

## Möglichkeiten und Grenzen eines Beschäftigungspaktes

### Potentials and Limits of an Alliance for Jobs

Von Fritz Helmedag, Chemnitz\*

JEL D33, E24, J50

Lohnverhandlungen, faire Löhne, Beschäftigung.

Wage bargain, fair wages, employment.

---

#### Zusammenfassung

Ausgehend von einer für monopolistische Gewerkschaften optimalen Lohnforderung wird untersucht, welchen Spielraum die Tarifparteien haben, um ihre Situation zu verbessern. Hierfür werden die Eckpunkte von Lösungen abgesteckt, die sowohl Arbeitern als auch Unternehmern nutzen. Schließlich wird ausgelotet, inwieweit ein Konzept „fairer“ Löhne zur Bewältigung der Arbeitsmarktproblematik fruchtbar gemacht werden kann.

#### Summary

Proceeding from the optimal outcome for a monopolistic trade union, the question is raised how a contract to the mutual benefit of employer and employees has to look like. The margins for an improvement for workers as well as entrepreneurs are traced out. Furthermore, a proposal of 'fair' wages is presented in order to inquire whether this concept, properly applied, may help to overcome labour market problems.

#### 1. Ein Bündnis für mehr Arbeit

Seit Jahren steht Erwerbslosigkeit auf der Liste wirtschaftlicher Kalamitäten ganz oben. Wieder gilt Keynes' berühmter Satz aus der „General Theory“:

“The outstanding faults of the economic society in which we live are its failure to provide for full employment and its arbitrary and inequitable distribution of wealth and incomes.”<sup>1</sup>

Zwar haben Arbeitsmarktuntersuchungen in der Ökonomik seit geraumer Zeit Konjunktur, überzeugende Konzepte für mehr Beschäftigung sind dabei jedoch nicht produziert

---

\* Für kenntnisreiche und konstruktive Hinweise gebührt einem anonymen Gutachter Dank.

<sup>1</sup> Keynes (1936, S. 372).

worden. Bislang ist das, was die Profession zur Überwindung des Misstandes bietet, eher bescheiden.<sup>2</sup>

So war die Praxis im Wesentlichen auf sich selbst gestellt, als quasi in einer konzertierten Aktion ein „Bündnis für Arbeit“ geschmiedet werden sollte. Im Herbst 1995 stellte Klaus Zwickel in seiner Eigenschaft als Vorsitzender der Industriegewerkschaft Metall moderate Tarifforderungen in Aussicht, falls die Unternehmer verbindlich zusagten, „[. . .] in den nächsten drei Jahren die Zahl der Arbeitsplätze deutlich zu steigern [. . .]“<sup>3</sup> Wenn man so möchte, sollte hierdurch der Weg in Richtung eines „efficient bargaining“ beschritten werden, damit im Endeffekt der Nutzen beider Seiten zunimmt.

Allerdings wurden die teilweise recht hoch gesteckten Erwartungen an die Wirkungen eines solchen Abkommens im Großen und Ganzen enttäuscht.<sup>4</sup> Gegenwärtig liegt das Bündnis auf Eis. Gelegentlich sind gleichwohl Forderungen zu hören, einen neuen Anlauf zu nehmen, um der Erwerbslosigkeit durch eine abgestimmte Verhaltensweise von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Staat Herr zu werden.<sup>5</sup> Jedoch dürfte einem solchen Koordinationsbemühen nur dann Erfolg beschieden sein, wenn sowohl über die Lohnhöhe als auch die zu realisierende Beschäftigung verhandelt wird.

Die Zielsetzung dieser Abhandlung lautet, den Zusammenhang zwischen „Preis und Menge“ auf dem Arbeitsmarkt zu beleuchten und Gestaltungsspielräume zu erkunden. Dabei ist durchaus offen, inwieweit die Dachverbände überhaupt „vor Ort“ bindende Abmachungen treffen können. Zum Beispiel ist bekannt, dass insbesondere in den Neuen Bundesländern etliche Tarifvertragsverletzungen praktiziert und (stillschweigend) geduldet werden.

Solche Umsetzungsprobleme von Vereinbarungen auf unterer Ebene in einem „zentralen“ Bündnis für Arbeit bleiben im Folgenden außen vor. Hier interessiert vor allem, ob mittels einer solchen Kooperation überhaupt – und wenn ja, unter welchen Bedingungen sowie in welchem Umfang – die angestrebten Ziele zu erreichen sind. Abgesehen davon kommen die abgeleiteten Ergebnisse als Leitlinien für konkrete Betriebsvereinbarungen in Betracht. Zunächst wird die traditionelle Sicht der Beschäftigungsbestimmung skizziert. Diese idealtypische Welt fungiert als Bezugspunkt für weitergehende Analysen. Denn ein Bündnis für Arbeit ist nur sinnvoll, wenn alle Partner Vorteile gegenüber einer Situation verbuchen, die eine Seite allein hätte durchsetzen können.

Für die weiteren Überlegungen ist es erforderlich, zweistufig vorzugehen. Der Festlegung der „optimalen“ Beschäftigung geht das Problem voraus, eine Regel für die Aufteilung des Volkseinkommens auf Arbeit und „Kapital“ zu finden, die bestimmten Fairnesspostulaten gehorcht und die daher von allen Beteiligten akzeptiert werden kann. Die Prinzipien solcher „gerechten“ Löhne sind andernorts entwickelt worden.<sup>6</sup> In diesem Beitrag wird lediglich ein Resultat dieses Ansatzes in Kurzform referiert.

Mit der prinzipiellen „Lösung“ der Verteilungsfrage in der Tasche ist es möglich, Vorschläge zu unterbreiten, die beiden Parteien eine Verbesserung versprechen. Eine zentrale Erkenntnis der vorliegenden Studie besteht indes darin, dass die anzustrebende Lohnsatz-

<sup>2</sup> Vgl. *Willke* (1996).

<sup>3</sup> DGB-Bundesvorstand (Hrsg.) (1996, S. 152).

<sup>4</sup> Vgl. *Heise* (2000, S. 444 ff.).

<sup>5</sup> Stellungnahmen der Bundesregierung zum Bündnis für Arbeit finden sich im Internet unter [www.bundesregierung.de/dokumente](http://www.bundesregierung.de/dokumente) [18.07.2004].

<sup>6</sup> Vgl. *Helmedag* (2003a).

Beschäftigungskombination für sich genommen *instabil* ist; jedenfalls darf nicht ohne weiteres auf die Evolution einer Kooperation aller Beteiligten vertraut werden. Der Rationalitätenfalle lässt sich aber entfliehen, wenn Maßnahmen ergriffen werden, die Einstellungen erleichtern sowie Entlassungen erschweren. Gesetzlicher Kündigungsschutz gewinnt vor dieser Kulisse eine Bedeutung, die über eine rein sozialpolitische Motivation hinausweist.

## 2. Ökonomisches Gesetz oder Macht

Die herrschenden Schilderungen der Funktionsweise des Arbeitsmarktes kreisen um den Grenzproduktivitätsgedanken, der im Wesentlichen in zwei Varianten auftritt. Ein Standardkapitel der etablierten Lehre ist nach wie vor die Cobb-Douglas-Produktionsfunktion als Abbild der Gütererzeugung, mit der gesamtwirtschaftlich das Volkseinkommen als das mathematische Produkt von Arbeits- und Kapitaleinsatz ausgegeben wird. Seit langem behaupten Neoklassiker, die partiellen Produktionselastizitäten der Produktionsfaktoren determinierten die Anteile am Sozialprodukt, die Distribution wäre damit quasi (natur)gesetzlich fixiert.

Tatsächlich überzeugt diese Aussage keineswegs. Es muss hier nicht auf die kapitaltheoretische Kontroverse eingegangen werden, die sich neben anderem um den Punkt drehte, ob eine makroökonomische Produktionsfunktion mit den gewünschten Charakteristika überhaupt existiert.<sup>7</sup> An dieser Stelle reicht es schon, auf die Dimensionsproblematik hinzuweisen: Die Multiplikation einer Wurzel aus einer Arbeitsmenge und einer Wurzel gleich wie gemessenen Kapitaleinsatzes liefert kein bestimmtes Geldeinkommen pro Periode. Cobb und Douglas haben seinerzeit daher völlig zu Recht entsprechende *Indizes* gebildet, um den Zeitpfad der Größen zu beschreiben.<sup>8</sup> Damit verliert der Ansatz aber viel von seiner *ökonomischen* Erklärungskraft; es fehlt die Verbindung zwischen der Lohnquote und den formalen Eigenschaften einer Funktion, die einen historischen Verlauf bestimmter Zahlenwerte approximiert.

Darüber hinaus tritt das grenzproduktivitätstheoretische Gedankengut in einer mikroökonomischen Ausprägung auf. Allerdings erklärt diese Spielart gerade nicht die Faktorpreise, sondern bestimmt die Obergrenze der nachgefragten Inputmenge. Damit wird das zweifellos zutreffende Kalkül zum Ausdruck gebracht, dass niemand einen Arbeiter einstellt, wenn die (sicheren) Kosten der Lohnzahlung den (erwarteten) Ertrag der Mehrproduktion überschreiten.

Leider wird dieser Zusammenhang allzu oft einseitig interpretiert; Unterbeschäftigung bei „gegebener“ Grenzproduktivität beruhe eben auf „zu hohen“, weil nicht produktivitätsgerechten Löhnen. Diese Argumentation schiebt den von Keynes propagierten Perspektivwechsel zur Seite: Er wollte aufzeigen, dass die Arbeitsnachfrage *abgeleiteter* Natur ist, die effektive Nachfrage auf den Gütermärkten determiniere die Beschäftigung. Wenn die Unternehmer bei vollen Lagern und freien Kapazitäten wissen, dass kein Zusatzerzeugnis verkauft werden kann, erscheint jeder Lohn zu hoch, um weiteres Personal anzuheuern. Die von Keynes befehdete klassische Theorie sah hingegen im Absatz kein Problem:

<sup>7</sup> Vgl. *Abmad* (1991, S. 405ff.). Außerdem gäbe es in einer Cobb-Douglas-Welt keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit, da jeder, der möchte, auf beliebigem Niveau seine Ein-Mann-Fabrik betreiben könnte. Vgl. *Helmedag* (1994, S. 323).

<sup>8</sup> Vgl. *Cobb/Douglas* (1928). Die Cobb-Douglas Produktionsfunktion kann als Aggregationsverfahren angesehen werden, um Ströme von Kapitaleinständen und Arbeitsleistungen zusammenzufassen. Vgl. *Diewert* (1978).

Gemäß Says Gesetz finde jedes Angebot seine Nachfrage, der Arbeitsmarkt regiere den Gütermarkt.

Obwohl für die Keynes'sche Umkehrung der Hierarchie der Märkte in einer modernen (Kredit-)Geldwirtschaft einiges spricht, sei im Folgenden der Blick auf jenen Bereich der Wirtschaft gelenkt, für den eine „originäre“ Arbeitsnachfrage existieren mag, die allein von der Lohnhöhe abhängt. Praktisch kann man sich darunter einen Niedriglohnsektor vorstellen, in dem relativ unqualifizierte Tätigkeiten wie etwa Dienstleistungen für Privathaushalte angeboten und nachgefragt werden. So heißt es im Materialbericht der Arbeitsgruppe Benchmarking im Bündnis für Arbeit:

„Die *Nachfrage* nach einfachen personen- und haushaltbezogenen Dienstleistungen, und damit das Niveau der bei ihrer Produktion entstehenden Beschäftigung, hängt in hohem Maß von ihrem *Preis* ab. Liegt der Preis zu hoch, erstellen potentielle Kunden die betreffenden Leistungen in Eigenarbeit oder verzichten auf sie. [ . . . ] Da personenbezogene Dienstleistungen arbeitsintensiv produziert werden, wird ihr Preis vor allem von den *Arbeitskosten* bestimmt.“<sup>9</sup>

Dieses Segment spielt in der öffentlichen Diskussion eine recht große Rolle; doch die Erhöhung der Beschäftigung typischerweise unproduktiver Arbeit<sup>10</sup> wird das Problem zwar mehr oder weniger mildern, aber gewiss nicht völlig aus der Welt schaffen. Das generelle Niveau der Wirtschaftsaktivität hängt am Gängelband der effektiven Nachfrage – was methodisch eine gesamtwirtschaftliche Betrachtung erfordert, die über eine partialanalytische Untersuchung hinausgeht. Die folgende Analyse beschränkt sich hingegen auf einen isolierten Sektor, wobei gängige Vereinfachungen übernommen werden.

## 2.1. Die Grundannahmen

Der *pro rata temporis* gezahlte Reallohn bestehe lediglich aus einem Gut, das in dem von uns betrachteten Wirtschaftszweig erzeugt werde. Bei gegebener Sachausstattung sei der Output ausschließlich abhängig vom in Stunden gemessenen Arbeitseinsatz ( $L$ ), entweder weil die Branche vertikal integriert produziert oder eine Dienstleistung bar einer (nennenswerten) Vorleistung anbietet. Ohne die Prämisse weiter zu prüfen, sei vorausgesetzt, dass der Ertrag ( $X$ ) bis zur Höchstbeschäftigung  $L^*$  (neoklassischen) Gesetzmäßigkeiten unterliegt:

$$X = f(L) \quad (1)$$

$$X' = f'(L) > 0 \quad \text{für } L < L^* \quad (2)$$

$$X'' = f''(L) < 0 \quad (3)$$

Das Produkt wächst mit dem Arbeitseinsatz mit abnehmender Rate. Bei diesen überschaubaren Verhältnissen ergibt sich der Überschuss oder Profit ( $P$ ) als Differenz zwischen Ausstoß und Lohnkosten ( $W$ ). Das Arbeitseinkommen ist das Produkt aus Stundenlohn ( $w$ ) und Beschäftigung. Gemäß der mikroökonomischen Grenzproduktivitätstheorie wird Arbeit nur solange nachgefragt, wie der (einheitliche) Lohnsatz das Zusatzprodukt nicht überschreitet. Die Gewinnformel lautet deshalb:

<sup>9</sup> Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.) (2000, S. 18).

<sup>10</sup> Vgl. zum Begriff *Helmedag* (2003b, S. 315f.).

$$P = X - W = X - w \cdot L = f(L) - f'(L)L \quad (4)$$

Die Ableitung ergibt:

$$P' = f'(L) - f''(L)L - f'(L) = -f''(L)L > 0 \quad (5)$$

Somit steigt unter den gegebenen Umständen der Profit durch eine Erhöhung des Arbeitseinsatzes. Dieser wiederum nimmt mit zurückgehendem Lohnsatz zu. Daher ist aus der (partialanalytischen) Sicht gewinnmaximierender Arbeitsplatzanbieter *jede* positive Entlohnung zu hoch. Entsprechende Verlautbarungen aus dem Unternehmerlager haben ihre Erklärung gefunden.

Zur Veranschaulichung „linearisieren“ wir das Modell und erachten die folgende (Grenz-) Produktivität oder Ertragsdichte als zulässige Repräsentation der Wirklichkeit:

$$f'(L) = k - u \cdot L > 0 \quad \text{für } L < L^* \quad (6)$$

Die Produktivität fällt von einem Maximalwert  $k$  mit der Neigung  $u$ . Das größtmögliche Arbeitsvolumen  $L^*$  errechnet sich aus der verschwindenden Ertragsdichte:

$$L^* = \frac{k}{u} \quad (7)$$

Im Kommenden wird eine Beschäftigungskrise solchen Ausmaßes unterstellt, dass jede Arbeitsnachfrage bis  $L^*$  auf ein Angebot stößt. Die Integration über die Produktivität (6) liefert das Gesamtprodukt bei einer Beschäftigung  $L$ :

$$f(L) = \int_0^L f'(L)dL = k \cdot L - \frac{u}{2}L^2 \quad (8)$$

Später werden wir noch den Durchschnittsertrag bzw. das Produkt pro Stunde brauchen:

$$\frac{f(L)}{L} = k - \frac{u}{2}L \quad (9)$$

Gerade um dem Lohndruck zu entgehen, den eine „industrielle Reservearmee“ ausübt, sind Interessenverbände der abhängig Beschäftigten entstanden. Wenden wir uns diesen Organisationen etwas näher zu.

## 2.2. Lohnsummenmaximierende Gewerkschaften

In der theoretischen Analyse des Verhaltens der Arbeitnehmervertretungen lassen sich zwei Hauptströmungen unterscheiden.<sup>11</sup> Die erste Richtung nimmt an, es werde über den Lohnsatz verhandelt und die Unternehmen entscheiden über die Beschäftigung („right to manage model“). Eine zweite Entwicklungslinie geht davon aus, dass sowohl über die Vergütung als auch über die Arbeitsmenge eine Einigung angestrebt wird („efficient bargain

<sup>11</sup> Vgl. Oswald (1985).

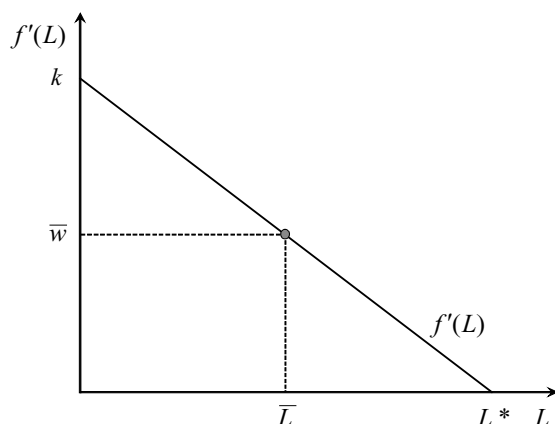


Abbildung 1: Lohnsatz und Beschäftigung

model“),<sup>12</sup> Wir betrachten zunächst aus der erstgenannten Familie den Fall einer Monopalgewerkschaft, die ein möglichst großes Gesamtarbeitseinkommen anstrebt.<sup>13</sup> Die in Abb. 1 abgetragene lohnsummenmaximale Vergütung  $\bar{w}$  berechnet sich wie folgt:

$$W = f'(L)L \rightarrow \text{Max!} \quad (10)$$

Wir leiten ab und setzen ein:

$$W' = f''(L)L + f'(L) = -u \cdot L + k - u \cdot L \quad (11)$$

Als notwendige Bedingung resultiert:

$$\bar{L} = \frac{-f'(\bar{L})}{f''(\bar{L})} = \frac{k}{2u} = \frac{1}{2}L^* \quad (12)$$

Der Lohnsatz  $\bar{w}$  beträgt:

$$\bar{w} = f'(\bar{L}) = \frac{1}{2}k \quad (13)$$

Für das Lohnsummenmaximum erhalten wir:

$$\bar{W} = \bar{L} \cdot \bar{w} = \frac{k}{2u} \cdot \frac{1}{2} \cdot k = \frac{k^2}{4u} = \frac{1}{4}k \cdot L^* \quad (14)$$

Schließlich lässt sich die Lohnquote berechnen, die sich ergibt, wenn die Gewerkschaften als Monopalanbieter der Arbeitskraft agieren können. Dazu ermitteln wir im ersten Schritt das Sozialprodukt der Modellwirtschaft:

<sup>12</sup> Der Gedanke geht zurück auf *Leontief* (1946).

<sup>13</sup> Diese Zielfunktion findet sich schon bei *Dunlop* (1944). Siehe zu dem Komplex auch *Booth* (2002, S. 82f.). Knapp informieren *Heijdravan der Ploeg* (2002, S. 187ff.).

$$f(\bar{L}) = k \cdot \frac{k}{2u} - \frac{u}{2} \left( \frac{k}{2u} \right)^2 = \frac{3}{8} \cdot \frac{k^2}{u} = \frac{3}{8} k \cdot L^* \quad (15)$$

Der Anteil der Lohnsumme am Einkommen beläuft sich somit auf:

$$\frac{\bar{W}}{f(\bar{L})} = \frac{k \cdot L^*}{4} \cdot \frac{8}{3k \cdot L^*} = \frac{2}{3} \quad (16)$$

Dies ist ein markantes und generalisierbares Ergebnis: Beobachtet man eine (bereinigte) Lohnquote von etwa 66%, so lässt sich daraus entnehmen, dass es den Gewerkschaften praktisch gelungen ist, das Arbeitseinkommen zu maximieren. Denn dieser Befund ist immer dann zulässig, wenn die Linearisierung der (nicht ansteigenden) Ertragsdichten in den Sektoren als hinreichend exaktes Abbild der Realität akzeptiert wird, ohne jeweils die Parameter  $k$  und  $u$  zu kennen. Insbesondere ist es nicht erforderlich, dass mit zunehmender Beschäftigung die Arbeitsproduktivität in allen Branchen fällt.

### 2.3. Faire Löhne

Offensichtlich haben *beide* Tarifparteien für  $\bar{w} < w \leq k$  ein gleichgerichtetes Interesse an einer Lohn*reduktion*. Spannend und dornenreich wird es indes für Vergütungen  $w < \bar{w}$ . Zwar nimmt die Beschäftigung in diesem Bereich mit fallendem Arbeitsentgelt ebenfalls zu, doch die Lohnsumme geht zurück. Die Gewerkschaften sind nun mit einer Dilemmasituation konfrontiert: Der Abbau von Unterbeschäftigung bedingt anscheinend einen Einkommensverzicht. Solange sich die Arbeitnehmerorganisation nicht auf eine quantifizierbare Argumentation nach obigem Muster beruft, gerät sie in die Defensive, sowohl in der öffentlichen Diskussion als auch gegenüber den Erwerbslosen. Stets werden sich Kommentatoren melden, die meinen, eine weitere Lohnsenkung sei zum Nutzen der Unternehmer sowie der abhängigen Erwerbspersonen. Um aus dieser Sackgasse herauszukommen, erweist es sich als hilfreich, über eine unparteiische Aufteilung der Wertschöpfung nachzudenken.

Hier ist es freilich nicht erforderlich, Überlegungen zur Gerechtigkeit im Allgemeinen und zu den Prinzipien fairer Entlohnung im Besonderen nochmals auszubreiten. Vielmehr erscheint es an dieser Stelle hinreichend, die Begründung und Ableitung der Grundsätze zur funktionalen Verteilung des Einkommens auf Arbeit sowie Unternehmertätigkeit (und Vermögen) normativ abzuleiten. Es ist allerdings eine bemerkenswerte empirische Tatsache, dass die ermittelten Richtsätze des Arbeitsentgelts sogar über die lange Frist überraschend gut mit dem tatsächlichen Anteil der unselbstständig Beschäftigten am Sozialprodukt übereinstimmen.<sup>14</sup> Wer also das folgende Proportionalitätspostulat zurückweist, mag wenigstens der Realität Tribut zollen, indem die empirische Verteilung als quasi ökonomische Konstante akzeptiert wird.

Die Lohnquote gibt sozusagen an, wie viel die Arbeitnehmer vom Volkseinkommen kaufen könnten. Auf den einzelnen Beschäftigten bezogen stimmt dieser Quotient mit dem prozentualen Anteil des Lohnsatzes am (gegebenen) durchschnittlichen Stundenentrag ( $\gamma$ ) überein. Der Rest dient der Vergütung des Unternehmers für seine nach außen und innen gerichtete Leistung: Dies kommt in einer (möglichst großen) Spanne zwischen Erlösen und Kosten zum Ausdruck. Im Namen der Fairness im Kapitalismus sei gefordert, dass

<sup>14</sup> Vgl. Helmedag (2003a).

dem Arbeitgeber für seine Funktion mit dem Pro-Stunde-Gewinn ( $g$ ) der gleiche Prozentsatz des Lohnes zufließt wie dem Arbeitnehmer an der mittleren (Netto-)Wertschöpfung; Profitrate und Lohnquote sollen sich decken:

$$\frac{g}{w} \stackrel{!}{=} \frac{w}{y} \quad (17)$$

Aus dieser Übereinstimmung der beiden dimensionslosen Relationen resultiert zunächst:

$$w^2 - g \cdot y = 0 \quad (18)$$

Nun gilt

$$g = y - w \quad (19)$$

und folglich:

$$w^2 - y^2 + w \cdot y = 0 \quad (20)$$

Für die positive Wurzel erhält man den gerechten Lohnsatz:

$$w^* = \frac{1}{2} (\sqrt{5} - 1) y \approx 0,618y \approx \frac{5}{8}y \quad (21)$$

Damit ist die zugehörige Mehrwert- oder Profitrate ermittelt:

$$\frac{g}{w} = \frac{y - w^*}{w^*} = \frac{y - \frac{1}{2}y(\sqrt{5} - 1)}{\frac{1}{2}y(\sqrt{5} - 1)} = \frac{\sqrt{5} - 1}{2} \approx 0,618 \quad (22)$$

Offenbar verhalten sich die Gewinne zu fairem Lohn wie dieser zum Produkt pro Stunde:

$$\frac{y - w^*}{w^*} = \frac{w^*}{y} \quad (23)$$

Das ist aber nichts anderes als die Proportion des Goldenen Schnitts. Eine Strecke ( $y$ ) wird so geteilt, dass sich der kleinere Abschnitt ( $g$ ) zum größeren ( $w$ ) wie dieser zur Gesamtlänge verhält. Ähnliche Überlegungen lassen sich zur gerechten Ermittlung von Mindestlohn, Arbeitslosengeld und Sozialhilfesatz anstellen. Stimmen die Tarifparteien dem Grundsatz der funktionalen Verteilung zu, eröffnet sich davon ausgehend ein Weg zu mehr Beschäftigung.

### 3. Theorie und Praxis

Es liegt nahe, den gerade skizzierten Vorschlag zur Überwindung der Willkürlichkeit in der Einkommensverteilung auf seine Tauglichkeit zur Erhöhung des Beschäftigungsvolumens zu prüfen. Bei gegebenen Arbeitszeiten pro Person wäre damit die Zahl der Neueinstellungen bestimmbar. Wie könnte ein solcher Pakt im Licht unserer bisherigen Erkenntnisse gestaltet werden?



Die naive Interpretation eines Bündnisses für (mehr) Arbeit empfiehlt eine Lohnsenkung, um die Beschäftigung entlang der Produktivitätskurve  $f'(L)$  auszudehnen. Die Arbeitnehmer werden damit aber nicht immer einverstanden sein, denn für  $w < \bar{w}$  würde ihr Gesamteinkommen sinken. Im Extrem lebten sie bei der Höchstbeschäftigung  $L^*$  von der Luft (vgl. Abb. 1). Die herkömmliche Sicht der Dinge lässt indes keinen anderen Handlungsspielraum zu.<sup>15</sup>

Ein anderer Ablauf ist denkbar, sobald sich die Tarifparteien darauf einigen, gerechte Löhne zu zahlen. Augenscheinlich wächst die Wertschöpfung mit der Beschäftigung und erreicht ihren Spitzenwert bei  $L^*$ . Wenn die Distribution des Volkseinkommens durch das Bündnis für Arbeit fixiert ist, erhalten die Lohnabhängigen dort:

$$W(L^*) = L^* \cdot \frac{1}{2} (\sqrt{5} - 1) \frac{f(L^*)}{L^*} = \frac{1}{4} (\sqrt{5} - 1) k \cdot L^* \quad (24)$$

Der korrespondierende Gewinn beträgt:

$$P(L^*) = f(L^*) - W(L^*) = \frac{1}{4} (3 - \sqrt{5}) k \cdot L^* \quad (25)$$

Bleibt es bei dieser Lösung, haben sich beide Seiten gegenüber der Ausgangssituation verbessert. Bei verdoppeltem Arbeitseinsatz wächst die Lohnsumme um:

$$W(L^*) - W(\bar{L}) = \left[ \frac{1}{4} (\sqrt{5} - 1) - \frac{1}{4} \right] k \cdot L^* \approx 0,059k \cdot L^* \quad (26)$$

Der Profit geht sogar noch stärker nach oben:

$$P(L^*) - P(\bar{L}) = \left[ \frac{1}{4} (3 - \sqrt{5}) - \frac{1}{8} \right] k \cdot L^* \approx 0,066k \cdot L^* \quad (27)$$

Dabei ist das Sozialprodukt beim Beschäftigungspakt gegenüber der Monopollösung um ein Drittel größer:

$$\frac{f(L^*)}{f(\bar{L})} = \frac{k \cdot L^*}{2} \cdot \frac{8}{3k \cdot L^*} = 1 \frac{1}{3} \quad (28)$$

Dank der fixierten Anteile am Volkseinkommen gemäß den Prinzipien der Gerechtigkeit (oder der Faktizität) lohnt sich für Unternehmer und Arbeiter die Erhöhung des Sozialprodukts und damit der Beschäftigung. Dies ist der ausschlaggebende Vorteil des soeben spezifizierten Bündnisses für Arbeit gegenüber anderen Vorschlägen.<sup>16</sup> Jedoch sind zwei Hürden zu nehmen.

<sup>15</sup> Immerhin passt die Überlegung zu den individuellen Arbeitsangebotskurven in manchen Elaboraten, nach denen die gewünschte Dauer der Arbeitsverrichtung beim Lohnsatz Null maximal sein soll.

<sup>16</sup> Ein vergleichbares Ergebnis wollte Martin Weitzman mit seinem Beteiligungsmodell erzielen: Die Arbeiter erhalten (zunächst) nur einen relativ niedrigen Grundlohn und (später) einen Anteil am Erlös oder Gewinn. Damit soll nach Weitzman Vollbeschäftigung und Preisniveaustabilität realisiert werden. Der Vorschlag leidet allerdings darunter, dass die endgültige Distribution offen bleibt und somit keine verbindlichen Anreize zur Beschäftigungssteigerung wirken. Vgl. *Weitzman* (1987). Siehe dazu die kritische Darstellung bei *Priewe/Havighorst* (1999, S. 61ff.).

Erstens müssen die Arbeiter – falls sie zuvor das Lohnsummenmaximum erkämpft hätten – auf dem Weg zu  $L^*$  kurzfristig eine Abnahme ihres Gesamteinkommens verkraften. Dies liegt einfach daran, dass im (hypothetischen) Ausgangszustand die Lohnquote gemäß Gleichung (16) 66,6% beträgt. Folgt man der Kurve des gerechten Lohns, dann sinkt diese auf 61,8%. Der Anstieg der Wertschöpfung kompensiert diese geringere Lohnquote erst bei einer Beschäftigung von:

$$\tilde{L} = \frac{1}{4}\sqrt{2}(2\sqrt{2} - \sqrt{5} + 1) \frac{k}{u} \approx 0,563L^* \quad (29)$$

An dieser Stelle fällt auch bei Entlohnung gemäß der Gerechtigkeitslinie  $w^*$  die Lohnsumme  $\bar{W}$  an. Rechts von  $\tilde{L}$  ist freilich das gesamte Arbeitseinkommen höher als im Gewerkschaftsmonopol – sofern die gerechte Bezahlung praktiziert wird.

Eine zweite Eigenschaft des Beschäftigungspakts wiegt freilich schwerer und begründet Zweifel an seiner Stabilität. Die letzten verrichteten Arbeitsstunden bringen weniger als sie kosten. Zum Lohnsatz  $w^*(L^*)$  möchten die Unternehmer gemäß Abb. 2 eigentlich nur  $L'$  einsetzen. Dies führte wiederum zu einer höheren (gerechten) Lohnforderung  $w^*(L')$ , da der Durchschnittsertrag an der Stelle  $L'$  über dem bei  $L^*$  liegt. Auch dieser Stundenlohn wird freilich (noch) nicht erwirtschaftet, so dass das Arbeitsvolumen aus Sicht des Unternehmers zu groß erscheint. Wie erkennbar, konvergiert der Prozess jedoch.

Das Pfeilschema gibt die wechselseitigen Anpassungen wieder;  $\hat{L}$  bezeichnet ein Nash-Gleichgewicht. Diese Beschäftigungsmenge errechnet sich aus dem Schnittpunkt von Produktivitätskurve und Gerechtigkeitslinie zu:

$$\hat{L} = \frac{2(\sqrt{5} - 3)}{\sqrt{5} - 5} \frac{k}{u} \approx 0,553L^* \quad (30)$$

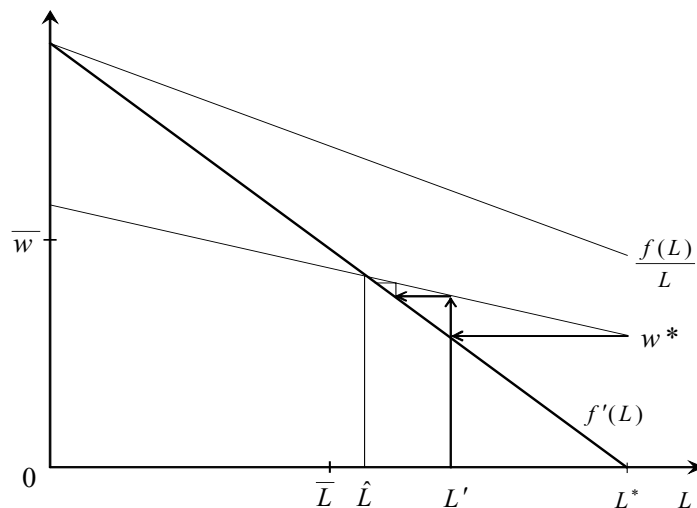


Abbildung 2: Individuelle und kollektive Rationalität

Der Profitrückgang beträgt:

$$\begin{aligned} P(L^*) - P(\hat{L}) &= \frac{1}{4} (3 - \sqrt{5}) \frac{k^2}{u} - \frac{1}{5} (3 - \sqrt{5}) \frac{k^2}{u} = \\ &= \frac{1}{20} (3 - \sqrt{5}) k \cdot L^* \approx 0,0382k \cdot L^* \end{aligned} \quad (31)$$

Die Arbeiter müssen gegenüber dem Optimum folgenden Einkommensverlust verschmerzen:

$$\begin{aligned} W(L^*) - W(\hat{L}) &= \frac{1}{4} (\sqrt{5} - 1) \frac{k^2}{u} - \frac{1}{5} (\sqrt{5} - 1) \frac{k^2}{u} = \\ &= \frac{1}{20} (\sqrt{5} - 1) k \cdot L^* \approx 0,0618k \cdot L^* \end{aligned} \quad (32)$$

Offenkundig lohnte es sich für beide Teile, auf die Abfolge wechselseitig (vermeintlich) bester Antworten zu verzichten. Es wäre mithin vorteilhaft, wenn Entlassungen erschwert und Einstellungen erleichtert würden. Ein *Kündigungsschutz* ist von dieser Warte gesehen sogar im wohlverstandenen Interesse der Unternehmerschaft insgesamt, weil dies eine durch das Bündnis für Arbeit angewachsene Beschäftigung aufrechterhält.<sup>17</sup> Dabei entsteht trotz des Wissens, nicht ohne weiteres entlassen zu dürfen, ein Anreiz einzustellen, da der Beschäftigungspakt zusätzlichen Profit gegenüber der „Marktlösung“ bringt.

Ferner würde das Erreichen des Maximalarbeitseinsatzes  $L^*$  dadurch gefördert werden, dass *ex ante* zunächst bloß ein „Vorschuss“ – z.B. in Höhe des Arbeitslosengeldes – gezahlt wird, um ihn dann *ex post* auf den gerechten Durchschnittslohn anzuheben. Dies verringert das Risiko des Arbeitgebers, bei der Berechnung der fairen Vergütung von einem zu hohen Nettoertrag auszugehen. Im Zug einer so fixierten Erfolgsbeteiligung ließe sich zum Vorteil *aller* das Sozialprodukt und zugleich die Einkommen steigern.<sup>18</sup> Erfolg versprechende Vereinbarungen sollten zum Nutzen beider Tarifparteien einschlägige Regelungen vorsehen.

## Literatur

- Ahmad, S. (1991), *Capital in Economic Theory, Neo-classical, Cambridge and Chaos*, Aldershot.
- Booth, A.L. (2002), *The Economics of the Trade Union*, Cambridge (Erstausgabe 1995).
- Cobb, Ch., P. Douglas (1928), *A Theory of Production*, in: *The American Economic Review*, Vol. 18, S. 139–165.
- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.) (1996), *Bündnis für Arbeit, Unsere Forderung*. Auszugsweise abgedruckt in: Maier, G., *Arbeitsmarktpolitik*, hrsg. v. Bundeszentrale für politische Bildung, o. O., S. 152.
- Diewert, W.E. (1978), *Superlative Index Numbers and Consistency in Aggregation*. *Econometrica*, Vol. 46, S. 883–900.
- Dunlop, J.T. (1944), *Wage Determination Under Trade Unions*, New York.
- Heise, A. (2000), 'New Politics' – Einige makroökonomische Überlegungen zum Bündnis für Arbeit. *WSI Mitteilungen*, 53. Jg., S. 444–452.

<sup>17</sup> Einzelne Anbieter, die Kündigungsschutz gewähren (müssen), können langfristig sogar ihre Marktposition verstärken. Vgl. *Kessing* (2002).

<sup>18</sup> Ein einfaches Zahlenbeispiel für einen „gespaltenen“ Lohnkontrakt – Fixum plus zwei Drittel am Nettogewinn – findet sich bei *Rothschild* (1989).

- Helmedag, F.* (1994), *Warenproduktion mittels Arbeit, Zur Rehabilitation des Wertgesetzes*. 2. Aufl., Marburg.
- Helmedag, F.* (2003a), *Faire Löhne: Normen und Fakten. Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, Bd. 4, S. 17–28.
- Helmedag, F.* (2003b), *Leitlinien der Wirtschaftsförderung in Ostdeutschland*. In: M. Moldaschl, F. Thießen (Hrsg.), *Neue Ökonomie der Arbeit*, Marburg, S. 309–326.
- Heijdra, B.J., F. van der Ploeg* (2002), *Foundations of Modern Macroeconomics*. Oxford.
- Kessing, S.* (2002), *Employment Protection and Product Market Competition*. Discussion Paper FS IV 02–31, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Keynes, J.M.* (1978), *The General Theory of Employment, Interest and Money* (1936). *The Collected Writings of John Maynard Keynes*, Vol. VII, London/Basingstoke.
- Leontief, W.* (1946), *The Pure Theory of the Guaranteed Annual Wage Contract*. *Journal of Political Economy*, Bd. 54, S. 76–79.
- Oswald, A.J.* (1985), *The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey*. *Scandinavian Journal of Economics*, Bd. 87, S. 160–193.
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.) (2000), *Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, Arbeitsgruppe Benchmarking, Möglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungschancen gering qualifizierter Arbeitnehmer*, Berlin.
- Priewe, J., F. Havighorst* (1999), *Auf dem Weg zur Teilhabergesellschaft?, Investivlöhne, Gewinn- und Kapitalbeteiligungen der Arbeitnehmer in Westeuropa und den USA – eine vergleichende Bestandsaufnahme*. Hrsg. v. Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Rothschild, K.W.* (1989), *Der Weitzmanplan – Darstellung und Kritik*. In: K. Emmerich u. a. (Hrsg.), *Einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte des Lohnes, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit* 128, Nürnberg, S. 176–188.
- Weitzman, M.L.* (1987), *Das Beteiligungsmodell, Vollbeschäftigung durch flexible Löhne* (amerikanisch 1984). Frankfurt a. M./New York.
- Willke, G.* (1996), *Arbeitsmarkt und (Unter-)Beschäftigung*. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Bd. 215, S. 488–507.

Univ.-Prof. Dr. Fritz Helmedag, Technische Universität Chemnitz, Lehrstuhl Volkswirtschaftslehre II, Reichenhainer Straße 39, D-09107 Chemnitz. Tel.: ++49/+371/531-4185.  
E-mail: f.helmedag@wirtschaft.tu-chemnitz.de