

---

## SIND MARKTVERBÄNDE LEDIGLICH RENT-SEEKING- INSTITUTIONEN?

Rezension von: Peter Rosner, Verteilungskonflikte in Marktwirtschaften. Über Funktionen von Marktverbänden, Springer-Verlag, Berlin u. a. 1989, 151 Seiten, DM 48,60

---

Die „heroischen Annahmen“ der Neoklassik in Verbindung mit dem Instrumentarium der Neuen Politischen Ökonomie haben insbesondere während der letzten beiden Jahrzehnte dazu geführt, daß Verteilungskonflikte in Marktwirtschaften als Folge der Einflußnahme von Interessengruppen dargestellt wurden. Erst die Organisation von Interessen in Marktverbänden erzeuge Marktunvollkommenheiten, die dazu dienen, den Mitgliedern des Kollektivs Renten auf Kosten der gesamtwirtschaftlichen Wohlfahrt zu sichern. Das ist z. B. die Grundaussage des Werks von Mancur Olson, der den „Niedergang von Nationen“ auf das Wirken derartiger Verteilungscoalitionen zurückführt.

Peter Rosner betont demgegenüber, daß Verteilungskonflikte in Marktwirtschaften nicht von vornherein durch politisches Handeln von Kollektiven ausgelöst werden, sondern als inhärenter Bestandteil des Tauschs auf Märkten erkannt werden können, sobald man von realistischen Prämissen ausgeht. Dies beinhaltet ein Abrücken von idealisierenden Annahmen des neoklassischen Modells. Im Gegensatz zum „Nirwana“ der Neoklassik bestehen in der wirklichen Welt Transaktionskosten, d. h. ein Wechsel des Tauschpartners ist oft nur unter Inkaufnahme erheblicher Kosten möglich. Die dadurch entstehenden Renten zwischen relativ wenigen Marktteilnehmern (z. B. einem Unternehmen

und seinen Beschäftigten) auf „dünnen“ Märkten sind Gegenstand eines Verteilungskonflikts. Das bedeutet vor allem auch, daß Umverteilungen zwischen diesen Marktteilnehmern keine unmittelbaren allokativen Effekte haben, da ein Wechsel des Tauschpartners oder ein Verzicht auf die Transaktion sich erst lohnt, wenn die Umverteilung die gesamte kontraktsspezifische Rente eines Tauschpartners zunichte macht. In Höhe der Rente können Marktverbände somit Umverteilungen vornehmen, ohne dabei wie ein Kartell zu wirken, das höhere Preise nur dadurch erzielt, daß es einen Teil der angebotenen Menge dauerhaft vom Markt abzieht und damit die aus der statischen Wettbewerbstheorie bekannten Wohlfahrtsverluste verursacht. Im Gegenteil, die politische Regulierung der Preissetzung durch Marktverbände kann die Effizienz einer Ökonomie beispielsweise dann erhöhen, wenn durch sie erreicht wird, daß kontraktsspezifische Renten nicht im Verlauf von Verteilungskonflikten zerstört werden.

Nach der allgemeinen Darstellung der Rolle von Marktverbänden in Verteilungskonflikten wendet sich der Autor einer bestimmten Kategorie derartiger Verbände – nämlich den Gewerkschaften – zu. Arbeitsmärkte sind in besonders hohem Maße von Transaktionskosten und langfristigen Austauschbeziehungen zwischen bestimmten Marktpartnern gekennzeichnet. Die Lohnbildung beinhaltet deshalb einen Konflikt zwischen Kapitaleignern und Arbeitnehmern über die Aufteilung der gemeinsam erwirtschafteten Rente, sie findet folglich nicht auf einem Konkurrenzmarkt, sondern innerhalb des Unternehmens statt. Der Konflikt besteht auch ohne Gewerkschaften. Ein kollektives Vorgehen der Arbeitnehmer stärkt aber ihre Position gegenüber der Unternehmensleitung, schützt die bestehenden Renten, verringert auf diese Weise Transaktionskosten und reguliert zugleich Konflikte zwischen einzelnen

Gruppen von Arbeitnehmern. Solche Konflikte entstehen, weil die Unternehmensrente ja nur einmal zur Verteilung ansteht, d. h. Forderungen einer Gruppe beschränken die Möglichkeiten der anderen. Diese Zusammenhänge werden in einem Modell verdeutlicht, das die Höhe der Lohnforderungen der Arbeiter ableitet, wobei diese berücksichtigen, daß der dem Unternehmen verbleibende Teil der Rente zumindest größer als Null sein muß, wenn der Fortbestand gesichert sein soll. Die Begründung ist darin zu sehen, daß der dem Unternehmen verbleibende Anteil der Rente eine Vergütung des Aufwands darstellt, den das Unternehmen z. B. für die betriebsspezifischen Qualifikationen des Arbeitnehmers betrieben hat, es handelt sich somit zum Teil um eine „Quasi-Rente“, d. h. um Kosten, die langfristig gedeckt werden müssen. Die Höhe der Lohnforderung beeinflusst also die Überlebenswahrscheinlichkeit des Unternehmens, welche die Arbeiter aufgrund des vom Unternehmen geforderten Arbeitseinsatzes abschätzen. Höherer Arbeitseinsatz signalisiert eine bessere Lage des Unternehmens und führt zu höheren Lohnforderungen.

Dieses Modell wird u. a. dazu verwendet, eine alternative Interpretation des Phillipskurven-Zusammenhangs herzuleiten. Nicht eine positiv geneigte Arbeitsangebotskurve ist dafür verantwortlich, daß eine Zunahme der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage vor allem Inflation verursacht, sondern die Auswirkungen der besseren Auslastung der Unternehmen auf den innerbetrieblichen Verteilungskampf. Eine so zustande gekommene, beinahe vertikale Phillipskurve ist weder ein Indiz dafür, daß keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit vorliegt, noch wird sie durch das Verhalten der Gewerkschaften verursacht, denn diese sind nicht ursächlich für den Verteilungskonflikt, sondern regulieren ihn lediglich.

Während bei der Betrachtung des Verteilungskonflikts in den Betrieben

nur die Funktion dezentraler Gewerkschaftsorganisationen deutlich wird, weisen die makroökonomischen Konsequenzen der innerbetrieblichen Lohnbildung auf mögliche Funktionen zentraler Verhandlungssysteme hin. Die Überlebenswahrscheinlichkeit eines Unternehmens hängt schließlich nicht allein von den dort gebildeten Löhnen, sondern auch von den Löhnen in anderen Unternehmen ab. Zentrale Gewerkschaftsstrukturen dienen als Informationsverarbeitungssysteme, die es den Arbeitnehmern in den einzelnen Betrieben erleichtern, die ökonomische Gesamtsituation in ihren Auswirkungen auf das eigene Unternehmen einzuschätzen. Ein solches Informationssystem ist auf dem Arbeitsmarkt von Nutzen, da hohe Transportkosten die kurzfristige Nachrichtenübermittlung über marktmäßige Anpassungen der Angebots- und Nachfragemengen verhindern. Ferner beinhaltet der Umstand, daß die strenge Grenzproduktivitätsregel auf dem Arbeitsmarkt nicht gilt, die Möglichkeit, den Lohn innerhalb bestimmter Grenzen zu variieren. Dabei können gesamtwirtschaftliche Zielsetzungen berücksichtigt werden. Dies wird um so eher geschehen, je weniger einzelne Arbeitnehmergruppen die Gefahr fürchten, durch einen teilweisen Verzicht auf mögliche Lohnsteigerungen ein Sonderopfer zu bringen, das noch dazu sinnlos sein kann, wenn die anderen nicht mitziehen. Zentrale Koordination ist unter Umständen dazu geeignet, solche „Gefangenen-Dilemmata“ zu vermeiden. Die vertikale Phillipskurve ist dann keine Zwangsläufigkeit.

Gerade Arbeitsbeziehungen sind von einer komplexen Regelungsvielfalt gekennzeichnet. Das Buch konzentriert sich zwar auf den Lohnaspekt, enthält aber auch ein Kapitel, das die Entscheidung über weitere Parameter in den Gesamtzusammenhang einordnet, denn auch über die Festlegung weiterer Arbeitsbedingungen versuchen die Beteiligten, die sich aus

dem Kontrakt ergebende Rente umzuverteilen.

Insgesamt zeichnet sich die Argumentation durch einen hohen Grad an theoretischer Exaktheit und Geschlossenheit aus. Das geht allerdings auch mit einem recht hohen Abstraktionsgrad einher, so daß die Aufhebung der restriktiven neoklassischen Prämisse des vollkommenen Marktes durch andere, ebenfalls wichtige Aspekte der Realität ausschließende Annahmen ersetzt wird. Diese Vorgehensweise wird besonders bei der Formulierung des Lohnforderungsmodells deutlich, wo von vornherein angenommen wird, daß lediglich ein Verteilungskonflikt zwischen den momentan Beschäftigten und der Unternehmensleitung stattfindet, der externe Arbeitsmarkt bei der Lohnbildung also keine Rolle spielt. Es ist aber in der aktuellen arbeitsmarkttheoretischen Diskussion gerade eine der Hauptfragen, inwieweit Transaktionskosten und kontraktsspezifische Renten tatsächlich dazu führen, daß die Beschäftigungssuchenden durch die Arbeitsplatzbesitzer quasi „ausgesperrt“ werden und keinen Konkurrenzdruck ausüben können. Aus der Perspektive jener, die die Funktion von Marktverbänden ausschließlich im „rent-seeking“ sehen, sind es gerade die Gewerkschaften, die Marktzutrittsschranken für Outsider errichten und die Transaktionskosten eines Lohnunterbietungswettbewerbs drastisch erhöhen. Auf der theoretischen Argumentationsebene allein kann nicht ausgeschlossen werden, daß Marktverbände im allgemeinen und Gewerkschaften im besonderen wie Kartelle wirken, die Vorteile für ihre Mitglieder auf Kosten anderer Marktteilnehmer im Parallelwettbewerb erstreiten (dies wird auch vom Autor selbst an einigen Stellen angedeutet). Selbst dann, wenn Gewerkschaften sich tatsächlich darauf beschränken, die aus der spezifischen Marktbeziehung resultierende Rente umzuverteilen, tun sie dies möglicherweise in einem Ausmaß, das über die

Auswirkungen auf die Investitionen der Unternehmen mittel- und langfristige die Beschäftigungsmöglichkeiten verringert und zu Arbeitslosigkeit führt. Allerdings weist Rosner zurecht darauf hin, daß der skizzierte Verteilungskonflikt innerhalb des Unternehmens unter den genannten Voraussetzungen auch ohne die Tätigkeit von Marktverbänden stattfinden würde, was z. B. bedeuten würde, daß auch bei einer reinen Marktanpassung an exogene Schocks mit erheblicher Lohnstarrheit oder zumindest einer langwierigen Anpassung zu rechnen wäre. Daraus können Auswirkungen auf das letztlich erreichte Gleichgewicht resultieren, wie sie im Rahmen der Hysteresis-Diskussion (auf die in dem Buch allerdings nicht eingegangen wird, vgl. hierzu z. B. Kösters, W./Belke, A.: Arbeitslosigkeit als Hysteresis-Phänomen, in: WISU 5/90, S. 277-279) erörtert werden. Eine solche Sichtweise steht im krassen Gegensatz zum neoklassischen Optimismus bezüglich der Anpassungsflexibilität des Marktsystems und der ausschließlichen Angebotsdeterminiertheit des ökonomischen Gleichgewichts. Auch gibt es deutliche Hinweise darauf, daß das vorgeschlagene Modell des innerbetrieblichen Verteilungskampfes wesentliche Aspekte der Realität widerspiegelt. Eine jüngere empirische Untersuchung der Bestimmungsgründe der Lohnentwicklung in britischen Unternehmen von Carruth und Oswald kommt beispielsweise zu dem Ergebnis, daß von der Gewinnentwicklung im Unternehmen – und zwar unabhängig davon, ob Gewerkschaften im Spiel sind oder nicht – stärkere Einflüsse ausgehen als von externen Faktoren wie der aktuellen Arbeitsmarktsituation (vgl. Carruth, A. A./Oswald, A. J.: Pay Determination and Industrial Prosperity, Oxford 1989, S. 4 und S. 151 ff.). Auch aus anderen Untersuchungen läßt sich ableiten, daß die im vorliegenden Buch angesprochenen Probleme eine erhebliche empirische Bedeutung haben.

Vor diesem Hintergrund betrachtet kann letztlich festgestellt werden, daß der Verfasser seiner Analyse der Funktionen von Marktverbänden zwar einen speziellen Modellrahmen zugrundelegt, dessen wesentliche Elemente mit den realen Gegebenheiten aber mindestens so gut im Einklang stehen dürften wie der ansonsten oft unterstellte neoklassische Bezugsrahmen. Außerdem benötigt jede formal exakte und konsistente Untersuchung ökonomischer Zusammenhänge einen relativ hohen Abstraktionsgrad, was ja oft auch als ein Vorzug der Neoklassik gegenüber alternativen Modellkonstruktionen gepriesen wird. Gerade indem es eine alternative, aber ähnlich stringent formulierte Einschätzung von Marktprozessen liefert, macht das Buch auf eine auch in formaler Hin-

sicht recht anspruchsvolle und dennoch nachvollziehbare Weise deutlich, daß die unvermittelte Ableitung wirtschaftspolitischer Empfehlungen aus dem Vergleich einer marktwirtschaftlichen Idealwelt mit den „real existierenden“ gemischten Wirtschaftsordnungen, deren wesentliches Merkmal die Existenz von Marktverbänden und Kollektivverhandlungen ist, als unzulässig angesehen werden muß. Auf einem solchen Vergleich beruhen aber die Schuldzuweisungen, die im Rahmen der rent-seeking-Theorie an die Adresse von Marktverbänden und vor allem Gewerkschaften gerichtet werden sowie die auf dieser Grundlage abgeleiteten Deregulierungsforderungen.

Thomas Schwedler