



Ekkehart Schlicht:

Der Bruch der Theorie in der Praxis durch Not

Munich Discussion Paper No. 2005-3

Department of Economics
University of Munich

Volkswirtschaftliche Fakultät
Ludwig-Maximilians-Universität München

Online at <http://epub.ub.uni-muenchen.de/568/>

DER BRUCH DER THEORIE IN DER PRAXIS DURCH NOT

Bemerkungen zu Lujo Brentanos Sicht von Arbeitsmarktproblemen

Ekkehart Schlicht*

1 LUJO BRENTANO – EIN “REALISTISCHER” ÖKONOM

Lujo Brentano (1844-1931) hat sich als “realistischen” Ökonomen verstanden. Er sah sich im Gefolge von Adam Smith, der “mit allen seinen Lehren und Nachweisen mitten in seiner Zeit, in deren Anschauungen und Bedürfnissen” fußte (Brentano 1871a, 384). Allein die wirtschaftlichen Änderungen im Zuge der Industrialisierung – und nach der Veröffentlichung des Smith’schen Werkes – hätten zu neuen Problemen geführt, die Smith nicht gekannt habe. Die “realistischen” Ökonomen würden diese Veränderungen zur Kenntnis nehmen und ihre Theorien der geänderten Wirklichkeit anpassen, die “abstrakten” Ökonomen hingegen hätten diese Entwicklungen geleugnet und damit den Kontakt zur Wirklichkeit verloren:

Statt sich nun dem Geiste ihres Meisters getreu durch diese neu auftauchenden Erscheinungen zu einer Revision der Smith’schen Lehre veranlasst zu sehen, haben die auf Smith folgenden Theoretiker die relativen Wahrheiten Smith’s zu einem absoluten Systeme ausgesponnen. Da aber, wenn dieses System richtig sein sollte, die in der Wirklichkeit bestehenden Bedürfnisse nicht bestehen konnten, haben sie deren Vorkommen einfach geleugnet.

Brentano hat das realistische Programm konsequent verfolgt. Seine Kritik an Malthus’ Bevölkerungslehre nimmt beispielsweise ihren Ausgangspunkt bei einer Vielzahl von empirischen und statistischen Befunden über den Rückgang des Bevölkerungswachstums bei steigendem wirtschaftlichen Wohlstand. Wachsender Wohlstand führt zu neuen Bedürfnissen welche den Kinderwunsch an Bedeutung zurücktreten lassen.¹ Er schließt aus den Daten,

*Ich danke Knut Borchardt für hilfreiche kritische Anmerkungen zu einer früheren Fassung.

¹Brentano (1910, 384f.). Seine Antrittsvorlesung 1871 in Berlin war bereits diesem Thema gewidmet, vermutlich mit ähnlichen Thesen; siehe Brentano (1931, 66).

daß sich die behaupteten Einflüsse von Religion, Beruf oder Urbanisierung auf die Fertilität bei genauerer Analyse auf den Einfluß wachsenden wirtschaftlichen Wohlstands reduzieren. Diese Überlegungen stehen im Widerspruch zu Malthus' Annahme eines unveränderlichen Wunsches nach Reproduktion. Sie machen die daraus abgeleitete Theorie des "ehernen Lohngesetzes" hinfällig, nach der sich das Lohnniveau stets am Subsistenzniveau orientiere und durch wirtschaftspolitische Maßnahmen nicht zu beeinflussen sei.² Die "abstrakte" Annahme eines fest vorgegebenen Bedürfnisses nach Reproduktion wird durch die "realistische" Behandlung ersetzt, die den Kinderwunsch im Zusammenspiel mit anderen Bedürfnissen betrachtet.

Die realistische Perspektive ist für Brentanos Arbeit charakteristisch. Im Bereich der Arbeitsmarkttheorie sind hier zwei Themenbereiche von besonderem Interesse: Brentanos Untersuchung über den Zusammenhang zwischen Lohn, Arbeitszeit und Arbeitsleistung und Brentanos Überlegungen zur Bildung von kollektiven Formen der Lohnsetzung. Im folgenden sollen diese beiden Themen unter Einbeziehung gesamtwirtschaftlicher und methodischer Aspekte und einiger moderner Gesichtspunkte diskutiert werden.

2 LOHN, ARBEITSZEIT UND ARBEITSLEISTUNG

Wenn der Lohn, wie bei Malthus, Ricardo und Marx, beim kulturellen Subsistenzminimum fixiert ist, ist der Schluß naheliegend, daß eine Verkürzung der Arbeitszeit nicht möglich ist. Die Überlegung ist, daß eine Verkürzung der Arbeitszeit zu einem Produktionsrückgang pro Arbeiter führt. Da der Lohn aber fixiert ist, geht der Produktionsrückgang allein zu Lasten des Gewinnes. Daher dann die These von Senior (1844), daß der Gewinn allein in der letzten Arbeitsstunde erwirtschaftet werde. Karl Marx (1962, 237-43), den man wohl ebenso wie Ricardo als "abstrakten" Ökonomen klassifizieren kann, hatte dieser Logik nicht viel mehr entgegenzusetzen als Polemik ("Nassaus letzte Stunde"). Brentanos Behandlung dieser Frage hat mehr Substanz. Er greift die These in charakteristischer Weise aus "realistischer" Perspektive an. Zunächst entzieht er ihr mit seiner Kritik an Malthus die Grundlage. Da Malthus' Analyse nicht zutrifft, ist der Lohn nicht angebotsseitig beim gesellschaftlichen Existenzminimum fixiert. Weiter belegt er dann mit umfangreichem empirischen Material, daß die Produktion mit abnehmender Arbeitszeit nur unterproportional abnimmt, in vielen Fällen sogar absolut zunimmt. Adam Smith habe bereits unter Hinweis die empirischen Untersuchungen von

²Bei Marx (1962, 54, 230f., 246) entspricht dieser Lohn kaufkraftmäßig der gesellschaftlich notwendigen Arbeit zur Reproduktion der Arbeit.

Messance (1766) auf diesen Zusammenhang aufmerksam gemacht. (Brentano 1893, 2).

Zur theoretischen Begründung folgt Brentano Smith und verweist auf psychologische und physiologische Gegebenheiten. So sei die Arbeitsleistung von ausgeruhteren Arbeitern besser als von erschöpften. Außerdem wäre die Arbeitsmoral bei hoher Entlohnung besser als bei niedriger Entlohnung. Diese produktivitätssteigernden Wirkungen von Arbeitszeitverkürzungen und Lohnerhöhungen wären von besonderer Wichtigkeit in der modernen Großindustrie. Bei älteren Produktionsweisen wären sie von weniger Bedeutung, in traditionellen würden Lohnsteigerungen gar zu Produktionssenkungen führen. Die älteren Theoretiker hätten sich von diesen Erfahrungen leiten lassen und sie unberechtigterweise hinsichtlich der modernen Großindustrie aufrecht erhalten (Brentano 1893, 26-33).

Die Argumente erinnern auf den ersten Blick, aber irrtümlich, an Varianten der modernen Effizienzlohntheorie: Der Zusammenhang zwischen Einkommen, Gesundheit und Arbeitsleistung ist von Leibenstein (1957) betont worden, der Zusammenhang zwischen Arbeitsmoral und Entlohnung von Akerlof (1982). Allein, die Sichtweisen differieren. Während Brentano aufgrund der Erfahrungen über den Zusammenhang zwischen Lohn, Arbeitszeit und Arbeitsleistung eine gewisse Beschränkung der Arbeitszeit durch Instanzen außerhalb der Unternehmung befürwortet (durch den Staat oder besser noch durch Kollektivvereinbarungen auf Industrieebene), würde dieser Schluß aus den Effizienzlohntheorien nicht folgen. Die Unternehmungen würden ja von sich aus die Arbeitszeit senken oder den Lohn erhöhen, wenn sie dadurch Gewinnsteigerungen erreichen könnten. Das wäre der Fall, wenn die Produktion bei Einschränkung der Arbeitszeit zunähme oder bei Lohnerhöhung überproportional stiege. Hier wären also keine Arbeitszeitbeschränkungen oder Lohnsetzungen durch Instanzen außerhalb der Unternehmungen nötig. Die Unternehmungen würden aus Eigeninteresse eine höhere als die markträumende Entlohnung bieten. Dies würde auf Unternehmensebene effizienzsteigernd wirken, aber die Markträumung auf den betreffenden Arbeitsmärkten unmöglich machen. Der Beitrag Effizienzlohntheorie liegt dabei in der Einsicht, daß bei solcher Entlohnung Markträumungsprobleme entstehen. Diesen Punkt hat Brentano nicht gesehen.³

³Das Argument über die Verkürzung der Arbeitszeit oder Lohnerhöhungen aus Eigeninteresse der Unternehmungen wird in der in Brentano (1893, 96) abgedruckten Parlamentsrede Macaulays erwähnt, dann aber mit dem Argument beiseite geschoben, daß wir ja auch die Arbeitszeit beschränken, wenn wir ein Verbot von Sonntagsarbeit aussprechen; und dieses Verbot sei doch offenbar vernünftig, also könne das ursprüngliche Argument nicht richtig sein.

Brentano hätte allerdings diese Überlegungen zur Markträumung vermutlich nicht für besonders relevant gehalten, da seiner Meinung nach die effizienzsteigernden Wirkungen von Lohnerhöhungen sich nicht direkt bei jedem einzelnen Arbeiter einstellen, wie dies in den Effizienzlohntheorien postuliert wird, sondern nur für die Arbeiterschaft insgesamt. (Deshalb sind auch keine Markträumungsprobleme zu erwarten; der Lohn kann, wenn er nicht direkt auf den einzelnen Arbeiter wirkt, weiterhin den Arbeitsmarkt räumen.) Seine Vorstellung war, daß Lohnsteigerungen und Arbeitszeitverkürzungen graduell, kollektiv und nur mit Verzögerung wirken:

... kurz dauernde Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen ... [üben] keine oder keine erhebliche Wirkung auf die Erhöhung der Arbeitsleistungen [aus]. Denn die erste Wirkung von Lohnerhöhungen ist ähnlich der ersten Wirkung einer materiellen Besserstellung der Lage der meisten Menschen, eine Vergeudung des gewonnenen größeren Einkommens, resp. der größeren Muße seitens der Arbeiter. Haben die erlangten Verbesserungen aber längeren Bestand, so werden sie zu besserer Nahrung, sorglicherer Pflege, größerer und gesitteterer Erholung und höherer Ausbildung verwendet, – mit anderen Worten, sie führen zur Steigerung der wünschenswerthen physischen und geistigen Bedürfnisse der Arbeiter, d.h. zur Erhöhung ihrer Lebenshaltung (Brentano 1893, 33).

Dies längerfristigen Wirkungen sind nicht im voraus abzuschätzen. Durch langsame und schrittweise Arbeitszeitverkürzungen wird man erst die nötigen Erfahrungen über die Wirkungen von Arbeitszeitverkürzungen und Lohnerhöhungen sammeln. “Also in Deutschland zunächst kein allgemeiner Achtstundentag, sondern vorerst ein Zehn- und Neunstundentag je nach den einzelnen Gewerben.” (Brentano 1893, 34).

3 MAKROÖKONOMISCHE ASPEKTE

Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Verringerung der Arbeitszeit, Erhöhung des Lohnes) hat Folgewirkungen, die wiederum die Arbeitsproduktivität steigern: Durch Verteuerung der Arbeit wird Mechanisierung und Automatisierung vorangetrieben. Daraus “erklärt sich jene erstaunliche Billigkeit der Arbeitsleistung bei höchsten Löhnen und kürzester Arbeitszeit durch welche ... Amerika selbst England, geschweige denn das übrige Europa übertrifft” (Brentano 1893, 36). Dies erlaubt Produktionssteigerungen. Zugleich bedeutet eine Lohnerhöhung keinen Nachfrageausfall sondern allenfalls eine Nachfrageverschiebung, ja sogar eine Nachfragesteigerung, die zu insgesamt

höherer Produktion und höherer Beschäftigung führt. Sein Kaufkraftargument wird besonders klar hinsichtlich Lohnsenkungen. Hier argumentiert er geradezu keynesianisch:

Mag die Verkaufsfähigkeit der Fabrikanten bei niederen Löhnen sich einerseits hundertfältig vergrößern, so ersticken sie durch Lohnreduktionen doch gleichzeitig ihre zukünftige Kundschaft im Keime, und als Resultat sehen wir zuletzt auf der einen Seite eine stets zunehmende Masse unverkäuflicher Producte und auf der anderen Seite eine gleiche von darbenden Arbeitern und von unverkäuflicher Arbeit.⁴

Kritisch muß man hier allerdings anmerken, daß Brentano die Grenzen der Lohnsteigerungen (Inflation bei Vollaustattung der Produktionskapazität) nur unzureichend diskutiert hat.

Für die Entwicklung der Arbeitsproduktivität ist aus Brentanos Sicht die Auflösung traditioneller Bindungen in den Lebensweisen der Arbeiter und die Bildung neuen Arbeitshaltungen wesentlich. Solange die traditionellen Lebenshaltungen vorherrschen, ist alles herkömmlich:

die Bedürfnisse und die Leistungen, der Lohn und die Muße. Eine Steigerung des Lohns und der Muße würde dort nicht zu einer Steigerung der Leistungen führen. Die Bedürfnisse würden unverändert bleiben. Es würde nur noch mehr gefaulenzt, weil mit weniger Mühe das traditionelle Maß der Bedürfnisse zu befriedigen wäre. . . . So sei z.B. bis jetzt kein Südseeinsulaner zu bewegen gewesen, auf seiner Geburtsinsel in fremde Dienste zu treten; dagegen lassen sie sich scharenweise anwerben, um auf anderen Inseln in durchaus zufriedenstellender Weise zu arbeiten. . . . und selbst bei bereits hochentwickelten Arbeitern unserer Culturländer machen wir dieselbe Beobachtung. So sehr z.B. die Leistungen der englischen Arbeiter die der übrigen europäischen übertreffen, so stehen sie doch zu Haus weit zurück hinter dem, was sie leisten, wenn sie von der Heimat losgerissen, in den Colonien tätig werden. So übertreffen die amerikanischen die englischen Arbeiter und die australischen die amerikanischen.⁵

Erst wenn die Bindungen durch das Herkommen fallen, kann sich die Produktivkraft entwickeln:

Einmal losgerissen von dem Herkömmlichen empfinden [die Arbeiter] neue Bedürfnisse, und nun ist auch der Arbeiter auf dem modernen

⁴Brentano (1872, 238). Brentano beruft sich bei seinen kreislaufftheoretischen Argumenten (etwa in Brentano 1872, 234-8; 1931, 64) oft auf von Hermann (1832) und Thornton (1870).

⁵Brentano (1893, 27-30). Siehe auch Sahlins (1972).

Wege: es beginnt der Wettlauf zwischen Steigerung der Ansprüche, die zu erhöhten Leistungen, und Erhöhung der Leistung, die zur Steigerung der Ansprüche führt. Wo hingegen am Herkommen zäh festgehalten wird, entstehen dem technischen Fortschritt, der die Steigerung der Arbeitsleistung voraussetzt, die ernstlichsten Hemmnisse. (Brentano 1893, 32).

Die Überlegungen bezüglich der kulturellen Determinanten wirtschaftlichen Fortschritts stehen neuerdings wieder im Zentrum des wissenschaftlichen Interesses. Gregory Clark hat in einer Reihe von Studien überzeugend gezeigt, daß die großen Unterschiede in der Produktivität von vergleichbaren Arbeitern in verschiedenen Ländern (in der Größenordnung 1:4 bis 1:7) nicht durch traditionelle Faktoren wie Kapitaleinsatz, Technologie, Management, Ausbildung, Eigentumsrechte, Kapitalkosten oder Transaktionskosten erklärt werden können. Mokyr (2003) hat die rätselhafte Ursache für diese Produktivitätsunterschiede in Anspielung auf Clark als "Faktor C" bezeichnet. Dieser Einfluß ist lokalisiert: Mexikanische oder indische Arbeiter, die in hochproduktive Länder auswandern, nehmen, wie Mokyr schreibt, ihren Faktor C nicht mit. Sie lassen ihn zurück und werden genauso produktiv wie die Arbeiter des Gastlandes. Der Faktor "lokale Kultur" wird als entscheidend für die zunehmende ökonomische Divergenz zwischen Industrieländern und Entwicklungsländern gesehen und erklärt, warum in den sechziger Jahren Gastarbeiter nach Deutschland gebracht wurden, wo es doch einfacher und billiger gewesen wäre, Fabriken in deren Heimatländern zu errichten (Clark 1987, 170; Clark und Feenstra 2003).

In ganz ähnlichem Sinne hat Brentano über "Sachsendänger" und italienische Gastarbeiter in Deutschland geschrieben. Diese Betrachtungen hat er mit der Lohnfrage verknüpft, eben in dem Sinne, daß höhere Entlohnung bei den Arbeitern neue und "höhere" Bedürfnisse schafft, sie aus dem Herkommen löst und ihnen Teilnahme an den Fortschritten der Kultur ermöglicht. Dabei werden zugleich Arbeitshaltungen geformt, die wirtschaftlichen Fortschritt erst ermöglichen.

4 KOLLEKTIVE ARBEITSMARKTORGANISATION

Brentanos Skepsis gegenüber atomistischer Lohnbildung, wie sie sich in seiner Befürwortung von kollektiven Regulierungen von Arbeitszeit und Lohnbildung äußert, hat aber einen tieferen Hintergrund. Er war davon überzeugt, daß ein atomistischer Arbeitsmarkt nicht funktionieren könne. Die spezielle Natur der Ware Arbeit dränge zur Bildung von Institutionen zur kollektiven Lohnfindung und zur Aushandlung von Arbeitsbedingungen. Die Lage

in England um 1890 beschreibt er wie folgt:

So ist denn der Arbeitsvertrag, wo seine Entwicklung am fortgeschrittensten ist, da angeht, wo er nach der ökonomischen Natur des Vertragsobjektes naturgemäß anlangen mußte: er wird nicht mehr von einzelnen Arbeitgebern diktiert, sondern von der Organisation der Arbeitgeber mit der Organisation der Arbeiter für alle Mitglieder beider Organisationen vereinbart. (Brentano 1928, 475).

Brentano sieht die Bildung von kollektiven Institutionen als einen Vorgang, der sich spontan vollzieht, wenn die ökonomischen Bedingungen solche Institutionen erfordern. Die massiven politischen Widerstände gegen solche Entwicklungen hätten ihre Ursachen in überholten ökonomischen Theorien und in der Verblendung der Fabrikbesitzer, die nicht sehen würden, daß eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch in ihrem Interesse wäre. Sie müßten gewissermaßen zu ihrem Glück gezwungen werden. In diesem Sinne zitiert er den Bericht einer britischen Parlamentskommission, die über die Ergebnisse der Fabrikgesetzgebung berichtet: "Der Fortschritt der Industrie war augenscheinlich völlig unbehindert durch die Fabrikgesetze, und es giebt nur wenige unter den Arbeitgebern, welche jetzt einen Widerruf der Hauptbestimmungen dieser Gesetze wünschen." (Brentano 1893, 22).

Was ist nun von Brentanos Position zu halten? Unter Bedingungen "vollständigen Wettbewerbs" ist natürlich keine kollektive Organisation der Arbeitsmärkte nötig und würde sich auch nicht bilden. Die Lohn- und Arbeitsbedingungen, die eine Unternehmung bietet, finden hier ihre untere Schranke in dem, was den Arbeitern als nächstbeste Alternative zur Verfügung steht. Die Unternehmung kann den Arbeitern gewissermaßen nur das entziehen, was sie ihnen zuvor mehr geboten hat als die Konkurrenz. Letztlich geht es nicht um eine Form der Asymmetrie bei der Lohnbildung, sondern um die konkurrenzmäßige Angleichung von Löhnen für gleichartige Arbeitsleistungen. Dies ist aber eine Vorbedingung für eine effiziente Allokation von Arbeit, denn wenn gleichartige Tätigkeiten ungleich entlohnt würden, ergäben sich Fehlallokationen der Arbeit. Die Unternehmungen, die höhere Löhne bieten, würden nur bis zu jenem Punkt Arbeiter einstellen, bei dem der zusätzliche Produktionswert ("Grenzproduktivität"), den der letzte eingestellte Arbeiter schafft, gleich diesem hohen Lohn ist, während in einer Unternehmung, die weniger zahlt, auch noch Arbeiter eingestellt werden, wenn sie nur eine niedrigere Produktion hervorbringen. Die volkswirtschaftliche Produktion könnte in solch einer Lage gesteigert werden, wenn die Löhne der beiden Firmen angeglichen würden: Die niedrigen Löhne müßten steigen, die hohen fallen und die Arbeiter müßten von der einen Unternehmung zur anderen

wandern, bis die Produktivität des letzten eingestellten Arbeiters in beiden Unternehmungen gleich wäre. Diese Prozesse würden sich bei vollständigem Wettbewerb vollziehen und zu einer Allokation der Arbeit führen, die das volkswirtschaftliche Ergebnis maximiert.

Ähnlich bezüglich der Festsetzung der Arbeitszeit unter Bedingungen vollständiger Konkurrenz: Wenn eine Unternehmung eine längere Arbeitszeit festsetzt als die Konkurrenten muß sie einen entsprechend höheren Lohn bieten. Dies würde dazu führen, daß die Unternehmungen gerade eine Arbeitszeit wählen, bei der zusätzliche Ertrag bei einer weiteren Verlängerung der Arbeitszeit die zusätzlich zur Kompensation der längeren Arbeitszeit erforderlichen Kosten nicht aufwiegt. Bei vollständigem Wettbewerb würde sich auch über spontane Marktkräfte eine volkswirtschaftlich optimale Regelung der Arbeitszeit ergeben.⁶

Die Arbeitsmärkte widersprechen aber systematisch - und nur von wenigen Ausnahmen abgesehen - den Bedingungen vollständigen Wettbewerbs in einem Ausmaß, der eine Interpretation aus Sicht vollständigen Wettbewerbs kaum als approximativ richtig erscheinen lässt. Dies ergibt sich allein schon daraus, daß sich Gewerkschaften und Unternehmensverbände bilden was unter Bedingungen vollständigen Wettbewerbs nicht möglich wäre.

Sobald allerdings Marktunvollkommenheiten in Rechnung gestellt werden, ändert sich das Bild völlig.⁷ Wenn der Grundsatz "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" über den Wettbewerb nicht durchgesetzt wird, können kollektive Institutionen in diese Richtung wirken. (Fairnessvorstellungen, die ja in kollektiven Prozessen sehr wichtig sind, wirken beispielsweise in diese Richtung.) Ähnliches gilt für andere Aspekte ökonomischer Effizienz. Kollektive Koordinationsmechanismen könnten in diesem Sinne Fehlsteuerungen mildern.

Man betrachte etwa den einfachen Fall monopolistischer Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. Die typische Unternehmung habe eine Produktionsfunktion $x = f(a)$, wobei x die Produktion und a den Arbeitseinsatz (Zahl der geleisteten Arbeitsstunden) in der Unternehmung bezeichnet. Das Arbeitsangebot a , dem sich die typische Unternehmung gegenüber sieht, bestimmt

⁶Dies Argument ist genau genommen nur bei Abwesenheit von Externalitäten zutreffend. Wenn die Bedürfnisse über Bezugsgruppeneffekte bestimmt werden, hätte man bei Verlängerung der Arbeitszeit negative Externalitäten in dem Sinne, daß das gestiegene Einkommen in allen Bezugsgruppen zu höheren Konsumansprüchen führt. In diesem Falle wäre die sich spontan bildende Arbeitszeit zu lang und eine Beschränkung der Arbeitszeit sinnvoll. Dies könnte auch bei vollständigem Wettbewerb kollektive Regelungen der Arbeitsbedingungen oder entsprechende steuerliche Maßnahmen sinnvoll machen.

⁷Zum folgenden, siehe Robinson (1969, 292-300) und Williamson *et al.* (1975).

sich durch das Konkurrenzlohnniveau W und dem Lohnsatz w , den die Unternehmung selbst bietet. Die betrachtete Unternehmung kann umso mehr Arbeitskräfte gewinnen, je höher der von ihr gebotene Lohn w und je geringer der Marktlohn W ist.

$$a = a(w, W), \quad n_w > 0, \quad a_W < 0. \quad (1)$$

Der Gewinn der Unternehmung ist

$$G = p \cdot f(a(w, W)) - w \cdot a(w, W) - r \cdot k. \quad (2)$$

wobei k den Kapitaleinsatz und r die Kapitalnuzungskosten in der Unternehmung bezeichnen. Will die Unternehmung ihren Gewinn maximieren, wird sie den Produktionswert, den ein zusätzlicher Arbeiter erbringt, mit den zusätzlichen Lohnkosten vergleichen, die für diesen Arbeiter entstehen. Wenn der Produktionswert (die "Grenzproduktivität") größer ist als die zusätzlichen Lohnkosten, wird es sich lohnen, zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen, wenn er kleiner ist, wird man Entlassungen vornehmen. Letztlich müssen beide Größen übereinstimmen. Der zusätzliche Produktionswert, den ein weiterer Arbeiter erbringt, ist durch $p \cdot f'$ gegeben. Die zusätzlichen Lohnkosten für einen weiteren Arbeiter sind $w(1 + \mu)$ wobei $\mu(w, W) = \frac{a}{a_w w}$ den Monopolgrad (die inverse Angebotselastizität der Arbeit) bezeichnet.

Als Bedingung für einen gewinnmaximierenden Arbeitseinsatz erhält man

$$p \cdot f' = w(1 + \mu). \quad (3)$$

Der Wettbewerb zwischen den Unternehmungen führt bei Übergewinnen zu Marktzugang und zu einer Angebotserhöhung. Dies führt zu einer Preissenkung in dem betreffenden Markt. Umgekehrt führen Verluste zu Markt-
abgang. Langfristig ergibt sich mithin die Null-Gewinn-Bedingung

$$p \cdot f(a(w, W)) = w \cdot a(w, W) + r \cdot k. \quad (4)$$

Die typische Unternehmung setzt im Gleichgewicht den Durchschnittslohn:

$$w = W. \quad (5)$$

Aus (1-5) folgt

$$\frac{da}{d\mu} = \frac{f'}{pf f'' - f' \mu} < 0. \quad (6)$$

$$\frac{dp}{d\mu} = -\frac{w\mu}{f} \frac{da}{d\mu} > 0 \quad (7)$$

Bei gegebenem Marktlohn W nimmt mithin die Arbeitsnachfrage der einzelnen Unternehmung mit zunehmendem Monopolgrad μ ab und der Preis p nimmt zu. Es gibt dann zu viele Unternehmungen, die zu wenig Arbeit einsetzen und jeweils zu wenig zu teuer produzieren. Die Effizienz leidet. Unterscheiden sich die Unternehmungen hinsichtlich ihrer Monopolmacht, so werden sie für die gleiche Arbeit unterschiedliche Löhne bieten. Die volle Effizienz ist bei vollständigem Wettbewerb, also beim Monopolgrad $\mu = 0$ erreicht. Das effiziente Ergebnis kann unter monopolistischen Bedingungen nicht spontan erreicht werden. Wenn allerdings die Lohnsetzung kollektiv erfolgt, kann die Ineffizienz reduziert oder gar vermieden werden. Dann müssen alle Unternehmungen den Marktlohn W zahlen. Sie können dann nicht durch Reduktion ihres Arbeitseinsatzes den Lohn reduzieren. Bei extern fixiertem Lohn W ist der gewinnmaximierende Arbeitseinsatz auch unter monopolistischen Bedingungen durch

$$p \cdot f' = W \quad (8)$$

gegeben. Diese Bedingung ersetzt dann Bedingung (3); für einen Monopolgrad $\mu = 0$, also bei vollständigem Wettbewerb, sind beide Bedingungen identisch.⁸

Das Argument setzt voraus, daß der kollektiv vereinbarte Lohn W approximativ den Markt räumt, daß also die Gewerkschaften und Unternehmungen nicht die Macht haben, in der einen oder anderen Richtung vom markträumende Lohn abzuweichen. Brentano hatte die Vorstellung, daß ein solches Ergebnis sich einstellen würde, da ja keine der Tarifparteien Interesse an einem ineffizienten Ergebnis hätte. Moderne Theorien über Lohnverhandlungen gehen in ähnliche Richtung.⁹

⁸Das ist vielleicht eine etwas überpointierte Darstellung, die aber in der Tendenz zutrifft. Bei monopolistischer Konkurrenz gibt es ja aus Sicht der Arbeiter Unterschiede zwischen den Unternehmungen. Deshalb gibt es bei $\mu = 0$ zu wenig Unternehmungen, analog zu Vickrey (1964). Aber auch genauere Analyse und unter Einbeziehung dieser Effekte ist das spontane Ergebnis ineffizient in dem Sinne, daß es zu viele zu kleine Unternehmungen gibt und es könnte durch kollektive Regelungen verbessert werden.

⁹Brentano (1872, 188f, 256-8). Solow und McDonald (1981). Die obige Darstellung ist grob vereinfacht. Die von Brentano betrachteten Gewerkvereine waren gleichzeitig Unterstützungskassen für die Arbeitslosen und deshalb an hoher Beschäftigung interessiert und manchmal auch zu nachgiebig bei der Lohnsetzung.

Marshall (1949, 588f.) merkt an, daß die Standardisierung der Arbeitsbedingungen und der Löhne, wie sie durch die Gewerkschaften herbeigeführt würde, sozial nützlich sei, solange es sich nicht um "false standardization", nämlich Gleichbezahlung unterschiedlich leistungsfähiger Arbeiter, handle.

Anzumerken ist ferner, daß die Gewerkschaften sehr leicht zu Interessenvertretungen der Beschäftigten werden können, die keinen Anlaß haben, Rücksicht auf die Arbeitslosen zu nehmen. Mit anderen Worten: Selbstverständlich gibt es nicht nur Vorteile, sondern

Der Gedanke, daß sich als Antwort auf Marktversagen Institutionen bilden, ist in der modernen Institutionenökonomik sehr weit verallgemeinert worden. Monopolistische Preissetzungsspielräume, Einarbeitungskosten, Mobilitätskosten, Fluktuationskosten, Vertragsabschlußkosten, Anreizprobleme und Absicherungskosten führen zu Kontrahierungsproblemen, die unter Bedingungen atomistischen Wettbewerb nicht gelöst werden können. Es bilden sich dann Institutionen, die zu einer besseren Lösung dieser Probleme beitragen. Dies ist ja der Grundgedanke von Williamsons (1975) "organizational failures framework". Aus dieser Sicht wird man Gewerkschaften und Unternehmerverbände als Institutionen interpretieren, die sich gebildet haben, weil sie Kontrahierungsprobleme besser lösen können als dies unter atomistischen Bedingungen möglich wäre. Wenn Brentano (1928, 464) bemerkt, die ersten kollektiven Formen der Lohnfindung seien aus schweren Konflikten auf betrieblicher Ebene hervorgegangen sind, so weist er auf diese Funktion hin.

5 BRENTANOS SICHT DER INSTITUTIONENBILDUNG

Die Erklärung der Institutionenbildung als Antwort auf Marktversagen war lange verschüttet. Abweichungen von "vollständiger Konkurrenz" wurden und werden als Störungen betrachtet, die man beseitigen muß, um die wirtschaftlichen Ergebnisse zu verbessern. Man möchte, so scheint es, die unvollkommene Wirklichkeit an die heile Welt der Lehrbücher angleichen.

Sehr viele gravierende Abweichungen vom Idealbild der vollständigen Konkurrenz sind jedoch von Vorteil und viele sind nicht behebbar. Die Effizienz arbeitsteiliger Organisation der Produktion in den Unternehmungen beruht auf Spezialisierung und Kooperation zwischen nur wenigen Beteiligten, die jeweils spezifisch eingearbeitet und nicht ohne Kosten durch andere ersetzbar sind. Jeder einzelne hat hier Monopolmacht. Dies drückt sich auch darin aus, daß der Arbeitsvertrag unspezifiziert ist und hat zur Konsequenz, daß "Dienst nach Vorschrift" hohe Produktionsausfälle verursachen kann und daß Konkurrenzdruck innerhalb der Unternehmung die Kooperation und die innerbetriebliche Weitergabe von Wissen hindert. Die Unternehmungen sind intern nicht marktmäßig organisiert, eben weil die Unterdrückung von Konkurrenz innerhalb der Unternehmungen zu effizienteren Produktionsergebnissen führt (Coase 1937). Eine Herstellung von "vollständigem Wettbewerb" würde unter diesen Bedingungen zu massiven Effizienzverlusten führen.

Die "abstrakte" Theorie vernachlässigt diese Gegebenheiten und kommt deshalb zu Fehlschlüssen, ähnlich wie die "abstrakte" Lohnfondstheorie von

auch Nachteile der kollektiven Organisation. Brentano (1871b, 69-88) analysiert in diesem Sinne die "Entartung der Zünfte".

Senior zu irrigen Aussagen führt. Eine “realistische” Theorie wird das Aufkommen kollektiver Institutionen nicht verurteilen sondern in ihrer Funktion zu verstehen suchen, wie dies in der neuen Institutionenökonomik versucht wird.

Betrachten wir etwas näher, wie Brentano das Aufkommen kollektiver Formen der Arbeitsmarktkoordination beschreibt. Er schildert, wie die ersten kollektiven Formen der Lohnfindung und Arbeitsregulierung aus schweren Konflikten auf der betrieblichen Ebene hervorgegangen sind. Der “Bruch mit der Theorie in der Praxis” wurde “durch Not” hervorgerufen (Brentano 1928, 464). Die “Not” lag in permanenten Streiks und Aussperrungen, in “einem Zustande chronischen Kriegs” zwischen Arbeitern und Fabrikherren in Nottingham und Wolverhampton. Er fährt fort:

Wenn ein Zweig des Gewerbes die Arbeit einstellte, unterstützten die übrigen neun oder zehn den einen, der feierte. Inmitten einer Arbeitseinstellung, die drei Monate gedauert hatte, wurde vorgeschlagen, alle Zweige auszusperrn, bis die Feiernden zum Nachgeben bereit seien. Der Fabrikant Mundella, später Handelsminister, widersprach, und zwei oder drei andere taten desgleichen. Sie sagten: “Laßt uns ein besseres System annehmen, um die Frage ein für allemal zu entscheiden.” Sie gingen zu den Arbeitern. Sie erniedrigten sich, wie einige sich ausdrückten. Sie sagten zu den Führern: Gibt es nicht eine vernünftige Methode um zu einem Verständnis zu gelangen? Es handelte sich um Lohnfragen. Man kam zusammen; nach zweitägiger Verhandlung wurde Friede geschlossen, und daraus erwuchs eine dauernde Organisation; Vertreter der Arbeitgeber und Arbeiter kamen periodisch zusammen, um zu untersuchen, was die Arbeitsbedingungen sein könnten. (Brentano 1928, 465).

Bei näherer Betrachtung dieser Vorgänge wird deutlich, daß die Entstehung der Gewerkschaften und Unternehmensverbände schwerlich mit der Vorstellung eines Arbeitsmarktes unter idealen Wettbewerbsbedingungen vereinbar ist, denn in einem solchen Markt wären Streik und Aussperrung nicht möglich: Ein Streikender könnte leicht durch einen Arbeitssuchenden ersetzt werden, und ein Ausgesperrter könnte leicht anderswo einen Arbeitsplatz finden. Die tatsächlichen Gegebenheiten von Streik und Aussperrung, schon *vor* der Existenz von Gewerkschaften und Unternehmensvereinigungen, sprechen also für Formen der monopolistischen Konkurrenz auf den Arbeitsmärkten, und hier werden die oben angeführten Überlegungen über die Vorteilhaftigkeit kollektiver Koordinationsmechanismen relevant.

Die historische Anschauung hat Brentano also zu einer berechtigten Skepsis gegenüber den gängigen theoretischen Argumenten geführt. Brentanos

Einsichten in die Bildung von ökonomischen Formen sind sehr facettenreich. So schildert er, fast schon im Stil der modernen Informationsökonomik, die Informationsprobleme, die bei den frühen Einigungsverfahren aufgetreten sind und die dann zur Bildung neuer Formen geführt haben:

“Bei diesem . . . Stadium des Schieds- und Einigungsverfahrens stellte sich aber alsbald heraus, daß die großen Arbeitgeber zögerten, einen Teil der Daten, die zur Fällung des Schiedsspruchs unentbehrlich waren, den von den Arbeitern gewählten Schiedsrichtern vorzulegen; nur der Unparteiische erhielt davon Kenntnis. Die Folge war, daß es auch unmöglich wurde, einen Schiedsspruch in der Weise zu erzielen, daß die auch von den Parteien selbst zu Schiedsrichtern gewählten Personen sich einigten; der von diesen gewählte Unparteiische mußte in jedem Falle den Stichentscheid geben. Durch diese Vorgänge änderte sich auch die Rolle der von den Parteien gewählten Schiedsrichter; aus Schiedsrichtern wurden sie zu Parteianwälten, welche die Ansprüche ihrer Interessenten vor dem Unparteiischen vertraten; dieser wurde zum einzigen Schiedsrichter. Diese Organisation des Schieds- und Einigungsverfahrens wurde, nachdem sie einmal entstanden war, in anderen Gewerben von Anfang an bewußt eingeführt. (Brentano 1928, 468f.)

Allerdings haben sich in verschiedenen Industriezweigen in Abhängigkeit von den Marktgegebenheiten verschiedene Einigungsverfahren herausgebildet:

Man muß unterscheiden. Es gibt Beschäftigungen, bei denen der Zahlungsfähigkeit der Arbeitgeber durch die Preise keineswegs eine obere Grenze gezogen wird . . . In anderen Gewerben führt die Unfähigkeit, für hohe oder erhöhte Löhne Ersatz zu finden, zu sofortiger Einschränkung des Betriebs. . . . In den Beschäftigungen der ersten Art ist das Schieds- und Einigungsverfahren mit einem Gewerbefremden als Schiedsrichter erfolgreich gewesen, in den Industrien der zweiten Art ist es zusammengebrochen. (Brentano 1928, 469f.)

Brentano sucht dies damit zu begründen, daß in den Industrien der zweiten Art genaue Kenntnis der Marktbedingungen erforderlich sei, damit sachgerechte Entscheidungen gefällt würden. Es geht hier, modern ausgedrückt, um das Finden effizienter Lösungen, oder, mit den Worten der Lithographen von Manchester: “Wir haben eine fremde Person als Schiedsrichter nicht nötig, dagegen kann sie uns infolge ihrer Unkenntnis des Gewerbes nur schaden” (Brentano 1928, 472). Bei Verhandlung mit beiderseitigen Spielräumen geht es demgegenüber um die Festlegung eines Aufteilungsmechanismus *ex ante*, um auf beiden Seiten Konfliktkosten zu sparen. In gleicher Weise wird etwa von Williamson *et al.* (1975, 75f.) das Entstehen von Schiedsstellen interpretiert.

6 ZUR THEORETISCHEN DURCHDRINGUNG DER GESCHICHTLICHEN ERFAHRUNG

Brentano beschreibt selbst, wie seine Hinwendung zu geschichtlichen Studien erfolgt ist:

Was mich zu wirtschaftsgeschichtlichen Vorlesungen veranlaßt hat, war, daß mich die zu meiner Studienzeit vorgetragene Volkswirtschaftslehre nicht auf die Dauer befriedigte. Nach Vollendung derselben hat mich diese Unzufriedenheit in steigendem Maße erfaßt, je mehr ich mit dem wirklichen Leben bekannt wurde. Nicht als ob ich nicht noch heute von wärmstem Dank gegen meine Lehrer erfüllt wäre. Sie haben mich ökonomisch denken gelehrt. Aber nachdem ich mit der Arbeiterwelt bekannt geworden war, fand ich, daß die Arbeiter in wichtigen Beziehungen sich ganz anders verhielten, als die klassische Nationalökonomie in Ableitung aus dem den wirtschaftenden Menschen beherrschenden Streben nach dem größten Gewinn gelehrt hat. . . . Ich bin immer der Meinung gewesen, es sei Aufgabe der Wissenschaft, den ursächlichen Zusammenhang der Dinge, wie sie wirklich sind, klarzulegen. Daher konnte ich mich nicht bei der Ausflucht beruhigen, daß die Deduktionen der klassischen Nationalökonomie, wenn auch nicht zu Sätzen, die mit der Wirklichkeit übereinstimmten, so doch zu hypothetisch richtigen Lehrsätzen führten. . . . Ich gebe zu, daß viel Scharfsinn so aufgewendet worden ist. Aber es schien mir diese Beschäftigung stets nur als jeu d'esprit, das an sich anziehend, aber für eine Lehre vom Wirtschaftsleben unzureichend sei. Diese Gedanken haben mich in steigenden Maße der Feststellung der Dinge, wie sie wirklich sind, in Gegenwart und Vergangenheit, und ihres ursächlichen Zusammenhangs zugeführt. (Brentano 1927, v-vi).

In diesem Sinne hat Brentano versucht, die geschichtliche Erfahrung zu begreifen. Sein Vorgehen war dabei keineswegs untheoretisch, wie an seinen makroökonomischen Betrachtungen und seiner Diskussion der Gewerkschafts-entstehung deutlich geworden sein dürfte. Er hat vielmehr versucht, die Einzelphänomene in generalisierender Form zu erfassen. Dabei ist er nicht von abstrakten Prämissen über menschliches Verhalten ausgegangen, sondern von empirischen Beobachtungen und hat diese zu verstehen und Schlüsse daraus zu ziehen gesucht. Das "realistische" Streben, Theorien zu formulieren, deren Annahmen mit der Beobachtung in Einklang stehen, war das berechtigte Anliegen der historischen Schule.¹⁰ Die mit einer solchen Haltung oft einher-

¹⁰Zur Diskussion um die "abstrakte" Gegenposition zu Brentanos Theorieauffassung in drei Varianten (der *homo oeconomicus* als nützliche Approximation, als Idealtyp oder als "Als-Ob"-Konstruktion) siehe Schlicht (2003). Zur modernen "Realismus"- Diskussion siehe z.B. Mäki (1998).

gehende Theoriefeindlichkeit finden wir bei Brentano jedoch nicht. Vielmehr hat er Argumente entwickelt, die etwa das Aufkommen der Gewerkschaften in England als Marktphänomene begreiflich machen. Dieser Gedanke der Institutionenbildung als Ergebnis von Marktprozessen ist erst in der neuen Institutionenökonomik wieder aufgegriffen worden. Brentanos Überlegungen zu den kulturellen Determinanten der Arbeitsproduktivität gehen noch einen Schritt weiter. Die Berücksichtigung dieser Gedanken in der neueren Theorie wird, so ist zu hoffen, unsere Sichtweise von wirtschaftlichen Vorgängen und vernünftiger Wirtschaftspolitik grundsätzlich verändern. Allerdings hegte Brentano die gleiche Hoffnung bereits vor hundert Jahren – und für hundert Jahre vergeblich.

LITERATUR

- AKERLOF, GEORGE A. 1982. *Labor Contracts as Partial Gift Exchange*. Quarterly Journal of Economics, **97**(4) (November), 543–69.
- BRENTANO, LUJO. 1871a. *Abstracte und realistische Volkswirte*. Zeitschrift des königlich-preußischen statistischen Bureaus, **11**, 383–5.
- BRENTANO, LUJO. 1871b. *Die Arbeitergilden der Gegenwart. Zur Geschichte der englischen Gewerkvereine*. Bd. 1. Leipzig: Duncker und Humblot.
- BRENTANO, LUJO. 1872. *Die Arbeitergilden der Gegenwart. Zur Kritik der englischen Gewerkvereine*. Bd. 2. Leipzig: Duncker und Humblot.
- BRENTANO, LUJO. 1893. *Über das Verhältniß von Arbeitslohn und Arbeitszeit zu Arbeitsleistung*. 2. Aufl. Leipzig: Duncker und Humblot.
- BRENTANO, LUJO. 1910. *The Doctrine of Malthus and the Increase of Population During the Last Decades*. Economic Journal, **20**(79) (September), 371–93.
- BRENTANO, LUJO. 1927. *Eine Geschichte der wirtschaftlichen Entwicklung Englands*. Bd. 1. Jena: Gustav Fischer.
- BRENTANO, LUJO. 1928. *Eine Geschichte der wirtschaftlichen Entwicklung Englands*. Bd. 3(1). Jena: Gustav Fischer.
- BRENTANO, LUJO. 1931. *Mein Leben im Kampf um die soziale Entwicklung Deutschlands*. Jena; Eugen Diederichs.

- CLARK, GREGORY. 1987. *Why Isn't the Whole World Developed? Lessons from the Cotton Mills*. The Journal of Economic History, **47**(1), 141–73.
- CLARK, GREGORY, und FEENSTRA, ROBERT. 2003. *Technology in the Great Divergence*. Seiten 277–314 in: BORDO, MICHAEL D., TAYLOR, ALAN M., und WILLIAMSON, JEFFREY G. (Hg.), *Globalization in Historical Perspective*. Chicago: Chicago University Press.
- COASE, RONALD. 1937. *The Nature of the Firm*. *Economica* N.S., **4**, 386–405.
- LEIBENSTEIN, HARVEY. 1957. *The Theory of Underemployment in Backward Economies*. Journal of Political Economy, **65**(2), 91–103.
- MÄKI, USKALI. 1998. *Is Coase a Realist?* Philosophy of the Social Sciences, **28**, 5–38.
- MARSHALL, ALFRED. 1949. *Principles of Economics*. 8 Aufl. London: Macmillan. Neudruck der 8. Auflage von 1920, erste Auflage 1890.
- MARX, KARL. 1962. *Das Kapital*. Band 1. Kritik der politischen Ökonomie. *Karl Marx - Friedrich Engels Werke, Band 23*. Berlin: Dietz-Verlag. 1. Aufl. 1867.
- MESSANCE, M. 1766. *Recherches sur la population des généralités d'Auvergne, de Lyon, de Rouen et de quelques provinces et villes du royaume etc.* Paris. Die von Smith zitierten Stellen S. 282-93 und 305-8 sind in Brentano (1893, 57- 83) wiedergeben.
- MOKYR, JOEL. 2003. *Comment*. Seiten 314–21 in: BORDO, MICHAEL D., TAYLOR, ALAN M., und WILLIAMSON, JEFFREY G. (Hg.), *Globalization in Historical Perspective*. Chicago: University of Chicago Press.
- ROBINSON, JOAN. 1969. *The Economics of Imperfect Competition*. 2 Aufl. London: Macmillan. erste Auflage 1933.
- SAHLINS, MARSHALL. 1972. *Stone Age Economics*. London: Tavistock.
- SCHLICHT, EKKEHART. 2003. *Der homo oeconomicus unter experimentellem Beschuß*. Seiten 291–313 in: HELD, MARTIN, KUBON-GILKE, GISELA, und STURN, RICHARD (Hg.), *Experimente in der Ökonomik*. Marburg: Metropolis.
- SENIOR, NASSAU W. 1844. *Letters on the Factory Act as it Affects the Cotton Manufacture*. 2 Aufl. London. Erste Aufl. 1837.

- SOLOW, ROBERT, und McDONALD, IAN. 1981. *Wage Bargaining and Employment*. *American Economic Review*, **71**(5), 896–908.
- THORNTON, WILLIAM T. 1870. On Labour, its Wrongful Claims and its Rightful Dues. Its Actual Present and Possible Future. *London: Macmillan*.
- VICKREY, WILLIAM S. 1964. *Microstatics*. *New York-Chicago-Burlingame: Hartcourt, Brace and World*.
- VON HERMANN, FRIEDRICH B. W. 1832. *Staatwirthschaftliche Untersuchungen*. *München: Anton Weber'sche Buchhandlung*.
- WILLIAMSON, O. E. 1975. *Markets and Hierarchies*. *New York: Free Press*.
- WILLIAMSON, O. E., WACHTER, M. L., und HARRIS, J. E. 1975. *Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange*. *Bell Journal of Economics*, **6**(1), 250–278. *Zitiert nach dem Wiederabdruck in Williamson (1975)*.