
Methodische Strenge und gesellschaftliche Relevanz

Rezension von: Josef Falkinger, *A Theory of Employment in Firms. Macroeconomic Equilibrium and Internal Organization of Work*, Physica-Verlag, Heidelberg 2002, 205 Seiten, € 42,95.

Kritikpunkte, die man diesem Buch nicht ersparen kann, sind die Wahl des zu bescheidenen Titels und der zu geringe Seitenumfang. Angesichts der Fülle an erhellenden Resultaten, die dieses Buch bietet, wäre ein Titel wie „*A General Theory of Employment in Modern Economies*“ durchaus angemessen. Mit der Fülle an Ideen hätten ohne Probleme auch 400 Seiten gefüllt werden können, die vorliegenden 205 Seiten sind jedenfalls sehr dicht mit Wissen gepackt.

Falkinger präsentiert in diesem Buch ein Modell, mit dem sich logisch konsistent die gesellschaftlich relevanten Fragen der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit analysieren lassen. Diese Verbindung aus gesellschaftlich relevanter Fragestellung, methodischer Strenge und daraus resultierenden, nicht trivialen Antworten gelingt ihm, indem er an den richtigen Stellen die notwendigen erweiternden Annahmen trifft und deren Konsequenzen im Modell aufzeigt.

Falkinger geht es nicht darum, die Existenz von Firmen zu erklären, sondern die Konsequenzen der Existenz von Firmen für ein makroökonomisches Gleichgewicht aufzuzeigen.

Nach einer sehr aufschlussreichen Einleitung, die gemeinsam mit den Kapiteleinleitungen und der Zusammen-

fassung im letzten Kapitel bereits die Anschaffung des Buches rechtfertigt, wird das grundlegende Modell präsentiert.

Dieses Modell stellt das Rückgrad des Buches dar und muss kurz vorgestellt werden, um den weiteren Aufbau des Buches verständlich zu machen. Es ist, wie der Autor zu Recht schreibt, in einem weiteren Sinne „grundlegend“ („*basic*“), als Abweichungen vom neoklassischen Standardmodellen auf jenes Minimum beschränkt werden, welches notwendig ist, um die relevanten Konsequenzen der Existenz von Unternehmen für das makroökonomische Gleichgewicht darzustellen.

Zum Aufbau des Basismodells: Die Ökonomie besteht darin nicht aus jenen Ich-AGs, die einfache Modelle der Neoklassik und die Phantasie vieler Strukturen reformierender Ökonomen bevölkern, sondern aus Unternehmen, also Institutionen, die die Zusammenarbeit von Menschen organisieren, um Arbeitskraft in Güter umzusetzen, welche dann auf Märkten getauscht werden können.

Damit ermöglicht dieses Modell eine ökonomisch sinnvolle Diskussion über die Schaffung von Arbeitsplätzen. Beschäftigung braucht einen organisatorischen Rahmen und ist nicht, wie in vielen Modellen unterstellt, einfach ein atomistischer Austausch von Arbeitskraft gegen Lohn.

Modelliert wird die Tatsache, dass ein organisatorischer Rahmen erforderlich ist, in einem zweistufigen Entscheidungsprozess. In der ersten Stufe entscheiden die Unternehmen, wie viele Arbeitsplätze sie organisieren wollen, d. h. im Wesentlichen, wie viele Personen sie für die Organisation der Arbeit einstellen.

In der zweiten Stufe treten die Firmen dann in monopolistischen Wettbewerb und legen fest, welche Gütermengen produziert werden, und damit, wie vie-

le Arbeiter in der Produktion beschäftigt werden. Die organisierten Produktionskapazitäten liegen zu diesem Zeitpunkt fest und stellen eine Obergrenze der möglichen Produktion dar, sie können in der zweiten Stufe nicht mehr geändert werden.

Alle Entscheidungen treffen die Firmen mit dem Ziel der Profitmaximierung. Die Anzahl der geschaffenen Arbeitsplätze hängt also davon ab, wie viele Personen in der zweiten Periode profitabel beschäftigt werden können.

Der Organisationsprozess wird dabei von einer Organisationstechnologie beschrieben, die festlegt, welchen Aufwand es bedeutet, eine gewisse Anzahl an Beschäftigten mit bestimmten interaktiven Fähigkeiten zu organisieren. Dies muss kurz erläutert werden.

Die Idee ist, dass sich die Arbeitskräfte zwar nicht in ihren Fähigkeiten in der Produktion unterscheiden (eine diesbezügliche Erweiterung erfolgt später im Buch), wohl aber in ihrer Fähigkeit, sich in einem organisatorischen Ablauf einzugliedern bzw. sich selbst darin zurecht zu finden.

Dies stellt eine der wesentlichen Innovationen dieses Buches dar. Während sowohl in den Lehrbüchern der Personalmanager als auch in den Anforderungen von Stellenanzeigen Eigenschaften wie Selbstorganisationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Kooperationsbereitschaft etc., also die Fähigkeit, sich in einer Organisation zurecht zu finden, eine zentrale Rolle spielen, kam sie bisher in makroökonomischen Modellen praktisch nicht vor.

Die Tatsache, dass in Kollektivverträgen das Kriterium der selbstständigen Erledigung von Aufgaben eine zentrale Anforderung für Beschäftigte in höheren Verwendungsgruppen darstellt, während formale Ausbildungen oft nur als Vergleichskategorien heran-

gezogen werden, weist ebenfalls auf die Wichtigkeit dieses Aspektes in modernen Arbeitsmärkten hin.

Im Basismodell wird der Aufwand, der erforderlich ist, um Arbeitsplätze zu organisieren, durch die Organisations-technologie dargestellt und hängt von den erläuterten interaktiven Fähigkeiten der Arbeitskräfte ab. Wobei es zu berücksichtigen gilt, dass die Arbeitskräfte in der Reihenfolge ihrer interaktiven Fähigkeiten eingestellt werden.

Anschließend wird gezeigt, wie in diesem Modell unfreiwillige Arbeitslosigkeit entstehen kann, ohne dass Lohnrigiditäten eingeführt werden müssen.

Vereinfacht formuliert entsteht unfreiwillige Arbeitslosigkeit dann, wenn es sich für die Firmen nicht lohnt, in der zweiten Periode eine zusätzliche Arbeitskraft einzustellen, weil die Kosten der Organisation dieses Arbeitsplatzes bereits höher sind als die Erträge der zusätzlichen Produktion.

Das folgende dritte Kapitel arbeitet die Aspekte der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit in diesem Modell noch aus und findet eine ökonomisch sinnvolle Interpretation des Begriffs „beschäftigungsfähig“ („*employable*“), der bisher zwar oft durch die politischen Debatten geisterte, aber kaum eine klare Interpretation hatte.

Vor allem zeigt dieses Kapitel, dass die Beschäftigungsfähigkeit von Personen kein exogen gegebene Größe ist, sondern eine endogene Eigenschaft des Unterbeschäftigungsgleichgewichts.

Darüber hinaus zeigt es, dass zusätzliche Abweichungen vom voll flexiblen neoklassischen Modell, wie Lohnrigiditäten, Renten für die Kapitaleigner oder zu pessimistische, in der Konsequenz aber selbst erfüllende Erwartungen, zu weiterer Arbeitslosigkeit führen.

Im vierten Kapitel werden die Konsequenzen einer Wahlmöglichkeit bei

der Organisationstechnologie analysiert. War diese Organisationstechnologie im Grundmodell noch vorgegeben, so wird nun gefragt, was passiert, wenn Firmen sich zwischen Organisationsformen entscheiden können. Die Organisationstechnologien erfordern dabei ein unterschiedliches Maß an interaktiven Fähigkeiten. Damit können dann die Konsequenzen von Restrukturierungen, *Lean Management* und ähnlichem analysiert werden.

Das fünfte Kapitel führt dann unterschiedliche Fähigkeiten der ArbeitnehmerInnen nicht nur in Hinblick auf die Organisation, sondern auch auf die Produktion ein. Dabei wird angenommen, dass die Organisationsarbeiten von höher qualifizierten ArbeitnehmerInnen ausgeführt werden müssen. Neben anderen interessanten Konsequenzen zeigt dieser Abschnitt, dass ein Mangel an qualifizierten Kräften eine Beschränkung für die Beschäftigung von weniger qualifizierten Personen darstellen kann.

Dies ist abermals eine Konsequenz, die einige interessante wirtschaftspolitische Implikationen nahe legt. Vor allem zeigt die Analyse in diesem Kapitel, dass die Qualifikationsintensität (*skill intensity*), die oft als Eigenschaft eines technologischen Prozesses gesehen wird, makroökonomisch vielmehr das Resultat eines Interaktionsprozesses ist, der zu einem Gleichgewicht führt.

Im sechsten Kapitel wird Kapital in das Modell eingeführt, und dabei werden auch die Konsequenzen einer Öffnung der Kapitalmärkte analysiert. Kapitel 7 wendet sich nachfrage- und angebotsdeterminierten Gleichgewichten zu, wobei auf die bereits am Anfang erwähnte Eigenschaft des Modells eingegangen wird, dass pessimistische Erwartungen selbst erfüllend sein können.

Das letzte Kapitel fasst die wesent-

lichen Resultate der Analyse zusammen und rechtfertigt wie gesagt bereits für sich genommen die Anschaffung dieses Buches.

Diese Buch zeichnet sich in mehrerer Hinsicht aus, zunächst indem es nicht in die Falle der herrschenden Orthodoxie tappt, sich erst dann mit den Konsequenzen von gewissen „Abweichungen“ der Realität vom neoklassischen Modellrahmen zu befassen, wenn diese Abweichungen ausreichend aus dem Modell erklärt wurden.

Die Tatsache, dass nicht atomistische Marktteilnehmer, sondern Firmen die Produktionen organisieren, macht die Analyse der Konsequenzen „der Beschäftigung in Firmen“ zu einer zentralen Aufgabe für Ökonomen. Dass das vorliegende Modell Arbeitslosigkeit nicht nur als temporäre Freizeitphase, sondern als Konsequenz eines makroökonomischen Koordinationsproblems erklären kann, trägt durchaus zu seiner Glaubwürdigkeit bei.

Die Analyse der Konsequenzen von Reorganisationsprozessen, Ausbildungspolitiken und verschiedenen gruppenspezifischen Renten, die darüber hinaus in konsistenter Form dargestellt wird, macht das Buch zur Fundgrube für innovative Modellansätze.

Es wäre der ökonomischen Profession zu wünschen, dass dieses Buch viele engagierte Leserinnen und Leser findet. Und zwar sowohl solche, die versuchen, Teile des Modells in empirisch prüfbare Formen zu bringen und mit Daten zu konfrontieren, als auch solche, die weniger sparsam mit Seitenzahlen umgehen und dieses erhellen- de Modell mit etwas ausführlicheren Erläuterungen und Kommentaren einem breiteren LeserInnenkreis vor allem im angewandten und wirtschaftspolitischen Feld näher bringen.

Josef Zuckerstätter