberen Leistungsfähigkeitsbereichen ein zusätzlicher Anreiz zur Abwanderung nach Westdeutschland geschaffen. Diese Lohnstrukturprobleme waren die Hauptursache dafür, daß in der ostdeutschen Industrie trotz hoher Subventionen nur ein geringer Teil der Arbeitsplätze erhalten blieb. Ein weiterer Anstieg der regionalen Arbeitslosenquoten in Ostdeutschland auf 40% und mehr wurde nur dadurch verhindert, daß ein großer Teil der Unternehmen die tarifvertraglichen Lohnvorgaben nicht einhielt, d.h. vom Kern- in den unteren Randbereich des Arbeitsmarktes auswich.⁴¹

⁴¹ Zur Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland nach der Wiedervereinigung s. auch B. Wehner, Das Fiasko im Osten, Marburg 1991, sowie ders., Deutschland stagniert, Darmstadt 1994.

In Westdeutschland wurde zur gleichen Zeit durch eine personelle Verschlinkung der Unternehmen die Voraussetzung für einen wirtschaftlichen Aufschwung nach der Rezession von 1993 geschaffen. Diese Verschlinkung war nichts anderes als der Versuch, möglichst viele Arbeitskräfte, die als unrentabel galten, aus den bestehenden Anspruchskontexten auszugrenzen.

4.3. Ausblick: Das Ende der Arbeitslosigkeit?

Im Verlauf der späteren neunziger Jahre setzte in fast allen wirtschaftlich hoch entwickelten Staaten ein - im Umfang sehr unterschiedlicher - Rückgang der Arbeitslosigkeit ein. Für diesen Rückgang gab es einige rein konjunkturelle Ursachen, und zwar vor allem vorübergehende Fehleinschätzungen der Wirtschaftssubjekte, die teilweise einer übersteigerten Innovationseuphorie, teilweise aber auch einer dieser Euphorie zu stark nachgebenden Geldpolitik zuzuschreiben waren. Diese Fehlscheinschätzungen waren deutlich an überhöhten Aktienkursen ablesbar, die vielfach nur durch illusionäre, von überzogenen Erwartungen an neue Technologien geprägte Profiterwartungen erklärbar waren. Insofern war es auch eine vorübergehende Rückkehr des Phänomens Profitillusion, das die Arbeitsmärkte entlasten half.

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit war in vielen Staaten aber nachhaltiger, als eine solche situationsspezifische Profitillusion es hätte erwarten lassen. Spätestens in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre setzten wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Veränderungen ein, die sich auf fast alle Bestimmungsfaktoren der Arbeitslosigkeit auswirkten. Zum einen vervollkommneten die Unternehmen natürlich ihre Strategien zur Abwehr von Risiken und Gleichbehandlungsansprüchen, so u.a. die (in Supplement 8 dargestellte) Auffächerung der Anspruchskontexte, die Ausweitung der Zeitarbeit, die Stärkung der Innenfinanzierung und die Entpersonalisierung der Risikoverantwortung. Viel entscheidender aber war, daß die Erfahrung der zurückliegenden anhaltend hohen Arbeitslosigkeit auf Gesellschaft und Politik ihre späte Wirkung tat. Es setzte ein allmählicher Wandel der beschäftigungsrelevanten Einstellungen und Verhaltensweisen von Wirtschaftssubjekten ein, zunehmend begleitet und unterstützt von einem Wandel des politischen Umgangs mit dem Beschäftigungsproblem.

Eine Maßnahme, die sich sehr unmittelbar der Arbeitslosigkeit als unterlassener Beschäftigung annahm und die daher zu Recht in vielen Ländern frühzeitig auf die beschäftigungspolitische Agenda kam, war die Verringerung der Abgabenlast auf niedrige Einkommen. War dies indes noch ein ideologisch weitgehend neutraler, mit den im modernen Sozialstaat gewachsenen Einstellungen und Verhaltensweisen leicht vereinbarer Reformschritt, setzten gleichzeitig tiefgreifendere Veränderungen im politischen Umgang mit dem Beschäftigungsproblem ein. Nicht zuletzt die reale Verfassung der Arbeitsmärkte schuf den Hintergrund, vor dem die Ansprüche von Wirtschafts- und Staatsbürgern auf Kontinuität, auf Gleichbehandlung und Mindestsicherung, auf Nichteinmischung des Staates in private Angelegenheiten und lohnneiveaubezogene Ansprüche auf Verteilungsgerechtigkeit an moralischer Plausibilität zu verlieren schienen und daher in neuem Licht gesehen wurden. Solche Ansprüche wurden zunehmend defensiver vorgetragen, und dementsprechend wuchs der politische Mut, ihnen durch Einschnitte in das bestehende sozialstaatliche Regelwerk auch offensiv entgegenzutreten.

Vor diesem Hintergrund setzten vielfältige Entwicklungen ein, die der Produktionsunterlassung entgegenwirkten und die Annäherung der Arbeitsentgelte an die individuellen Wertschöpfungsbeiträge erleichterten. Gewerkschaften und einzelne Arbeitnehmer ließen sich auf flexiblere, der Auslastung der Unternehmen besser angepasste Arbeitszeitmodelle ein. Gewerkschaften verfolgten eine moderatere Lohnniveaupolitik, so daß unternehmerische Entscheidungen im Durchschnitt profitabler und insofern weniger risikoreich wurden, wodurch wiederum die Innenfinanzierung der Unternehmen gestärkt, den Kapitalmärkten mehr Risikokapital zugeführt und damit die Abhängigkeit der Unternehmenden von risikobegründendem Fremdkapital gemindert wurde. Die Gewerkschaften schließlich verzichteten zunehmend darauf - und auch damit folgten sie einem allgemeinen Wandel der Einstellungen -, die Verteilungsgerechtigkeit innerhalb ihrer Klientel zum Ziel der Tarifpolitik zu machen. In dem sich solchermaßen wandelnden gesellschaftlichen Klima schließlich faßte die Politik auch zunehmend den Mut, staatliche Mindestsicherungen zu reduzieren, um so mit der Not der Arbeitslosen auch deren Bereitschaft zu erhöhen, zu niedrigerem Lohn zu arbeiten. In vielen Ländern, so u.a. in den USA, in Großbritannien und in Dänemark, wurde auch zunehmend wieder auf unmittelbaren staatlichen Zwang gesetzt, um Arbeitslose in Beschäftigung zu bringen. Daß allein hiermit teilweise beträchtliche quantitative Wirkungen auf

dem Arbeitsmarkt erzielt wurden, ist nicht zuletzt auch ein Indiz dafür, daß das gesellschaftliche Arbeitsethos wieder stärker wurde und sich daher wirkungsvoller für politische Zwecke instrumentalisieren ließ.

Phänomene dieser Art lassen schon im Ansatz erkennen, daß die im Sozialstaat zurückliegender Jahrzehnte aufgetretenen Arbeitsmarktprobleme nicht nur kurzfristige politische Reaktionen ausgelöst haben, sondern daß es sich dabei um längerfristige gesellschaftliche Veränderungen handelt. Wenn im Laufe dieser Veränderungen der vorangegangene lange Anstieg der Arbeitslosigkeit in den Sozialstaaten teilweise rückgängig gemacht wird, dann handelt es sich dabei allerdings um viel mehr als nur eine Korrektur des Beschäftigungsvolumens. Es handelt sich um eine qualitative Änderung der Arbeitslosigkeit, die ihrerseits zugleich Symptom und Ursache für einen weiteren qualitativen Wandel in der Gesellschaft ist. Wer eine Prognose über die weitere Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung wagen will, muß daher bereit sein, auch hierüber, über die künftige Qualität der Arbeitslosigkeit, der Arbeitswelt und der Gesellschaft als ganzer zu spekulieren. Er muß sich ein Urteil darüber bilden, welche moralische Plausibilität marktwidrigen Ansprüchen in Zukunft noch oder wieder zugebilligt wird und welche politische Durchsetzungschance sie daher haben werden. Insofern ist jede Spekulation über die Zukunft des Arbeitsmarktes immer auch eine Spekulation über ethische Fragen.

Schon aus den Lohnstrukturtheoretischen Aspekten der obigen Analyse ging hervor, daß Arbeitslosigkeit, rein ökonomisch gesehen, ein eher marginales Phänomen ist. Längerfristig gesehen ist sie immer unterlassene Produktion in jenen Randbereichen des Wirtschaftens, in denen die Leistungsfähigkeit der Arbeitskräfte niedrig ist. Hohe Arbeitslosigkeit bedeutet insofern für die Gesellschaft als ganze in der Regel nur eine relativ moderate Wohlstandseinbuße. Auch deswegen muß der Übergang von einer Analyse des Arbeitsmarktes zur Erörterung beschäftigungspolitischer Optionen, wie er im nachfolgenden Band⁴² unternommen wird, immer auch ein Übergang von ökonomischer Argumentation zu moralischen Begründungen sein.

⁴² "Der Neue Sozialstaat"

ZUSAMMENSTELLUNG DER THESEN

Thesen zur unterlassenen Produktion

These 1:

Als Anbieter auf den Gütermärkten sind Unternehmer zu einem zunehmend risikobehafteten Produzieren gezwungen. Ursachen hierfür sind die zunehmende Wandlungsgeschwindigkeit der Bedürfnisse, der Technologien und der Produktstrukturen sowie die zunehmende Kapitalintensität der Produktion und Differenzierung der Produkte. Verstärkt wird diese Entwicklung durch die zunehmende Spezialisierung von Produkten auf enge Bedürfnisfacetten und von Produktionstechnologien auf wenige Produkte.

These 2:

Wachsende Risiken im Bereich der Humankapitalproduktion sind über Jahrzehnte überwiegend von den Unternehmern übernommen worden. Die unternehmerischen Produktionsentscheidungen sind dadurch im Durchschnitt noch spekulativer geworden.

These 3:

Der Anstieg der Entscheidungsrisiken führt zu einem Rückgang der unternehmerischen Produktionsbereitschaft. Das Phänomen der unterlassenen Produktion nimmt dadurch an Bedeutung zu. Immer mehr Produktionspotential bleibt ungenutzt.

These 4:

Der Profitabilitätsanspruch der Unternehmer hängt von der Risikobelastung des Produzierens und damit von der Intensität des gütermarktlichen Wandels ab. Die risikomehrende Intensivierung des Wandels erhöht den Profitabilitätsanspruch. Sie verringert damit dasjenige Niveau von Lohn und Zins, bei dem sich das Ausmaß der Produktionsunterlassung in vorgegebenen Grenzen hält.

These 5:

In dem Maße, wie der unternehmerische Profitabilitätsanspruch mit der Risikobelastung des Produzierens steigt, verringern sich die wirtschaftspolitischen Einwirkungsmöglichkeiten auf Produktion und Beschäftigung. Die Beschäftigungswirksamkeit herkömmlicher lohn- und zinspolitischer Maßnahmen nimmt im historischen Trend ab. Durch Senkungen des Lohn- oder des Zinsniveaus ist tendenziell immer weniger Mehrproduktion und Mehrbeschäftigung erreichbar.

These 6:

In einer wandlungsintensiveren Wirtschaft kann die Produktionsbereitschaft der Unternehmer nicht nur wegen zunehmender finanzieller Risiken zurückgehen, sondern auch wegen wachsender Schwierigkeiten, die Überwälzung gütermarktlicher Zwänge auf die Arbeitskräfte nachvollziehbar zu begründen.

These 7:

Die Unternehmer sind sich der wachsenden Intensität des marktlichen Wandels und seiner Bedeutung für das unternehmerische Risiko in einem historischen Lernprozeß besser bewußt geworden. Im Zuge dieses Lernprozesses haben sie früher bestehende Profitillusionen abgebaut.

Das unternehmerische Entscheidungsverhalten wurde dadurch verstetigt und die unternehmerische Produktionsbereitschaft den marktlichen Realitäten angepaßt. Hierdurch erst kam das Phänomen der unterlassenen Produktion vollständig zur Geltung.

These 8:

Der wachsenden Risikobelastung des Produzierens begegnen die Unternehmer nicht nur durch Produktionsunterlassung, sondern auch durch institutionelle Maßnahmen der Risikominderung. Hierzu gehören das Zurücktreten aus der individuellen unternehmerischen Verantwortung, wirtschaftliche Konzentration und Verflechtung, Verzicht auf den Einsatz fremden Kapitals und fremder Arbeit und verstärkte Einflußnahme auf das Konsumentenbedürfnis. Hinzu kommt die Verfolgung politischer Ziele wie der steuerpolitischen Begünstigung der Innenfinanzierung. Diese Reaktionen sind geeignet, den Rückgang der Produktionsbereitschaft zu mäßigen.

These 9:

Da es den Marktteilnehmern bei zunehmender Spezialisierung immer schwerer fällt, gesamtwirtschaftliche Anpassungsprozesse zu überblicken, beurteilen sie die Risiken des marktlichen Wandels aus der Perspektive zunehmend eng abgegrenzter Marktsegmente. Aus dieser Perspektive erscheint es am wenigsten zumutbar, sich marktlichen Preis- und Lohnschwankungen ungeschützt auszusetzen. Der Widerspruch zwischen der wachsenden Intensität des marktlichen Wandels und dem Anspruch, von den Folgen dieses Wandels in der Arbeitswelt verschont zu bleiben, wird dadurch verstärkt. Um so mehr bedarf es einer bewußten Politik der gesellschaftlichen Umverteilung wirtschaftlicher Risiken.

Thesen zur unterlassenen Beschäftigung

These 10:

Die Arbeitsentgelte sind generell weniger stark differenziert als die Leistungen der Arbeitskräfte. Je leistungsstärker die Arbeitskraft und je höher daher ihr Wertschöpfungsbeitrag, desto mehr übersteigt ihre Leistung das Arbeitsentgelt, und desto profitabler ist die Arbeitskraft daher für den Unternehmer.

These 11:

Der Preis der Arbeit richtet sich nach ihrem Wert, aber der Wert der Arbeit richtet sich auch nach ihrem Preis. Genau dies macht den theoretisch bedeutsamsten Unterschied zwischen Arbeit und Gütern - und damit zwischen Arbeitsmärkten und Gütermärkten - aus.

These 12:

a) Die Lohnrelationen sind Kompromisse zwischen den Leistungseinschätzungen der Unternehmer und den spontanen Gleichbehandlungsansprüchen der Arbeitskräfte. Die Gleichbehandlungsansprüche wirken auf diese Kompromisse um so stärker ein, je schwerer die individuellen Leistungen der Arbeitskräfte als Wertschöpfungsbeiträge meßbar sind.

b) Die lohnnivellierende Wirkung der Gleichbehandlungsansprüche zieht eine Leistungsnivellierung nach sich. Das Zusammenwirken von Lohnnivellierung und Leistungsnivellierung hat zur Folge, daß auf allen Arbeitsmarktsegmenten die am wenigsten leistungsfähigen Arbeitskräfte für die Unternehmer unrentabel werden.

These 13:

Großunternehmen, tarifvertraglich gebundene Unternehmen und öffentlicher Sektor können nicht für die Ausschöpfung des Arbeitsangebotes sorgen. Täten sie dies, würden sie zu hohe Produktivitätseinbußen erleiden.

These 14:

Unter dem lohnstrukturprägenden Einfluß der Gleichbehandlungsansprüche und der Mindestsicherungen kommt es zu unfreiwilliger Arbeitslosigkeit. Unfreiwillig arbeitslos sind Arbeitskräfte, die von Unternehmern nicht eingestellt werden, obwohl sie ihre Lohnforderung an ihre - vergleichsweise geringe - individuelle Leistungsfähigkeit angepaßt haben.

These 15:

Die wichtigsten Entstehungsursachen der lohnstrukturbedingten Arbeitslosigkeit sind die Disparität der Leistungsfähigkeiten, die spontanen Gleichbehandlungsansprüche, die Nicht-Meßbarkeit der Leistungen, die Mindestsicherungen für Arbeitslose, die Schwäche des Arbeitsethos, die Abgabenbelastung der Arbeitsentgelte und die Kapitalintensität der Produktion. Die Wirkung all dieser Ursachen hat über Jahrzehnte hinweg mindestens bis zum Ende der achtziger Jahre zugenommen.

These 16:

Eine solidarische Lohnpolitik der Gewerkschaften, die an den geltenden Lohnrelationen festhält, erzeugt Lohnstrukturen, die immer weniger markt- und leistungskonform sind. Sie verstärkt damit die Ausgrenzung der weniger leistungsfähigen Arbeitskräfte und führt zu einer Ausweitung der tariflich ungebundenen Arbeitsmarktsegmente.

Dieselbe Wirkung geht von einer Lohnniveaupolitik aus, die einen langfristigen Anstieg der Profitquote verhindert.

These 17:

Der Anstieg der lohnstrukturbedingten Arbeitslosigkeit wäre nur durch eine zunehmende Ungleichheit der individuellen Arbeitseinkommen zu verhindern.

These 18:

Wenn die Unternehmer zunehmend dazu neigen, Produktion aus Risikogründen und Beschäftigung aus Leistungsgründen zu unterlassen, hat dies gemeinsame historische Ursachen.

SUPPLEMENTE

Supplement 1: Die Rolle von Lohnniveau und Zins bei steigender Risikobelastung

Wenn das Ausmaß der unterlassenen Produktion von der durchschnittlichen Profitabilität der Unternehmen und wenn diese Profitabilität vom Lohnniveau und vom Zinsniveau abhängt, dann ergibt sich aus dem Lohn- und Zinsniveau das Ausmaß von unterlassener Produktion und demzufolge auch das Ausmaß von Produktion und Beschäftigung.

Da ein Anstieg der Löhne und Zinsen negativ auf die Produktion und damit auch negativ auf die Beschäftigung wirkt und umgekehrt, ergibt sich zwischen der Profitabilität und der Beschäftigung ein funktionaler Zusammenhang, wie er in Abb. 1a wiedergegeben ist. Das Beschäftigungsvolumen steigt und fällt mit der Profitabilität.⁴³

(Eine Darstellung dieser Art darf allerdings nicht als quantifizierbare beschäftigungspolitische Handlungsanleitung mißverstanden werden. Durch Senkung des Lohn- bzw. Zinsniveaus kann zwar mehr Beschäftigung zustande kommen; die Beschäftigungspolitik kann aber nicht auf eine bestimmte Reagibilität der Beschäftigung auf das Lohn- und Zinsniveau verlassen, da der Profitabilitätsanspruch eine unverlässliche historische Variable ist. Eine Profitabilität, die früher für genügend Beschäftigung gesorgt hat, kann später durchaus mit einer unverträglich hohen Arbeitslosigkeit einhergehen.)

In der Abb. 1b ist eine solche Veränderung, mit der die Unternehmer auf den Anstieg der Risikobelastung reagieren, als Übergang von der Beschäftigungsnachfragefunktion B_n auf B_n' dargestellt. Die Auswirkungen einer solchen Entwicklung auf die Beschäftigung sind direkt ablesbar. Bei gleichbleibender Profitabilität sinkt die Beschäftigung vom gewünschten Wert B_e auf B_1 . Die mit dem erwünschten Beschäftigungsvolumen B_e verbundene Profitabilität verschiebt sich von π^0 auf π^1 .

⁴³ Die Profitabilitätsgröße, um die es sich hier handelt, ist, wie bereits erwähnt, nicht mit dem Unternehmensgewinn identisch, sondern kann von diesem um einen Mindestverzinsungsanspruch eventueller nicht-unternehmerischer Eigenkapitalgeber abweichen.

In dieser auf die Gesamtwirtschaft bezogenen Darstellungsform ist nicht unmittelbar zu erkennen, wie und wo von den Unternehmern die Grenze zwischen Produktion und Produktionsunterlassung gezogen wird und wie es demzufolge zur Unterbeschäftigung kommt. Daher wird die Formaldarstellung der risikobedingten Produktionsabstinenz in den nachfolgenden Abbildungen 2a und 2b weiter präzisiert. In diesen Darstellungen wird die gesamtwirtschaftliche Produktion nach dem Grad der Risikobelastung differenziert. Es wird, genauer gesagt, die gesamte mögliche Produktion in eine solche Ordnung gebracht, daß sie in der formalen Darstellung auf der horizontalen Achse nach rechts hin immer risikoreicher wird.

Die Zunahme der Risikobelastung wirkt sich im Rahmen einer solchen Formaldarstellung als Schrumpfung des Bereiches risikoarmen Produzierens aus und als steilerer Anstieg der Risiken in den rechts liegenden Bereichen der Darstellung. Der Bereich verlässlicher Profitabilitätskalküle, d.h. der aus unternehmerischer Sicht selbstverständliche, ohne Risikobedenken wahrzunehmende Anteil der Produktion wird geringer.

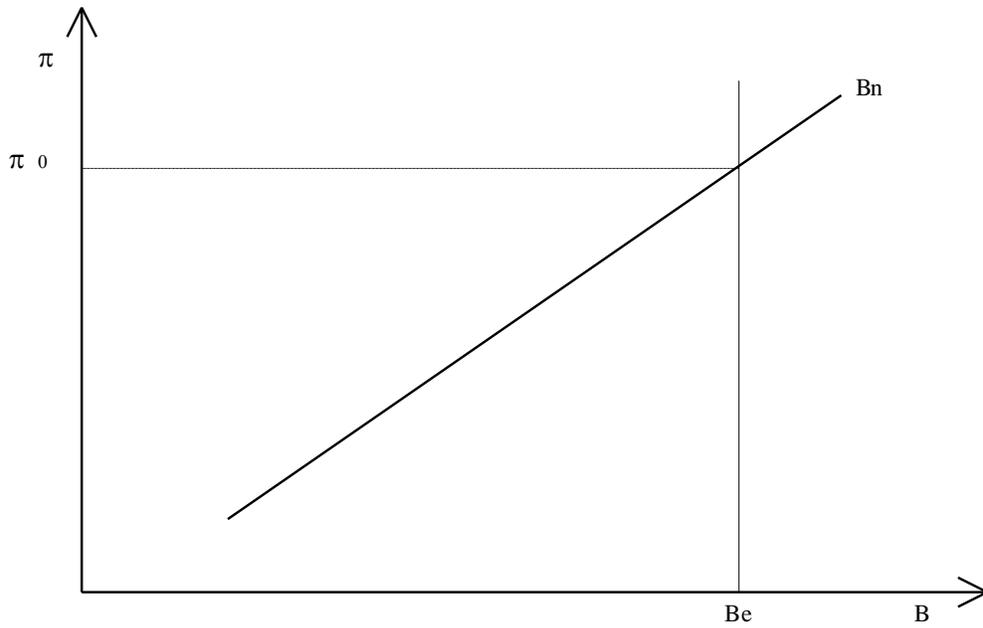
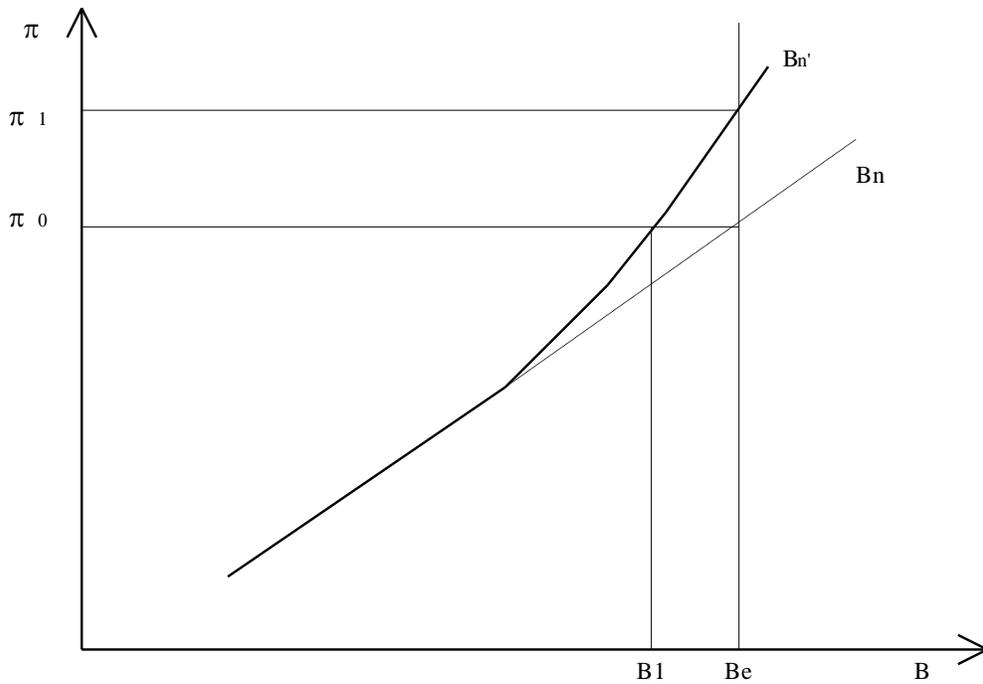


Abb. 1a: Beschäftigung und gesamtwirtschaftliche Profitabilität



B_n' = veränderte Beschäftigungsnachfrage

Abb. 1b: Rückgang der Beschäftigung durch Anstieg des Profitabilitätsanspruchs

π = gesamtwirtschaftliche Profitabilität	B = Beschäftigung
B_n = Beschäftigungsnachfrage	B_e = erwünschtes Beschäftigungsvolumen

In der Gegenüberstellung von Abb. 1a und 1b ist dargestellt, wie diese beiden Effekte sich in der gesamtwirtschaftlichen Profitabilität niederschlagen können. Der Vergleich der Abb. 2b mit der Abb. 2a verdeutlicht dasselbe Phänomen in einzelwirtschaftlicher Differenzierung.

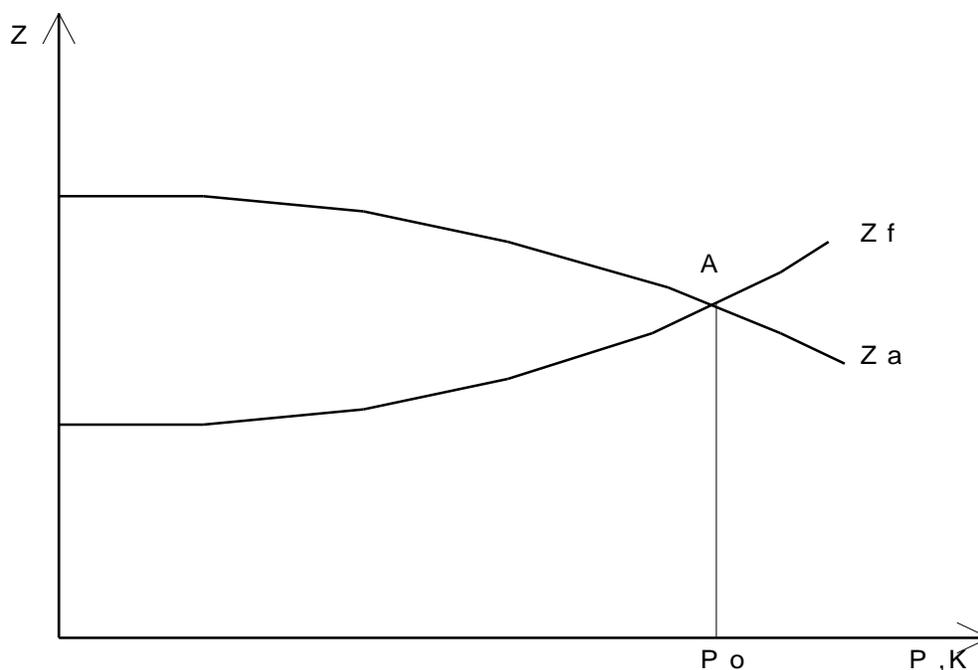
Die zunehmende Risikobelastung wird in Abbildung 2a als abnehmende Zahlungsbereitschaft der Unternehmer hinsichtlich der Verzinsung des für die Produktion notwendigen Kapitals dargestellt. Hierfür steht die Zinsangebotskurve Z_a , die auch als Abbild der unternehmerischen Produktionsbereitschaft zu deuten ist. Der nach rechts fallende Verlauf dieser Kurve weist aus, daß die Unternehmer sich auf risikoreichere Produktion nur dann einlassen, wenn das hierfür notwendige Kapital entsprechend niedriger verzinst wird.

Im Rahmen dieser Darstellungsform läßt sich zusätzlich die vereinfachende Annahme einführen, daß für jede Produktionseinheit genau eine Kapitaleinheit erforderlich ist. Unter dieser Annahme weisen Produktion und Kapitaleinsatz dieselbe numerische Größe auf. Die Zinsangebotskurve Z_a bildet damit zugleich die Struktur der Kapitalnachfrage ab, wie sie sich aus der Struktur der Risikobelastungen ergibt.

Der Kurve Z_a , die das Verhalten der Unternehmer in der Eigenschaft als Güterproduzenten und als Kapitalnachfrager beschreibt, ist in der Darstellung eine Zinsforderungskurve Z_f gegenübergestellt, die das Verhalten der Kapitalgeber beschreibt. Auch den Kapitalgebern ist zu unterstellen, daß sie der risikoreicheren Produktion mit einer gewissen Scheu gegenüberstehen. Bei gleicher durchschnittlicher Renditeaussicht ziehen sie es vor, die sicherere, kalkulatorisch berechenbarere Produktion zu finanzieren. Der risikoscheue Kapitalgeber bringt daher die Produktionsmöglichkeiten, für die sein Kapitaleinsatz gefordert ist, in dieselbe Präferenzordnung wie der Unternehmer. Er wird z.B. sein Kapital für die Erzeugung von Elektrizität durch ein halbstaatliches Monopolunternehmen, dessen Rentabilität weitgehend politisch garantiert ist, bereitwilliger hergeben als für ein Spielfilmprojekt oder für die Herstellung extravaganter Modeartikel. Auch er verlangt daher in den spekulativeren Randbereichen des Produzierens ein größeres Entgegenkommen der anderen Marktseite, d.h. einen höheren Zins bzw. eine höhere durchschnittliche Rendite. Jeder zusätzlichen, spekulativer werdenden Produktion ist daher in der Abbildung eine zugehörige höhere Zinsforderung

zugeordnet. Wenn hier wiederum unterstellt wird, daß das Produktionsvolumen und das hierfür eingesetzte Kapital dieselbe numerische Größe aufweisen, dann stellt die Zinsforderungskurve Z_f in Abb. 2a die nach Risikograden differenzierte Struktur des gesamtwirtschaftlichen Kapitalangebots dar.⁴⁴

Bis zu welchem Grad der Risikobelastung angesichts dieser Konstellation von Kapitalnachfrage und Kapitalangebot die Produktion finanzierbar ist, ergibt sich aus der Gegenüberstellung der entsprechenden Kurven in Abb. 2a. Die Produktion reicht bis zu jenem Punkt, wo die Kurven der Zinsangebote Z_a der Unternehmer und der Zinsforderungen Z_f der Kapitalgeber einander schneiden, d.h. bis P_0 . Jenseits dieses Punktes sind die Unternehmer nicht mehr bereit, auf die Renditeansprüche der Kapitalgeber einzugehen, sind also die Reaktionen von Unternehmern und Kapitalgebern auf die steigenden Risiken nicht mehr über den Zins



⁴⁴ Bei den Kapitalanbietern sind allerdings die Bereitschaft und auch die Fähigkeit, in ihrem Renditeanspruch nach Risikograden zu differenzieren, begrenzt. Es kann Risikograde geben, denen das Kapitalangebot sich mehr oder weniger vollständig verweigert. Zu einer solchen Verweigerung kann es z.B. dort kommen, wo die Informationsbasis über die Rendite und das Risiko extrem schmal ist. Dort läuft der Kapitalgeber Gefahr, in eine unseriöse Grauzone der Kapitalnachfrage zu geraten, in der neben dem rein marktlichen Risiko auch dasjenige, vom kapitalsuchenden Unternehmer vorsätzlich hintergangen zu werden, eine wesentliche Rolle spielt. Marktbeobachtungen zeigen, daß es tatsächlich eine Risikogrenze gibt, an der Kapitalgeber sich verweigern oder an der zumindest ihr Renditeanspruch sprunghaft ansteigt. Diese Grenze ist in der Praxis aber nichts anderes als eben jene Schwelle, an der aus dem anonymen Kapitalgeber, der es auf Zins bzw. Rendite abgesehen hat, ein Mitunternehmer wird, der unternehmerisch mitdenkt, mitentscheidet, mitprofitiert und mitverliert. In diesem Fall wird aus der Kapitalrendite ein Unternehmerprofit bzw. -verlust.

Abb. 2a: Produktion und Kapitaleinsatz bei gemäßigter Risikobelastung

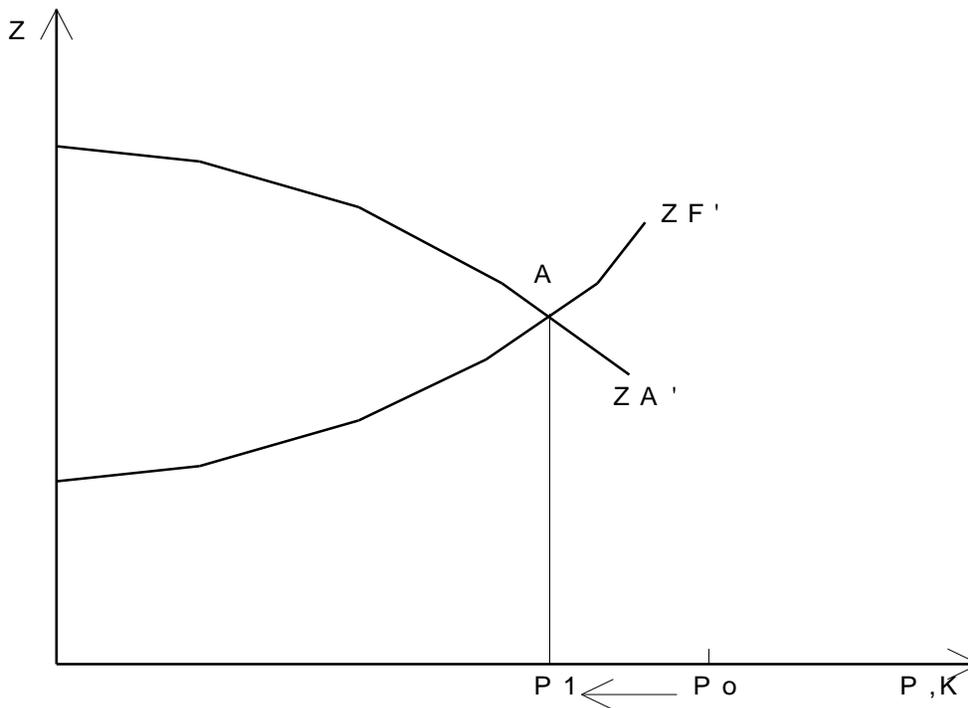


Abb. 2b: Produktionsrückgang durch Risikoanstieg

Z = Zins Z_f = Zinsforderung (=Kapitalangebot) Z_a = Zinsangebot (=Kapitalnachfrage)
 P = Produktion, nach Risikobelastung geordnet (v. l. n. r. steigend)
 K = Kapitaleinsatz in der Produktion

miteinander in Einklang zu bringen. Aus dem Schnittpunkt A ergibt sich daher auch der Kapitalzins für die Finanzierung jener marginalen Produktion, mit deren Risiken der Kapitalmarkt gerade noch umgehen kann. Jenseits dieses Punktes kann es nur noch Produktion geben, zu deren Finanzierung es keines Fremdkapitals bedarf.

(Die Fläche zwischen den Kurven Z_f und Z_a links von Schnittpunkt A läßt sich hier als Indikator für den erzielbaren unternehmerischen Profit deuten. Dieser ist natürlich dort besonders groß, wo die Finanzierung der Produktion den Kapitalgebern und den Unternehmern gleichermaßen risikolos erscheint, so z.B. in gesicherten Marktpositionen mit monopolistischen Wettbewerbsvorteilen.)

Die Konstellationen der Abbildung 2a stehen für die Risiko- und Produktionsbedingungen einer bestimmten Phase der wirtschaftlichen und technologischen Entwicklung. Ein nachfolgender

Wandel der Marktbedingungen, der das Produzieren risikoreicher werden läßt, verändert die Konstellationen von Kapitalangebot und Kapitalnachfrage, und er verschiebt damit die Lage des Schnittpunktes A, der die Reichweite der Produktion - und damit das Ausmaß der Produktionsunterlassung - markiert. Der Risikozuwachs löst Veränderungen aus, wie sie beispielhaft durch den Übergang von der Kurvenkonstellation Z_a - Z_f in Abb. 2a zu der Konstellation Z_a' - Z_f' in Abb. 2b wiedergegeben sind. Der verschärfte Argwohn, mit dem die Kapitalanbieter einer Finanzierung in den - in der Abbildung rechts liegenden - Randbereichen der Produktion gegenüberstehen, führt zu einer noch stärkeren Differenzierung der Renditeansprüche. Der Anstieg der Risiken schlägt sich in einem steileren Anstieg der Kurve Z_f' nieder.

Wie der Kapitalgeber, so paßt auch der Unternehmer die jeweilige Zinshöhe, zu der er spekulative Produktionsmöglichkeiten noch wahrzunehmen bereit ist, entsprechend der steigenden Risikobelastung an. Auf die stärkere Differenzierung der Risikobelastung reagiert er mit einer entsprechend stärkeren Differenzierung des Zinses, den er den Kapitalgebern zu zahlen bereit ist. Dies wirkt sich besonders in den hochspekulativen Randbereichen der Produktion aus. In der Abbildung 2b ist dies im steiler abfallenden, rechts liegenden Bereich der Kurve Z_a' dargestellt, die die veränderte Struktur der Zinsangebote - und damit der Kapitalnachfrage - der Unternehmer beschreibt.

Wenn im Zuge einer risikosteigernden Entwicklung in verstärktem Maße auch schwer angreifbare monopolistische Wettbewerbspositionen entstehen, sei es durch natürliche Kostenvorteile, durch außerordentliche technologische Vorsprünge oder durch politischen Schutz vor Wettbewerbern, dann steigen gleichzeitig die bezahlbaren Höchstrenditen im risikoarmen Kernbereich des Produzierens. So kann es zu dem in Abb. 2b dargestellten steileren Gefälle der Kapitalnachfragekurve über die ganze Spanne der Produktionsmöglichkeiten hinweg kommen. Aus der dadurch veränderten Konstellation von Kapitalangebot und Kapitalnachfrage ergibt sich ein Rückgang der Produktion vom Wert P_0 in Abb. 2a auf den Wert P_1 in Abb. 2b. An der Abbildung ist auch ablesbar, daß unter den dargestellten Bedingungen zinspolitische Maßnahmen relativ wenig gegen die risikobedingte Produktionsunterlassung ausrichten würden. Wegen des steilen Verlaufs der Zinsangebotskurve hätte eine Absenkung der Kurve Z_f auf ein niedrigeres Niveau relativ geringe Wirkung.

Die risikoreicher gewordenen Randbereiche der Produktion wären unter diesen Umständen nur finanzierbar, wenn hierfür von risikofreudigen, unternehmerisch agierenden Anlegern in großem Umfang risikotragendes Eigenkapital zur Verfügung gestellt würde. Nur wenn die Zahl solcher unternehmerischen Anleger bzw. das Volumen solchen Kapitals entsprechend dem Risikozuwachs mitwachsen, kann das Produktionspotential ebenso weit ausgeschöpft werden wie in Abb. 2a. Eine solche Entwicklung verschiebt die Gewichte zwischen Kapitalrendite und Unternehmerprofit zugunsten des letzteren. Sie kann u.a. durch einen strukturellen Wandel ermöglicht werden, der das Gewicht kleinerer, mehr auf unternehmerischen Profit als auf Kapitalrendite abzielender Unternehmen gegenüber den Großunternehmen wachsen läßt.

(Die in Abb. 2b erkennbare Vergrößerung der Fläche zwischen den Kurven Z_f' und Z_a' gegenüber der Fläche zwischen Z_f und Z_a in Abb. 2a bietet eine Erklärung für den Anstieg der durchschnittlichen Unternehmerprofite, der sich offenbar bei Zunahme und stärkerer Differenzierung der Risikobelastung einstellt.)

Ein Zusammenhang zwischen Zins und Produktion, wie er in Abb. 2a und 2b erklärt ist, läßt sich in analoger Weise auch zwischen Lohnniveau und Produktion bzw. Lohnniveau und Beschäftigung herleiten. Ein solcher Zusammenhang ist in Abb. 3a und 3b erkennbar.

In diesen Abbildungen ist auf der horizontalen Achse wiederum die Produktion nach Risikograden geordnet. Analog zu den Abb. 2a und 2b wird vereinfachend unterstellt, daß für jede Einheit Produktion eine Arbeitskraft notwendig ist. Dadurch erhalten Produktion und Beschäftigung dieselbe numerische Größe. Auf der horizontalen Achse ist daher zugleich mit der Produktion die Beschäftigung ablesbar.

Die Unternehmer versuchen, sich die Einlassung auf spekulativere, riskantere Produktion und die damit verbundene Beschäftigung auch von den Arbeitskräften "abkaufen" zu lassen, nämlich durch entsprechend niedrigere Löhne. Dies ist in Abb. 3a in der Lohnangebotskurve L_a dargestellt. Jedem Risikograd der Produktion wird ein bestimmtes Lohnangebot zugeordnet. Je höher die Risikobelastung, desto niedriger das Lohnangebot. Die Kurve L_a hat daher einen nach rechts fallenden Verlauf.

Auch die Arbeitskräfte vermögen in ihrem Lohnanspruch - analog zum Zinsanspruch der Kapitalgeber- nach dem Gefährdungsgrad der jeweiligen Produktion, in der sie beschäftigt werden, zu differenzieren. Sie ziehen die Beschäftigung in der weniger risikobelasteten Produktion vor, da hier die Gefahren der Humankapitalentwertung, des Lohnausfalls und des Arbeitsplatzverlustes zumeist geringer erscheinen. In die spekulativeren Bereiche der Produktion lassen sie sich nur durch entsprechend höhere Lohnangebote locken. Daher wird für die Kurve L_r , welche die Lohnforderung in ihrer Abhängigkeit von der Risikobelastung der Produktion darstellt, ein ansteigender Verlauf unterstellt. Hieraus ergibt sich, daß Unternehmer und Arbeitskräfte sich im Bereich der höchsten Risikobelastung nicht mehr auf einen Lohn verständigen können. Die Beschäftigung reicht bis B_0 .

Abb. 3b zeigt im Vergleich dazu, wie die geforderten und angebotenen Löhne sich der wachsenden Risikobelastung des Produzierens anpassen. Bei steigender Produktivität ist zunächst das allgemeine Lohnniveau gestiegen, so daß beide Kurven sich nach oben verschoben haben. Zugleich hat sich im rechten, noch spekulativer gewordenen Randbereich die wachsende Risikobelastung in einem steileren Verlauf beider Kurven ausgewirkt. In diesem Bereich sind die Unternehmen zurückhaltender mit ihren Lohngeboten geworden, während die Arbeitskräfte ihre Lohnforderungen erhöht haben. Die Beschäftigung geht unter den dargestellten Umständen aufgrund der Risikoentwicklung von B_0 in der Abb. 3a auf B_1 in der Abb. 3b zurück.

Die Abbildungen machen deutlich, daß eine Ausweitung der Produktion über die dargestellte Gleichgewichtslage hinaus ein Vorstoß in stark ansteigende Risiken wäre und daß sie daher mit einem entsprechend starken Anstieg unternehmerischer Mißerfolge einhergehen würde. Sie zeigen, wie die Asymmetrie der Motive von Gewinnerzielung und Verlustvermeidung dafür sorgt, daß die Schwelle zwischen Produktion

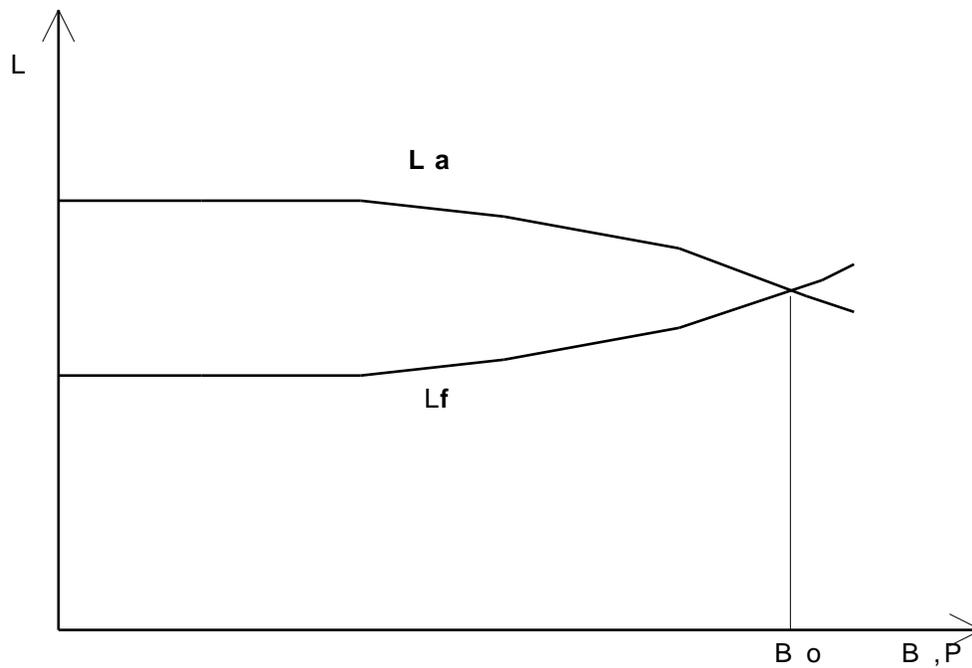


Abb. 3a: Beschäftigung bei gemäßigter Risikobelastung

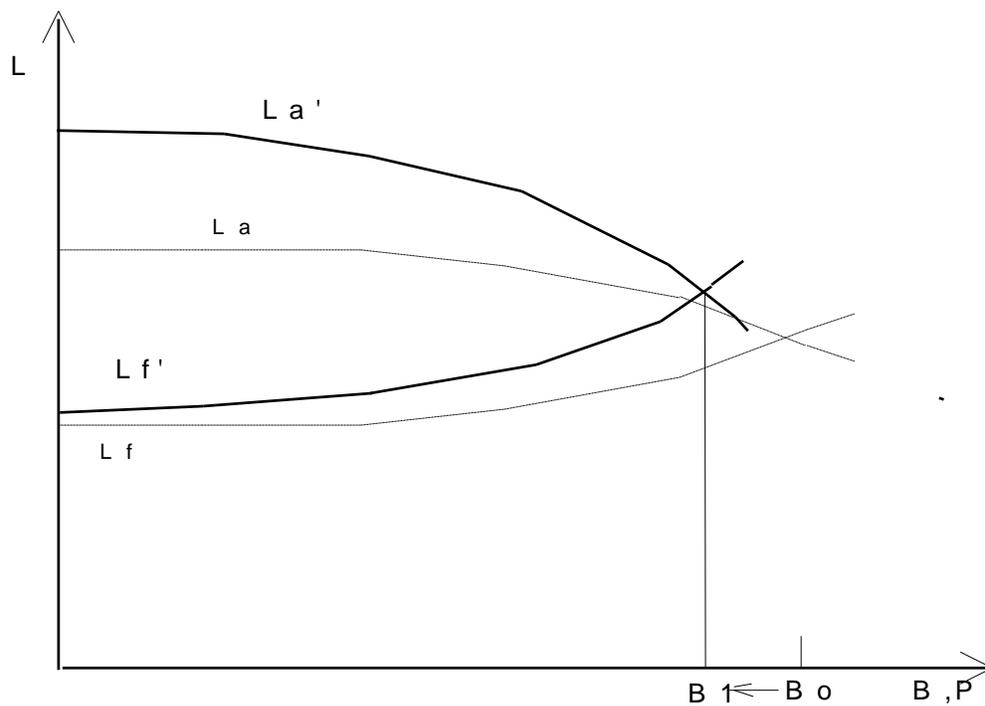


Abb. 3b: Beschäftigungsrückgang bei Risikoanstieg

L = Lohn L_f = Lohnforderung L_a = Lohnangebot der Unternehmer
 P = Produktion, nach Risikobelastung geordnet (v. l. n. r. steigend)
 B = Beschäftigungsvolumen

und Produktionsunterlassung in einem Bereich relativ geringer Risikobelastung verbleibt. Darüber hinaus stellen die Abbildungen einen plausiblen Erklärungsansatz dafür dar, daß ein durch Produktionsunterlassung verursachter Anstieg der Arbeitslosigkeit mit einem Anstieg der durchschnittlichen Profitabilität einhergeht, während gleichzeitig der Umfang der verlustbringenden Produktionsentscheidungen steigt, was u.a. an steigenden Insolvenzzahlen und steigendem Rückstellungsbedarf in den Unternehmensbilanzen ablesbar ist.

Supplement 2: Die Auffächerung der Lohnstrukturen in abgeschlossene Anspruchskontexte

Aus der Gegenüberstellung der Abbildungen 7a (die der Abb. 6 entspricht) und 7b ist die Wirkung einer Auffächerung der Anspruchskontexte auf die Lohnstruktur, die Struktur der Leistungen und die Beschäftigung ablesbar. In Abb. 7b ist der Arbeitsmarkt in Anspruchskontexte dreier Kategorien gegliedert, in denen sich jeweils Arbeitskräfte hoher, mittlerer und niedriger Leistungsfähigkeit zusammenfinden. Diese Abbildung zeigt, daß für die Unternehmer die Schwelle zwischen rentablen und unrentablen Arbeitskräften um so höher liegt, je mehr sie den Ansprüchen der leistungsfähigeren Arbeitskräfte auf leistungsgerechtes Entgelt entgegenkommen. Für die Unternehmer, die die leistungsfähigsten Arbeitskräfte eines Arbeitsmarktsegments beschäftigen, ergibt sich diese Schwelle gemäß Abb. 7b aus dem Punkt S. Umgekehrt gelingt es den Unternehmern um so weniger, leistungsfähige Arbeitskräfte als Beschäftigte zu gewinnen, je mehr sie sich auf die Beschäftigung weniger leistungsfähiger Arbeitskräfte und den damit verbundenen starken Nivellierungsdruck auf die Arbeitsentgelte einlassen.

Hieraus ergibt sich eine gestaffelte Spezialisierung von Unternehmen bzw. Anspruchskontexten auf bestimmte Lohn- und Leistungsfähigkeitsbereiche, wie sie in Abb. 7b skizziert ist. Gegenüber dem in Abb. 7a dargestellten Zustand, in dem es keine solche Auffächerung der Anspruchskontexte gibt, verschiebt sich die Grenze der rentablen Beschäftigung von Arbeitskraft A_0' nach A_0'' . Oberhalb von A_0'' ist dann diejenige Leistungsfähigkeit ablesbar, die die Arbeitskräfte auch in einer solchermaßen aufgefächerten Arbeitswelt mindestens aufweisen müssen, um rentabel zu sein und auf Dauer Beschäftigung zu finden.

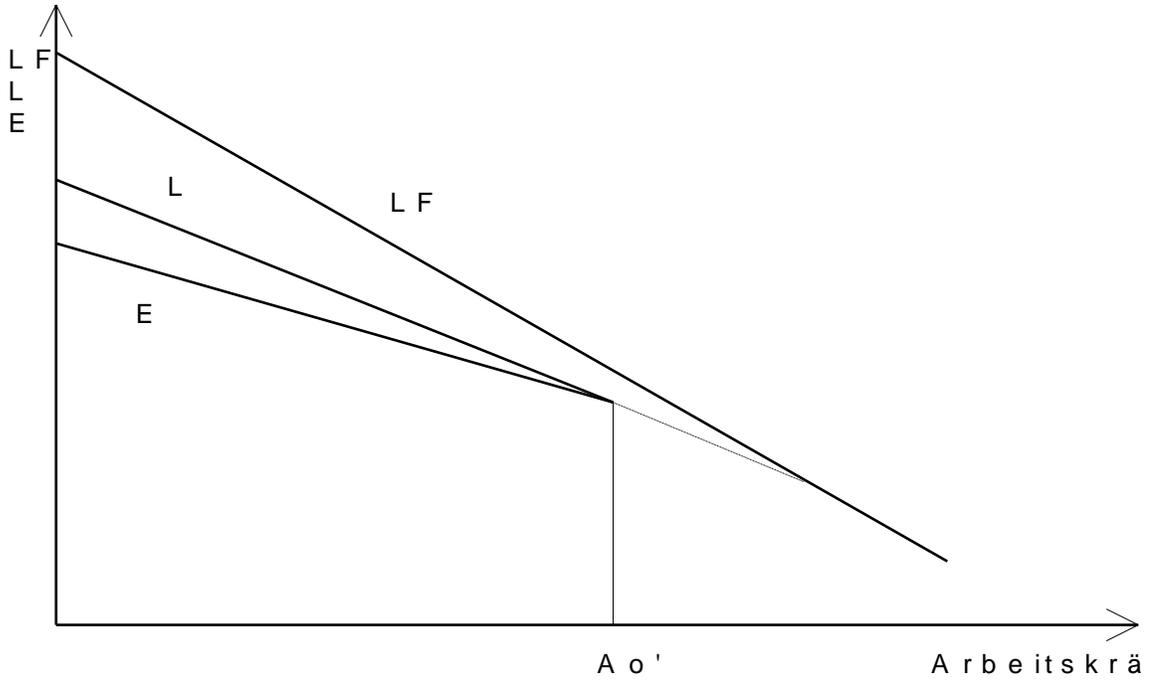


Abb. 7a: Reichweite der Beschäftigung bei Gleichförmigkeit der Anspruchskontexte

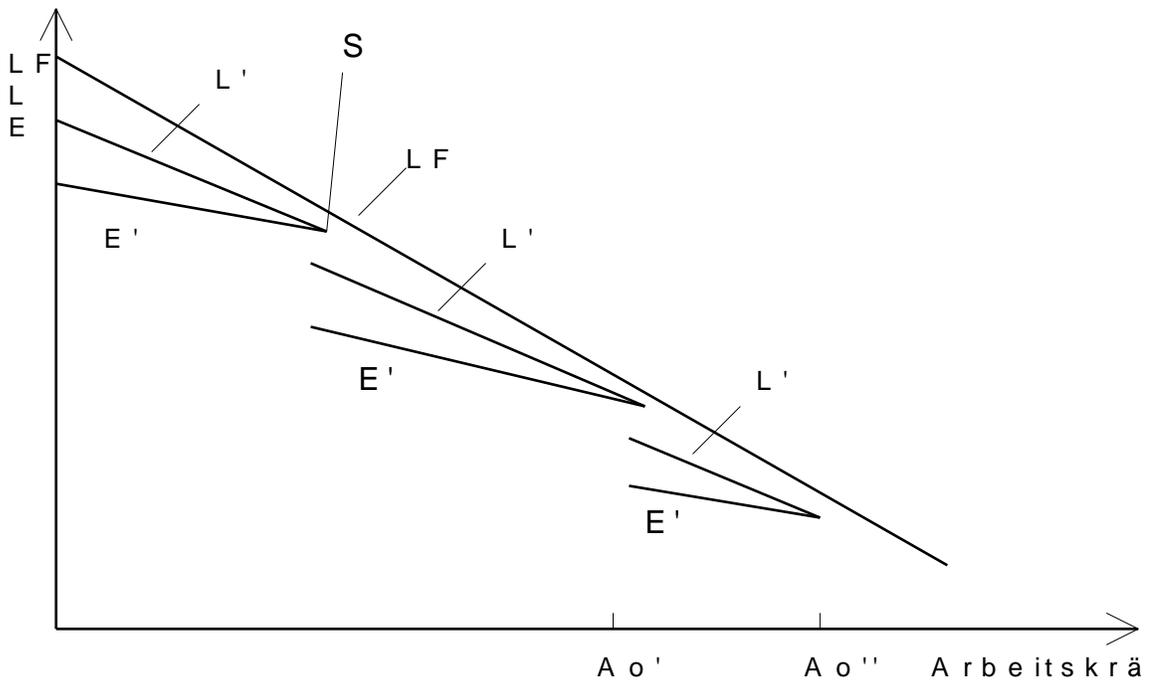


Abb. 7b: Reichweite der Beschäftigung bei Auffächerung der Arbeitswelt in spezialisierte Anspruchskontexte.

LF = Leistungsfähigkeit	E = Arbeitsentgelt
L = Leistung	A ₀ ' = Grenze der rentablen Beschäftigung

Supplement 3: Kernbereich und Randsektoren der Wirtschaft

Die folgenden Abbildungen 8a und 8ab veranschaulichen die Rolle von Kern- und Randsektoren der Wirtschaft bei der Lohnstrukturbildung. In der Abb. 8a ist zunächst eine Arbeitsmarktsituation dargestellt, in welcher der Kernsektor die im unteren Bereich der Leistungsfähigkeiten befindlichen Arbeitskräfte absorbiert. Die daraus resultierenden Lohnstrukturen im Kernsektor eröffnen kleineren Unternehmen die Möglichkeit, sich auf die Beschäftigung besonders leistungsfähiger Arbeitskräfte zu spezialisieren. Sie können diesen Arbeitskräften mehr Geld bieten und mit ihnen mehr Wertschöpfung erzielen als der Kernsektor.

Die Arbeitseinkommen im Kernsektor, insbesondere also die Tariflöhne, die von Großunternehmen gezahlten Löhne und die Besoldung des öffentlichen Dienstes, sind in der dargestellten Situation niedrig genug, um die Beschäftigung minder leistungsfähiger Arbeitskräfte zu ermöglichen. Der Beschäftigungsstand ist dementsprechend hoch und reicht bis zu der Arbeitskraft im Punkt A_0 . Solche Arbeitsmarktstrukturen scheitern aber letztlich daran, daß sie die Leistungen - und damit die durchschnittliche Produktivität - im Kernsektor der Wirtschaft zu sehr beeinträchtigen.

In Abb. 8b ist eine veränderte Struktur der Arbeitsentgelte dargestellt. Hier ist im Kernsektor das Entgeltniveau gestiegen. Der Kernsektor kann unter diesen Umständen mehr Arbeitskräfte aus den höheren Bereichen der Leistungsfähigkeit integrieren als vorher, aber er kann den Arbeitsmarkt am unteren Ende weniger weit ausschöpfen. Beschäftigung wächst daher in kleineren Unternehmen im unteren Bereich der Leistungsfähigkeiten nach, und zwar im dargestellten Fall bis zur Arbeitskraft A_0' . Die Reichweite der Beschäftigung im Kernsektor geht auf A_0'' zurück.⁴⁵

⁴⁵ Die dargestellte Verschiebung der Lohnstruktur im Kernsektor muß nicht unbedingt geldlicher Art sein. Dieselbe Wirkung hat z.B. eine im Vergleich zu anderen Bereichen der Wirtschaft verbesserte Arbeitsplatzsicherheit im Kernsektor. Wenn die Angst um den Arbeitsplatz außerhalb des Kernbereichs wächst, gewinnt der Kernbereich leistungsfähige Arbeitskräfte hinzu und gibt wenige leistungsfähige an den Randsektor ab. Auch auf diese Weise entsteht auf dem Arbeitsmarkt eine Verschiebung vom den in Abb. 8a auf den in Abb. 8b dargestellten Zustand.

Daß eine Konstellation wie diejenige in Abb. 8a kein dauerhaft haltbarer Arbeitsmarktzustand ist, ist längst unstrittig. Die Entwicklung vieler nationaler - und insbesondere europäischer - Arbeitsmärkte der letzten drei oder vier Jahrzehnte weist deutlich die Züge eines Überganges von der Konstellation der Abb. 8a zu derjenigen der Abb. 8b auf. Bis in die siebziger Jahre hat sich in den meisten europäischen Ländern ein expandierender öffentlicher Sektor und haben sich viele Großunternehmen darauf eingelassen, das Beschäftigungspotential in der in Abb. 8a dargestellten Weise sehr weit (z.B. bis A_0) auszuschöpfen. Die damit verbundene Produktivitätseinbuße wurde zunächst nur langsam wahrgenommen. Spätestens nach Beginn der achtziger Jahre zogen Großunternehmen und öffentlicher Sektor sich aber immer mehr aus den unteren Leistungsfähigkeitsbereich der Arbeitsmärkte zurück. Ihr Anteil an der Beschäftigung sank, und infolgedessen stieg ihre Produktivität im Verhältnis zur Gesamtwirtschaft. Dadurch wurde eine Ausweitung der Randbereiche der Wirtschaft möglich, in denen kleine private, großenteils tarifvertraglich ungebundene Unternehmen Arbeitskräfte zu vergleichsweise geringem Entgelt und mit geringer Arbeitsplatzsicherheit beschäftigen (Abb. 8b).

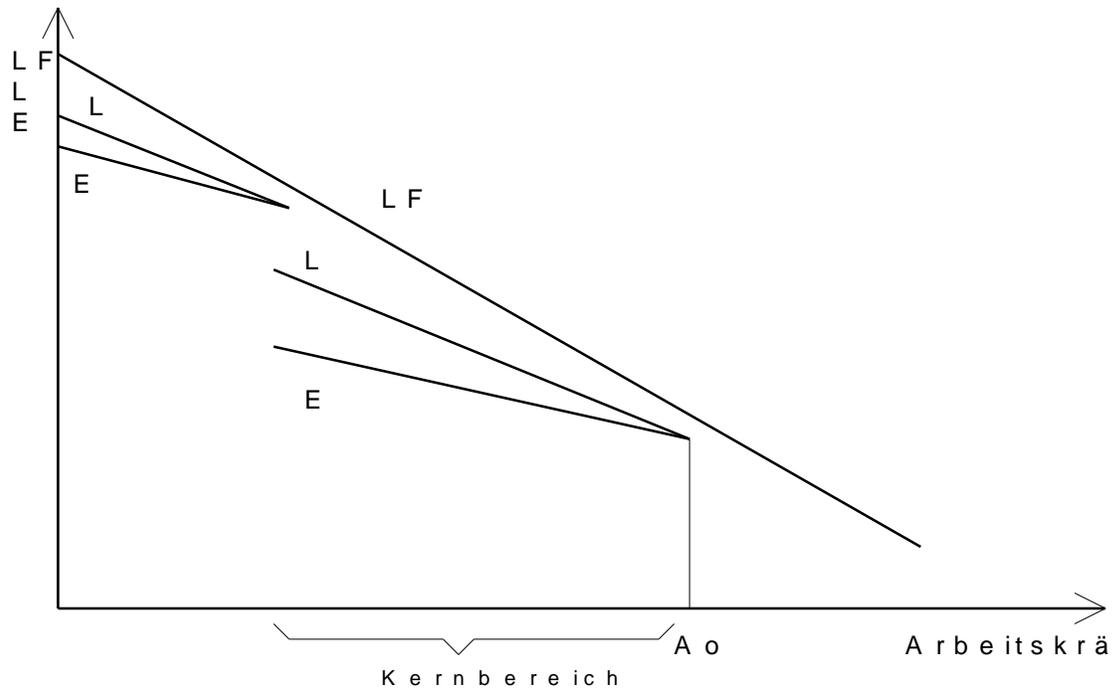


Abb. 8a: Ein Kernbereich, vornehmlich bestehend aus größeren Unternehmen und öffentlichem Dienst, beschäftigt die Arbeitskräfte im unteren Bereich der Leistungsfähigkeiten.

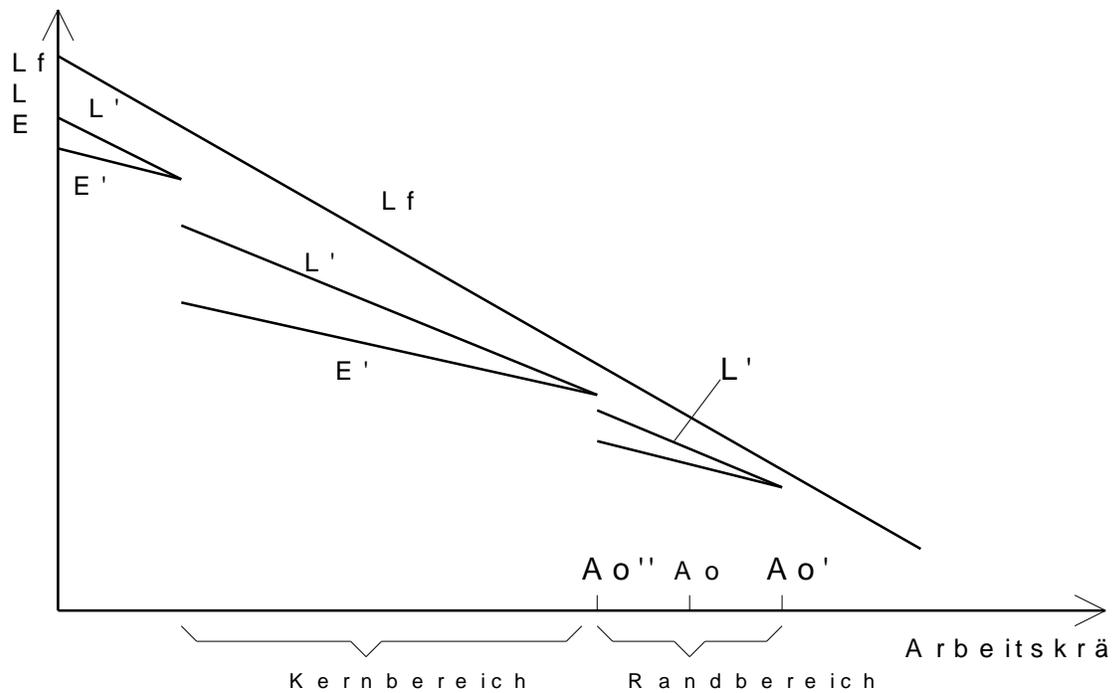


Abb. 8b: Die Situation nach Rückzug der großen Unternehmen und des öffentlichen Dienstes aus den niedrigen Leistungsbereichen.

Supplement 4: Lohnstrukturen im postsozialistischen Arbeitsmarkt

Im planwirtschaftlichen Sozialismus gab es keine Randsektoren der Wirtschaft und daher keine sektorale Auffächerung der Lohn- und Leistungsstrukturen. Die gesamte Wirtschaft war wie ein einziger, zusammenhängender Staatsbetrieb organisiert und stellte insofern einen einzigen, zusammenhängenden Anspruchskontext dar. Die Darstellung im Diagramm 7a trifft insofern die sozialistische Ausgangssituation. Abweichend von Abb. 7a herrschte im allgemeinen allerdings verordnete Vollbeschäftigung und eine extreme Nivellierung von Lohn und Leistung. Es wurden in beträchtlichem Umfang Arbeitskräfte beschäftigt, die nach kapitalistischen Maßstäben unrentabel waren. In Abb. 9 ist ein solcher egalitärer Sozialismus mit Vollbeschäftigung durch die Entgeltkurve E, die Leistungskurve L und die Ausschöpfung des Arbeitsmarktes bis zu der am wenigsten leistungsfähigen Arbeitskraft A_V abgebildet. Die relativ geringe Fläche unter der Leistungskurve L steht hier für die entsprechend niedrige gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung aller Arbeitskräfte, die relativ große Fläche zwischen LF und L für die entsprechend große Wertschöpfungseinbuße.

Die Kurve E' stellt den Entwicklungsschritt dar, in dem zunächst nur die Verordnung egalitärer Lohnstrukturen und die staatliche Vollbeschäftigungsverordnung aufgehoben wurden, die Wirtschaft aber noch in staatlicher Hand blieb. Die Entgelte orientierten sich bereits enger an den individuellen Leistungsfähigkeiten. Die Folge hiervon war ein stärker ausgeprägtes Leistungsgefälle (L') und ein damit verbundener Anstieg der durchschnittlichen Leistungen. Zugleich schrumpfte aber die Beschäftigung auf den betriebswirtschaftlich rentablen Bereich bis A_0 . Im Bereich A_V bis A_0 entstand Arbeitslosigkeit. Die Gesamtwertschöpfung schrumpfte bzw. stagnierte (Fläche unterhalb L' im Vergleich zur Fläche unterhalb L). Der Vergleich der Entgeltkurve E' mit der Kurve E läßt darüber hinaus erkennen, daß es nicht nur den Arbeitslosen, sondern auch einem Teil der Beschäftigten schlechter gehen mußte als zuvor im Sozialismus.

Manche Staaten hatten sich schon im realen Sozialismus gezwungen gesehen, schmale private Randsektoren der Wirtschaft im Hoch- und Niedriglohnbereich zu dulden, die sich der staatlichen Verordnung egalitärer Lohnrelationen entzogen. Einige von ihnen verfolgten aber auch im Postsozialismus noch eine Entwicklungsstrategie, die zunächst auf die in Abb. 8a

dargestellte Situation zusteuerte. Die immer noch vom Staat beherrschten Großunternehmen und der öffentliche Dienst wurden gedrängt, ihren Personalbestand zu halten, um die Entstehung von Massenarbeitslosigkeit zu vermeiden, und an ihren Entgeltsstrukturen festzuhalten, um keinen unnötigen sozialen Unfrieden zu riskieren. Wo eine solche Politik verfolgt wurde, entfaltete sich die marktwirtschaftliche Dynamik der neu entstehenden Privatunternehmen überwiegend im oberen Bereich der Leistungsfähigkeiten. Einige wenige Arbeitskräfte kamen schnell zu großem Wohlstand, aber die große Mehrheit der beim Staat und bei den Großunternehmen Beschäftigten verharrte im egalitären Elend.

In anderen postsozialistischen Staaten wurde in Kauf genommen, daß Großunternehmen und öffentlicher Sektor sich von unrentablen Arbeitskräften rascher trennten. Dies führte zunächst zu hoher Arbeitslosigkeit. Es ließ aber zugleich den privaten Randsektor im unteren Bereich der Leistungsfähigkeiten rascher expandieren, in dem die Arbeitsentgelte teilweise erheblich niedriger lagen als im Bereich der noch staatlichen und der privatisierten Großbetriebe. Die Entwicklung zu einer marktwirtschaftlichen Normalität, wie sie in Abb. 8b dargestellt ist, kam dadurch schneller voran. Die Auffächerung der Anspruchskontexte verhinderte dabei, daß sich innerhalb der Arbeitswelt scharfe Verteilungskonflikte entwickelten, obwohl die Einkommensungleichheit drastisch zunahm.

Supplement 5: Lohnstrukturbedingte unfreiwillige Arbeitslosigkeit

Die Abb. 10 stellt den ursächlichen Zusammenhang zwischen den drei Größen dar, die bei der Entstehung unfreiwilliger Arbeitslosigkeit eine Rolle spielen. Diese Größen sind erstens die staatliche oder auch private materielle Mindestsicherung der Arbeitslosen, zweitens die Mindestlohnforderung der arbeitslosen Arbeitskraft und drittens der herrschende Mindestlohn, der sich unter dem Einfluß der arbeitsweltlichen Gleichbehandlungsansprüche auf dem Arbeitsmarkt herausbildet. Nach Abb. 10 bildet sich der marktliche Mindestlohn im Punkt S, so daß die rentable Beschäftigung bis zur Arbeitskraft A_0 reicht. Das Niveau der Mindestsicherung ist mit MS politisch vorgegeben. Die daraus resultierende Mindestentgeltforderung der Arbeitslosen liegt bei EF_{\min} und der sich auf dem Arbeitsmarkt bildende Mindestlohn bei E_{\min} . Eigentlich wären bei der Mindestlohnforderung EF_{\min} die Arbeitskräfte bis A_0' rentabel. Die Arbeitskräfte im Bereich zwischen A_0 und A_0' werden aber von den Unternehmern trotzdem nicht beschäftigt, denn die Unternehmer gehen davon aus, daß diese Arbeitskräfte bei einem Lohn unterhalb der Kurve E letzten Endes doch weniger leisten würden als in der Kurve L dargestellt.

Wenn sie diese Arbeitskräfte einstellen, müßten die Unternehmer deren Lohn am Ende doch in den gestrichelt dargestellten Bereich der Entgeltkurve E anheben, um das Anspruchsgefüge wieder ins Gleichgewicht zu bringen. Daher werden z.B. der Arbeitskraft, die in der Rangordnung der Leistungsfähigkeiten die Position A_0' einnimmt, von vornherein Lohnkosten in der im Punkt P ablesbaren Höhe zugerechnet, und diese Kosten übersteigen die zugehörige Leistung. Diese Arbeitskraft ist daher unfreiwillig arbeitslos.

Supplement 6: Abgabenbelastung, Lohnstruktur und Beschäftigung

In den nachfolgenden Diagrammen 11a bis 11c ist die Kumulierung der negativen Effekte von Steuern und Abgaben, Mindestsicherung und Gleichbehandlungsansprüchen auf die Beschäftigung schematisch dargestellt. Hier sind anders als in den obigen Darstellungen Nettolohn und Bruttolohnkosten separat ausgewiesen. Es wird angenommen, daß die Mindestentgeltforderung der Arbeitskräfte sich ausschließlich auf das Nettoentgelt (E_{netto}) bezieht. Die Unternehmer dagegen orientieren sich in ihren Beschäftigungsentscheidungen ausschließlich an den Bruttoarbeitskosten AK_{br} , d.h. dem vertraglich vereinbarten Bruttoentgelt zuzüglich der sogenannten Lohnnebenkosten.

Das Diagramm 11a steht für eine Arbeitsmarktsituation mit einer geringen materiellen Mindestsicherung MS . Das von den Arbeitskräften geforderte Mindestnettoentgelt $EF_{\text{min}}(\text{netto})$ liegt hier dementsprechend niedrig. Gäbe es keine Abgaben und wären daher Bruttolohnkosten und Nettolöhne identisch, würde bei der angenommenen Entgeltstruktur E_{netto} analog zur Abb. 10 die realisierte, für die Unternehmer rentable Beschäftigung bis A_0 reichen. Im Bereich zwischen A_0 und A_0' würde unfreiwillige Arbeitslosigkeit herrschen.

Da die Unternehmer sich aber an den Bruttolohnkosten orientieren, sind für sie bei der herrschenden Lohnstruktur nur die Arbeitskräfte im Bereich bis A_0'' rentabel. Rechts von A_0'' ist die von der Arbeitskraft erzielte Wertschöpfung L geringer als die von ihr verursachten Bruttoarbeitskosten AK_{br} . Die wirksame Beschäftigungsnachfrage reicht demnach nur bis A_0'' . Im Bereich zwischen A_0 und A_0'' herrscht hier abgabenbedingte Arbeitslosigkeit.

In Abb. 11b ist zunächst eine erhöhte materielle Mindestsicherung MS' unterstellt. Die Erhöhung der Mindestsicherung läßt die Mindestlohnforderung der Arbeitskräfte auf EF_{min}' steigen, und sie bewirkt damit zugleich eine leichte Nivellierung der Lohnstruktur. Die Entgeltkurven - und daher auch die Leistungskurve - verlaufen etwas flacher als in Abb. 11 a. Der Bereich der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit verschiebt sich dadurch etwas nach links (A_1 bis A_1'). Die rentable Beschäftigung würde ohne Steuern und Abgaben noch bis A_1 reichen. Unter Berücksichtigung des Abgabeneffekts reicht sie nur noch bis A_1'' . Durch die Anhebung der

Mindestsicherung wird somit die gesamte Arbeitslosigkeit um den Bereich von A_0'' bis A_1'' erhöht.

In der Abbildung 11c ist dargestellt, wie die Beschäftigung weiter zurückgeht, wenn der Sozialstaat - z.B. aufgrund der Mehrausgaben für die großzügigere Mindestsicherung und die höhere Arbeitslosigkeit - die Abgabenbelastung erhöht. In der Abbildung ist die Abgabenerhöhung durch eine Verschiebung der Bruttoarbeitskostenkurve nach oben wiedergegeben. Nach dieser Verschiebung sind nur noch die Arbeitskräfte im Bereich links von A_2'' rentabel. Die abgabenbedingte Arbeitslosigkeit weitet sich auf den Bereich zwischen A_2' und A_2'' aus und die Gesamtarbeitslosigkeit auf den Bereich zwischen A_0' und A_2'' .

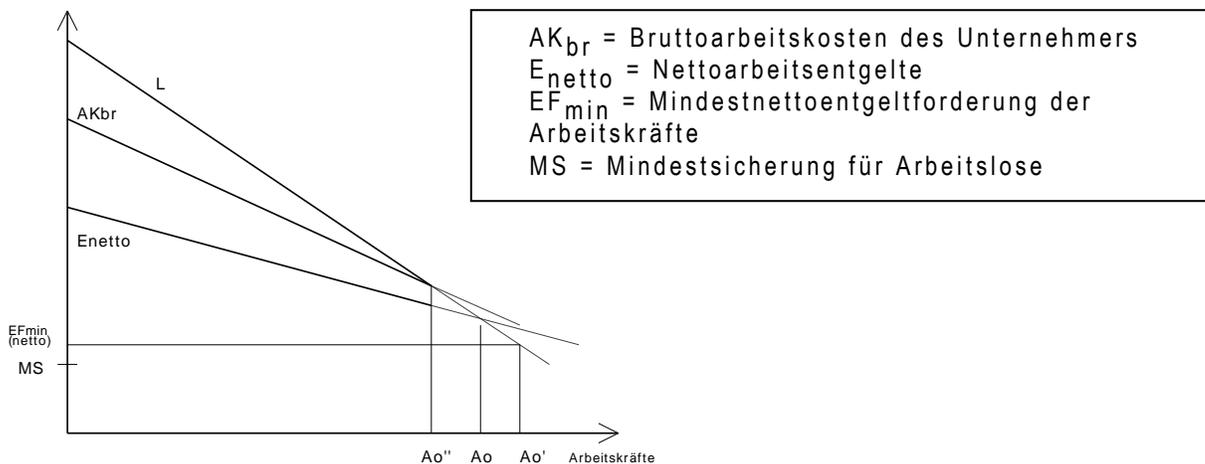


Abb. 11a: abgabenbedingte Arbeitslosigkeit (Bereich A_0 bis A_0'')

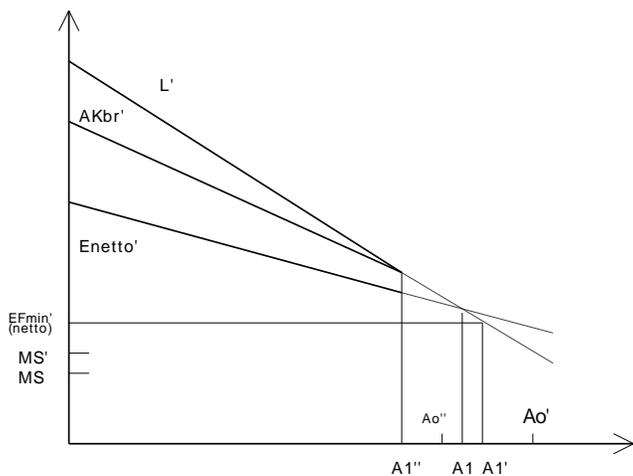


Abb. 11b: Rückgang der Beschäftigung durch Erhöhung der Mindestsicherung.

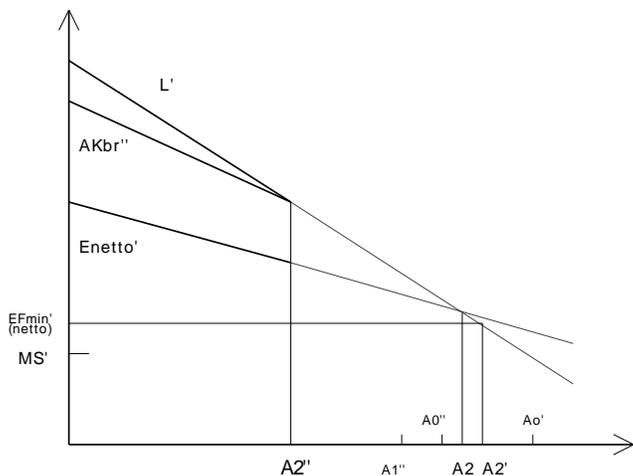


Abb. 11c: Weiterer Rückgang der Beschäftigung durch Abgabenerhöhung

Supplement 7: Die Wirkung der Lohnpolitik auf Lohnstruktur und Beschäftigung

In den folgenden Abbildungen sind die Arbeitskräfte wiederum von links nach rechts in der Rangfolge ihrer Leistungsfähigkeit geordnet. Die schattierten Flächen stehen jeweils für die Gesamtheit der Profite, die den Unternehmen aus der Beschäftigung der Arbeitskräfte entstehen. Als Leistung (L) wird wiederum die der Arbeitskraft zurechenbare individuelle Wertschöpfung bezeichnet. Der Profit des Unternehmers an der einzelnen Arbeitskraft (Differenz zwischen Leistung und Arbeitsentgelt E) ist nach der Abbildung um so geringer, je geringer die Leistungsfähigkeit.

Die Abb. 12a steht für eine Ausgangssituation, in der die Profite ein von den Gewerkschaften als angemessen anerkanntes Niveau haben. Die Beschäftigung reicht hier bis zur Arbeitskraft A_0 .

Abb. 12b zeigt eine veränderte Situation, in der die Leistungsfähigkeiten strukturell ungleicher verteilt (steilerer Kurvenverlauf) und zugleich im Durchschnittsniveau gestiegen sind (Verschiebung von LF_0 auf LF_1). Die Leistungen sind dieser Entwicklung in dem Maße gefolgt (Verschiebung von L_0 auf L_1), wie es die noch unveränderte Lohnstruktur (E_0) zuläßt. Die Profitquote ist dementsprechend gestiegen. Bei der Beschäftigung haben sich keine wesentlichen Änderungen ergeben.

Die Erhöhung der Profitquote sei nun für die Gewerkschaften Anlaß, ein höheres Lohnniveau durchzusetzen. Die Auswirkungen sind in Abb. 12 c erkennbar. Die Lohnniveauerhöhung ist dort als Verschiebung der Entgeltkurve nach oben dargestellt (von E_0 nach E_1). In der dargestellten Form geht diese Verschiebung nicht mit einer strukturellen Anpassung, d.h. einer sog. Lohnspreizung einher, die der Veränderung der Leistungsfähigkeits- und Leistungsrelationen entsprechen würde. Sie hat daher zur Folge, daß der Bereich der für die Unternehmer rentablen Arbeitskräfte schrumpft. Er reicht nur noch bis A_0' . Eine beschäftigungsneutrale Lohnpolitik der Gewerkschaften hätte unter diesen Umständen eine unsolidarische Verschärfung der Lohnunterschiede hinnehmen müssen.

Die Abbildung 12d stellt dar, wie ein erneuter Wandel in der Struktur der Leistungsfähigkeiten die Profitquote abermals erhöhen kann. In dieser Abbildung sind die Leistungsfähigkeiten und Leistungen der Arbeitskräfte nur im obersten Bereich gestiegen. Bei zunächst unveränderter Entgeltstruktur steigt daher die Profitquote. Wenn daraufhin die Lohnpolitik abermals mit einer Lohnniveauerhöhung reagiert, ohne daß die Lohnrelationen verändert werden, geht die Beschäftigung weiter zurück. Nach einer Verschiebung der Entgeltstrukturen nach E2 würde die Beschäftigung nur noch bis A_0'' reichen. Auch dieser Beschäftigungsrückgang könnte nur durch Hinnahme einer größeren Ungleichheit der Arbeitsentgelte vermieden werden.

Abb. 12a-d: Die Beschäftigungswirkung gewerkschaftlicher Lohnniveaupolitik

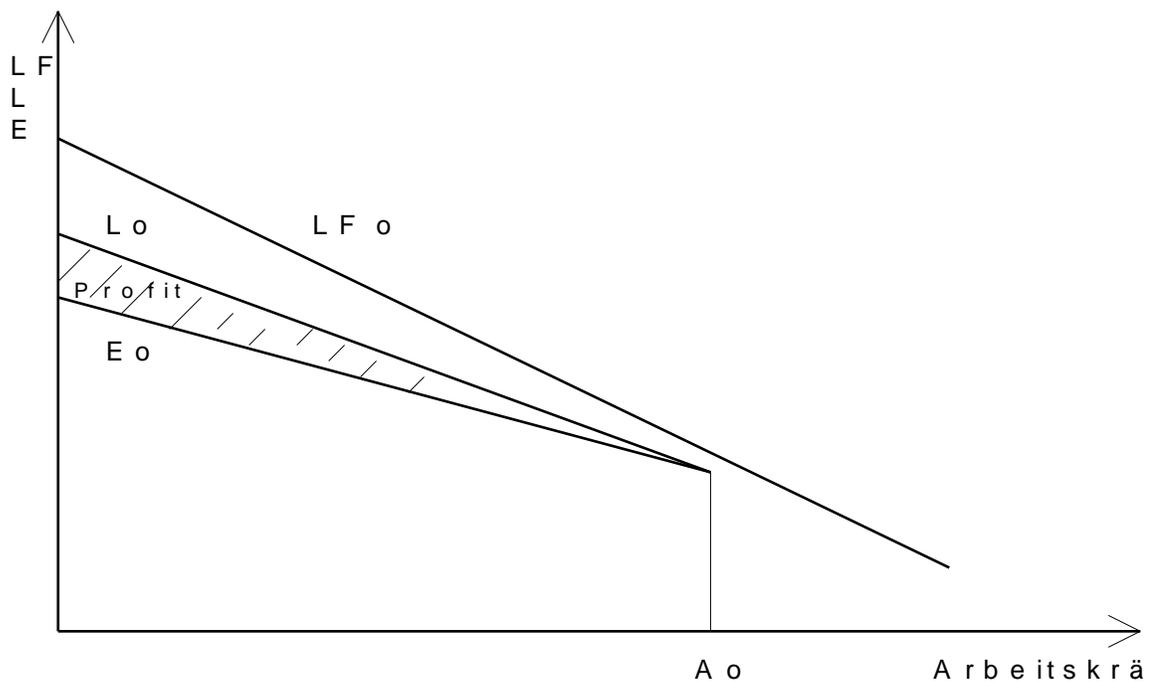


Abb. 12a: Ausgangssituation

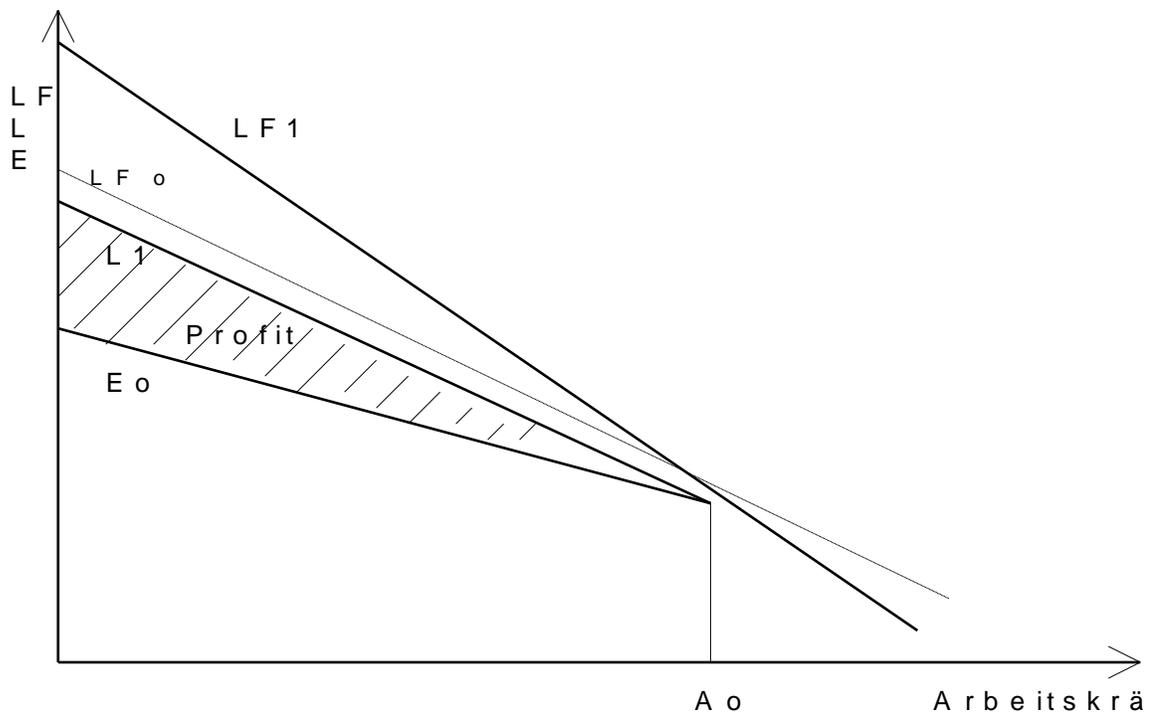


Abb. 12b: Größere Ungleichheit bei den Leistungsfähigkeiten und den Leistungen, unveränderte Struktur der Entgelte

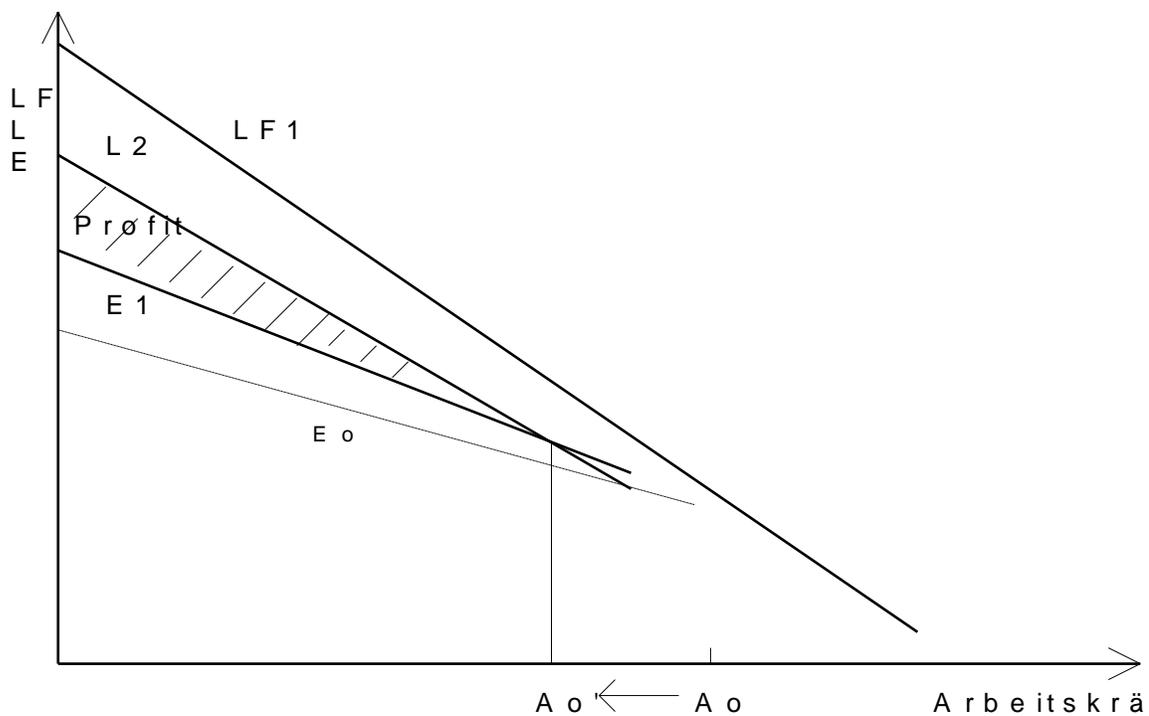


Abb. 12c: Die Reaktion der Lohnniveaupolitik:
Wiederherstellung der ursprünglichen Profitquote,
Rückgang der Beschäftigung

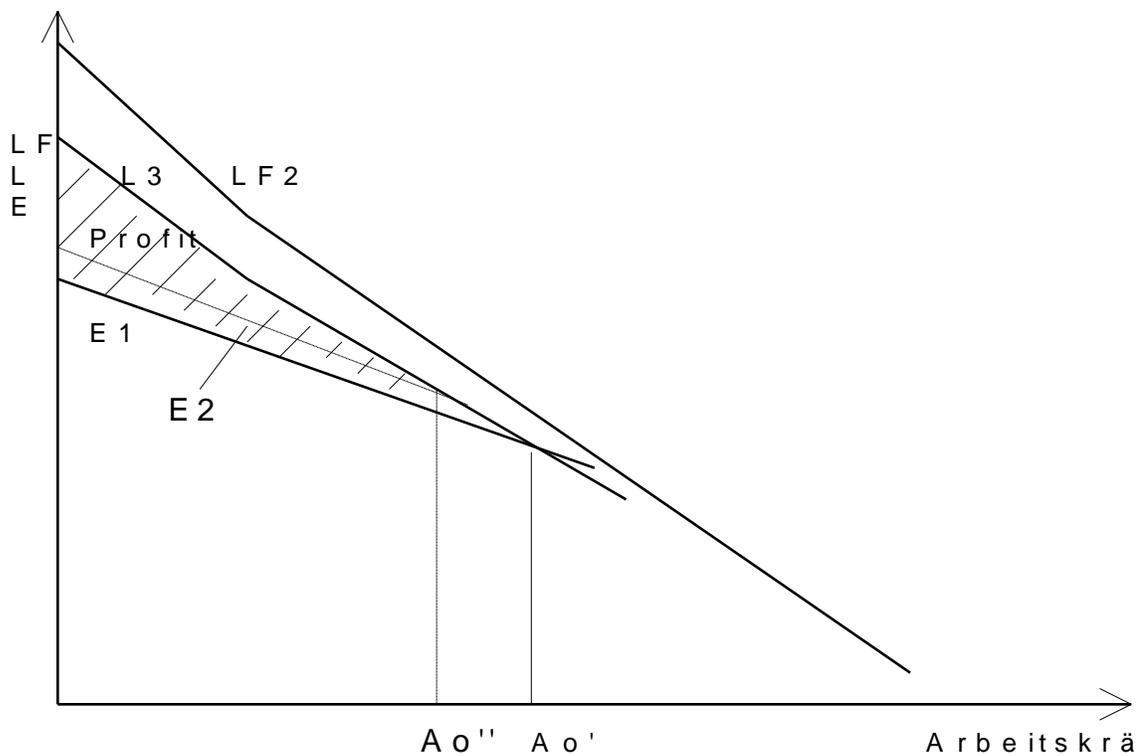


Abb. 12d: Erneute Steigerung der Profitquote durch Wandel der
Leistungsfähigkeitsstruktur

Supplement 8: Die Arbeitskraft im Team. Probleme der Leistungszurechnung

Für die Starrheit der Lohnrelationen gibt es eine weitere wichtige Ursache, der insbesondere im kleineren arbeitsweltlichen Gruppenkontext wachsende Bedeutung zuzumessen ist. Diese Ursache liegt darin, daß viele Arbeitskräfte ein einmal erreichtes Leistungsniveau - und das damit verbundene Entgeltniveau - nur in einem bestimmten arbeitsweltlichen Kontext halten können. Wieviel Wertschöpfung sie erzielen und wieviel Arbeitsentgelt sie verdienen können, hängt für sie vom Bestand dieses Kontextes, d.h. vom Bestand ihres Kollegenteams, Betriebes oder Unternehmens oder von der Fortführung der Zusammenarbeit mit bestimmten Vorgesetzten oder Untergebenen ab. Arbeitskräfte können insofern nicht nur auf bestimmte Technologien spezialisiert und daher in ihrem Arbeitseinkommen von der Marktgängigkeit dieser Technologien abhängig sein. In ganz ähnlicher Weise können sie auf die Zusammenarbeit mit ganz bestimmten anderen Arbeitskräften spezialisiert sein und bei Aufgabe dieser Zusammenarbeit an Marktwert einbüßen. Dies hat zur Folge, daß Verteilungskonflikten um die Lohnstrukturen in solchen arbeitsweltlichen Gruppenkontexten häufig aus dem Wege gegangen wird, um nicht die Auflösung der Gruppe und den dabei drohenden Rückfall auf ein niedrigeres Leistungs- und Einkommensniveau zu riskieren. Ein einmal erreichtes Verteilungsgleichgewicht kann unter solchen Umständen lange Bestand haben, auch wenn es die realen Marktverhältnisse und Leistungsrelationen nicht mehr widerspiegelt.

Welche Umstände es den beteiligten Arbeitskräften besonders opportun erscheinen läßt, an starren Entgeltrelationen festzuhalten, läßt sich am besten anhand eines trivialen Extrembeispiels veranschaulichen, z.B. eines erfolgreichen Gesangsduos oder Eislauopaars, das sich die gemeinsam erwirtschafteten Erträge je zur Hälfte teilt. Es ist eine realistische Annahme, daß die Partner eines solchen Duos einzeln, d.h. als Solisten, viel weniger Einkommen erzielen würden als die Hälfte eines gemeinschaftlichen Einkommens. Ist z.B. das Solisteneinkommen nur halb so hoch wie die Hälfte des Duo-Einkommens, ergibt sich folgende Konsequenz: Stellt Partner A des Duos seine Mitarbeit ein und arbeitet nur B als Solist weiter, dann sinkt dadurch die vorherige Wertschöpfung um drei Viertel. Nimmt A die Mitarbeit wieder auf, steigt die Wertschöpfung wieder um diesen Betrag, also um drei Viertel also des gemeinschaftlichen Einkommens. (In den üblichen Termini der ökonomischen Theorie hieße dies, daß die Summe

der Grenzwertprodukte der beiden Partner höher ist als der Wert des gemeinschaftlichen Produktes, und zwar in diesem Falle doppelt so hoch.) Theoretisch könnte er seiner Mitarbeit insofern drei Viertel der gemeinschaftlichen Wertschöpfung zurechnen und entsprechende Ansprüche an den Partner stellen.

Man kann sich ein solches Duo als die zwei einzigen Arbeitskräfte eines Unternehmens vorstellen. In diesem Unternehmen herrscht, solange beide Partner gleich viel verdienen, eine egalitäre Lohnstruktur. Ein solches egalitäres Arrangement ist zwar eine naheliegende Lösung, aber es kann durchaus plausible Anlässe geben, dieses in Frage zu stellen. So kann sich z.B. die Popularität des einen oder anderen Partners aus unergründlichen Ursachen erhöhen oder verringern, und auch die Motivation, Fertigkeit, Kreativität und Belastbarkeit der beiden können unterschiedliche Entwicklungen nehmen. Trotzdem wird aber die Neigung, hieraus die aus ökonomischer Sicht naheliegenden Konsequenzen für die Entgeltrelationen zwischen den Partnern zu ziehen, relativ gering bleiben. Weil bei einem Scheitern der Verhandlung hierüber die Auflösung des Duos und damit der Rückfall beider Partner in die finanzielle Mittelmäßigkeit des Solistendasein droht, wird mit einer einmal erreichten Verteilungsregel behutsam umgegangen. Je länger eine solche Regel in Kraft ist, desto mehr wird sie darüber hinaus zur anspruchsbildenden und moralisch bindenden Gewohnheit. Desto wahrscheinlicher wird es, daß eine Aufkündigung der Verteilungsregel zum unversöhnlichen Konflikt und damit zu der für beide Partner nachteiligen Auflösung des Duos führt. Desto unwahrscheinlicher wird es damit, daß veränderte Leistungsrelationen zu einer leistungskonformen Anpassung der Entgeltstruktur führen.

Das Gesangsduo ist ein besonders anschauliches Extrembeispiel für ein ziemlich alltägliches Phänomen der Arbeitswelt. Viele Arbeitskräfte können ähnlich wie der Partner eines Gesangsduos nur noch in einem bestimmten arbeitsweltlichen Gruppenkontext das einmal erreichte Niveau der Wertschöpfung - und damit das erreichte Entgeltniveau - bewahren. Dies gilt für viele Spezialistenteams, aber es gilt in ganz unauffälliger Weise z.B. auch für manche einzelne Arbeitskraft, deren Leistungsfähigkeit darauf beruht, daß Vorgesetzte und Kollegen im Umgang mit ihren Schwächen besonders geschickt sind und ihre Stärken besonders gut zur Geltung bringen. Je mehr dieses Phänomen in der Arbeitswelt an Bedeutung gewinnt, desto weniger flexibel wird zwangsläufig der Arbeitsmarkt.

ANHANG

Neun Gesprächsprotokolle - eine Dokumentation beschäftigungsrelevanter
Unternehmererfahrungen

Interview 1: Harald C., Freizeitunternehmer

Interview 2: Heinz-Albert G., Vorstandsmitglied Energiewirtschaft

Interview 3: Erich P., Maschinenbauunternehmer

Interview 4: Franz W., Architekt

Interview 5: Edmund B., Bauunternehmer

Interview 6: Hermann G., Tankstellenpächter

Interview 7: Detlef S., Kleinunternehmer

Interview 8: Edgar U., Gartenbauunternehmer

Interview 9: Bernd W., Kindergartenvorstand

Diese Gesprächsprotokolle sind verfügbar im Reformforum Neopolis:
<http://www.reformforum-neopolis.de> (s. dort unter "Katalog" bzw. "Wirtschaft,
Arbeitsmarkt").