

Arbeitsökonomisches Seminar
Sommersemester 2003

Gewerkschaften in der ökonomischen Theorie:

Eine vergleichende Darstellung

Vorgelegt von: Annett Schomburg
e-mail: schommelliese@yahoo.de

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	2
1. GRUNDBAUSTEINE	2
2. DAS MONOPOLMODELL DER GEWERKSCHAFT	3
3. DAS MODELL EFFIZIENTER KONTRAKTE	6
3.1. DIE INSIDER-OUTSIDER-THEORIE	9
3.2. DIE THEORIE DER EFFIZIENZLÖHNE	10
3.3. INSTITUTIONELLE RESTRIKTIONEN	11
4. GEWERKSCHAFTEN UND PRODUKTIVITÄT: DIE EXIT-VOICE-HYPOTHESE	11
5. EINE BEURTEILUNG DER VORGESTELLTEN MODELLE	12
6. BETRACHTUNG DER INSTITUTION GEWERKSCHAFT AUS ARBEITNEHMERSICHT	13
6.1. GEWERKSCHAFTEN ALS INFORMATIONSENTUR	14
6.2. ARBEITSKAMPF ALS GEWERKSCHAFTLICHE STRATEGIE	14
6.3. MOTIVE DER GEWERKSCHAFTSMITGLIEDSCHAFT	15
ABSCHLIEßENDE BEMERKUNG	16
LITERATURVERZEICHNIS	17

Einleitung

Es gibt Unmengen deutschsprachiger Literatur, die sich mit dem Gegenstand Gewerkschaften befassen. Autoren aus allen wissenschaftlichen Disziplinen beschäftigen sich über nationale Grenzen hinaus mit allgemeinen und auch spezifischen Fragestellungen dieser Thematik. Ein Blick auf die ökonomische Gewerkschaftsliteratur belegt jedoch die Prädominanz angloamerikanischer Beiträge. Dies ist deswegen nicht unproblematisch, weil häufig Modelle, die für amerikanische Gewerkschaften entwickelt wurden, auf europäische und deutsche übertragen werden, ohne der andersartigen Geschichte, institutionellen Struktur und ihren spezifischen Zielsetzungen Rechnung zu tragen.

Ich möchte mich in dieser Hausarbeit den grundlegenden Fragen an Gewerkschaften in der ökonomischen Theorie nähern und einen Überblick über die in der Literatur diskutierten Ansätze geben.

Die Arbeit gliedert sich folgendermaßen: Im ersten Kapitel werden die Grundbausteine einer Gewerkschaftstheorie vorgestellt. Im nächsten Schritt wird die traditionelle Vorstellung von Gewerkschaften im Rahmen eines einfachen Grundmodells dargestellt. Im vierten Kapitel werden die Annahmen variiert, um zu sehen, welchen Einfluss dies auf die Bewertung von Gewerkschaften haben kann. Dabei wird auch einer der mit dem Thema Gewerkschaften in der ökonomischen Diskussion meistgestellten Fragen, ob sie zur Arbeitslosigkeit beitragen, nachgegangen. Im fünften Kapitel wird die zuvor dargestellte Sichtweise von Gewerkschaften als Ineffizienz verursachende Institution auf den Kopf gestellt. Nach einer Einschätzung, welches dieser Modelle gewerkschaftliches Verhalten am ehesten erklären kann, wird die Arbeit durch eine Betrachtung von Gewerkschaften aus individueller Sicht abgeschlossen.

1. Grundbausteine

Nach Booth beschäftigen sich Gewerkschaften mit vielen Problemen, von dem fundamentalen Ziel höherer Löhne bis zu breiten politischen Fragestellungen, die den Arbeitsmarkt als Ganzes tangieren (vgl. Booth 1995, S. 87ff.).

Die Zielfunktion der Gewerkschaft zu beschreiben, ist nicht so einfach. Betrachtet man die Mitglieder als rationale Nutzenmaximierer, so ist nicht gesichert, dass die Gewerkschaft als Institution des kollektiven Handelns auch eine wohldefinierte Nutzenfunktion

hat. Vielmehr ist es Aufgabe der gewerkschaftlichen Führungsspitze, die heterogenen Mitgliederpräferenzen zu einer kollektiven Präferenz zusammenfassen.

Die konfligierenden Ziele zwischen Mitgliedschaft und Führung finden in der „Ross-Dunlop-Debatte“ ihren Ausdruck, die den Beginn der ökonomischen Theorie der Gewerkschaften markierte. Dunlop ging dabei davon aus, dass Gewerkschaften die Lohnsumme ihrer Mitglieder maximieren. Ross wehrte sich gegen diese Rationalität: Er beschrieb Gewerkschaften als komplexe Institutionen, die vielseitig beeinflusst werden und Interessenkonflikte auf und zwischen allen Ebenen ausgesetzt sind (vgl. Althammer 1990, S. 9).¹

In der Ökonomie hat sich die Dunlop'sche Position, ergänzt durch rigide Anordnungen des methodologischen Individualismus durchgesetzt. Dabei wird zur Vereinfachung angenommen, dass alle Mitglieder identisch sind und demokratische Strukturen in Gewerkschaften herrschen (vgl. Althammer 1990, S. 4ff.). Gewerkschaften sind Nutzenmaximierer und an möglichst hohen Löhnen und Vollbeschäftigung interessiert.² Müller-Jentsch spricht so auch von Gewerkschaften als „business union“, in Analogie zur „business firm“ (Müller-Jentsch 1997, S. 102). Die Zielfunktion der Gewerkschaften kann als (quasi-)konkave Nutzenfunktion beschrieben werden, die das Lohnniveau beschreibt, das gerade noch die Beschäftigung sichert, mit dem Ziel die Wohlfahrt in gewerkschaftlich organisierten Sektoren bei möglichst großen Mitgliederzahlen zu maximieren (vgl. Booth 1995, S. 88). Damit befinden Gewerkschaften sich jedoch in einem Zielkonflikt, da mit zunehmendem Reallohn die Arbeitsnachfrage sinkt (vgl. Franz 1999, S. 237). Dieser „trade-off“ lässt sich an einem berühmten Modell der ökonomischen Gewerkschaftsliteratur gut verdeutlichen - dem Monopolmodell.

2. Das Monopolmodell der Gewerkschaft

Im Monopolmodell wird die Gewerkschaft als „monopoly union“ (Booth 1995, S. 97) betrachtet, die ein effektives Monopol über den Verkauf von Arbeit an die Firma hat. Sie fungiert als Preissetzer, indem sie die Lohnhöhe für die Arbeitsleistung festlegt. Der Prozess kann unter Zuhilfenahme des Führer-Folger-Modells im Stackelberg'schen Sinn verdeutlicht werden: Die Gewerkschaft konfrontiert die Firma, in Kenntnis der Reaktion derselben, mit der für sie nutzenmaximalen Lohnforderung. Das gewinnma-

¹ Eine weitere Möglichkeit den Interessenkonflikt zu analysieren stellt der „Property Rights“-Ansatz dar. Hierbei wird die Gewerkschaft als Firma gesehen, die eine Dienstleistung erbringt und den Mitgliedern als Eigentümern (mit nur beschränkten Verfügungsrechten) gehört (vgl. Althammer 1990, S. 10).

² Graphisch lässt sich dieser Sachverhalt mit gewöhnlichen Indifferenzkurven darstellen.

ximierende Wettbewerbsunternehmen fällt dann eine Mengenentscheidung. Dessen Arbeitsnachfragefunktion ist monoton fallend und beschreibt die Anzahl der Arbeiter, die zu einem bestimmten Lohn nachgefragt werden. Da das Unternehmen seine Mengenentscheidung aufgrund des Optimierungskalküls bezüglich des Einsatzes aller Produktionsfaktoren fällt, bewegt sie sich entlang der Arbeitsnachfragefunktion und setzt zu dem Gewerkschaftslohn das Beschäftigungsniveau fest (vgl. Borjas 2000, S. 400).

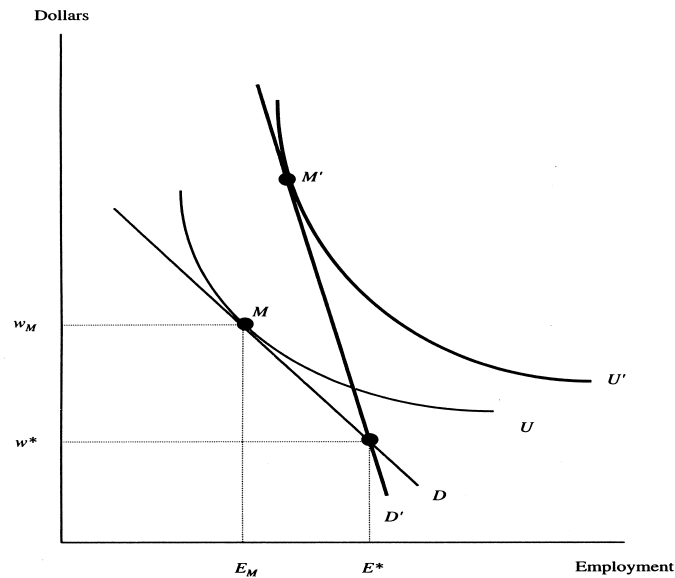


Abb.1: Monopolmodell (Quelle: Borjas 2000, S. 402)

Im Wettbewerbsgleichgewicht wird von der Firma die optimale Anzahl Arbeiter (E^*) zum Konkurrenzlohn (w^*) nachgefragt. Die Gewerkschaft erreicht ihr höchstes Nutzenniveau an dem Punkt, an dem ihre Indifferenzkurve die Arbeitsnachfragekurve tangiert (M). In diesem Punkt ist der marginale Vorteil aus der Lohnerhöhung gleich dem der marginalen Kosten in Form geringerer Beschäftigung (vgl. Althammer 1990, S. 16). So setzt die Gewerkschaft den nutzenmaximierenden Lohnsatz durch, der oberhalb des Wertes bei vollständiger Konkurrenz liegt. Da die Firma beim Wettbewerbslohn die für sie optimale Anzahl von Arbeitern beschäftigt, wird sie getreu ihrer Arbeitsnachfragefunktion bei einem höheren Lohn nicht mehr die gleichgewichtige Menge, sondern weniger Arbeitskräfte nachfragen³. Es kommt zu Unterbeschäftigung (vgl. Borjas 2000, S. 400ff.).

Der Nutzen der Gewerkschaft steigt mit der Inelastizität der Arbeitsnachfrage, da sie aufgrund der höheren Indifferenzkurve einen höheren Lohn (M') erreichen kann. Durch

³ Höhere Löhne können von einer, laut Annahme profitmaximierenden Wettbewerbsfirma, nicht auf den Outputpreis abgewälzt werden.

eine schlechte Substituierbarkeit zwischen gewerkschaftlich organisierten und nicht organisierten Arbeitnehmern (siehe Kapitel 3.1.) sowie zwischen von organisierten und nicht organisierten Firmen für die Konsumenten produzierten Gütern, kann diese relative Inelastizität der Arbeitsnachfrage erreicht werden (vgl. Borjas 2000, S. 401).

Das gewerkschaftliche Monopolmodell impliziert also, dass einige Arbeiter als Resultat der Lohnsetzung der Gewerkschaft ihre Arbeit verlieren. Durch die Aufhebung von Wettbewerb und Monopolisierung des Arbeitsangebotes ist die Beschäftigung geringer als unter Konkurrenzbedingungen und damit ineffizient, da Ressourcen zum Reservationspreis produktiv eingesetzt werden könnten. Des Weiteren kommt es zum Wohlfahrtsverlust. Der Lohnsatz ist zwar fixiert, aber die Höhe der Beschäftigung zu diesem Lohnsatz wird dem Unternehmen überlassen.

Die Bewertung von Gewerkschaften in traditionellen Monopolansätzen ist also negativ. Kritik am ökonomischen Gewerkschaftsmodell wird hauptsächlich von sozialwissenschaftlicher Seite laut: Kritische Bemerkungen stellen die allgemeine Gültigkeit des Ineffizienzergebnisses und die faktische Relevanz der Nutzenmaximierung in Frage. Gewerkschaftliche Praxis wird nicht primär als ökonomischer, sondern politischer Prozess gesehen (vgl. Müller-Jentsch 1997, S. 102).

Althammer betrachtet Gewerkschaften als einen Zusammenschluss von Arbeitnehmern, „die sich organisieren, um durch Abschluß von kollektiven Verträgen mit der Arbeitgeberseite einen Vorteil gegenüber jener Position zu erringen, die sie bei Individualverhandlungen am Arbeitsmarkt einnehmen würden“ (Althammer 1990, S. 4). An dem traditionellen Monopolmodell kritisiert er dementsprechend, dass es den Gewerkschaften bei der Organisation der Arbeitnehmer nicht nur um die Ausübung von Macht geht, um Löhne über dem Konkurrenzniveau durchzusetzen.

Des Weiteren wurde im traditionellen Monopolmodell unterstellt, dass in der betrachteten Ökonomie ohne Gewerkschaften ein effizientes walrasianisches Wettbewerbsgleichgewicht zustande käme, die Ineffizienzen also durch Gewerkschaften verursacht werden. Althammer stellt jedoch fest, dass Löhne über dem Wettbewerbsniveau nur dann realisierbar sind, wenn auf Arbeitgeberseite Extraprofiten und Renten existieren, an denen partizipiert werden kann⁴. Sie sind der Existenzgrund für Gewerkschaften. Das Auftreten von Extraprofiten mit Gleichgewichtsrenten im Rahmen der Konkurrenzökonomie zu erklären ist schwierig. Deshalb wird oft begründet, dass die Firma auf dem Gütermarkt einen Preiseinfluss hat. Dann aber ist Allokation ohne Gewerkschaften

⁴ Dabei werden die Renten nicht begründet oder erklärt, sondern vorausgesetzt.

schon nicht effizient. Ob Gewerkschaften dann noch Ineffizienzen verursachen ist umstritten (vgl. Althammer 1990, S. 24f.).

Überdies beschreiben Monopolansätze gewerkschaftliches Verhalten dann nicht korrekt, wenn Firmen Möglichkeiten besitzen, den Tarifverträgen auszuweichen, während die Gewerkschaft keine Möglichkeiten für Sanktionen hat. Eine solche Struktur findet man beispielsweise in der Bundesrepublik.⁵ Es muss also gesichert sein, dass sich Firmen den überhöhten Lohnforderungen nicht entziehen, indem sie unorganisierte Arbeitnehmer zu Konkurrenzlöhnen beschäftigen oder entlassene Arbeitnehmer die Beschäftigten durch Lohnunterbietungen „herauskonkurrieren“. Dies wird im Modellrahmen durch die „closed-shop“-Annahme verhindert (siehe Kapitel 3.1.): Danach wird der Arbeitnehmer nur eingestellt, wenn er zugleich Mitglied der in diesem Betrieb vertretenen Gewerkschaft ist oder wird. Die Relevanz dieser Annahme ist jedoch empirisch umstritten, in der Bundesrepublik ist diese Praxis zudem rechtlich unzulässig.

Diese einschränkenden rigiden Annahmen bezüglich des ökonomischen Umfeldes sind Auswirkungen der traditionellen Gewerkschaftstheorie, die, wie in der Einleitung bereits angemerkt, von angloamerikanischen Autoren und damit durch die institutionelle Struktur dieser Länder geprägt wird. Der Anspruch einer allgemeinen Beschreibung konkreter realer Institutionen ist daher nicht gegeben (vgl. Althammer 1990, S. 15).

3. Das Modell effizienter Kontrakte

Wie gezeigt, ist die im traditionellen Monopolmodell implizierte Lohn-Beschäftigungskombination nicht nur ineffizient, da durch die Gewerkschaft der Wert des Arbeitsbeitrages am Nationaleinkommen reduziert wird, und somit die kompetitive Ressourcenallokation verzerrt ist, sondern auch weil die Parteien (wie allgemein bei Monopollösungen) nicht alle Möglichkeiten für vorteilhafte Arrangements ausschöpfen. Aus dieser Kritik entwickelte sich eine alternative Beschreibung gewerkschaftlichen Verhaltens, die von McDonald und Solow (1981) eingeleitet wurde.

Durch die Berücksichtigung des „trade-off“ von Lohnhöhe und Beschäftigung durch Gewerkschaften findet hierbei eine Erweiterung des Monopolmodells statt, indem in kombinierte Verhandlungen über beide Ziele eingetreten wird. Dabei wird ein Kompromiss gesucht, der den Nutzen der Mitglieder in bezug auf Einkommen und Beschäftigung maximiert, indem er alle wechselseitig vorteilhaften Handlungsmöglichkeiten

ausschöpft (methodologischer Individualismus) (vgl. Müller-Jentsch 1997, S. 102). So werden seit einiger Zeit Modelle diskutiert, die zu effizienteren Allokationen führen, wenn in Verhandlungen simultan über Lohnhöhe und Beschäftigung entschieden wird. Auf diese Art gelangt man zu Lösungen, die reinen Lohnverhandlungen wohlfahrtstheoretisch überlegen sind. Die Zielfunktion der Gewerkschaften wird „weiter“ als üblicherweise betrachtet. Demnach können Lohnerhöhungen nicht alleiniges Ziel von Gewerkschaften sein, wenn diese Arbeitslosigkeit mit verursachen (vgl. Kraft 1989, S. 196f.). In diesen Modellen mit effizienten Kontrakten besteht die Möglichkeit, dass Gewerkschaft und Firma – in beiderseitigem Einverständnis – einen Beschäftigungsvertrag finden, der nicht auf der Nachfragekurve liegt und mindestens eine der beiden Parteien besser stellt ohne die andere zu benachteiligen (vgl. Borjas 2000, S. 405). Zur Veranschaulichung dieses Ergebnisses soll die folgende Abbildung dienen:

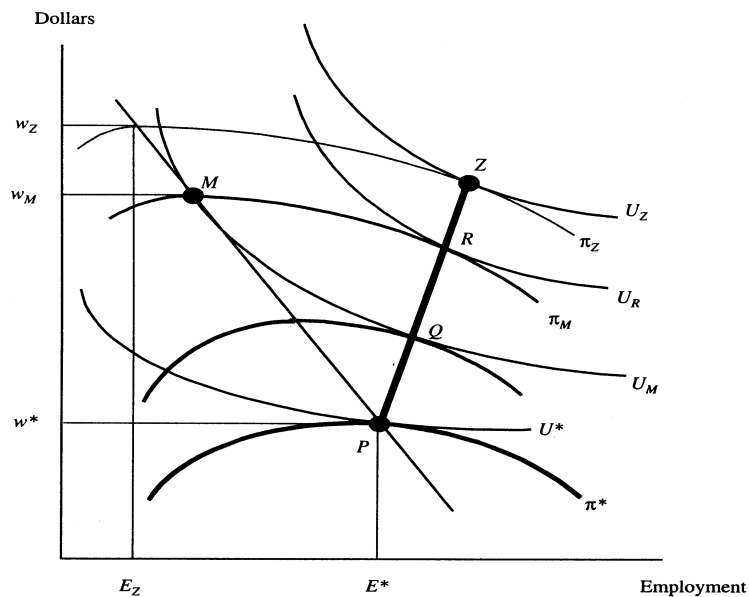


Abb. 2: Effiziente Kontrakte (Quelle: Borjas 2000, S. 407)

Das Grundmodell ist das selbe wie in Abbildung 1. Hinzukommend werden jetzt auch Isoprofitkurven (π) betrachtet. Sie geben verschiedene Lohn-Beschäftigungskombinationen an, die für die Firma den selben Profit bedeuten, das heißt alle Punkte auf der Isoprofitkurve beschreiben dasselbe Nutzenniveau.

⁵ In Deutschland sind Arbeitnehmer überbetrieblich in Branchen- und Industriegewerkschaften organisiert, die mit ArbeitgeberInnen auf überwiegend regionaler Ebene Tarifverträge abschließen. Diese Tarifverträge sind nur für die Vertragsparteien bindend (vgl. Althammer 2000, S. 27).

Im Wettbewerbsgleichgewicht wird von der Firma die optimale Anzahl Arbeiter (E^*) zum Konkurrenzlohn (w^*) nachgefragt. Im sich realisierenden Punkt P in Abb. 2 macht die Firma einen Profit in Höhe von π^* . Im Monopolmodell wurde Punkt M auf der Arbeitsnachfragefunktion realisiert, der mit den beschriebenen Ineffizienzen verbunden ist. Im Modell mit effizienten Kontrakten können sich beide Parteien verbessern, indem sie die Arbeitsnachfragefunktion verlassen. Im Punkt R beispielsweise erzielt die Gewerkschaft einen höheren Nutzen als im Punkt M, da sich dieser auf einer höheren Indifferenzkurve befindet. Sie würde sich also verbessern. Die Firma würde diesen Punkt akzeptieren, da sich an ihrem Gewinn nichts ändert (gleiche Isoprofitkurve). Ähnlich könnte die Firma der Gewerkschaft Punkt Q anbieten. Die Gewerkschaft ist zwischen M und Q indifferent, für die Firma liegt Q aber auf einer niedrigeren Isoprofitkurve und bedeutet somit einen höheren Gewinn. Auch die Realisation des Punktes Q wäre eine Verbesserung im Gegensatz zu Situation im Monopolmodell (vgl. Borjas 2000, S. 406f.).

Wenn beide Parteien ihre Verhandlungsmöglichkeiten ausschöpfen, werden sie sich auf eine Lohn-Beschäftigungskombination einigen, die einen Punkt auf der Strecke PZ beschreibt.⁶ Diese Strecke wird deshalb Kontraktkurve genannt. Sie stellt den Verhandlungsspielraum beider Parteien dar. Pareto-optimale Allokationen auf der Kontraktkurve werden als effiziente Kontrakte bezeichnet.

Wie gesehen existiert ein Anreiz, sich von der Nachfragekurve wegzubewegen, da die Lohn-Beschäftigungskombinationen auf der Kontraktkurve für beide Parteien mit einer höheren Wohlfahrt verbunden sind. Das Lohn- und Beschäftigungsniveau ist bei Punkten auf der Kontraktkurve auf jeden Fall höher als bei der Wettbewerbslösung. Die Tatsache, dass eine Firma bei gegebenem Lohn mehr Arbeitnehmer beschäftigt als für sie gewinnmaximal wäre, wird auch als „Federbetteffekt“ bezeichnet (vgl. z.B. Althammer 1990, S. 20; Borjas 2000, S. 408).

Franz stellt sich nun folgende Frage: „Wenn kombinierte Verträge effizienter sind als solche, die nur die Lohnhöhe spezifizieren, wieso werden sie dann praktisch nie abgeschlossen?“ (Franz 1999, S.280)

Hierfür führt er zwei Begründungen an. Zum einen argumentiert er unter Zuhilfenahme der Insider-Outsider-Theorie. Danach sind Gewerkschaften nicht an Neueinstellungen interessiert, sondern wollen bei eigener Beschäftigungsgarantie einen höheren Lohn.

⁶ Starke Gewerkschaften können Lösungen im oberen Teil der Kontraktkurve durchsetzen, während es bei starken Firmen eher zu Lösungen im unteren Teil kommt.

Zum andern sind Verträge dieser Art nicht praktikabel, da die Firma eine Möglichkeit haben muss; den Beschäftigungsstand nach unten zu korrigieren. Verträge dieser Art sind nicht mehr anreizkompatibel für die Beschäftigten, die aufgrund der Arbeitsplatzgarantie ihre Arbeitsleistung reduzieren. Bei dieser Argumentation stützt sich Franz auf die Effizienzloohnhypothese (vgl. Franz 1999, S.280). Eisen und Schrüfer kommen noch zu einem dritten Grund, den institutionellen Restriktionen. Im folgenden werde ich genauer auf diese drei Thesen eingehen.

3.1. Die Insider-Outsider-Theorie

Das Insider-Outsider-Modell leitet zum Problem der Beschäftigungslosigkeit über und versucht einen Erklärungsansatz zur Persistenz von Arbeitslosigkeit zu liefern. Dabei ist die Grundproblem einfach: Die Firma muss aufgrund eines ungünstigen Angebots- bzw. Nachfrageschocks die Beschäftigung kurzzeitig senken. Die Insider verlieren ihre Beschäftigung und ihren Insiderstatus. Wenn sich die Grundsituation wieder verbessert werden Lohnverhandlungen von den (weniger) verbliebenen Insiders betrieben. Diese nutzen – ggf. vertreten durch die Gewerkschaft – ihre Macht gegenüber der Firma in der Weise aus, dass sie Lohnerhöhungen für sich selbst und damit Gewinnreduktion für Firma in dem Ausmaß durchsetzen, dass es für die Firma profitabel ist bei niedrigerem Produktions- und Beschäftigungsniveau zu bleiben, mit dem Ergebnis einer konstanten Beschäftigung bei steigenden Löhnen. Die Arbeitslosigkeit stagniert auf höherem Niveau (vgl. Franz 1999, S. 288).

Worin besteht jedoch die angesprochene Macht der Beschäftigten (Insider) und warum ist es Arbeitslosen (Outsidern) nicht möglich, diese Strategie durch Lohnunterbietung zu durchkreuzen?

Ziel der Insider ist einen möglichst hohen Lohn auszuhandeln, der jedoch nicht so hoch sein darf, dass die Firma Insider gegen Outsider auswechselt oder bei verbesserter Ertragslage Outsider neu einstellt. Die Macht der Insider gründet sich zunächst auf die Einstellungs- und Einarbeitungskosten der Outsider. Insider und Outsider stellen keine perfekten Substitute dar. Je höher die Transaktionskosten sind; umso höher ist der Verhandlungsspielraum der Insider. Die Fluktuationskosten können von den Insidern noch in die Höhe getrieben werden, indem sie im Fall, dass die Firma Outsider einstellt, jedwede Kooperation mit diesen verweigern und ihnen das Leben so schwer wie möglich macht („Harassment“). Diese Produktionseinbuße hält die Firma davon ab, Outsider zu

beschäftigen. Damit wird auch Versuch erschwert, durch Lohnunterbietungen, Insider von Arbeitsplätzen zu verdrängen (vgl. Franz 1999, S. 288).

Entsprechend dieser Theorie ist im gewerkschaftlichen Lohnbildungsprozess die Tendenz angelegt, eine einmal geschaffene Arbeitslosigkeit zur dauerhaften zu machen (Hysteresis) (vgl. Althammer 1990, S. 93ff.). Meyer bemerkt, dass in der Insider-Outsider-Theorie eine Reihe verzerrender Faktoren genannt werden, die nicht zwingend an eine kollektive Organisierung des Arbeitsmarktes gebunden sind. Allerdings vertritt er die Meinung, dass Gewerkschaften tendenziell diese Einflüsse verstärken (vgl. Meyer 1989, S. 235). Eisen und Schrüfer stellen die Frage, ob das Unterbeschäftigungsergebnis vom Verhalten der Gewerkschaften oder den Eigentümlichkeiten des Arbeitsmarktes verursacht ist, der anscheinend nicht wie ein walrasianischer Wettbewerbsmarkt funktioniert (vgl. Eisen/Schrüfer 1989, S. 123f.).

Die Modellannahmen sind mit reichlich Schwierigkeiten verbunden. Beispielsweise wird angenommen, dass Gewerkschaften „firmenspezifisch“ sind und vornehmlich die Interessen der Beschäftigten und nicht der (Langzeit-) Arbeitslosen vertreten. Dies aber ist schwierig zu beurteilen.

Nach Althammer treten Gewerkschaften erst nach individuellen Verhandlungen im zweiten Schritt auf. Mit ihrer Hilfe versuchen Insider einen Lohn zu erreichen, der ihnen in individuellen Verhandlungen nicht zugänglich ist. Das Mittel dazu ist die Streikdrohung, die nur kollektiv hervorgebracht wirksam ist und deshalb die Organisation der Insider erfordert. Dabei handelt es sich zunächst nur um ein Verteilungsproblem, zusätzliche Arbeitslosigkeit in Form von Entlassungen entsteht dadurch nicht (Althammer 1990, S. 90f.).

Ebenfalls wird in der Literatur argumentiert, dass Arbeitslose, die vorher aufgrund eines zu hohen Reservationslohns freiwillig ohne Beschäftigung waren, durch die Macht der Insider zu unfreiwillig Arbeitslosen werden. Diese Tatsache ist jedoch umstritten (vgl. Althammer 1990, S. 88ff.).

3.2. Die Theorie der Effizienzlöhne

Auch die Effizienzlohntheorie versucht, einen Beitrag zur Erklärung des Phänomens Arbeitslosigkeit zu liefern. Doch sind es hier die Firmen, die es nicht lohnend finden, den Lohnsatz auf ein markträumendes Niveau zu senken. Löhne stellen demnach nämlich nicht nur einen Kostenfaktor dar, sondern haben auch gewinnerhöhende Anreizfunktionen. Diese werden beispielsweise in Maßnahmen zur Erhöhung der Leistungs-

tensität („Shirking-Ansätze“), der Verminderung von Fluktuation, als Auslesefunktion bei der Begutachtung von Bewerbern („adverse selection“-Modelle) und in soziologisch orientierten Ansätzen („fair-wage“-Hypothese) deutlich.

Dieser Ansatz lässt das Paradigma der Grenzlohnproduktivitätsentlohnung als revisionsbedürftig erscheinen (vgl. Franz 1999, S. 296ff.).

Effizienzlöhne und die damit einhergehende Arbeitslosigkeit sind nicht Pareto-optimal, da es bessere Möglichkeiten der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen gibt, die den selben Zweck auch bei Vollbeschäftigung erreichen.

3.3. Institutionelle Restriktionen

Da der Lohn auf allen Punkten der Kontraktkurve höher als das Wertgrenzprodukt der Beschäftigung ist, fordern Eisen und Schrüfer institutionelle Regelungen, die Arbeitgeber und Gewerkschaften zum Einhalten der Lohn-Beschäftigungskombination veranlassen (vgl. Eisen/Schrüfer 1989, S. 119f.). Dieses Argument setzt jedoch voraus, dass die Gewerkschaft nicht in der Lage ist, mit Sanktionen auf beobachtete Brüche zu reagieren.

4. Gewerkschaften und Produktivität: Die Exit-Voice-Hypothese⁷

Eine Gegenposition zur neoklassischen Ansicht über die Produktivitätswirkung kollektiver Organisation des Faktors Arbeit haben Freeman und Medoff formuliert. Sie sprechen von den „two faces of unionism“. Die im Monopolmodell erklärten Lohnsteigerungen über dem Wettbewerbsniveau werden von ihnen aufgenommen und den sich aus einer „Collective Voice-Funktion“ ergebenden positiven Effekten entgegengesetzt.

Beschäftigte können danach durch zwei wesentliche Mechanismen Einfluss auf die Politik der Organisation nehmen: Entweder sie artikulieren ihren Unmut, was aufgrund des Kollektivgutcharakters (und möglicherweise aus Furcht vor Repressionen) weniger zu erwarten ist oder aber sie kündigen („voting by feet“). Wenn alle Arbeitnehmer diese „Exit-Option“ wahrnehmen, entstehen für die Firma hohe Fluktuationskosten.

Die effizienzfördernde Wirkung der Gewerkschaft besteht darin, dass sie einen „Voice-Mechanismus“ darstellen und als Medium fungieren, das es für die Beschäftigten weniger riskant macht mit dem Management zu kommunizieren und Widerspruch anzumel-

⁷ auch bekannt als Freeman-Medoff-Debatte oder Abwanderungs-Widerspruch-Ansatz

den. Wenn ein Widerspruch zu Verbesserungen führt, nutzt dieser auch den anderen Beschäftigten.

Eine Diskussion der Exit-Voice-Hypothese wird weitgehend auf empirischer Ebene geführt. Nach Kraft bedeutet eine höhere Arbeitszufriedenheit geringere Fluktuation und geringere Fehlzeiten, die sich in einer höheren Arbeitsproduktivität manifestieren. Mit der Institutionalisierung einer Voice-Option wird so die zweite Alternative die Exit-Option in geringerem Maße wahrgenommen (vgl. Kraft 1989, S. 186ff.). Freeman und Medoff gelangen zu dem Ergebnis, dass die positiven Effekte der Collective Voice-Funktion die negativen Effekte der Monopolisierung des Faktors Arbeit kompensieren oder übertreffen (vgl. Müller-Jentsch 1997, S. 102f.). Ähnlich sieht dies auch Borjas. Für ihn wird mit dem Exit-Voice-Mechanismus die Arbeitszufriedenheit der Gewerkschaftsmitglieder und die Unternehmensproduktivität in dem Maße beeinflusst, dass Arbeitnehmer in organisierten Firmen produktiver sind (vgl. Borjas 2000, S. 424).

Althammer erklärt mit der Exit-Voice-Hypothese die Koexistenz organisierter und nichtorganisierter Unternehmen. So haben sich Gewerkschaftsmitglieder höhere Löhne durch die höhere Produktivität in ihrem Unternehmen „verdient“ (vgl. Althammer 1990, S. 168).

5. Eine Beurteilung der vorgestellten Modelle

Vertreter des Modells der effizienten Verhandlungen kritisieren die Ineffizienz der Monopollösung, wohingegen Befürworter des Monopolmodells sich mit Verweis auf institutionelle Restriktionen wehren, die in der Realität effiziente Lösungen verhindern (vgl. Althammer 1990, S. 29). Gewerkschaften und Management verhandeln nicht direkt über die Höhe der Beschäftigung.⁸ In der Regel hat die Gewerkschaft kein Mitspracherecht bei der Bestimmung der Beschäftigungshöhe, diese wird einseitig von der Firma gewählt.⁹ So gibt es faktisch kaum Tarifverträge, die diesen Sachverhalt explizit festlegen. Möglicherweise gibt es implizite Kontrakte, welche die Beschäftigung innerhalb bestimmter Grenzen regeln (vgl. Franz 1999, S. 278f).

⁸ Vereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung fallen nicht in diese Theorie.

⁹ Kraft weist auf die diesbezüglich komplementären Aufgaben des Betriebsrat hin. Dieser darf zwar die Entlohnung nicht festlegen, kann jedoch, da Tariflöhne nach Anforderungs- und Qualifikationskriterien differenziert sind, eine möglichst gute Einstufung in Arbeitsplatzklassifikationen erreichen. Auch hat er ein Widerspruchsrecht bei Entlassungen. Das Betriebsverfassungsgesetz legt so die Grundlage für simultane Verhandlungen über Lohn und Beschäftigung. Im Rahmen des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 ist den Arbeitnehmern ebenfalls eine Einwirkungsmöglichkeit zur Bestimmung der Beschäftigung eingeräumt worden (vgl. Kraft 1989, S. 199f.).

Mit der Annahme, dass Löhne gleichzeitig zwischen Gewerkschaften und Management verhandelt werden, bewegt man sich in eine bilaterale Monopolsituation. So stellt das erreichte Ergebnis auch in der Theorie mit effizienten Verhandlungen keine optimale Allokation unter den organisierten und nicht-organisierten Firmen dar. Organisierte Firmen fragen nicht die selbe Menge Arbeit nach, die sie in Abwesenheit der Gewerkschaft nachgefragt hätten.

Addison spricht auch von "On and Off the Demand Curve Models" (Addison 1989, S. 17). Zur Schwachstelle beider Modelle erklärt er, dass sie nicht den Prozess beschreiben, der zu diesem Ergebnis führt (vgl. Addison 1989, S. 22).

Im traditionellen Monopolmodell wird unterstellt, dass die Mitgliederzahl der Gewerkschaft exogen vorgegeben ist und damit keine Entscheidungsvariable im Kalkül dieser Institution darstellt. Es wird angenommen, dass die Mitgliederzahl mit der Anzahl der unter Konkurrenzbedingungen beschäftigten Arbeitnehmer übereinstimmt. Bei effizienten Verhandlungen übersteigt jedoch die Mitgliederzahl die Beschäftigtenzahl (positive Steigung der Kontraktkurve) (Althammer 1990, S. 63f.). Die Höhe der Mitgliedschaft ist hier endogen.¹⁰

Der in der Exit-Voice-Hypothese dargestellte Produktivitätseffekt gewerkschaftlichen Handelns ist empirisch jedoch schwer zu beweisen. So gibt es Untersuchungen, die ihn positiv und welche die ihn negativ bestimmen. In allen Betrachtungen herrscht jedoch Einigkeit über seine geringe Höhe (vgl. Althammer 1990, S. 168f.).

Der Exit-Voice-Ansatz lässt sich nicht unmodifiziert auf deutsche Verhältnisse anwenden, da eine Interessenvertretung der Arbeitnehmer auf verschiedenen Ebenen von verschiedenen Institutionen wahrgenommen wird. Beispielsweise werden viele der angesprochenen Voice-Optionen von Betriebsräten mit der Firma geregelt.

6. Eine Betrachtung der Institution Gewerkschaft aus Arbeitnehmersicht

In den bisherigen Modellen blieb unbeantwortet, warum ein kollektives Aushandeln der Verträge für den einzelnen Arbeitnehmer vorteilhafter sein soll als individuell vereinbarte Arbeitskontrakte, womit implizit die Frage nach der Rechtfertigung von Gewerkschaften aufgeworfen wird. Neben den schon beschriebenen Effekten gewerkschaftlicher Aktivität auf die gesamtwirtschaftliche Wohlfahrt, möchte ich daher nun den individuellen Nutzen der Institution Gewerkschaft betrachten. Dabei werde ich zunächst auf

den Ansatz von Gewerkschaften als Informationsagenturen eingehen. Bevor ich im letzten Abschnitt auf Gründe für den Gewerkschaftsbeitritt (oder Nichtbeitritt) zu sprechen komme, möchte ich noch einige ökonomische Ausführungen zur Streiktheorie machen.

6.1. Gewerkschaften als Informationsagentur

Informationen über Preis- und Produktivitätsentwicklung, die für Lohnforderungen relevant sind, werden von amtlichen Institutionen zur Verfügung gestellt. Die Beurteilung dieser Informationen erfordert jedoch erhebliche Sachkenntnisse. Nach Franz bringen kollektive Verhandlungen den Beschäftigten einen höheren Nutzen, da die Informationsbeschaffung jedes Einzelnen mit insgesamt hohen Kosten verbunden wäre. Gewerkschaften mindern diese Kosten im Sinne einer Informationsagentur (vgl. Franz 1999, S. 238). Dieses Argument rechtfertigt allerdings nicht Gewerkschaften in ihrer gegenwärtigen Form. Wäre dies so, könnte sich die Aufgabe einer Gewerkschaft rein theoretisch auf die Herausgabe einer Zeitung beschränken, aus der jeder Arbeitnehmer die für ihn relevanten Informationen gewinnen kann, die ihn in die Lage versetzen, individuell einen optimalen Vertrag abzuschließen (vgl. Althammer 1990, S. 81). Eine wesentlichere Rolle liegt vielmehr im Abschluss kollektiver Verträge.¹¹ Der einzelne Arbeitnehmer befindet sich gegenüber dem Unternehmen in einer schwächeren Verhandlungsposition, da er i.d.R. darauf angewiesen ist, durch Arbeit seinen Lebensunterhalt zu verdienen, während die Firma meist nicht von Einstellung einer bestimmten Einzelperson abhängig ist. Das fehlende Drohpotential in Form einer Ablehnung einer Arbeitsplatzofferte wird durch Gewerkschaften in ein wirksames kollektives Drohpotential umgewandelt (vgl. Franz 1999, S. 238f.).

6.2. Arbeitskampf als gewerkschaftliche Strategie

Die Möglichkeit zum Streik stellt ein wichtiges Macht- und Durchsetzungsinstrument der Gewerkschaft dar.¹² Sie wird häufig als letztes Mittel zur Kompromissfindung im

¹⁰ Mit einer „politische Theorie“ der Gewerkschaften in Form des Medianwählermodells wird versucht Licht in die Determinanten von Lohn, Beschäftigung und Mitgliedschaft zu bringen (vgl. z.B. Althammer 1990, S. 63ff.; Booth 1995, S. 108ff.; Franz 1999, S. 289).

¹¹ Zur Vorteilhaftigkeit kollektiver Verhandlungen: vgl. Kapitel 3.1..

¹² In einer ökonomischen Betrachtung ist v.a. die Streiklänge von Bedeutung. So hängt die Resistenz der Gewerkschaften gegen Lohnzugeständnisse und die Bereitschaft der Firma zu Lohnkonzessionen von der erwarteten Streikdauer ab (vgl. Althammer 1990, S. 198). Die von der Gewerkschaft gewählte Streiklänge ist dann optimal, wenn die Firma keinen Anreiz zu Falschangaben hat (vgl. Althammer 1990, S. 208). Sie wird immer behaupten, dass der zu verteilende Kuchen klein ist (vgl. Borjas 2000, S. 412f.). Doch da immer die Chance von Profiten in der vergangenen Periode besteht, ist es für die Gewerkschaft sinnvoll,

Interessenkonflikt betrachtet. In der ökonomischen Theorie der Gewerkschaften wird jedoch keine Gelegenheit ausgelassen, um auf die Irrationalität dieses Instrumentes hinzuweisen. Unter der Annahme, dass beide Parteien perfekt informiert sind, d.h. Informationen über Kosten und das zu erzielende Ergebnis des Arbeitskampfes haben und rational handeln, wäre es sinnvoller sich ex ante zu einigen und den Streik zu vermeiden („Hicks Paradox“) (vgl. Borjas 2000, S. 411f.). Da durch Streikkosten die Verteilungsmasse im Umfang kleiner wird, können diese nicht Pareto-optimal sein. (vgl. Franz 1999, S.277ff.).

Warum einigen sich rational handelnde Tarifparteien nicht von vornherein und ohne Arbeitskampf? Zur Beantwortung dieser Frage können neuere Streiktheorien behilflich sein. Sie gehen von asymmetrischen Informationen aus. Gewöhnlich sind Gewerkschaften unvollständig über die Größe der zu verteilenden Gewinne und Arbeitgeber über die Kampfkraft der Gewerkschaften informiert. Streiks dienen in diesem Modell der Informationsenthüllung (vgl. Althammer 1989, S. 87f.). Müller-Jentsch betrachtet sie dabei als systemkonformes „Hilfs- und Konfliktlösungsinstrument der Tarifautonomie“ (Müller-Jentsch 1997, S. 212).

6.3. Motive der Gewerkschaftsmitgliedschaft

Gewerkschaften müssen nicht nur mit kompletten Arbeitsabzug drohen können, sondern auch faktisch in der Lage sein, diesen erfolgreich durchzuführen. Das heißt, sie können ihre Ziele nur durchsetzen, wenn sie über die nötige Verhandlungsmacht verfügen.

Für Schnabel stellt die Mitgliederzahl „eines der wichtigsten Merkmale der Gewerkschaftsmacht“ dar (Schnabel 1989, S. 157). Gewerkschaftliche Macht ist Organisationsmacht, die auf Mitgliederzahlen und Mobilisierungspotentialen beruht. Die Entwicklung der absoluten Mitgliederzahlen ist für eine Gewerkschaft von großer Bedeutung, da davon das Beitragsvolumen und somit die finanziellen Ressourcen der Organisation abhängen. Der Organisationsgrad gibt Auskunft darüber, in welchem Ausmaß es der Gewerkschaft gelungen ist, das Mitgliederpotential auszuschöpfen. Er beschreibt das Machtpotential, nicht unbedingt Verhandlungsmacht (vgl. Müller-Jentsch 1997, S. 123f.).

Müller-Jentsch benennt zwei Arten von Gründen, die abhängig Beschäftigte davon ab

hohe Lohnforderungen zu stellen. Diese werden von der Firma nicht so schnell akzeptiert, nur um den Streikkosten zu entgehen.

halten, der Gewerkschaft beizutreten: Zum einen befürchtete oder erwartete Sanktionen seitens des Arbeitgebers oder des Management und zum anderen den Fakt, dass den Kosten der Mitgliedschaft vordergründig geringe Erträge gegenüber stehen. Die von Gewerkschaften ausgehandelten Lohnerhöhungen und Verbesserungen haben den Charakter eines öffentlichen Gutes, auch Nichtmitglieder profitieren von gewerkschaftlichen Errungenschaften ohne sich jedoch an den Kosten der Zielerreichung zu beteiligen („Trittbrettfahrer-Verhalten“) (vgl. Müller-Jentsch 1997, S. 120). Insbesondere bei Betrachtung dieses Punktes und unter Annahme eines rational handelnden Menschen stellt sich die Frage, warum überhaupt jemand Gewerkschaftsmitglied wird. Selektive, für Mitglieder exklusive Anreize¹³ liefern in zweierlei Hinsicht keinen haltbaren Grund. Mit dem Ausbau des staatlichen Sozialversicherungssystems haben diese einst wichtigen Leistungen an Bedeutung eingebüßt. Überdies ist in einer kompetitiven Makroökonomie dieser Weg versperrt, da eine Gewerkschaft, die mit der Gewährung selektiver Anreize langfristig Gewinne einfährt, Wettbewerber auf den Plan ruft (vgl. Althammer 1990, S. 26).

Da der Grund der Organisation von Arbeitnehmern sich weder mit dem homo oeconomicus, noch über kollektive Zwangsmaßnahmen befriedigend erklären lässt, argumentiert Müller-Jentsch auf Grundlage der Rational Choice-Theorie des englischen Soziologen Crouch. Danach hängt der kollektive Nutzen einer Gewerkschaft neben der Leichtigkeit, mit der sie sich als Hebel zur Interessendurchsetzung benutzen lässt, v.a. davon ab, inwieweit die Beschäftigtengruppe auf gemeinsame Aktionen angewiesen ist, die zur Verbesserung ihrer Lebensstandards führen. Müller-Jentsch merkt an, dass auch normative Prozesse nicht vernachlässigbar sind, nach denen Mitglied sein ein Wert an sich ist (vgl. Müller-Jentsch 1997, S. 122).

Abschließende Bemerkung

Die Übersicht zu den verschiedenen Theorien über Ursachen und Auswirkungen gewerkschaftlicher Organisationen verdeutlicht, dass dieser Fragenkomplex von einer eindeutigen Klärung noch ein gutes Stück entfernt ist. Empirisch beobachtete Fakten können mit den verschiedenen existenten Ansätzen derweil noch nicht konsistent erklärt werden. Ökonometrische Studien sind zwar hilfreich bei der Zurückweisung einzelner

¹³ Vordergründig ist hier die Streikunterstützung zu nennen. Daneben werden zusätzlich auch private Güter, bspw. Arbeitsrechtsschutz angeboten.

aus der theoretischen Diskussion folgender Hypothesen, aber ein eindeutig differenzierender Text erscheint mir zum derzeitigen Zeitpunkt schwerlich möglich.

Literaturverzeichnis

Addison, John T. (1989): On Modeling Union Behavior. In: *Ökonomie und Gesellschaft*, Jahrbuch 7, S. 13-71.

Althammer, Wilhelm (1989): Gewerkschaften als Informationsagentur. In: *Ökonomie und Gesellschaft*, Jahrbuch 7, S. 72-94.

Althammer, Wilhelm (1990): Zur ökonomischen Theorie der Gewerkschaften. Regensburg, Transfer Verlag.

Booth, Alison L. (1995): The Economics of the Trade Union. Cambridge, Cambridge Univ. Press.

Borjas, George J. (2000): Labor Economics.

Eisen, Roland; Schrüfer Klaus (1989): Institutionelle Restriktionen für Gewerkschaften: Lohnhöhe und Beschäftigung. In: *Ökonomie und Gesellschaft*, Jahrbuch 7, S. 116-135.

Franz, Wolfgang (1999): Arbeitsmarktökonomik. Springer Verlag.

Kraft, Kornelius (1989): Gewerkschaften, Löhne und Produktivität. In: *Ökonomie und Gesellschaft*, Jahrbuch 7, S. 184-213.

Meyer, Wolfgang (1989): Der gewerkschaftliche Einfluss auf die Geldlohndynamik. In: *Ökonomie und Gesellschaft*, Jahrbuch 7, S. 214-238.

Müller-Jentsch, Walther (1997): Soziologie der industriellen Beziehungen: Eine Einführung. Frankfurt/ New York, Campus Verlag.

Ökonomie und Gesellschaft. Jahrbuch 7: Die Gewerkschaft in der ökonomischen Theorie (1989). Frankfurt/ New York, Campus Verlag.

Schnabel, Claus (1989): Die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland – eine ökonometrische Untersuchung. In: *Ökonomie und Gesellschaft*, Jahrbuch 7, S. 157-183.