

## Finanzmarktkrise und die Logik des Arbeitsmarktes

Das Interesse am Funktionieren von Arbeitsmärkten ist seit Langem tendenziell rückläufig. Nachdem in der Vergangenheit politische Einflussnahmen auf Beschäftigungsniveau und Arbeitsentgelte allenfalls mäßigen Erfolg hatten, gilt das Thema in Politik und Wissenschaft als undankbar. Die öffentlichkeitswirksame Rhetorik mag anders klingen, aber zumindest mehrheitsfähige Politik hat sich mit der Entwicklung der Arbeitslosigkeit und auch der Arbeitsentgelte als weitgehend unabänderlich arrangiert. Dahinter steht letztlich die simple Einsicht, dass der Zustand der Arbeitsmärkte das Ergebnis unbeherrschbarer Marktprozesse ist.

Die Grundregel dieser Prozesse erscheint auf den ersten Blick einfach und nicht weiter erklärungsbedürftig: Beschäftigt wird, wer als Arbeitskraft rentabel ist. Rentabel wiederum ist, wer für sein Unternehmen mehr erwirtschaftet als sein Arbeitsentgelt. Das Arbeitsentgelt ergibt sich insofern aus dem Wertschöpfungsbeitrag der Arbeitskraft.

Was aber nach dieser Grundregel auf Arbeitsmärkten geschieht, wird bekanntlich aus gutem Grund als ungerecht empfunden, und dies sogar in zunehmendem Maß. Durch Eingriffe in das Arbeitsmarktgeschehen lassen diese Ungerechtigkeiten sich aber weniger denn je beheben, von moderaten Kündigungsschutz- und Mindestlohnregelungen einmal abgesehen. Aber auch mit solchen Maßnahmen wird zwar manchen Arbeitskräften geholfen, manchen aber der Zugang zur Beschäftigung erschwert. Das Ergebnis ist insofern moralisch sehr ambivalent. Ein wirklich solidarischer Staat hätte daher den Ungerechtigkeiten der Arbeitsmärkte auf andere Weise zu begegnen. Er sollte die ungerechte Verteilung der Arbeitseinkommen durch moralisch begründete Umverteilungsmaßnahmen kompensieren, und dies möglichst ohne das Problem Arbeitslosigkeit zu verschärfen.

Dies mag früher oder später unstrittig sein, aber alles andere als unstrittig wird doch auf absehbare Zeit die politische Umsetzung bleiben. Wie ein solidarischer Staat für die Ungerechtigkeiten der Arbeitsmärkte entschädigen sollte, darüber gehen die Meinungen bekanntlich noch immer weit auseinander.<sup>1</sup> Dies liegt nicht nur an politischer Uneinsichtigkeit, sondern auch an einem unvollständigen Verständnis von Arbeitsmärkten.<sup>2</sup> Ohne ein fundiertes Verständnis der Arbeitsmärkte aber bleibt das

---

<sup>1</sup> Ein geeignetes Instrument hierfür wäre ein "echtes" allgemeines Bürgergeld. S. hierzu die diversen Beiträge zum diesem Thema im [reformforum-neopolis.de](http://www.reformforum-neopolis.de) und auch B. Wehner, *Der Neue Sozialstaat*, 2. Aufl. Opladen 1997, Kap. 5.

<sup>2</sup> S. hierzu B. Wehner, *Der Arbeitsmarkt im Sozialstaat*, Neufassung Hamburg 2001, sowie diverse Beiträge zum Arbeitsmarkt in [www.reformforum-neopolis.de](http://www.reformforum-neopolis.de) (Themenbereich Wirtschaft sowie der Abschnitt Wirtschaft im „Katalog“)

---

Verständnis auch so einschneidender ökonomischer Ereignisse wie der gegenwärtigen Finanzmarktkrise lückenhaft. Auch dies wäre ein Grund, den Arbeitsmärkten wieder mehr theoretische Aufmerksamkeit zu widmen.

Insofern Arbeitsmärkte marktgesteuert sind, liegt die Vermutung nahe, dass alle Arbeitskräfte für Unternehmen annähernd gleich rentabel sind. Wären sie es nämlich nicht, dann würden ungehinderte Marktkräfte die Rentabilitätsunterschiede zwischen Arbeitskräften weitestgehend nivellieren, und zwar unabhängig davon, wie groß die Unterschiede zwischen den individuellen Arbeitseinkommen dabei würden. Eine solche Vermutung aber, so naheliegend sie nach verbreitetem Verständnis von Marktprozessen auch sein mag, wäre verfehlt. Sie ist unvereinbar mit einem Arbeitsmarktverständnis, das die Verhaltensweisen von Arbeitskräften und insbesondere deren Anspruchsverhalten in seinen Auswirkungen berücksichtigt.

Unternehmen erzielen Gewinn, wenn die Wertschöpfungsbeiträge von Arbeitskräften höher sind als deren Arbeitsentgelte. Dies mag eine triviale Feststellung sein, aber alles andere als trivial ist eine hierzu notwendige Präzisierung: Die Unterschiede zwischen Arbeitsentgelten entsprechen nicht den Unterschieden in der Produktivität, den Unterschieden also der individuellen Wertschöpfungsbeiträge. Je produktiver die Arbeitskraft, desto weiter übersteigt zumeist das Arbeitsentgelt deren Wertschöpfung. Anders ausgedrückt: die produktiveren Arbeitskräfte sind für Unternehmen die rentablen. An ihnen verdienen die Unternehmen mehr als an den weniger produktiven. Sie verdienen mehr pro Kopf, und sie verdienen auch mehr pro gezahltem Euro Lohn. Noch anders ausgedrückt: Der Gewinn pro Lohneinheit ist umso höher, je produktiver die Arbeitskraft. Oder umgekehrt in Krisenzeiten: Der Verlustanteil am Lohn ist bei produktiveren Arbeitskräften geringer als bei den weniger produktiven.

Auch dies mag auf den ersten Blick trivial klingen, aber es ist es nicht. Wären nämlich alle Arbeitskräfte gleich rentabel, stünden also bei allen Arbeitskräften Arbeitsentgelt und Wertschöpfung im gleichen Verhältnis, dann wäre es den Unternehmen egal, von welchen Arbeitskräften sie sich in Krisenzeiten trennen. Egal ist es ihnen aber keineswegs. In Krisen wollen die Unternehmen sich vorzugsweise von den weniger produktiven Arbeitskräften trennen, weil diese weniger rentabel sind. Dass dies nicht nur theoretisch plausibel, sondern auch empirisch feststellbar ist, hat die jüngste Krise deutlich gezeigt.

Scheiden in der Krise vorzugsweise die weniger produktiven Arbeitskräfte aus, dann steigt dadurch die durchschnittliche Produktivität der Arbeit. Wenn die weniger produktiven tatsächlich auch die weniger rentablen Arbeitskräfte sind, dann steigt damit auch die durchschnittliche Rentabilität. Diesen Effekt gäbe es nicht, wenn alle Arbeitskräfte gleich rentabel wären.

Genau dieser Effekt hat sich in der jüngsten Krise eindrucksvoll bestätigt. In den USA vor allem ist der Befund eindeutig.<sup>3</sup> Unternehmen haben sich dort vorzugsweise von

---

<sup>3</sup> S. hierzu u.a. *Verdeckte Arbeitslosigkeit in deutschen Unternehmen*, Frankfurter Allgemeine Zeitung Nr. 186, 13.08.2009, S. 11.

---

den weniger produktiven Arbeitskräften getrennt. Daraufhin stieg nicht nur die durchschnittliche Produktivität, sondern es sanken auch die durchschnittlichen Lohnstückkosten, was gleichbedeutend ist mit einer Verbesserung der Rentabilität. Dies zeigt, dass die ausgeschiedenen Arbeitskräfte zuvor überdurchschnittliche Lohnstückkosten verursacht hatten, also unterdurchschnittlich rentabel gewesen waren.

Politisch gesehen ist dies sicher ein unbequeme Feststellung. Aber nur wenn die Entgelt- und damit die Einkommensunterschiede noch größer wären, als sie es ohnehin schon sind, nur bei noch weiter auseinanderklaffenden Arbeitsentgelten also, könnten theoretisch alle Arbeitskräfte für die Unternehmen gleich rentabel sein. Dann aber würde eben auch die Verteilung der Arbeitseinkommen als noch ungerechter wahrgenommen, dann wären die Widerstände hiergegen noch stärker und die dadurch bedingten Produktivitätseinbußen noch größer.

Dass die weniger produktiven Arbeitskräfte in der Regel die weniger rentablen sind, hat natürlich mehrere Ursachen. Eine Ursache ist, dass jede Arbeitskraft unabhängig von ihrer Produktivität etwa gleich hohe Fixkosten verursacht.<sup>4</sup> Größere Bedeutung hat in diesem Zusammenhang aber das Anspruchsverhalten der Arbeitskräfte, und zwar insbesondere deren so genannter *Gleichbehandlungsanspruch*. Wenn Arbeitskräfte bestehende Entgeltunterschiede als zu hoch und damit ungerecht empfinden, dann bilden sich hiergegen stillschweigende oder auch offene Widerstände. Diese Widerstände sind der Arbeitsproduktivität abträglich, und zudem verursacht der Umgang hiermit für Unternehmen erhöhte Regiekosten. Um diese Auswirkungen einzugrenzen, um also die Akzeptanz der Entgeltunterschiede zu erhöhen und die Widerstände hiergegen gering zu halten, werden daher Entgeltunterschiede innerhalb von Unternehmen zu einem gewissen Grad nivelliert. Daraus resultieren Rentabilitätsunterschiede zwischen Arbeitskräften, die der Logik des Marktes zu widersprechen scheinen, aber diese Unterschiede werden von den Unternehmen dennoch als unvermeidlich hingenommen. Dies geschieht oft eher unbewusst als aus überlegtem Kalkül, aber dass es geschieht, entspricht dem wirtschaftlichen Unternehmensinteresse.

Wenn in einer Krise die am wenigsten rentablen Arbeitskräfte aus einem Unternehmen oder Unternehmensteil ausscheiden, dann gewinnen die dort verbleibenden Entgeltrelationen an Akzeptanz, dann verbessert sich damit die Motivationslage und demzufolge die Produktivität, dann sinkt der motivationsfördernde Regieaufwand und dann steigt auch deswegen der durchschnittliche Unternehmensgewinn - oder zumindest der Kostendeckungsbeitrag - pro Arbeitskraft und pro Lohneinheit. Dies ist

---

<sup>4</sup> Selbst wenn alle Arbeitskräfte exakt nach Produktivität bezahlt würden, wären dennoch die weniger produktiven schon wegen der von ihnen verursachten Fixkosten die weniger rentablen. Um alle Arbeitskräfte gleich rentabel zu machen, müssten daher die Entgeltunterschiede noch ausgeprägter sein als die Produktivitätsunterschiede. Auch weil dies in der Regel nicht durchsetzbar ist, sind Rentabilitätsunterschiede zwischen Arbeitskräften unausweichlich.

---

einer der Gründe dafür, dass viele Unternehmen aus Krisen zwar geschrumpft, aber mit gestärkter Rentabilität hervorgehen.

Die Stärke dieses Effektes hängt wesentlich vom Anspruchsverhalten der Arbeitskräfte ab. Dieses wandelt sich natürlich mit längerfristigen Veränderungen der Arbeitsmarktlage, der Konjunktur, der personellen Organisationsstrukturen und des Zeitgeistes, und es ist auch in verschiedenen Kulturkreisen unterschiedlich ausgeprägt. Die Gleichbehandlungsansprüche von Arbeitskräften waren beispielsweise in den USA traditionell schwächer als in Deutschland und anderen europäischen Ländern, und in der jüngeren Vergangenheit scheint ihr Gewicht nahezu weltweit geschwunden zu sein. Dies hat damit zu tun, dass ein wachsendes Maß von Ungleichheit zunehmend als unabänderliches Diktat der Märkte hingenommen wird, und auch damit, dass Unternehmen ihre personellen Organisationsstrukturen zunehmend auf dieses Anspruchsverhalten einstellen. Dennoch dürften diese Ansprüche auf absehbare Zeit in Deutschland und einigen anderen europäischen Ländern vergleichsweise hoch, in den USA dagegen weiterhin vergleichsweise niedrig bleiben.

Mit diesen anhaltenden Unterschieden im Anspruchsverhalten sind auch die von Land zu Land unterschiedlichen Krisenreaktionen des Staates und der Unternehmen zu erklären. In Deutschland wurden in der jüngsten Krise zunächst viel weniger Arbeitskräfte freigesetzt als anderswo, und zwar auch von Unternehmen mit starken Absatzeinbrüchen. Die Folge war, dass die durchschnittliche Produktivität der Arbeitskräfte eher sank und die durchschnittlichen Lohnstückkosten stiegen. Hierauf ließen Unternehmen sich keineswegs nur wegen erhöhter staatlicher Zuschüsse für vorübergehende Kurzarbeit ein, sondern auch aus längerfristigem wirtschaftlichem Kalkül. Wo nämlich die Gleichbehandlungsansprüche besonders hoch sind, werden auch Entlassungen eher als ungerechtfertigte Ungleichbehandlung empfunden. Dies macht es für Unternehmen schwerer, nach krisenbedingtem Personalabbau vormals intakte Anspruchsgefüge wiederherzustellen. Unter solchen Umständen neigen Unternehmen dazu, bestehende Personalstrukturen über Krisenphasen hinweg zu erhalten. Eben dieses Verhalten war bei deutschen Unternehmen besonders ausgeprägt. Erst wenn eine Krise länger dauert als erwartet, werden unter solchen Umständen personelle Schrumpfungen nachgeholt. Dies hat zur Folge, dass die Auswirkungen arbeitsweltlicher Gleichbehandlungsansprüche weniger an kurzfristigen Rentabilitätsschwankungen ablesbar sind und sich daher stärker mit anderen Effekten überlagern. Dennoch bilden diese Ansprüche ein permanentes Hintergrundgeschehen kürzerfristiger und speziell zyklischer Arbeitsmarktentwicklungen.

Dass Gleichbehandlungsansprüche der Beschäftigung schaden, ist zu einem gewissen Grad unvermeidlich. Auf sehr lange Sicht gesehen aber sind doch Maßnahmen vorstellbar, mit denen dieser Effekt sich eindämmen ließe. Dies könnte insbesondere durch Aufklärungsanstrengungen gelingen, mit denen den Arbeitsmarktakteuren die Wirkungsweise der Gleichbehandlungsansprüche bewusst gemacht würde. Da Gleichbehandlungsansprüche spontan und instinktiv entstehen, könnte solche Aufklärung sogar Bestandteil einer allgemeinen Aufklärung über die Beherrschung ins-

---

tinktiver Verhaltensweisen sein.<sup>5</sup> Dass es hierbei auch um die Ziele Beschäftigung und soziale Gerechtigkeit ginge, könnte solchen Aufklärungsbemühungen zu erhöhter gesellschaftlicher Akzeptanz verhelfen.

Die jüngste Krise hat den Zusammenhang zwischen Produktivität, Arbeitsentgelten und Beschäftigung deutlicher werden lassen, aber sie hat auch gezeigt, dass ein so hoher Beschäftigungsstand wie in der vorherigen Hochkonjunktur nur bei kollektiver Fehleinschätzung wirtschaftlicher Risiken möglich war. Risiken wurden kollektiv verkannt und unterschätzt, und sie wurden auch - vor allem in der und durch die Finanzwirtschaft - systematisch verschleiert. Erst mit der Offenlegung der kollektiv missachteten Risikolage, in der akuten Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise also, wurde dann wieder deutlich, welcher Stand von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit unter den herrschenden Bedingungen gesamtwirtschaftlicher Normalität entspricht. Um dauerhaft Besseres, mehr Beschäftigung und weniger Arbeitslosigkeit also, zu erreichen, bedürfte es einer Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, die einen so fundamentalen Einflussfaktor wie den Gleichbehandlungsanspruch fest im Blick hat. Verstärkt werden sollte eine solche Politik zudem durch eine langfristige Politik gesamtwirtschaftlicher Risikoabsorption, einer Politik also, die transparent gemachte Risiken bestmöglich auf risikobelastbare Schultern verteilt.<sup>6</sup>

02 – 2010

[www.reformforum-neopolis.de](http://www.reformforum-neopolis.de)

---

<sup>5</sup> S. hierzu auch *Lehrfach Vernunft und Instinkt* in [www.reformforum-neopolis.de](http://www.reformforum-neopolis.de) ([http://www.reformforum-neopolis.de/files/lehrfach\\_vernunft\\_und\\_instinkt\\_1.pdf](http://www.reformforum-neopolis.de/files/lehrfach_vernunft_und_instinkt_1.pdf)).

<sup>6</sup> S. hierzu auch in [www.reformforum-neopolis.de](http://www.reformforum-neopolis.de): *Risikoabsorption gegen Wirtschaftskrisen - Selbsthilfe oder staatliche Lenkung* ([http://www.reformforum-neopolis.de/files/risikoabsorption\\_gegen\\_wirtschaftskrisen\\_-\\_selbsthilfe\\_oder\\_staatliche\\_lenkung.pdf](http://www.reformforum-neopolis.de/files/risikoabsorption_gegen_wirtschaftskrisen_-_selbsthilfe_oder_staatliche_lenkung.pdf)) sowie *Wenn Risiken zu groß werden. Risikoprämie, Produktionsvolumen und Beschäftigung* ([http://www.reformforum-neopolis.de/files/risikoabsorption\\_gegen\\_wirtschaftskrisen\\_-\\_selbsthilfe\\_oder\\_staatliche\\_lenkung.pdf](http://www.reformforum-neopolis.de/files/risikoabsorption_gegen_wirtschaftskrisen_-_selbsthilfe_oder_staatliche_lenkung.pdf)).

S. auch B. Wehner, *Der Neue Sozialstaat*, 2. Aufl. 1997, Kap. 4.