
Kommentar zu D. J. Snower

Herbert Walther

Snower stellt sich die Frage, welche Auswirkungen es hat, wenn individuelle Arbeitsanbieter, die als „Firmen-Insider“ über eine gewisse Verhandlungsmacht gegenüber dem Unternehmen verfügen, in ihre Überlegungen auch „Fairneß“-Gesichtspunkte in bezug auf die Verteilung des Gesamtproduktes einbeziehen. Snower leitet aus dem Bargaining-Verhalten und dem gewinnmaximierenden Verhalten der Arbeitsnachfrager simultan ein Gleichgewicht der funktionalen Einkommensverteilung und der Beschäftigung her. Es zeigt sich im Modell, daß hohe „turnover-costs“ (Entlassungs- und Wiedereinstellungskosten) die individuelle Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer stärken, die Lohnquote erhöhen und die Beschäftigung reduzieren. Obgleich eine explizite wohlfahrtstheoretische Analyse in der Arbeit fehlt, liegt die implizite normative Botschaft des Modells auf der Hand: Senkung der „turnover-costs“, also Flexibilisierung des Arbeitsvertrages könnte über niedrigere Löhne mehr Beschäftigung und höheren Output, somit gesamtwirtschaftliche Wohlfahrtsgewinne nach sich ziehen.

Nach diesem Kurz-Resümee seien einige kritische Anmerkungen gemacht, wobei ich mich vor allem auf drei Fragen konzentrieren möchte: auf das von Snower in seiner Arbeit verwendete Konzept der „Fairneß“, auf die Frage, ob der Verhandlungsprozeß zwischen individuellem Arbeitnehmer und individuellem Arbeitgeber korrekt modelliert wurde, und auf die kritische Rolle der „turnover-costs“ in Snowers Modell.

1. Die Frage der „Fairneß“

Im Gegensatz zu Keynes, Hicks, Akerlof und anderen, welche „Fairneß“ primär als ein Problem der Lohn-Lohn-Relationen sahen (der Ar-

beitnehmer will gleichen Lohn für gleiche Arbeit), geht Snower davon aus, daß aus der Sicht der Arbeitnehmer „Fairneß“ darin besteht, einen möglichst hohen Anteil am Volkseinkommen zu ergattern: Je höher der Lohnanteil (und je geringer der Gewinnanteil), desto „fairer“ und besser ist die Verteilung aus der Sicht dieser sehr klassenkämpferischen Arbeitnehmer, glaubt man der von Snower unterstellten Nutzenfunktion. Diese Annahme widerspricht meinem intuitiven Verständnis von „Fairneß“. „Fairneß“ schließt meines Erachtens irgendeine vage Vorstellung von Reziprozität in dem Sinne ein, daß ein Individuum bereit ist, sich auch in die Position des anderen hineinzudenken und ihm grundsätzlich „gleiche“ Rechte einzuräumen. Anders formuliert: Das Optimum der Verteilung liegt aus individueller Sicht nicht am extremen Rand, sondern irgendwo dazwischen; man gönnt – gottseidank – den anderen, und sogar den Unternehmern, auch etwas. Verteilungskonflikte müssen nicht auftreten; sie treten banalerweise erst dann auf, wenn die individuellen Vorstellungen davon, was eine „faire“ Verteilung ist, widersprüchlich sind.

Es würde sich zweifelsfrei lohnen, das Konzept der „Fairneß“ noch in andere Richtungen hin auszuweiten. Wir wissen beispielsweise aus der Finanzwirtschaft, daß der Steuerwiderstand der Bürger dann am größten ist, wenn der Steuerzahler vermutet, daß die aufgebrachten Mittel verschwendet oder nicht sinnvoll verwendet werden. Analoges läßt sich in bezug auf die Aufteilung von Löhnen und Gewinnen sagen. Hohe Gewinne werden in einem puritanischen Akkumulationskapitalismus, wo Unternehmer ihre produktiven Funktionen allseits sichtbar wahrnehmen, eher akzeptiert werden als in einem parasitären Playboy- oder Glücksritter-Kapitalismus.

Ein anderer Aspekt von „Fairneß“, der allerdings für die Insider-Outsider-Theorie nicht unproblematisch ist, kommt zum Tragen, wenn die Insider jene destruktiven Verhaltensweisen, welche die Insider-Outsider-Theorie zur Herleitung ihrer Ergebnisse unterstellen muß – Kooperationsverweigerung der „Insider“ gegenüber billigeren „Outsidern“ – aufgrund von Fairneß-Kriterien als abstoßend empfinden; oder, noch pointierter, wenn die Existenz unfreiwilliger Arbeitslosigkeit selbst von vielen Menschen als grober Verstoß gegen ein faires System angesehen wird und ihr individuelles Wage-Setting-Verhalten dadurch beeinflusst wird.

Generell läßt sich sagen, daß eine Einbeziehung der Bewertung von Verteilungszuständen in die Nutzenfunktionen der Individuen die orthodoxe Markttheorie realitätsnäher, aber auch wesentlich „weicher“ macht. Viele Schlußfolgerungen werden unschärfer, offener für verschiedene Interpretationen. Effizienzvergleiche verschiedener Zustände werden schwieriger, wenn nicht unmöglich. Ich halte das, wissenschaftlich betrachtet, für einen Fortschritt, für die Doktrinen des Laissez-faire allerdings katastrophal. Daher wird dieses Thema sehr rasch wieder von der Bildfläche verschwinden.

2. Zum Lohnverhandlungsprozeß

Snowe modelliert den Verhandlungsprozeß zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer auf der individuellen Ebene. Es handelt sich, dies ist ja der eigentliche „Clou“ der ganzen Insider-Outsider-Theorie, um kein Modell des „Gewerkschaftsverhaltens“, sondern um eines individueller Verhandlungen! In meinen Augen liegt hier die größte Schwäche des gesamten Insider-Outsider-Modells und damit auch der vorliegenden Arbeit: sie überzeichnet gewaltig die Macht des einzelnen, auf sich allein gestellten, nicht-gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmers.

Ich möchte dies wie folgt begründen: Die Insider-Outsider-Theorie benötigt prinzipiell – und nicht graduell (!) – die Annahme, daß der Unternehmer absolut keine Möglichkeit hat, destruktive, nicht-kooperative Aktivitäten der Insider gegenüber eintretenden, billigeren „Lohn-drückern“ eindeutig den dafür verantwortlichen Individuen zuzuordnen. Theoretisch würde aber bei unvollkommener Information des Unternehmers bereits eine Zuordnung von Verantwortlichkeiten innerhalb breiter Unsicherheitsgrenzen ausreichen, um ein wirkungsvolles Abschreckungsinstrumentarium in Form einer glaubwürdigen, also „teilspielperfekten“ Entlassungsdrohung bereitzustellen!

Der einzelne Arbeitnehmer muß nur den Eindruck haben, daß er zumindest die Wahrscheinlichkeit des Arbeitsplatzverlustes durch kooperatives Verhalten beeinflussen kann – und das Machtgleichgewicht verschiebt sich dramatisch zugunsten des Unternehmers! Streik, Dienst nach Vorschrift und Obstruktion zur Durchsetzung ihrer Interessen werden aus der Sicht des einzelnen Arbeitnehmers zu einem öffentlichen Gut, an dessen Bereitstellung er aus Angst nicht teilhaben wird! Dies gilt umso mehr, als auf realen Arbeitsmärkten die reine Einkommenseinbuße die Kosten eines plötzlichen Arbeitsplatzverlustes weit unterschätzt, so daß sich der Drohpunkt zugunsten des Unternehmers verschiebt. Es ist interessant, daß die Macht des Unternehmers in einer solchen Situation umso höher ist, je größer die Zahl seiner Beschäftigten ist, weil er durch „generalpräventive“ Strafstrategien gegenüber dem einzelnen umso mehr zu gewinnen hat! Dies kann meines Erachtens erklären, warum gerade in Großbetrieben Gewerkschaften zum Schutz des einzelnen Arbeitnehmers besonders wichtig sind.

In meinen Augen ist der „Naturzustand“ des Kapitalismus, ohne Gewerkschaften, keine Welt mit Insider-Outsider-Macht, schon gar keine des vollkommenen Wettbewerbs, sondern eine der ubiquitären monopsonistischen Ausbeutung von Arbeitnehmern. Gewerkschaften waren und sind die natürliche und selbstverständliche Notwehrreaktion auf solche Bedingungen.

Diese Einschätzung schließt allerdings nicht aus, daß unter sehr spezifischen technischen Bedingungen der Produktion und des Arbeitsprozesses die Insider-Outsider-Problematik in der von Lindbeck und Snowe vertretenen Sichtweise relevant sein kann. Und sie bedeutet auch keineswegs, daß es nicht Situationen geben kann, wo gewerkschaftlich

organisierte Gruppeninteressen, wie andere Gruppeninteressen auch, dem gesamtwirtschaftlichen Interesse widersprechen.

3. Eine kritische Bemerkung zur Rolle der „turnover-costs“:

Snower zeigt im Rahmen seines Modells, daß hohe „turnover-costs“, wie sie beispielsweise durch extensive gesetzliche Bestandsschutznormen induziert werden können, die Verhandlungsmacht des individuellen Beschäftigten stärken. Dadurch sinkt die Gleichgewichtsbeschäftigung und steigt die Lohnquote. Dies ist natürlich Wasser auf die Gebetsmühlen der „Deregulierer“ und „Flexibilisierer“ des Arbeitsmarktes.

Meine Einschätzung ist etwas anders. Ich bestreite zwar keineswegs, daß Kündigungsschutz diese, von Snower in den Mittelpunkt gestellte, Funktion hat. Gleichwohl handelt es sich um eine recht reduzierte Sicht der vielfältigen Anreizfunktionen von Kündigungsschutzbestimmungen. So wird beispielsweise ignoriert, daß in den Vertragsbeziehungen zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer aus Effizienzgründen Anreize enthalten sein sollten, um spezifische Investitionen für beide Seiten langfristig rentabel zu machen. Im besonderen handelt es sich dabei natürlich um betriebsspezifisches Humankapital, das nur durch kooperative Anstrengungen von Unternehmer und Arbeitnehmer in ausreichender Qualität gebildet werden kann.

Genauso, wie ein Wohnungsmieter keinerlei Anreiz hat, irgendwelche langfristig nutzbaren Investitionen in Wohnungssubstanz zu tätigen, wenn er weiß, daß ihn der Vermieter entschädigungslos jederzeit kündigen kann, so hat auch der Arbeitnehmer kein Interesse, Vorleistungen in Form von Ausbildungsanstrengungen zu erbringen, die sich möglicherweise erst langfristig für beide Vertragsseiten – und nur in dieser ideosynkratischen Beziehung – auszahlen können. Dieses Problem ist in der mikroökonomischen Vertragstheorie wohlbekannt.

Daraus folgt natürlich, daß Kündigungsschutznormen – selbstverständlich nur bis zu einem gewissen Grad – auch produktivitätssteigernde Wirkungen haben können. Das heißt, daß sich in Snowers Modell auch die „Arbeitsnachfragekurve“ – langfristig – nach rechts verschieben kann, so daß die Gesamtwirkungen auf Löhne und Beschäftigung ungewiß sind.

Ich meine, daß es eine Stärke – und nicht eine Schwäche – der mitteleuropäischen, der skandinavischen und der japanischen Volkswirtschaften war und ist, die Herausbildung einer qualifizierten Facharbeiterschaft mit einem hohen Grad an Betriebstreue nach Kräften zu fördern. Daß diese Gruppierungen auch das Rückgrat und die Säule der gewerkschaftlichen Traditionen darstellt, braucht man, glaube ich, nicht eigens betonen. Die Ökonomen allerdings sind so fasziniert von den Vorteilen des Marktes, der Konkurrenz und der Mobilität, daß sie die Vorteile, ja die Notwendigkeit langfristiger Kooperation auf betrieblicher wie überbetrieblicher Ebene sträflichst unterschätzen.

Allerdings, und dies ist ein tentativer Tribut an die Insider-Outsider-Theorie, gibt es auch Schattenseiten eines solchen Systems. Wer zum Beispiel aufgrund eines negativen gesamtwirtschaftlichen Nachfrage- oder Angebotschocks aus dem Netz von langfristigen Vertragsbeziehungen der Stammebelegschaften herausfällt, kommt sehr schwer wieder hinein: Die Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit ist die häßliche Kehrseite eines Systems von Arbeitsvertragsbeziehungen, das hohe „turn-over-costs“ zuläßt.

Generell läßt sich sagen, daß die Beschäftigung in einem solchen System „träger“ auf Schocks reagiert. Dies mag bei kleineren Abweichungen von einem an sich stabilen Wachstumspfad ein Vorteil sein, was man gerne vergißt zu erwähnen. Bei größeren, langanhaltenden Störungen können die Nachteile dominieren, weil sich Arbeitslosigkeit verfestigt und eine Spaltung der Gesellschaft droht. In einer solchen Situation, in einer kleinen, offenen Volkswirtschaft, halte ich jedoch eine gesamtwirtschaftlich verantwortungsbewußte Lohnpolitik der Gewerkschaften für die ungleich konstruktivere und erfolgversprechendere Strategie, als durch den Abbau von Bestandsschutzrechten eine hire and fire-, Job-Hopper- und Tagelöhner-Mentalität heranzuzüchten. Voraussetzung einer verantwortungsvollen Lohnpolitik ist natürlich, daß jene, die vergleichsweise sichere Arbeitsplätze haben, bereit sind, Solidarität zu üben. Es ist das Verdienst der Studie von Snower, aufgezeigt zu haben, das dies nicht selbstverständlich ist.

