

Die Logik des Arbeitsmarktes¹

1. Arbeitslosigkeit - noch immer ein schillernder Begriff

Wie funktioniert der Arbeitsmarkt? Dies scheint eine unzulässig triviale Frage zu sein angesichts der Vielzahl verfügbarer beschäftigungstheoretischer Erklärungsansätze. Wie der Arbeitsmarkt tatsächlich funktioniert, ist offenbar dennoch alles andere als klar. Vollständig klar ist noch nicht einmal die Definition der Schlüsselbegriffe, und Arbeit am Begriff ist daher noch immer notwendige Voraussetzung für ein Minimum an beschäftigungstheoretischer Aussagekraft. Notwendig ist vor allem eine klärende Definition des Begriffs Arbeitslosigkeit, die zwischen statistischen und realen Phänomenen unterscheidet und die auch der Tatsache gewachsen ist, dass die Arbeitslosigkeit in Umfang und Struktur von Land zu Land, von Region zu Region und von Periode zu Periode sehr verschieden ausfallen kann. Allein darüber, dass sich durch die Ausweitung unfreiwilliger Beschäftigung die Arbeitsmarktprobleme statistisch aus der Welt schaffen ließen, dürfte auch theoretisch eine weitgehende Einigkeit herrschen.

Die Arbeitslosenstatistik liefert Indizien, die wenig Aufschluss darüber geben, ob etwa Änderungen der Beschäftigung konjunkturelle oder ordnungspolitische Ursachen haben oder ob sie - was ebensogut möglich ist - eher auf Veränderungen in den Motiven und Handlungsweisen der Wirtschaftsakteure beruhen. Aussagen wie diejenige, dass in einem bestimmten Land ein bestimmtes Wirtschaftswachstum notwendig erscheint, um die Beschäftigung zu steigern, sind auf vielerlei Weise interpretierbar, und sie sind beschäftigungstheoretisch und beschäftigungspolitisch von geringem Wert, bevor nicht eine schlüssige Deutung hierzu vorliegt.

Natürlich beleuchtet jede Arbeitsmarkttheorie eine Facette der Realität, und keine von ihnen geht insofern ganz an der Wirklichkeit vorbei. Auch und gerade in der Theorie wird klar, dass auf dem Arbeitsmarkt nicht nur Arbeitsleistung gegen Geld getauscht wird, als wäre sie eine beliebige Ware.

¹ Dieser Artikel skizziert eine Arbeitsmarkttheorie, die detailliert dargestellt ist in B. Wehner, *Der Arbeitsmarkt im Sozialstaat. Eine Funktionsanalyse*, Hamburg 2001 (frühere Fassung: B. Wehner, *Die Grenzen des Arbeitsmarktes*, Marburg 1991), sowie ders., *Arbeitslosigkeit im Sozialstaat. Eine Problemdiagnose*, Hamburg 2001. Näheres s. auch unter www.reformforum-neopolis.de (Katalog, Wirtschaft).

Die realen und gesuchten Beziehungen zwischen den Partnern von Arbeitsverträgen sind zu komplex, als dass sie sich in einem an den Gütermärkten orientierten Modell abbilden ließen. Auf dem Arbeitsmarkt gibt es u.a. Bemühungen um Risikoabsicherung, es gibt starre Löhne, effizient erscheinende Lohnniveaus, unvollständige Verträge und komplexe Suchprozesse, und es gibt auch makroökonomische Ungleichgewichte, die auf den Arbeitsmarkt durchschlagen. Jeder arbeitsmarkttheoretische Erklärungsversuch stellt ein solches Phänomen in den Vordergrund, und jedem Erklärungsversuch liegt insofern eine mehr oder weniger gewollte Selbstbeschränkung zugrunde. Wirklich leistungsfähig kann ein theoretischer Erklärungsansatz aber nur sein, wenn es sich dabei um eine Beschränkung auf das Wesentliche handelt. Was aber auf dem Arbeitsmarkt das Wesentliche ist, offenbaren am besten die Wirtschaftsakteure selbst.

Zumindest eines lässt sich aus den Beschäftigungsstatistiken der vergangenen Jahrzehnte ablesen: Hohe Arbeitslosigkeit behindert auf lange Sicht nicht das Wirtschaftswachstum bzw. das Wachstum der Produktivität. Der Wirtschaft als ganzer scheint also ein vergleichsweise hoher Sockel von Arbeitslosigkeit nicht oder nur wenig zu schaden. Eben dies ist auch ein plausibler Grund dafür, dass das Thema Arbeitslosigkeit, auch wenn es in der politischen Rhetorik weiter einen relativ hohen Stellenwert einnimmt, in der jüngeren Vergangenheit stark an politischer Brisanz verloren hat. Letzteres wiederum ist ein politisches Indiz dafür, dass die statistisch ausgewiesene Arbeitslosenquote auch langfristig nicht auf einen vergleichbaren prozentualen Produktionsausfall schließen lässt. Es scheint insofern zumindest ein verbreitetes intuitives Urteil zu geben, dass mit mehr Beschäftigung nur ein relativ geringer allgemeiner Wohlstandsgewinn zu erzielen wäre.

Eine realitätsnahe, auf konkrete Beobachtungen gestützte Arbeitsmarkttheorie kann wesentlich dazu beitragen, diese Annahme zu stützen. Es gibt gewichtige theoretische Indizien dafür, dass auch in Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit eine Ausweitung der Beschäftigung - zumindest bei den vorherrschenden Verhaltensweisen der Wirtschaftsakteure - nur einen vergleichsweise geringen Anstieg der Wirtschaftsleistung bewirken kann. Wenn dies aber der Fall, dann ist es von kaum abschätzbarer Tragweite für künftige und auch für das Verständnis vergangener Beschäftigungspolitik.

Arbeitslosigkeit als unterlassene Beschäftigung

In einer Welt, in der die monetäre und auch die fiskalische Stabilitätspolitik ein fortgeschrittenes Niveau erreicht hat, kann eine kluge Selbstbeschränkung der Arbeitsmarkttheorie darin liegen, Arbeitslosigkeit vorrangig als nichtkonjunkturelles Phänomen zu deuten. Dies beugt zumindest einer Überforderung der Theorie vor, wie sie in einer Vermengung von Beschäftigungsproblematik und makroökonomischen Fragestellungen fast zwangsläufig angelegt ist. Die Beschäftigungstheorie kann an Aussagekraft gewinnen, wenn sie zunächst von gesamtwirtschaftlichen Ungleichgewichten absieht und sich diejenige Arbeitslosigkeit zum Gegenstand macht, die bei einer optimalen Stabilitätspolitik auftreten würde. Gerade eine dieser Prämissen folgende Arbeitsmarkttheorie sollte aber als verstehende Theorie konzipiert sein. Sie sollte ihre verstehende Intention beiden Seiten des Arbeitsmarktes entgegenbringen, den Arbeitskräften und den Arbeitgebern. Sie sollte auf die Handlungsmotive dieser Akteure eingehen und sich Begriffe zu eigen machen, die diese Motive beschreiben. Je besser dadurch das Detailverständnis des Arbeitsmarktes wird, desto einfacher wird es, letztlich doch auch konjunkturelle Phänomene in den beschäftigungstheoretischen Erklärungsversuch einzubeziehen.

Der Arbeitsmarkt bleibt natürlich - bei allem Bemühen um das Verständnis menschlicher Motive - immer ein Teil des Wirtschaftsgeschehens, und er unterliegt, wie immer die Arbeitskräfte darüber denken und welchen Widerstand sie dagegen mobilisieren mögen, ökonomischen Gesetzmäßigkeiten. Dies bedeutet vor allem, dass unternehmerisch agierende, dem wettbewerblichen Selektionsdruck ausgesetzte Unternehmen von den Arbeitskräften verlangen, dass sie profitabel sind. Nicht nur die Gesamtheit der Arbeitskräfte eines Unternehmens, sondern auch jede einzelne von ihnen muss längerfristig diesem Kriterium standhalten. In jedem Unternehmen gibt es zumindest Phasen, in denen für jede einzelne Arbeitskraft die Profitabilität kritisch überprüft werden muss.

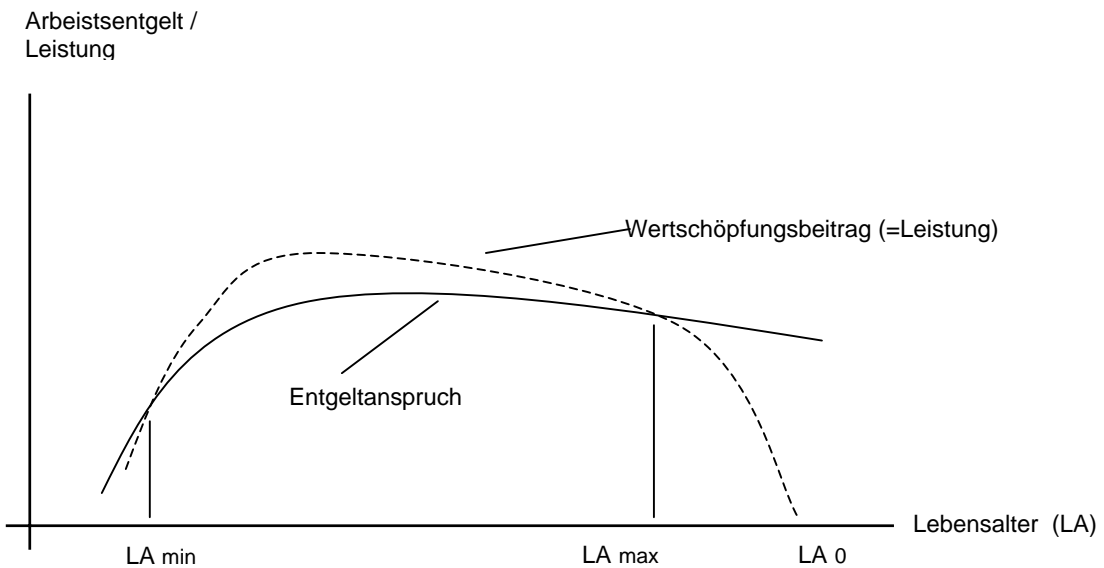
Die Profitabilität einer Arbeitskraft wird geschätzt, indem ihr Arbeitsentgelt und ihr Wertschöpfungsbeitrag miteinander verglichen werden.² Liegt der

² Der Wertschöpfungsbeitrag wird im Folgenden auch als Leistung bezeichnet. Die Leistung wiederum kann dem Marktwert der Arbeit entsprechen, wobei der Begriff des Marktwerts die Diskontinuität und Subjektivität dieser Größe unterstreicht. Der Begriff der Grenzproduktivität der Arbeit entstammt dagegen einem anderen Analysezusammenhang und wäre daher missverständlich.

Wertschöpfungsbeitrag höher als das Arbeitsentgelt, ist die Beschäftigung profitabel. Wie viel Arbeitsentgelt gezahlt wird, hängt wesentlich vom Entgeltanspruch der Arbeitskraft ab, dem der Arbeitgeber im Beschäftigungsfall nachzugeben hat. Nimmt man die Einschätzung des individuellen Wertschöpfungsbeitrags durch den Arbeitgeber als gegeben, dann entscheidet daher der individuelle Entgeltanspruch über die Profitabilität. Dieser Anspruch entscheidet somit auch darüber, ob die Arbeitskraft beschäftigt wird oder auf Dauer beschäftigt bleiben kann. Ist er höher als der Wertschöpfungsbeitrag, kann die Arbeitskraft nicht profitabel beschäftigt werden, und sie wird oder bleibt arbeitslos.

Dies wird in Abb. 1 veranschaulicht, die zunächst nur einen vereinfachten Zusammenhang zwischen Lebensalter und Entgeltanspruch darstellt. Der mögliche Wertschöpfungsbeitrag einer Arbeitskraft steigt nach dieser Abbildung im Laufe der Erwerbsbiografie zunächst an und sinkt nach Überschreitung eines Höhepunktes kontinuierlich bis in den negativen Bereich. Die Entwicklung des Entgeltanspruchs nimmt dagegen einen anderen Verlauf. Es gibt Phasen, in denen dieser Anspruch höher, und es gibt eine Phase, in der er niedriger ist als der mögliche Wertschöpfungsbeitrag. Daraus ergibt sich für die Arbeitsbiografie in Abb. 1 ein Mindesteinstiegsalter LA_{\min} , in dem die Beschäftigung profitabel wird, und es ergibt sich ein Höchstalter LA_{\max} , bis zu dem die Beschäftigung profitabel bleibt. Im Bereich von LA_{\max} bis LA_0 würde eine Weiterbeschäftigung zwar noch die Wirtschaftsleistung erhöhen, aber sie würde beim dargestellten Entgeltanspruch auch die Profitabilität des arbeitgebenden Unternehmens mindern. Gesamtwirtschaftlich gesehen wäre insofern eine Weiterbeschäftigung sinnvoll, aber einzelwirtschaftlich gesehen wäre sie es nicht.

Die Abbildung weist somit eine simple Ursache von Altersarbeitslosigkeit aus. Diese Darstellung stimmt mit dem statistischen Befund überein, dass Arbeitslosigkeit in höheren Altersgruppen besonders häufig ist, dass sie besonders lange dauert und großenteils unmittelbar in die Verrentung bzw. Frühverrentung mündet. Was dieses Diagramm deutlich macht, ist aber auch mehr und anderes als die statistische Altersarbeitslosigkeit. Es erklärt in einem viel allgemeineren Sinn die Nichtbeschäftigung älterer Menschen, bei denen noch keine altersbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Ob diese Nichtbeschäftigten z.B. als ältere Arbeitslose oder als junge Rentner bezeichnet werden, ist nur eine Frage der Semantik, und in welcher Kategorie sie zahlenmäßig erfasst werden, allein eine Frage der statistischen Konvention.



Es bedarf nur einer geringfügigen Modifikation, um in einer Abbildung obiger Art auch vorübergehende Arbeitslosigkeit während der Erwerbsbiografie darzustellen. In der Abb. 2 nimmt der mögliche Wertschöpfungsbeitrag einen weniger kontinuierlichen Verlauf. Die betreffende Arbeitskraft kann in der Phase von LA_1 bis LA_2 nicht profitabel beschäftigt werden. Ob ihr Zustand in dieser Phase als Arbeitslosigkeit definiert und als solche statistisch gezählt wird, ist dabei unerheblich.

Das Geschehen auf dem Arbeitsmarkt ist natürlich viel zu komplex, als dass es sich auf eine Gegenüberstellung von Entgelt und Wertschöpfungsbeitrag und auf eine darauf gründende Auswahl der profitablen Arbeitskräfte reduzieren ließe. Dennoch ist der Arbeitsmarkt immer auch ein mehr oder weniger offen praktiziertes Selektionsverfahren. Arbeitgeber wählen - auch aufgrund rechtlicher Restriktionen - unter den Arbeitskräften nicht immer und überall streng nach dem Profitabilitätskriterium, aber sie tun es doch auf längere Sicht. Sie versuchen zumindest, bei Einstellungen und Entlassungen dieses Kriterium anzuwenden, auch wenn sie dabei in aller Regel nur sehr subjektive Einschätzungen vornehmen können. So gesehen, ist Arbeitslosigkeit eine von den Arbeitgebern wegen marktwidriger Lohnansprüche kalkuliert unterlassene Beschäftigung. Für die Arbeitskräfte ist sie ein mehr oder weniger absichtlich hingenommenes Nichtarbeiten. Hingenommen wird es, weil - reale oder potenzielle - Lohnangebote zu niedrig erscheinen, auch wenn sie dem

momentan erzielbaren Wertschöpfungsbeitrag der betreffenden Arbeitskraft entsprechen.

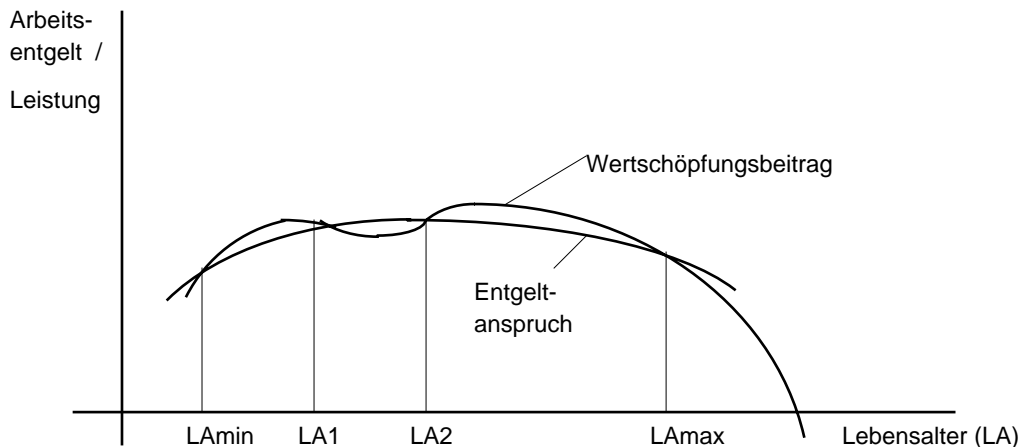


Abb. 2: Der Entgeltanspruch als temporäres Beschäftigungshemmnis

Die Feststellung, Entgeltansprüche seien nicht marktgerecht, erfüllt für sich genommen noch keinen hohen Erklärungsanspruch. Die theoretisch viel ergiebigere Frage ist natürlich, warum diese Ansprüche sich nicht der Einschätzung des Wertschöpfungsbeitrags durch die möglichen Arbeitgeber anpasst, warum also die Arbeitskräfte dem Selektionsdruck des Arbeitsmarktes nicht rascher oder sogar präventiv nachgeben. Wenn dies nämlich der Fall wäre, wenn alle Arbeitskräfte mit einem Entgelt in Höhe des vom Arbeitgeber geschätzten Wertschöpfungsbeitrags zufrieden wären, dann wäre die gemessene Arbeitslosigkeit viel geringer, und die noch unterbleibende Beschäftigung wäre nur als ein beschäftigungspolitisch unvermeidliches Friktionsphänomen erklärbar. Wie und warum es überhaupt zu marktwidrigen Entgeltansprüchen kommt, ist daher das Hauptproblem der Beschäftigungstheorie.³

³ Der Hinweis, wichtige Ursachen hierfür lägen vor allem im Arbeitsrecht und im Verhalten der Gewerkschaften, ist in diesem Zusammenhang sicher nicht falsch, aber von der Beschäftigungstheorie muss man verlangen, dass sie auch die das Arbeitsrecht und das Verhalten von Gewerkschaften prägenden Motive in ihren Erklärungsanspruch einbezieht.

Es lohnt sich, zu dieser Frage die Marktakteure selbst zu Wort kommen zu lassen.⁴ Einen Grund dafür, dass der Entgeltanspruch nicht vorbehaltlos der Einschätzung des Wertschöpfungsbeitrags durch die Arbeitgeber folgt, sehen Marktakteure in der Unschärfe dieser Größe. Der Wertschöpfungsbeitrag einer Arbeitskraft ist allenfalls noch dort leicht und einvernehmlich zu bestimmen, wo es bei der Arbeit um die Herstellung einer objektiv messbaren Produktmenge geht. Da dies aber in der realen Arbeitswelt immer weniger der Fall ist, haben Arbeitskraft und Arbeitgeber umso mehr Anlass, über den individuellen Wertschöpfungsbeitrag offen oder stillschweigend uneins zu sein. Sie können uneins sein über den Wertschöpfungsbeitrag als solchen, aber auch darüber, ob die jeweils andere Seite die Einschätzung wirklich nach bestem Wissen und Gewissen vornimmt. Diese Einschätzungen einander anzunähern und auch das Vertrauen zu bilden, dass dabei gewissenhaft vorgegangen wird, kann zeit- und kostenaufwendig und oft auch vergeblich sein. Dieser Vorgang lässt Arbeitslosigkeit entstehen, und er erschwert vielen Arbeitslosen die Rückkehr in die Arbeitswelt.

Dass Entgeltanspruch und Wertschöpfungsbeitrag zumindest zeitweilig auseinanderfallen, kann seinen Grund auch im so genannten Kontinuitätsanspruch der Arbeitskraft haben, wenn dieser sich den realen Diskontinuitäten des Marktgeschehens entgegenstellt. Die Arbeitskraft wünscht sich verständlicherweise - neben anderen arbeitsweltlichen Kontinuitäten - als Arbeitsentgelt einen möglichst kontinuierlichen Zahlungsstrom. Das individuelle Arbeitsentgelt soll möglichst kontinuierlich fließen, auch wenn der individuelle Wertschöpfungsbeitrag in der Realität viel weniger Kontinuität aufweist. Hierauf beharrt die Arbeitskraft umso mehr, als sie sich auf diesbezügliche Einschätzungen des Arbeitgebers nicht verlassen will oder kann. Wenn der Arbeitskontrakt diesem Verlangen entspricht, wird er zum einen einfacher und verursacht insofern geringere Transaktionskosten; zum anderen wird er für die Arbeitskraft zu einem Versicherungsvertrag sowohl gegen reale Diskontinuitäten der Märkte als auch gegen deren eigennützige Deutung durch den Arbeitgeber.

Diese Verhaltensweisen der Arbeitsmarktpartner entsprechen den intuitiven Erwartungen, und wer sie theoretisch zu präzisieren versucht, bewegt sich

⁴ Zur Gründung von Theorien in Äußerungen der Marktakteure s. auch Wehner, B., Experimentelle Wirtschaftsforschung und verstehende Ökonomie, www.reformforum-neopolis.de (Katalog / Wirtschaft).

dabei auf relativ gefestigtem Terrain. Was den Interaktionen auf dem Arbeitsmarkt aber einen zusätzlichen Grad von Komplexität verleiht, ist der so genannte Gleichbehandlungsanspruch der weniger leistungsfähigen Arbeitskräfte. Dieser Anspruch spielt auf dem Arbeitsmarkt eine herausragende Rolle als verhaltensprägendes Motiv, und er ist daher ein unverzichtbarer Schlüssel zum Verständnis realen Arbeitsmarktverhaltens.

Der Gleichbehandlungsanspruch zielt u.a. darauf ab, ein gleiches oder ähnlich hohes Arbeitsentgelt zu bekommen wie die leistungsfähigeren und daher besser bezahlten Arbeitskräfte, auch wenn dies - zumindest aus der subjektiven Sicht der Arbeitgeber - nicht den Relationen der Wertschöpfungsbeiträge entspricht. Er rührt von der Überzeugung her, doch ähnlich hohe Wertschöpfungsbeiträge zu leisten und daher einen legitimen Anspruch auf ein ähnlich hohes Entgelt zu haben wie andere. Dieser Anspruch ist umso ausgeprägter, je überschaubarer der Anspruchskontext, d.h. der Kreis der Arbeitskräfte, die zu einem Vergleich herangezogen werden, und je präsenter der Anspruchsadressat ist. Der Arbeitgeber gibt diesem Anspruch nach, indem er den weniger leistungsfähigen Arbeitskräften vergleichsweise viel und den leistungsfähigeren vergleichsweise wenig Arbeitsentgelt zugesteht.

Der Gleichbehandlungsanspruch unter ungleichen Arbeitskräften verkompliziert damit erheblich die Lohnfindung auf dem Arbeitsmarkt. Er macht die Frage, welcher Wertschöpfungsbeitrag der einzelnen Arbeitskraft zurechenbar ist, für die Arbeitgeber weitaus komplexer, als es in einer Welt ohne Gleichbehandlungsansprüche der Fall wäre. Er verkompliziert auch für Arbeitskräfte die Frage, ob, wo und unter welchen Umständen sie Arbeit annehmen können, ohne in ein Geflecht allzu schwer erfüllbarer Ansprüche zu geraten. Je stärker nämlich die reale Arbeitswelt von Gleichbehandlungsansprüchen geprägt ist, desto mehr leidet darunter die Leistungsbereitschaft und desto geringer werden die Wertschöpfungsbeiträge der Arbeitskräfte. Dies gilt nicht nur für die weniger Leistungsfähigen, die stillschweigend solche unerfüllten Ansprüche hegen. Es gilt insbesondere auch für leistungsfähigere Arbeitskräfte, denen aufgrund der Gleichbehandlungsansprüche vergleichsweise wenig Entgelt zugestanden wird. Die Arbeitskräfte glauben nämlich, dem Arbeitgeber nicht mehr Wertschöpfung schuldig zu sein, als es - nach ihrer subjektiven Einschätzung - ihrem realen Entgelt entspricht. Sie schöpfen daher ihre Leistungsfähigkeit umso weniger aus, je weniger sie ihre Vorstellungen von Entgeltgerechtigkeit im jeweiligen Anspruchskontext realisiert sehen. Bezeichnet man

den Wertschöpfungsbeitrag als Wert der Arbeit, dann ist insofern der Wert der Arbeit abhängig von dem für sie gezahlten Preis.

Die elementare Wirkung der Gleichbehandlungsansprüche lässt sich in einer einfachen Abbildung darstellen, die für einen in sich abgeschlossenen arbeitsmarktlichen Anspruchskontext steht. In Abb. 3 stehen die Punkte auf der horizontalen Achse für einzelne Arbeitskräfte. Diese Arbeitskräfte sind von links nach rechts in absteigender Reihenfolge nach ihrer Leistungsfähigkeit geordnet. Die Leistungsfähigkeit ist mit L_f bezeichnet und entspricht dem jeweiligen maximalen, in einem konfliktfreien arbeitsweltlichen Kontext realisierbaren Wertschöpfungsbeitrag. Dieser maximale Wertschöpfungsbeitrag wird von den Arbeitskräften nicht erbracht. Ihr realer Wertschöpfungsbeitrag, hier als Leistung L bezeichnet, bleibt dahinter zurück, weil er dem tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt subjektiv angenähert wird. Ein Teil der Leistungsfähigkeit wird damit gewissermaßen von der Arbeitskraft einbehalten. Weil die weniger leistungsfähigen Arbeitskräfte besonders dazu neigen, ihren eigenen Wertschöpfungsbeitrag zu überschätzen, ist im untersten Leistungsfähigkeitsbereich die Wahrscheinlichkeit besonders groß, dass der Entgeltanspruch die Leistung übersteigt.

Die Arbeitgeber müssen sich unter diesen Umständen auf eine Entgeltstruktur einlassen, die einen Kompromiss darstellt zwischen einer strikten Orientierung des Entgelts an der Leistung und einer Orientierung an den Gleichbehandlungsansprüchen der weniger leistungsfähigen Arbeitskräfte. Sie müssen den Kompromiss suchen, der bei den gegebenen Verhaltensweisen der Arbeitskräfte die Leistungsfähigkeiten insgesamt bestmöglich ausschöpft und damit die Wettbewerbsfähigkeit wahren hilft. Die Arbeitgeber schaffen so eine aus ihrer Sicht optimale, gewinnmaximierende Struktur der individuellen Arbeitsentgelte, wie sie beispielhaft in Abb. 3 dargestellt ist. Die Rangfolge der Entgelte ist dabei zwar an der Einschätzung der Leistungsfähigkeiten orientiert, aber die Entgeltstruktur ist dennoch egalitärer, die Kurve der Entgelte also flacher, als es bei einer engeren Übereinstimmung von Lohn und Leistung der Fall der wäre.⁵

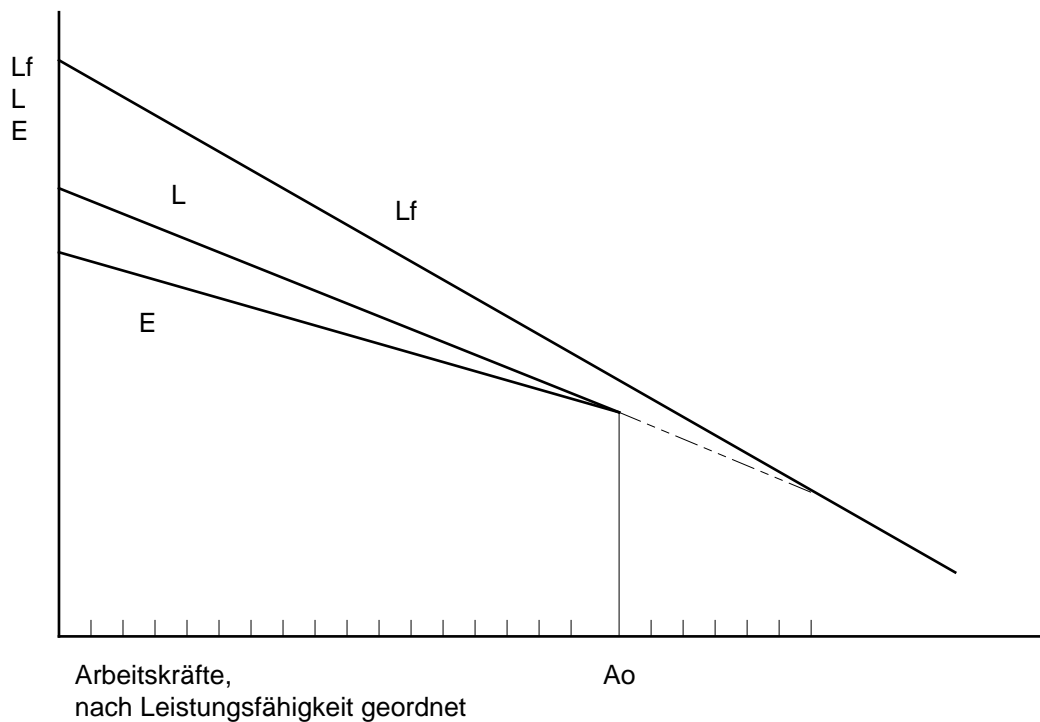
⁵ Die Wirkung der Gleichbehandlungsansprüche lässt sich auch unschwer als Hauptursache dafür ausmachen, dass das Unterbieten von Löhnen auf dem Arbeitsmarkt eine relativ geringe Rolle spielt. Das Unterbieten nämlich setzt ein Abrücken von Gleichbehandlungsansprüchen und damit von langfristig ausgebildeten Motiven der Arbeitskräfte voraus. Das Ausbleiben von Lohnunterbietung ist daher ohne eine Theorie der Gleichbehandlungsansprüche nicht vollständig erklärbar.

Eine Folge dieser Art von Lohnstrukturbildung ist, dass innerhalb eines Anspruchskontextes die Arbeitskraft um so profitabler ist, je größer ihre Leistungsfähigkeit bzw. ihr Wertschöpfungsbeitrag, und dass sie um so weniger profitabel ist, je weniger sie zu leisten vermag. Die Gleichbehandlungsansprüche haben also zur Folge, dass die Profitabilität der Arbeitskräfte mit abnehmender Leistungsfähigkeit immer geringer und schließlich sogar negativ wird. Für jeden einzelnen Anspruchskontext - und damit auch für den Arbeitsmarkt als ganzen - gibt es bei diesen Entgeltstrukturen eine untere Schwelle der Leistungsfähigkeit, unterhalb deren eine profitable Beschäftigung nicht mehr möglich ist. Dies ist verhaltenstheoretisch einleuchtend, und es hat darüber hinaus einfache betriebswirtschaftliche Gründe. Für Unternehmer, die über die Beschäftigung von Arbeitskräften zu entscheiden haben, ist es eine selbstverständliche Voraussetzung Ihres Handelns.⁶

Der Gleichbehandlungsanspruch prägt die Verhaltensweise der Arbeitskräfte und die Reaktionen der Arbeitgeber, aber er tut dies auf sehr ungleichförmige Weise. Es ist ein Anspruch, der von Gewohnheiten, Traditionen und Mentalitäten, aber auch von politischen Rahmenbedingungen abhängt. Er ist von Land zu Land, von Region zu Region und von Person zu Person verschieden, und er wandelt sich mit dem Zeitgeist. Wie wirksam er ist, hängt natürlich auch davon ab, welche Entbehrungen es kostet, diesen Anspruch durchzusetzen. Er ist damit unter anderem abhängig von der Unterstützung, über die Nichtbeschäftigte und Empfänger niedriger Löhne verfügen. Dies kann eine vom Sozialstaat gewährte Unterstützung sein, aber auch eine Unterstützung durch ein privates Sicherungsnetz oder ein Rückgriff auf eigene finanzielle Reserven. Je engmaschiger und üppiger dieses staatliche und private Sicherungsnetz ausgeprägt ist, desto leichter fällt es, auf dem Gleichbehandlungsanspruch notfalls auch in der Arbeitslosigkeit zu beharren. Je größer andererseits die mit der Arbeitslosigkeit einhergehende finanzielle Not, desto schwerer fällt es, auch aus der Arbeitslosigkeit heraus Gleichbehandlungsansprüche geltend zu machen.⁷

⁶ Zu einer betriebswirtschaftlichen Begründung dieser Handlungsweise s. auch B. Wehner, *Der Arbeitsmarkt im Sozialstaat*, Hamburg 2001, S. 121f.

⁷ Die Arbeitgeber müssen indessen davon ausgehen, dass der Gleichbehandlungsanspruch, auch wenn seine Intensität in der Arbeitslosigkeit nachzulassen scheint, im Beschäftigungsfall doch wieder seine gewohnte Wirkung tun würde. Insofern kann zwischen den Signalen, die aus einer entbehrungsreichen Arbeitslosigkeit heraus an potenzielle Arbeitgeber gegeben werden, und dem von den Arbeitgebern erwarteten Verhalten vormals Arbeitsloser eine



Lf = Leistungsfähigkeit (= erzielbarer Wertschöpfungsbeitrag)

L = Leistung (= erzielter Wertschöpfungsbeitrag)

E = Arbeitsentgelt

A₀ = Grenze der profitablen Beschäftigung

Abb. 3. Der Zusammenhang zwischen Leistungsfähigkeit, Entgelt und Leistung⁸

Dies ist ein wichtiger, aber nur einer von vielen beschäftigungstheoretisch bedeutsamen Aspekten des Verhaltens von Arbeitskräften und Arbeitslosen. Deren Verhalten wird daneben natürlich auch von anderen Motiven geprägt, von der Intensität des Arbeitsethos etwa, vom Leistungsethos und auch

deutliche Diskrepanz bestehen. Diese Diskrepanz erklärt das Entstehen unfreiwilliger Arbeitslosigkeit. Vgl. Hierzu auch B. Wehner, *Der Arbeitsmarkt im Sozialstaat*, Hamburg 2001, S. 159.

⁸ In einer Darstellung dieser Art lässt sich im übrigen auf einfache Weise abbilden, wie die Abgabenbelastung der Arbeit sich auf die Reichweite profitabler Beschäftigung auswirkt. Wenn die Entgeltansprüche der Arbeitskräfte sich auf die Nettolöhne beziehen, bleibt für das unternehmerische Kostenkalkül doch der zu zahlende Bruttolohn ausschlaggebend. Je höher die Differenz zwischen Netto- und Bruttolohn, desto mehr Arbeitskräfte werden dadurch aus Sicht der Arbeitgeber unrentabel. Vgl. hierzu die entsprechende Darstellung in Wehner, 2001b, Supplement 6, S. 246ff mit Abb. 11 a-c.

davon, welchen Respekt Arbeitskräfte und Arbeitslose den jeweils geltenden sozialstaatlichen Regeln entgegenbringen. Auch dies sind verhaltensprägende Sachverhalte, die regional und national sehr verschieden ausgeprägt sind und sich im Zeitablauf ändern. Auch deswegen ist Arbeitslosigkeit – unabhängig von den geltenden sozialstaatlichen Regeln – sehr ungleichmäßig verteilt, und auch deswegen kann sie langfristig starke Schwankungen aufweisen.

Wenn man Arbeitslosigkeit in der oben erläuterten Weise deutet, d.h. als Ergebnis eines Selektionsbemühens, das im jeweiligen Anspruchskontext die am wenigsten leistungsfähigen Arbeitskräfte aus der Beschäftigung drängt, dann ist damit schon eine grundlegende Aussage über den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und gesamtwirtschaftlicher Wertschöpfung getroffen. Wenn nämlich Arbeitslosigkeit vornehmlich unterlassene Beschäftigung am jeweils unteren Rand der Leistungsfähigkeiten ist, dann bedeutet dies, dass sie mit einem relativ geringen Verlust an möglicher Wertschöpfung einhergeht. Diese Deutung schließt auch die Möglichkeit ein, dass Arbeitslosigkeit gesamtwirtschaftlich gesehen vorteilhaft ist, dass also die gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung positiv mit dem Ausmaß der Arbeitslosigkeit korreliert. Denkbar ist dies, weil die leistungsfähigeren Arbeitskräfte mehr leisten, wenn und wo sie unter sich sind. Ihre Motivation - und damit ihr Wertschöpfungsbeitrag - ist dann weniger beeinträchtigt von der minderen

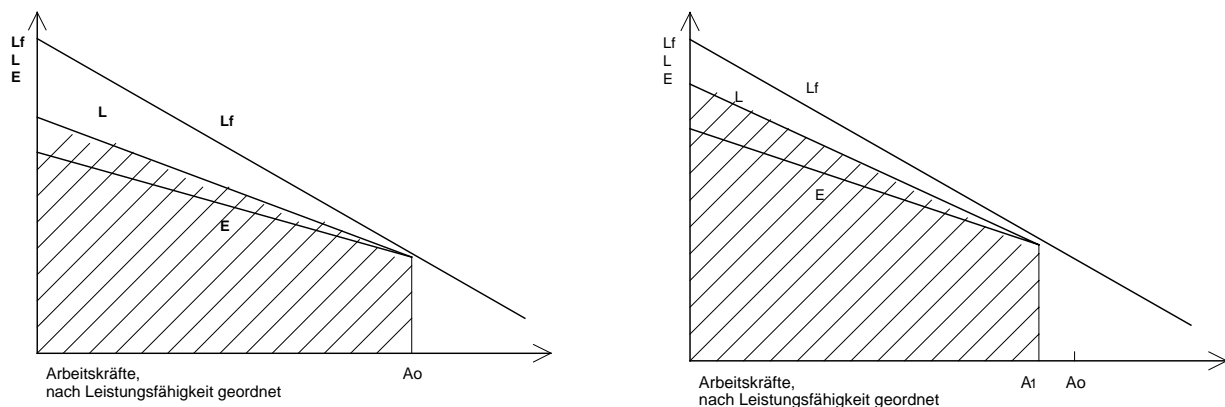


Abb. 4 a und b: Der Zusammenhang zwischen Wertschöpfung und Reichweite der Beschäftigung bei gegebenen Leistungsfähigkeiten (schraffierte Fläche = Gesamtwertschöpfung, A0, A1 = Reichweite der Beschäftigung)

Leistungsfähigkeit anderer und von deren Anspruch auf eine Nivellierung der Entgelte. In den folgenden Abbildungen ist ein solcher Effekt schematisch dargestellt. Die schraffierte Fläche in Abb. 4a steht für die bei hohem Beschäftigungsstand erzielte, vergleichsweise geringe Wertschöpfung. Abb. 4 b zeigt, dass bei geringerer Beschäftigung eine höhere Wertschöpfung möglich ist.

Die Unbestimmtheit des Wertschöpfungsbeitrags

Die Beschäftigungstheorie kann sich nicht damit begnügen, den Entgeltanspruch der Arbeitskraft und dessen Abweichung vom individuellen Wertschöpfungsbeitrag in einem statischen Modell zu erklären. Sie muss auch der Tatsache gerecht werden, dass der Wertschöpfungsbeitrag nicht nur schwer objektivierbar, sondern darüber hinaus schwer vorhersehbar ist. Der Grund hierfür ist nicht nur die Wechselhaftigkeit im Leistungsverhalten der Arbeitskraft, sondern auch und vor allem die Wechselhaftigkeit der Marktverhältnisse, die den Marktwert der produzierten Güter bestimmen. Je größer aber die Ungewissheit über die zu erwartenden Wertschöpfungsbeiträge von Arbeitskräften, desto mehr wird die Beschäftigung für den Arbeitgeber zum Risiko. Desto eher wären die - in den Abbildungen als Leistung bezeichneten - Wertschöpfungsbeiträge nicht durch eine starre, sondern durch eine unvorhersehbar schwankende Linie zu repräsentieren.

Dass Beschäftigung ein Risiko bedeutet, hat die naheliegende Folge, dass die Arbeitgeber jene Produktion und damit jene Beschäftigung unterlassen, die aus ihrer subjektiven Sicht zu sehr risikobelastet sind. Solche Unterlassung geschieht aber nur, wenn die Arbeitgeber für die Inkaufnahme des Risikos nicht angemessen entschädigt werden. Das Ausweichenwollen vor dem Risiko lässt sich daher umdeuten in ein Verlangen nach einer Risikoprämie, und es lässt sich auf diese Weise in die obigen Darstellungen integrieren. Wenn nämlich die Arbeitgeber auf einer Risikoprämie beharren, dann bedeutet dies nichts anderes, als dass sie von der Arbeitskraft einen entsprechend höheren Wertschöpfungsbeitrag verlangen. Nur Arbeitskräfte, die in der Vorausbeurteilung auch die verlangte Risikoprämie zu erwirtschaften vermögen, werden dann den an sie gestellten Profitabilitätsansprüchen vollständig gerecht. Dies bedeutet, dass aus Risikogründen ein zusätzlicher Teil der Arbeitskräfte unbeschäftigt bleibt. Die Gleichbehandlungsansprüche sind die Ursache dafür, dass es sich auch hierbei vornehmlich um Arbeitskräfte am jeweils unteren Rand der Leistungsfähigkeiten handelt.

Welche Risikoprämien die Arbeitskräfte für den Arbeitgeber erwirtschaften müssen, hängt von der Risikobelastung des Wirtschaftens als solchem ab, aber natürlich auch davon, wie die wirtschaftlichen Risiken auf die Wirtschaftssakteure verteilt sind. Es hängt damit ab von der gesamtgesellschaftlichen Risikoverteilung, die Arbeitgebern, Arbeitskräften und dem Staat Anteile der gesamtwirtschaftlichen Risiken zuweist. Das Ausmaß der Beschäftigung ist insofern davon abhängig, von wem in welchem Umfang Kontinuitätsansprüche politisch durchgesetzt werden können. Was in der politischen Debatte als Flexibilisierung der Arbeitswelt diskutiert wird, ist nichts anderes als eine solche Umverteilung der Risiken mit dem Ziel, die von den Arbeitgebern geforderte Risikoprämie zu reduzieren und damit die Reichweite der profitabel eingeschätzten Beschäftigung zu erhöhen.

Zu den Risiken, die von verschiedenen Adressaten getragen und gesamtgesellschaftlich verteilt werden können, gehören auch diejenigen der Konjunktur. Phasen der Hochkonjunktur entstehen aus beschäftigungstheoretischer Sicht bei vor allem dadurch, dass Arbeitgeber kollektiven Fehleinschätzungen hinsichtlich der Wertschöpfungsbeiträge von Arbeitskräften unterliegen und daher die Reichweite profitabler Beschäftigung überschätzen. Diese Phasen enden, sobald die Ahnung Platz greift, dass manche zuvor positiver eingeschätzte Beschäftigung letztlich doch nicht profitabel ist. Die Arbeitgeber müssen zur Wahrung ihrer Wettbewerbsfähigkeit daher versuchen, sich bei abkühlender Konjunktur von Arbeitskräften zu trennen, die doch nicht nachhaltig profitabel erscheinen. Die Reichweite der Beschäftigung geht in dieser Phase zurück. Sie tut es aber, ohne dass auf lange Sicht viel Wertschöpfung verlorengehe.

Wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen

Dass in der Beschäftigungspolitik das Meinungsspektrum noch immer breit und die Orientierungsprobleme dementsprechend groß erscheinen, hat sicher auch mit Defiziten in der theoretischen Interpretation von Arbeitslosigkeit bzw. unterlassener Beschäftigung zu tun. Eine verstehende Beschäftigungstheorie kann wesentlich dazu beitragen, diese Orientierungsprobleme abzubauen. Sie hilft einerseits zu verstehen, warum die Reichweite der Beschäftigung so stark divergiert. Sie hilft aber andererseits, beschäftigungspolitische Optionen realistischer zu bewerten.

Eine der wichtigsten beschäftigungspolitischen Einsichten besteht darin, dass die Frage der Reichweite der Beschäftigung und damit des Ausmaßes der Arbeitslosigkeit ökonomisch von vergleichsweise geringer Bedeutung ist. Das Beschäftigungsproblem ist insofern nicht in erster Linie ein ökonomisches, sondern ein ethisches. Wenn sich, was eine realistische Annahme ist, durch Annäherung an einen vollbeschäftigungsähnlichen Zustand auch in Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit bestenfalls eine einmalige Produktionssteigerung realisieren ließe, das dem Produktivitätsfortschritt eines Jahres entspricht, dann bleibt offen, ob bzw. unter welchen Bedingungen eine solche Mehrbeschäftigung politisch wirklich gewollt ist. Jede Politik nämlich, die vormals unprofitable Beschäftigung profitabler macht, greift in die Umstände der Arbeitslosigkeit ein, verändert so die moralische Qualität der Arbeitslosigkeit und damit auch diejenige der Arbeitswelt. Man kann auf Dauer nicht weniger von derselben Arbeitslosigkeit haben, sondern allenfalls weniger von einer qualitativ veränderten. Der Erfolg von Beschäftigungspolitik ist daher vorrangig an der qualitativen, nicht an der quantitativen Einwirkung auf die Arbeitslosigkeit zu messen. Die Beschäftigungstheorie kann zumindest helfen, dies zu verstehen, und damit auch einseitigen beschäftigungspolitischen Ratschlägen entgegenwirken.

Die Tatsache, dass eine Ausweitung der Beschäftigung nur relativ geringen wirtschaftlichen Gewinn verspricht, mag auf den ersten Blick als eine Abwertung des wirtschaftswissenschaftlichen Erkenntnisbeitrags in der Beschäftigungsdebatte erscheinen. Dass eben diese Tatsache aber nur mit Hilfe ökonomischer Theorie begründbar ist, macht diese zumindest zur unverzichtbaren Grundlage jeder ethischen Reflexion über den Sozialstaat. Politisch gesehen gibt insofern eine Sozialstaatstheorie, die nicht auch auf fundierten beschäftigungstheoretischen Grundlagen beruht, ebenso wenig Orientierung wie die Beschäftigungstheorie ohne Mithilfe der Sozialstaatstheorie. Die häufig geäußerte Überzeugung etwa, mehr Beschäftigung bedeute für sich genommen schon mehr Gerechtigkeit, gehört zu jenen Simplifizierungen, die sich nur mit einer beschäftigungs- und sozialstaatstheoretisch fundierten Begründung korrigieren lassen.

08-2002