
Sind Konkurrenzmärkte machtfrei?

Anmerkungen zum Verhältnis von Macht und Ökonomie

**Helga Fehr-Duda
Ernst Fehr**

1. Einleitung

Die Problematik von Macht und Herrschaft ist ein altes sozialwissenschaftliches Thema. Es hat nicht an Versuchen gefehlt, diese Begriffe zu definieren und für die Analyse sozialer Phänomene fruchtbar zu machen. Die Diagnostizierung von Machtverhältnissen in sozialen Beziehungen ist in der Regel ein heißumkämpftes ideologisches Terrain. Angesichts der allmählichen Durchsetzung demokratischer politischer Ordnungen und Werte – zumindest in den meisten kapitalistischen Industriestaaten – verbinden viele Menschen mit der Existenz von Machtverhältnissen etwas Negatives.

Gerade wegen der normativen Assoziationen, die viele mit dem Begriff der Macht verknüpfen, ist es notwendig, Macht exakt zu definieren. Jenen Wissenschaftlern, die mit dem Machtbegriff operieren, ist ja sowohl von Ökonomen als auch von Soziologen und Politikern häufig vorgeworfen worden, daß dieser sehr vage sei und allen Anstrengungen der Operationalisierung widerstanden habe (vgl. dazu Williamson/Ouchi 1983) und daß die analytische Ergiebigkeit der Machtkategorie daher nicht sehr groß sei. Andere wiederum, die auf der sozialwissenschaftlichen Relevanz des Machtphänomens bestehen, scheinen sich mit der (vermeintlichen) Vagheit abzufinden. Rothschild (1971, S. 15) vergleicht beispielsweise den Machtbegriff mit dem Begriff der Krankheit. Beide seien sehr schwer zu definieren und keine

Definition könne voll befriedigen, aber trotzdem wisse letztlich jeder, was damit gemeint sei. Diesem Plädoyer für eine vage „Definition“ und Verwendung des Machtbegriffs können wir uns auch nicht anschließen. Demgegenüber insistieren wir auf der Notwendigkeit einer exakten Definition, selbst um den Preis, daß damit nicht *alle* Phänomene, die man intuitiv mit Macht assoziiert, erfaßt werden können. Die Definition erweist sich bereits dann als wissenschaftlich fruchtbar, wenn damit *einige* Machtphänomene einer besseren Erklärung zugänglich gemacht werden. Der erste Teil dieser Arbeit ist deshalb dem Versuch einer exakten Definition des Machtbegriffes gewidmet. Damit einher geht die Definition eines Zustandes, den man als machtfrei bezeichnen kann.

Max Weber, für den Herrschaft eine Sonderform der Macht darstellt, unterscheidet zwischen Herrschaft kraft Interessenkonstellation und Herrschaft kraft Autorität. Bei ersterer fügt sich der Beherrschte aus *rein* zweckrationalen Motiven. Er gehorcht, weil es *unter den gegebenen Umständen* in seinem eigenen Interesse liegt. Es liegt somit ein Gehorchenwollen vor. Nicht autoritäre Befehlsgewalt eines Machthabers, sondern der stumme Zwang der herrschenden Verhältnisse veranlaßt ihn zur Fügsamkeit.

Die Herrschaft kraft Autorität beruht hingegen auf einer „von allen Motiven und Interessen absehenden schlechthinigen Gehorsamspflicht“ (1985, S. 542); der Herrschende besitzt autoritäre Befehlsgewalt. Herrschaft kraft Autorität ist letztlich legitime, d. h. konsensgestützte Herrschaft. Ihr Hauptfundament ist die Übereinstimmung zwischen dem Herrscher und dem Beherrschten über die Legitimität der Herrschaft. Trotzdem meint Weber, daß auch sie nicht ohne ein Minimum an Gehorchenwollen seitens der Beherrschten auskommt. Um die Fügsamkeit der Machtunterworfenen zu gewährleisten, ist ein letzter Rest an zweckrationalem Kalkül erforderlich.

Wir interessieren uns in diesem Aufsatz für die Herrschaft kraft Interessenkonstellation. Wenn sich diese Form der Machtausübung im Gewande einer dem äußeren Anschein nach gleichberechtigten Tauschbeziehung verbirgt, ist sie besonders schwer zu entdecken. Sofern wirtschaftliche Monopole vorliegen, ist die Aufdeckung noch relativ einfach. Bereits Max Weber meinte: „Jeder Inhaber auch eines nur unvollständigen Monopols, der in weitem Umfang trotz bestehender Konkurrenz Tauschgegnern und Tauschkonkurrenten die Preise ‚vorschreiben‘, d. h. durch eigenes Verhalten sie zu einem ihm genehmen Verhalten nötigen kann, obwohl er ihnen nicht die geringste ‚Pflicht‘ zumutet, sich diese Herrschaft gefallen zu lassen“ (1985, S. 543), übt Herrschaft kraft Interessenkonstellation aus.

Wie steht es indessen um die Existenz von Machtverhältnissen auf Märkten mit atomistischer Konkurrenz? Hier herrscht doch Freiheit, Gleichheit und Bentham (Marx, MEW 23, S. 189). Wo überhaupt, wenn nicht auf atomistischen Konkurrenzmärkten, sollte man die Abwesenheit von Macht vermuten? Es ist nicht zuletzt diese Vermutung, die in den Augen vieler Ökonomen eine kapitalistische Konkurrenzwirtschaft

so attraktiv erscheinen läßt. Wir wollen prüfen, inwiefern diese Vermutung auf Arbeitsmärkte zutrifft.

2. Macht in der ökonomischen Theorie

2. 1. Der Machtbegriff

Die bekannteste Definition von Macht stammt von Max Weber: „Macht bedeutet jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht“ (1985, S. 28). Um diesen Begriff für die ökonomische Theorie operationalisierbar zu machen, gehen wir von Dahls Formulierung aus, die besagt, daß das Individuum A in dem Ausmaß Macht über B hat, als es B dazu bringen kann, etwas zu tun, was B sonst nicht getan hätte. Die Dahlsche Definition ist noch sehr allgemein, allerdings bereits deutlich enger als die Webersche. Sie schließt nämlich konsensgestützte Herrschaft aus, da explizit gefordert wird, daß B anders handelt, wenn A seine Macht nicht ausübt. Nach Weber kann A seinen Willen *auch* gegen Widerstreben durchsetzen; für die Existenz einer Machtbeziehung ist aber ein Widerstreben des B nicht unbedingt erforderlich, da sich B auch wegen einer „schlechthinigen Gehorsamspflicht“ fügen kann.

Da wir auf einen mikroökonomisch fundierten Machtbegriff abzielen, ist aber auch die Dahlsche Formulierung noch zu allgemein, da sie eine Machtausübung durch die Beeinflussung von B's Präferenzen nicht ausschließt. Die Manipulation der Präferenzen des Beherrschten wirft das Problem auf, daß – wenn B's Präferenzen einmal geändert sind – kein Widerstreben mehr vorliegt. Die unseres Erachtens für eine *exakte* Definition erforderliche kontrafaktische Handlung von B (B's Aktion bei Nichtausübung der Macht) verschwindet damit im Zeitablauf. Wo aber kein Interessengegensatz zwischen A und B vorliegt, weil B stets *freiwillig* die von A gewünschte Handlung wählt, liegt keine Herrschaft kraft Interessenkonstellation vor.

Das Entscheidungsmodell des methodologischen Individualismus, wie er in Standardökonomielehrbüchern verwendet wird (z. B. Gravelle und Rees, 1981), besteht aus folgenden Bausteinen: Mit jeder Handlung sind bestimmte Konsequenzen (u. U. abhängig davon, welcher Zustand der Welt eintritt) verbunden. Das Individuum besitzt Präferenzen bezüglich dieser Konsequenzen, wobei es völlig belanglos ist, ob diese Präferenzen mit Hilfe einer Nutzenfunktion darstellbar sind. Das Rationalitätspostulat besagt nun, daß der Entscheidungsträger auf konsistente Art jene Handlung aus der Menge aller zulässigen Aktionen wählt, die die am meisten gewünschte Konsequenz zur Folge hat. Die Menge der zulässigen Handlungen, *feasible set*, wird durch Parameter wie z. B. Preise und Anfangsausstattung beschrieben.

Wie kann man Macht in diesem Modellrahmen abbilden? Gehen wir

davon aus, daß das Individuum B eine bestimmte Entscheidung trifft, wenn A keinen Einfluß ausübt. Jetzt tritt A auf den Plan und bringt B zu einer Revision seiner Entscheidung. Da wir davon ausgehen, daß die Präferenzen von B fix sind, kann eine Änderung von B's Verhalten über zwei verschiedene Kanäle hervorgerufen werden: Entweder durch eine Änderung der Parameter, die den feasible set definieren, oder durch Änderung von Parametern, die unmittelbar in die Nutzenfunktion eingehen. A's Macht kann erstens darin bestehen, die Menge der wählbaren Alternativen zu beeinflussen, d. h. entweder zu reduzieren oder zu vergrößern. Oder A kann, wie z. B. im Falle der Interdependenz von Präferenzen, eine Handlung setzen, die auch bei gleichbleibendem feasible set das Nutzenniveau von B verschiebt. Ein solcher Fall kann z. B. eintreten, wenn dem Individuum B nicht gleich ist, wieviel eines bestimmten Gutes A konsumiert. Es kommt aber bei der Machtdefinition nur darauf an, daß A die *Möglichkeit* zu diesen Parameteränderungen besitzt, und nicht darauf, ob A von dieser Möglichkeit tatsächlich Gebrauch macht.

Die bisherigen Überlegungen gestatten uns nun eine zusammenfassende Definition: A besitzt Macht über B, wenn – unter der Voraussetzung, daß B's Präferenzen gegeben sind – A die Möglichkeit besitzt, durch eine Variation des Handlungsspielraumes oder durch direkte Kontrolle einer Variablen in der Nutzenfunktion von B, B zu einer Handlung zu veranlassen, die sonst nicht gewählt worden wäre.

Für diejenigen, die mit dem mikroökonomischen Konzept der indirekten Nutzenfunktion vertraut sind, läßt sich diese Definition noch anders fassen. Diese Funktion gibt den maximalen Nutzen eines Individuums in Abhängigkeit von exogenen – für das Individuum unbeeinflussbaren – Parametern an. A besitzt somit Macht über B, wenn er B durch Beeinflussung der Parameter in der indirekten Nutzenfunktion zu einer Handlung veranlassen kann, die B sonst nicht wählen würde.

Die hier verwendete Machtdefinition ist statischen Charakters. Es gibt wichtige Formen von Machtausübung, die durch einen entscheidungstheoretisch fundierten Machtbegriff nicht erfaßt werden können. Darunter fallen folgende Phänomene: Macht, die darauf beruht, daß der Mächtige im Laufe der Zeit auf die Präferenzen der Machtunterworfenen dadurch einwirkt, daß es eine Rückkoppelung zwischen feasible set und Präferenzen gibt, wird hier nicht berücksichtigt. Ebenso wird die direkte Manipulation von Präferenzen nicht als Macht erfaßt. Und schließlich läßt sich auch keine Aussage über den Zusammenhang zwischen Individualinteresse und kollektiver Entscheidungsfindung machen.

Unsere obige Definition des Machtbegriffs ist qualitativer Natur. Den unserer Meinung nach besten Versuch zur Quantifizierung des Machtbegriffes hat Harsanyi (1971) vorgenommen, der folgende Elemente unterscheidet:

1. Die *Basis* der Macht (Ressourcen, Prestige, institutionelle Vorrechte), die A zur Verfügung hat, um B's Verhalten zu beeinflussen.

2. Die *Instrumente* der Macht (Versprechungen, Drohungen, Appelle), die A tatsächlich zur Beeinflussung einsetzen kann.
3. Der *Umfang* der Macht, das ist jene Menge von Handlungen, zu denen A unter Einsatz seiner Machtmittel B veranlassen kann.
4. Die *Machtfülle*, jener Nettozuwachs an Wahrscheinlichkeit, daß B tatsächlich das geforderte Verhalten X nach Anwendung der Machtmittel durch A zeigt.
5. Die *Ausdehnung* der Macht, das ist die Anzahl der Personen, über die A Macht hat.

Die beiden ersten Kategorien sind keine direkten Maße für die Macht eines Individuums. Man kann aus der Tatsache, daß A über viele Personen und Mittel verfügt, nur schließen, daß A mächtig ist. Umfang, Ausdehnung und Fülle sind jedoch zur Definition und Messung von Macht geeignet. Harsanyi ergänzt nun diese Dimensionen der Macht, um eine quantitative Charakterisierung einer Machtbeziehung zu ermöglichen.

6. Die *Kosten* der Macht, das sind die Opportunitätskosten, die A beim Versuch erwachsen, B's Verhalten zu beeinflussen.
7. Die *Stärke* der Macht, das sind die Opportunitätskosten, die B entstehen, wenn B den Wünschen von A nicht nachgibt.

A's Macht über B ist *cet. par.* umso größer, je geringer die Kosten und je größer die Stärke von A's Macht über B sind. Diese beiden Kostenvariablen können in physischen Einheiten, in Geld- oder in Nutzeinheiten ausgedrückt werden. Die Kosten der Macht sind reale (objektive) Kosten, während die Stärke der Macht als jene Höhe der Opportunitätskosten gemessen werden soll, wie B sie wahrnimmt. Mithilfe dieser Erweiterungen definiert Harsanyi Macht folgendermaßen: A's Macht über B besteht darin, B mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit p zu Kosten u zu der Handlung X zu veranlassen, indem er B überzeugt, daß B im Falle des Zuwiderhandelns die Kosten v tragen müßte.

A kann mit verschiedenen Methoden B's Opportunitätskosten direkt beeinflussen:

- A kann B Güter zur Verfügung stellen, die komplementär zu X oder substitutiv zu den Alternativen von X sind; oder A kann B Güter vorenthalten, die substitutiv zu X oder komplementär zu seinen Alternativen sind.
- A kann Belohnungen und Strafen abhängig von B's zukünftigem Verhalten vorsehen.
- A kann B mit Informationen (auch Fehlinformationen) über die jeweiligen Vor- und Nachteile von B's Handlungsmöglichkeiten ausstatten.
- A verläßt sich auf seine legitime Autorität oder B's Zuneigung.

2.2. Eine berühmte Kontroverse

Dem Machtbegriff wird in der Literatur oft vorgeworfen, daß er vage und schlecht zu operationalisieren sei. In den 60er Jahren wurde ein

heftiger Streit unter den Politologen geführt, der sich im wesentlichen um die Beobachtbarkeit einer Machtbeziehung drehte. Diese unter dem Namen Nondecision-Debatte in die Literatur eingegangene Auseinandersetzung, zwischen den Pluralisten einerseits und Bachrach und Baratz andererseits, knüpft an Webers Passus „auch gegen Widerstreben“ in der Machtdefinition an.

Nach der Willensäußerung des mächtigen Individuums A sind zwei Reaktionsweisen des Unterlegenen B möglich:

1. *B widerstrebt*. Nach Webers Definition muß A's Machtausübung aber erfolgreich sein, oder anders ausgedrückt, B's Widerstreben erfolglos. Dann stellt sich aber die Frage, warum B überhaupt etwas unternimmt, wenn der Mißerfolg für seine Handlung schon vorprogrammiert ist. Die einzig sinnvolle Möglichkeit besteht darin, daß sich B nicht bewußt ist, daß Widerstand sinnlos ist. Andererseits kann aber Widerstand gerade bedeuten, daß A's Machtposition gefährdet oder gar in Auflösung begriffen ist.
2. *B widerstrebt nicht*. In diesem Fall könnte B's Verhalten entweder auf A's Macht beruhen oder darauf zurückzuführen sein, daß A's Absichten mit B's eigenen Interessen übereinstimmen. Also ist auch in einem solchen Fall nicht entscheidbar, ob eine Machtbeziehung vorliegt oder nicht.

Das Problem besteht also darin, daß bei einer Machtausübung üblicherweise *kein beobachtbarer Konflikt* zu erwarten ist. Um diesem Dilemma zu entgehen, haben Bachrach und Baratz einen zweistufigen Machtbegriff vorgeschlagen. Neben der handlungstheoretischen Ebene können mit dessen Hilfe Machtphänomene aufgedeckt werden, die das Feld politischer Prozesse derart einengen, daß überhaupt nur für A vergleichsweise harmlose Probleme erörtert werden (Bachrach und Baratz, 1977, S. 46). Wie schon erwähnt, ist unsere Machtdefinition nicht geeignet, diese Form von Macht zu erfassen.

Dieser Ansatz fand noch eine Weiterentwicklung in einer dreidimensionalen Machtkonzeption von Lukes (1983), deren Fokus im Vorhandensein eines *latenten* Konflikts zwischen den Interessen der Machtausübenden und den wahren Interessen der Machtunterworfenen liegt.

Ein Mißverständnis in dieser Debatte liegt unseres Erachtens darin, daß man sehr wohl einen Begriff theoretisch sauber definieren kann, auch wenn die empirische Beobachtbarkeit Schwierigkeiten macht. Um Machtausübung diagnostizieren zu können, ist unbedingt eine Theorie vonnöten, was denn B getan hätte, hätte A die für B's Entscheidung relevanten Parameter nicht verändert. Worin besteht nun die sogenannte kontrafaktische Handlung des Wirtschaftssubjektes B, wenn kein anderer Akteur Macht über ihn besitzt?

2.3. Ökonomische Macht

Der methodologische Individualismus bietet einen klaren Referenzrahmen, anhand dessen bestimmte Formen der Macht gemessen wer-

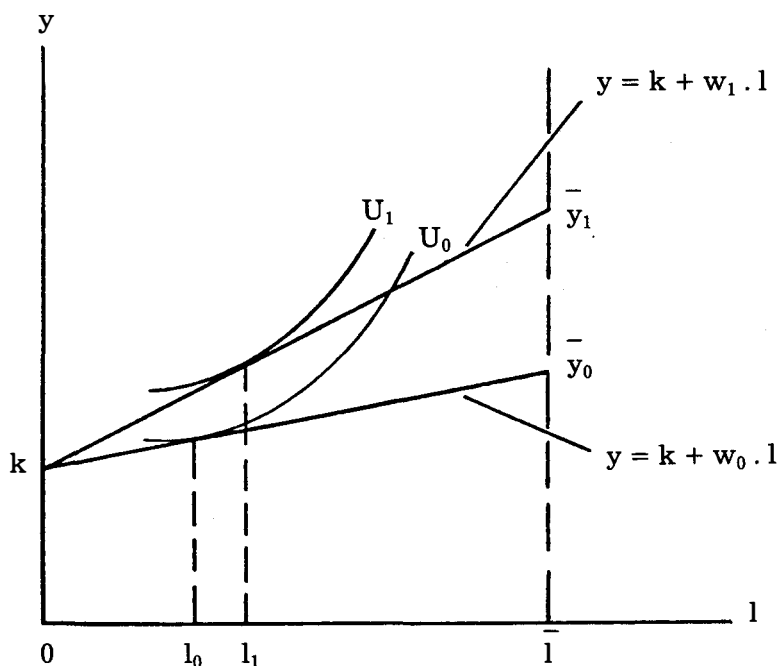
den können. Ein Zustand vollkommener Macht-Abwesenheit besteht gerade darin, daß die Menge der zulässigen Aktionen von keinem anderen Akteur manipulierbar ist und daß alle Variablen, die den Nutzen eines Individuums beeinflussen, von keinem anderen Handlungsträger beeinflußt werden können. Diese Situation entspricht einem Gleichgewicht im Modell der vollkommenen Konkurrenz ohne externe Effekte, in dem sowohl Anbieter als auch Nachfrager Preisnehmer sind, alle Eigentumsrechte vollständig definiert und kostenlos durchsetzbar sind, keine sonstigen Transaktionskosten auftreten und alle Wirtschaftssubjekte vollständig informiert sind.

Externe Effekte liegen dann vor, wenn die Nutzenniveaus der Individuen nicht unabhängig voneinander sind, die Produktionsmöglichkeiten verschiedener Unternehmungen voneinander abhängen, oder eine Interdependenz zwischen Nutzenniveau und Produktionsaktivitäten besteht.

Betrachten wir Beispiele zu den angeführten Fällen: Interdependente Nutzen treten typischerweise in sozialen Beziehungen auf. So ist es z. B. den Eltern nicht egal, wie viele Vitamine ihre Kinder konsumieren; einem Menschen geht es gut, wenn es einem engen Freund ebenfalls gut geht. Wenn Bienen, die einem Züchter gehören, einen Obstgarten bestäuben, liegt der Fall von abhängigen Produktionsmöglichkeiten vor. Umweltverschmutzung schließlich ist ein Standardbeispiel für Interdependenz von Konsum und Produktion.

In all diesen Fällen ist das Verhalten eines Akteurs mitentscheidend

Abbildung 1:



für die Handlungen eines anderen Wirtschaftssubjektes. Das bedeutet, daß eine walrasianische Ökonomie mit externen Effekten nicht machtfrei ist. Eine Wirtschaft ohne externe Effekte soll hier ideale walrasianische Wirtschaft heißen. Die relevante kontrafaktische Handlung besteht daher in jener Aktion, die das Individuum bei vollkommener Konkurrenz ohne externe Effekte im Gleichgewicht gewählt hätte. Alle Abweichungen von dieser Situation konstituieren somit Machtbeziehungen.

Vollkommene Konkurrenz setzt viele – eigentlich unendlich viele – Marktteilnehmer auf beiden Marktseiten voraus. Es ist offensichtlich und gehört zum mikroökonomischen Lehrbuchwissen, daß kleine Teilnehmerzahlen Marktmacht erzeugen. Hier soll der Fall des reinen Monopsons auf dem Arbeitsmarkt zur Illustration des benutzten Machtbegriffes dargestellt werden, wobei – im Einklang mit der herrschenden Lehrbuchliteratur – angenommen wird, daß der einzelne Arbeiter seine Arbeitszeit selbst wählen kann.

Sei w_0 der Stundenlohn, l die Arbeitszeit, k das Nichtlohneinkommen und $y = k + w_0 l$ das Einkommen, so läßt sich die Menge der Handlungsmöglichkeiten des Arbeiters durch die Fläche $Ok\bar{y}_0 \bar{T}$ in Abb. 1 beschreiben, wobei $\bar{T}$ die maximale Arbeitszeit darstellt (z. B., 18 Stunden am Tag) und $\bar{y}_0$ das dazugehörige Einkommen.

Durch Variation des Stundenlohnes, z. B. auf w_1 , kann die monopsonistische Unternehmung die Handlungsmöglichkeiten des Arbeiters verändern ($Ok\bar{y}_1 \bar{T}$) und ihn dazu bringen, statt l_0 die Arbeitsmenge l_1 zu wählen (U_0 und U_1 repräsentieren die dazugehörigen Indifferenzkurven). Das Monopson übt daher Macht im Sinne von Dahl aus. Die Machtfülle im Sinne von Harsanyi ist absolut, da im Rahmen dieses Modells der Arbeiter keine gemischten Strategien wählt. Der Zuwachs der Wahrscheinlichkeit für die vom Monopsonisten induzierte Handlung ist eins.

Schließlich ist hier noch etwas zu beachten. Wenn der Arbeiter l selbst wählen kann, ist es i. a. nicht möglich, jedes Niveau von l zwischen 0 und $\bar{T}$ zu erreichen. Sind die Indifferenzkurven bei $\bar{T}$ steiler als die Einkommenslinie, kann der Monopsonist $\bar{T}$ nie induzieren. Der Umfang der Macht im Sinne von Harsanyi ist dann durch die Präferenzen, d. h. durch das Arbeitsleid des Arbeiters, begrenzt.

Betrachten wir noch einmal Harsanyis Aufzählung von A's Möglichkeiten der Beeinflussung von B's Opportunitätskosten: Wenn A Güter zur Verfügung stellt, die komplementär zur gewünschten Aktion oder substitutiv zu deren Alternativen sind, nimmt A nur dann Einfluß auf B's feasible set, wenn B diese Güter nicht zu denselben Kosten von einem x-beliebigen anderen Vertragspartner beziehen kann.

Eine Belohnung z. B. besteht in der Bezahlung einer Lohnprämie über den Marktlohn hinaus. Verhält sich B nicht in gewünschter Weise, verliert er den Anspruch darauf. Hier liegt klar eine Machtbeziehung vor.

Ebenso verhält es sich mit Informationen über die Vor- und Nachteile von B's Handlungsmöglichkeiten. Informationen sind ein konstitu-

ierender Bestandteil des feasible set, wie er subjektiv wahrgenommen wird.

Wenn sich A auf B's Zuneigung verläßt, liegt ein externer Effekt vor. Da bei zwischenmenschlichen Beziehungen wohl kaum mit Konkurrenzmärkten für diese Externalitäten argumentiert werden kann, kann hier ebenfalls von einer Machtausübung gesprochen werden.

Ist nun eine Autoritätsbeziehung, wie sie etwa zwischen Vorgesetztem und Untergebenem besteht, Machtausübung? Der Beantwortung dieser Frage ist der dritte Teil des Artikels gewidmet.

3. Macht und Arbeitsmarkt

Die wichtigsten Voraussetzungen für die Existenz eines machtfreien Zustandes, die weiter oben bereits herausgearbeitet worden sind, sind unseres Erachtens sehr restriktiv. Die Feststellung, daß in kapitalistischen Marktwirtschaften diese Voraussetzungen der Abwesenheit von Macht nicht erfüllt sind, grenzt daher an eine Trivialität. Aufgrund der Tatsache, daß viele Ökonomen dazu neigen, ein ideales walrasianisches Marktsystem mit der Realität kapitalistischer Marktwirtschaften zu identifizieren oder als erste theoretische Approximation an die Realität zu betrachten, erscheint uns diese Feststellung trotzdem nicht überflüssig. In diesem Zusammenhang ist es erwähnenswert, daß die hervorragendsten Exponenten der Allgemeinen Gleichgewichtstheorie – z. B. Arrow, Debreu oder Hahn – diese nie als (approximierende) Beschreibung kapitalistischer Marktwirtschaften gesehen haben. Sie sprechen immer nur von einer „private ownership economy“.

Aufgrund der Restriktivität der Voraussetzungen für einen machtfreien Zustand können wir mit Crozier und Friedberg feststellen, daß Macht ein allgegenwärtiges Phänomen ist. Sie ist insbesondere dann zu erwarten, wenn externe Effekte eine große Rolle spielen. Immer wenn die Interaktion zwischen verschiedenen Personen sehr eng ist – z. B. in Familien und am Arbeitsplatz – kann man vermuten, daß Macht eine Rolle spielen wird, sei es, weil durch Freundschaften und Sympathien interdependente Nutzenfunktionen existieren, oder weil die Beschäftigten wechselseitig ihre Produktionsmöglichkeiten beeinflussen können, sodaß direkte Abhängigkeiten entstehen.

3.1. Die Notwendigkeit von Macht auf atomistischen Arbeitsmärkten

3.1.1. Die Unvollständigkeit des Arbeitsvertrages

Kennt man die Handlungsmöglichkeiten eines Arbeiters in einer idealen walrasianischen Wirtschaft und ist auch die Zielfunktion bekannt, so weiß man, was in einer Situation ohne Macht geschieht. Existiert stattdessen eine monopsonistische Marktsituation, kann die

Unternehmung im Ausmaß ihres Machtumfanges die gewünschte Handlung des Arbeiters induzieren, ohne daß ein offener Konflikt entsteht. Da das Machtverhältnis eindeutig ist und da der Tauschgegenstand klar definiert ist, entstehen keine weiteren Schwierigkeiten. Sofern die Tauschgegenstände und die Tauschrelationen eindeutig bestimmt sind und eine vollständige Übertragbarkeit der getauschten Gegenstände möglich ist, existiert weder auf atomistischen noch auf monopsonistischen oder monopolistischen Märkten *nach* dem Abschluß des Vertrages ein Problem. Es kann natürlich bei der Ausführung der Vertragsbestimmungen zu Versäumnissen oder sonstigen Zwistigkeiten kommen. Doch diese sind unter den getroffenen Voraussetzungen rasch zu klären. Fundamentale Probleme entstehen erst, wenn nicht alles Wesentliche eindeutig geregelt ist oder wenn aus systematischen Gründen Zweideutigkeiten auftreten. Wir sind der Meinung, daß diese Situation gerade auf Arbeitsmärkten, und zwar unabhängig von der Anzahl der Marktteilnehmer, gegeben ist.

Unsere These lautet, daß auf dem Arbeitsmarkt nicht eine wohlspezifizierte Menge an Arbeit (Arbeitsleistung) gegen einen Lohn getauscht wird, sondern daß die Arbeitskraft – die Fähigkeit zu arbeiten – Gegenstand des Tauschaktes ist. Der kapitalistische Unternehmer kauft nur das Recht, während einer bestimmten Zeitspanne über die Arbeitskraft verfügen zu können. Über die konkret zu leistende Arbeit enthält der Arbeitsvertrag nur vage Bestimmungen. Ein Elektriker wird zwar nur Probleme mit elektrischen Anlagen im Unternehmen bewältigen müssen, doch wieviel (Arbeitsintensität) und was genau (Arbeitsinhalt) zu tun ist, wird im Arbeitsvertrag nicht bestimmt. Aus unserer Sicht sind Arbeitsverträge daher in inhärenter Weise unvollständig spezifizierte Verträge. Diese Unvollständigkeit ist eine wichtige Ursache für die besondere Konflikthaftigkeit der Arbeitsmärkte, denn worüber keine genaue Übereinkunft erzielt wird, wird eine ständige Auseinandersetzung im Gange sein. Dieser Konflikt wird insbesondere in der Produktion stattfinden.

Unsere These deckt sich bis zu einem gewissen Grad mit den Begründungen der Unternehmung durch Coase (1937) und Simon (1957). Im Zentrum ihrer Theorien steht die Ersetzung des Marktmechanismus durch die Organisation der Unternehmung. Der kapitalistische Unternehmer ersetzt Markttransaktionen durch interne Finanztransaktionen, bis der Grenzerlös dieses Substitutionsvorganges gleich seinen Grenzkosten ist. Innerhalb der Firma lenken nicht Preissignale, sondern Anweisungen durch Vorgesetzte die Produktion.

Simon streicht in seinem berühmten Beitrag über den Unterschied von Kauf- und Arbeitsverträgen ebenfalls ein von uns betontes Spezifikum des letzteren hervor: Der Arbeitsvertrag konstituiert eine Autoritätsbeziehung zwischen dem kapitalistischen Unternehmen oder seinen Repräsentanten (Managern) und den Arbeitern. Gegen die Bezahlung eines Lohnes erkaufte sich der Unternehmer das Recht, dem Arbeiter die Ausführung von Aufgaben zu befehlen. Die Autorität des Unternehmers ist bei Simon durch den sogenannten Akzeptanzbereich begrenzt.

Alle Arbeiten, die innerhalb der Akzeptanzbereiche des Arbeiters liegen, können dem Arbeiter befohlen werden.

Die Übereinstimmung zwischen Coase, Simon und unserer Sicht ist aber nur eine teilweise. Denn obwohl Coase den Nicht-Tausch-Charakter und Simon die Autoritätsbeziehung als wesentliches Merkmal des Produktionsprozesses hervorheben – und dadurch auch die Besonderheit des Arbeitsvertrages –, bleiben sie am Ende doch in einem entscheidenden Punkt der neoklassischen Tradition verhaftet. Sie gehen nämlich beide davon aus, daß der kapitalistische Unternehmer nach Abschluß des Arbeitsvertrages die Tätigkeit der Arbeiter vollkommen determinieren kann. Die friedensstiftende Funktion des Arbeitsvertrages bleibt bei ihnen erhalten. Der Arbeiter gibt durch freiwilligen Eintritt in das Unternehmen die Verfügungsgewalt über seine Arbeitskraft innerhalb seines Akzeptanzbereiches vollkommen an den Unternehmer ab. Die Allokation der Arbeit innerhalb des Unternehmens kann deshalb prinzipiell wie die Allokation jedes anderen Inputfaktors behandelt werden. Der Unterschied zwischen der Arbeit und den anderen Inputs verschwindet wieder.

3.1.2. Die Problematik der Durchsetzbarkeit des Arbeitsvertrages

Wenn eine Firma einen sachlichen Produktionsinput kauft, kann sie im Rahmen der Gesetze völlig frei über den Einsatz dieses Inputs entscheiden. Die Definition der Eigentumsrechte an den Inputs, die von der Firma erworben wurden, ist eindeutig, und die Durchsetzung dieser Eigentumsrechte ist gewährleistet, wenn die Firma nur einmal im Besitz der Inputs ist. In bezug auf die Arbeitskraft ist zunächst einmal die Definition der Eigentumsrechte, die der Unternehmer erwirbt, unvollständig und zum anderen auch die Durchsetzbarkeit des nur ungenau beschriebenen Eigentumsrechts (= Recht auf Verfügung über die Arbeitskraft innerhalb gewisser Schranken) nicht so ohne weiteres gewährleistet, denn der Unternehmer hat zwar ein (ungenau definiertes) Recht erworben und verfügt somit *rechtlich* über den Einsatz der Arbeitskraft in der Produktion, doch die *faktische* Verfügungsmacht über die Arbeitskraft hat der Arbeiter selbst inne, solange seine Arbeitskraft nicht von seiner Person zu trennen ist. Da diese Trennung eine physische Unmöglichkeit ist und da der Verkauf der Person (= Sklaverei) nicht legal ist, entsteht notwendigerweise eine Divergenz zwischen rechtlicher und faktischer Verfügungsgewalt. Diese Divergenz wäre nur dann ohne Bedeutung, wenn alle Arbeiter kleine Stachanows wären, d. h. wenn die Arbeit nur Freude und kein Leid mit sich brächte oder – neoklassisch ausgedrückt – wenn der Grenznutzen der Arbeit generell positiv wäre.

Die konfliktorische Situation im Produktionsprozeß ergibt sich daher aus der Problematik der Durchsetzbarkeit eines unvollständig definierten Eigentumsrechtes. Die Autoritätsbeziehung in der Produktion ist nicht einfach durch vertragliche Übereinkunft vorhanden, sondern

bedarf zu ihrer Durchsetzung der entsprechenden Macht des kapitalistischen Unternehmers. Diese Macht des Unternehmens muß auch dann existieren, wenn auf den Arbeitsmärkten atomistische Konkurrenz herrscht. Sie ist also verschieden von den in der ökonomischen Theorie üblicherweise behandelten Formen monopolistischer oder oligopolistischer Marktmacht.

Wenn ein kapitalistisches Unternehmen nicht in der Lage ist, die Autoritätsbeziehung in der Produktion durchzusetzen, ist die Profitabilität des Unternehmens gefährdet. Es ist deshalb gezwungen, die formale Autoritätsbeziehung durch Macht zu fundieren. Bei Tauschvorgängen auf anderen Märkten als dem Arbeitsmarkt kann ein Problem der Durchsetzung von Eigentumsrechten natürlich ebenfalls existieren. Es ist jedoch nicht notwendig, daß Macht in die unmittelbare Beziehung zwischen den Tauschparteien eingeht, weil keine *systematischen* Unschärfen bei der Definition des getauschten Eigentumsrechtes und keine fundamentalen Untrennbarkeiten wie diejenigen zwischen Person und Arbeitskraft vorliegen. Zur Durchsetzung von Leistung und Gegenleistung reicht deshalb in der Regel die Inanspruchnahme externer staatlicher (gerichtlicher) Gewalt aus.

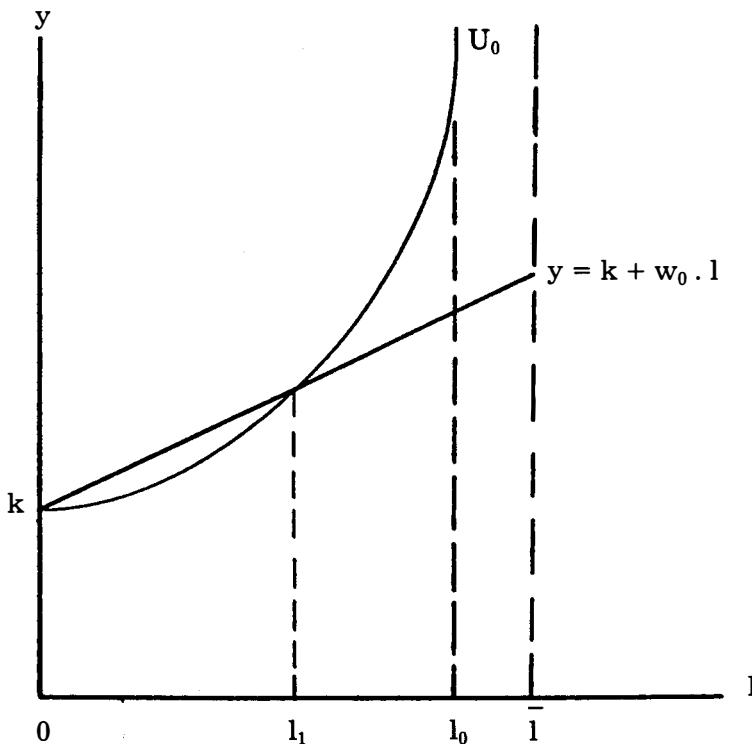
Die systematische Unschärfe bei der Definition dessen, was eigentlich die vom Arbeiter zu erbringende Leistung beinhaltet, würde indessen bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zu langwierigen und kostspieligen Verfahren führen, die einen reibungslosen Produktionsablauf in Frage stellen könnten. Das Unternehmen müßte vor Gericht den Beweis erbringen, daß ein Arbeiter seine Pflichten verletzt hat, obwohl nicht genau feststeht, worin denn dessen Pflichten bestehen. Es dürfte evident sein, daß dem Unternehmen prohibitive Kosten erwachsen, wenn es nicht gelingt, die Autoritätsbeziehung anders als durch den Einsatz externer Macht abzusichern. Die einzige Möglichkeit besteht in der Konstituierung von Macht zwischen dem kapitalistischen Unternehmen und den Arbeitern innerhalb des Produktionsprozesses. Macht innerhalb der (Tausch-)Beziehung ist das einzige Medium, das in der Lage ist, die Lücke zwischen der (unscharf definierten) rechtlichen Verfügungsmacht über die Arbeitskräfte und der vom Arbeiter ausgeübten faktischen Verfügungsmacht zu schließen. Mikroökonomisch könne man dies folgendermaßen formulieren: Das kapitalistische Unternehmen wird versuchen, die Kosten (= Nutzenentgang) der Nichteinhaltung von Befehlen für den Arbeiter so stark zu erhöhen, daß sie höher sind als der Nutzenentgang, der durch die Ausführung des Befehls entsteht. Ein nutzenmaximierender Arbeiter wird dann „freiwillig“ den Befehl ausführen, selbst wenn er überzeugt ist, daß die auszuführende Tätigkeit nicht seinem Arbeitsvertrag entspricht.

3.2. Ausprägungen und Grundlagen der Macht auf atomistischen Arbeitsmärkten

Selbst auf monopsonistischen Märkten ist der Umfang der Macht des

Unternehmens beschränkt. Sowohl die Präferenzen als auch die Anfangsausstattung k begrenzen die vom Monopsonisten durchsetzbaren Handlungen. In Abbildung 2 repräsentiert U_0 das Nutzenniveau eines Arbeiters, wenn er nichts arbeitet ($l = 0$). Dasselbe Nutzenniveau herrscht vor, wenn beim Lohnsatz w_0 l_1 gearbeitet wird. Der Arbeiter wird bereit sein, mehr als l_1 zu arbeiten, weil er durch $l = 0$ stets besser gestellt ist. Alle Punkte unterhalb von U_0 sind für das Unternehmen nicht durchsetzbar. Diese Illustration läßt sich verallgemeinern: Die Macht eines Unternehmens ist unabhängig von der Marktform durch das Wohlfahrtsniveau der nächstbesten Alternative des Arbeiters beschränkt.

Abbildung 2:



3.2.1. Unfreiwillige Arbeitslosigkeit

Auf einem atomistischen Arbeitsmarkt ist der Alternativnutzen durch die nächstbeste Beschäftigungsmöglichkeit bestimmt. Existiert Arbeitslosigkeit, so sinkt natürlich der Alternativnutzen und die Macht der Unternehmen ist größer. Die Tatsache, daß unfreiwillige Arbeitslosigkeit die Machtposition der Unternehmen stärkt, ist den meisten Ökonomen seit jeher bekannt.

Kalecki (1943) und mit ihm viele Kritiker kapitalistischer Marktwirtschaften behaupten beispielsweise, daß kapitalistische Unternehmungen deshalb an *politischen* Maßnahmen interessiert sind, die unfreiwillige Arbeitslosigkeit erzeugen. Viele marxistisch orientierte Ökonomen neigen der Meinung zu, daß Arbeitslosigkeit eine periodisch wiederkehrende Notwendigkeit zur Disziplinierung der Arbeiter – die ja die Kehrseite der Machterweiterung kapitalistischer Unternehmen darstellt – ist.

Bis vor kurzem war es nicht möglich zu zeigen, daß unfreiwillige Arbeitslosigkeit deshalb existiert, weil sie disziplinierend wirkt. Die Behauptungen der marxistischen Kritiker waren daher zwar plausibel, aber nicht rigoros bewiesen. Neuere Modelle zur Funktionsweise von Arbeitsmärkten (z. B. Vogt 1983, Fehr 1984 und 1986) beseitigen jedoch dieses Manko. Sie zeigen, daß es eine Art natürlicher kapitalistischer Arbeitslosenrate gibt, deren Existenz aus dem Problem der Unternehmer resultiert, im Produktionsprozeß die faktische Verfügungsmacht über die Arbeitskräfte zu gewinnen.

Im Unterschied zu den walrasianischen Standardmodellen treten die Unternehmen hier auch auf einem atomistischen Arbeitsmarkt als Lohnsetzer auf. Trotz atomistischer Konkurrenz besitzen sie damit die Möglichkeit zur Beeinflussung der Menge der Handlungsalternativen. Sie haben also Macht in dem von uns definierten Sinne. Die Möglichkeit und Notwendigkeit zur Lohnsetzung ergibt sich – trotz atomistischer Marktstruktur –, weil die Arbeitsleistung der einzelnen Arbeiter im Arbeitsvertrag gar nicht genau festgelegt werden kann und/oder die Unternehmensleitung nur unvollkommen über das Arbeitsverhalten der Beschäftigten informiert ist. Indem nun Firma A einen höheren Lohn bezahlt als die anderen Firmen im Markt, kann sie ihre Arbeiter zu einer höheren Arbeitsleistung anhalten, weil die Arbeiter im Falle einer Entlassung mit Einkommenseinbußen rechnen müssen. Höhere Löhne in Kombination mit einer Entlassungsdrohung bei zu geringer Arbeitsleistung haben also eine Disziplinierungsfunktion. Der profitmaximale Lohnsatz für die Firma A ist dort erreicht, wo die Grenzkosten der Lohnerhöhung gleich dem Grenzertrag (= der durch die höhere Arbeitsamkeit gestiegene Output) sind.

Bei identischen Unternehmungen ist diese Vorgangsweise jedoch nicht nur für die Firma A, sondern auch für alle anderen Unternehmungen am Markt profitabel. Im Gleichgewicht werden somit alle Unternehmungen *denselben* profitmaximalen Lohnsatz haben. In diesem Falle geht aber die Disziplinierungsfunktion der gerade geschilderten relativen Lohnunterschiede verloren. Daher werden die Arbeiter wiederum weniger arbeiten und so die Profitabilität der Firmen unterminieren, außer es ist durch das Lohnsetzungsverhalten ein gewisses Niveau an unfreiwilliger Arbeitslosigkeit entstanden. Denn dann tritt bei einer Entlassung die Einkommenseinbuße dadurch auf, daß die gekündigten Arbeiter nicht sofort wieder einen neuen Arbeitsplatz bekommen können.

Die Unmöglichkeit eines Vollbeschäftigungsgleichgewichtes – im

Rahmen dieses Modells – läßt sich folgendermaßen intuitiv verdeutlichen: Wenn alle Unternehmungen denselben Lohnsatz bezahlen und Vollbeschäftigung herrscht, d. h. die Anzahl der offenen Stellen für einen homogenen Arbeitertyp ist gleich der Zahl der Jobsuchenden, kann jeder gekündigte Arbeiter sofort und ohne Einkommensverlust einen neuen Arbeitsplatz bei einer anderen Firma finden. Kein Beschäftigter hat somit einen Anlaß, sich vor einer Kündigung zu fürchten. Sofern Arbeit mit Arbeitsleid verbunden ist, werden die Beschäftigten ihre Arbeitsleistung so stark senken, daß die Unternehmungen Verluste machen. Ein Vollbeschäftigungszustand kann daher kein Gleichgewicht sein und im Gleichgewicht (bei nichtnegativen Profiten) *muß* unfreiwillige Arbeitslosigkeit existieren.

3.2.2. Andere Ursachen von Opportunitätskosten für die Arbeiter

Die Existenz unfreiwilliger Arbeitslosigkeit bedeutet, daß der Nutzen der beschäftigten Arbeiter höher ist als der Nutzen bei Arbeitslosigkeit, und daß die arbeitswilligen Arbeitslosen nicht angestellt werden, obwohl sie um weniger Lohn arbeiten würden als die Beschäftigten. Die Bezahlung von höheren Löhnen ist für die Unternehmungen eine gewinnmaximierende Strategie, da sie den Nutzen der Beschäftigten über deren Alternativnutzenniveau hinaus anhebt und somit disziplinierend wirkt.

Alle Maßnahmen oder Institutionen, die denselben Effekt haben, sind natürlich gleichfalls geeignet, die unternehmerische Verfügungsmacht über die Arbeiter zu stärken bzw. zu konstituieren. Im allgemeinen gilt, daß die Macht des Unternehmers umso stärker ist, je größer die Opportunitätskosten des Arbeiters im Falle der Nichtbefolgung eines Befehls sind.

Eine Möglichkeit zur Erzeugung derartiger Kosten ist die Bezahlung von Prämien in Abhängigkeit von einem zufriedenstellenden Arbeitsverhalten des Arbeiters, von Kompensationen in Form von Pensionsauszahlungen, Zusatzversicherungen u. a. m., wobei die Arbeiter bei frühzeitigem Firmenaustritt sämtliche Ansprüche verlieren (Lazear 1981).

Eine Alternative dazu besteht in der Errichtung von internen Arbeitsmärkten. Diese sind durch Aufstiegsleitern charakterisierbar, die nur über bestimmte Eintrittsjobs erreicht werden können. Aufstieg ist durch Senioritätsregeln meist jenen vorbehalten, die schon länger der Firma angehören. Kosten entstehen dem Arbeiter dadurch, daß er im Falle der Kündigung in der neuen Firma wieder von unten anfangen muß und daher mit Lohneinbußen zu rechnen hat. Wenn mit der Beförderung auch noch Aquisition von betriebspezifischem Humankapital verbunden ist, wird die Entlassungsdrohung noch virulenter, da mit der Entlassung die Entwertung des Humankapitals einhergeht und der Verlust von Aufstiegschancen auch die mit den „höheren“ Jobs verbundenen Aneignungsmöglichkeiten für zusätzliches Humankapital

zunichte macht. Der Verlust der Aufstiegschancen kann natürlich auch ohne Entlassung eintreten. Dem Arbeiter können daher auch Kosten verursacht werden, wenn er die Firma nicht verläßt.

An dieser Stelle ist es vielleicht sinnvoll, den Unterschied zu einer idealen walrasianischen Konkurrenzwirtschaft noch einmal hervorzuheben. Diese ist dadurch gekennzeichnet, daß der Nutzen aus der Beschäftigung stets gleich dem Alternativnutzenniveau ist. Im Gleichgewicht besteht für jeden Arbeiter kein Unterschied zwischen der gewählten Beschäftigung und der „nächstbesten“ Alternative. Das ist der Grund für die Abwesenheit von Machtverhältnissen zwischen Arbeitern und Unternehmen in dieser Wirtschaft.

3.2.3. Exogene Mobilitätskosten

In den Abschnitten 2.2.1. und 2.2.2. wurde argumentiert, daß die Firmen auch auf atomistischen Arbeitsmärkten Mittel und Wege finden, um den Arbeitern im Falle der Kündigung oder der Nichtbefolgung eines Befehls Nutzenverluste zu bescheren. Im Unterschied dazu besteht die Möglichkeit, daß für die Arbeiter auch ohne Zutun der Firma stets gewisse Kosten eines Firmenwechsels existieren. Diese exogenen Mobilitätskosten bestehen etwa im Verlust von Freundschaften, Suchkosten, Kosten eines Wohnungswechsels etc. Dadurch ist das Alternativnutzenniveau, selbst wenn ein Arbeiter in einer anderen Firma zum selben Lohn und zu denselben Arbeitsbedingungen rasch eine neue Beschäftigung erhält, im allgemeinen geringer als der Nutzen aus der aktuellen Beschäftigung. Da die Firmen dies in der Regel wissen, können sie den Arbeiter zu Tätigkeiten veranlassen, die dieser – in einer idealen walrasianischen Welt – nicht durchführen würde.

Unseres Erachtens liegt es nicht im Interesse kapitalistischer Unternehmen, diese exogene Machtquelle stets voll auszuschöpfen. Oder mit anderen Worten: Die Anforderungen an den Arbeiter sind im allgemeinen nicht so hoch, daß das Nutzenniveau aus der aktuellen Beschäftigung ständig auf das Alternativnutzenniveau heruntergedrückt wird. Auf diese Weise verschafft sich das Unternehmen eine Art Sicherheitspolster für unvorhergesehene Situationen. Als Beispiel mag die Erteilung eines unverhofften zusätzlichen Lieferauftrages durch einen neuen Kunden dienen. Die nicht ausgeschöpften Machtreserven können in diesem Falle mobilisiert werden, da die Arbeiter nicht kündigen werden, wenn die Anforderungen an sie erhöht werden. Wären die Arbeiter bereits vor der Erteilung des zusätzlichen Auftrages „voll ausgelastet“ gewesen, hätten sie bei einer Verstärkung der Anforderungen gekündigt. Für die Firma entstünde dadurch ein Produktionsengpaß, da die weggehenden Arbeiter in der Regel nicht sofort ersetzt werden können.

3.3. Die Möglichkeiten der Arbeiter

Bisher wurde vor allem die Macht der kapitalistischen Unternehmen zu begründen versucht. Das wichtigste Resultat besteht in der Einsicht, daß wegen der Abwesenheit eines Marktes für Arbeitsleistungen die Unternehmen auch auf atomistischen Arbeitsmärkten Macht ausüben können. Es könnte daher der Eindruck entstehen, daß die Arbeiter überhaupt keine Macht besitzen. Unserer Meinung nach ist dies auf atomistischen Märkten dann der Fall, wenn die betriebsspezifischen Qualifikationen vernachlässigbar gering sind, sodaß die Arbeiter ohne Kosten für das Unternehmen ersetzt werden können. Nur wenn der Firma durch den Weggang von Arbeitern Kosten erwachsen, haben die Arbeiter die Möglichkeit, Einfluß auf die Handlungsalternativen der Firma zu nehmen. Ansonsten sind sie machtlos. Hier sollte aber noch einmal betont werden, daß die Machtlosigkeit des Arbeiters nicht mit einem unbegrenzten Machtumfang des Unternehmens einhergeht. Dieser ist immer durch das Alternativnutzenniveau beschränkt.

Wenn ein Arbeiter betriebsspezifische Qualifikationen besitzt, entsteht eine bilaterale Machtsituation, in der jeder Akteur strategisch handelt, indem er nicht nur die Kosten berücksichtigt, die ihm aus seinen Aktionen erwachsen, sondern auch die Kosten, die er dem anderen zufügen kann. Zur Definition und Messung der Macht in bilateralen Situationen ist die Nash-Zeuthen-Theorie gut geeignet.

Ohne Beweis soll hier die Definition der Machtfülle, wie sie von Harsanyi entwickelt wurde, angeführt werden. Der Unternehmer verlange vom Arbeiter eine Handlung X, die letzterem einen Nutzenverlust x , ihm selber einen Nutzenzuwachs x^* beschert, wenn sie mit Wahrscheinlichkeit eins ausgeführt wird. Für die Durchführung von X mit Wahrscheinlichkeit p_2 – von sich aus würde der Arbeiter die Handlung X nur mit $p_1 < p_2$ ausführen – erhält der Arbeiter eine Belohnung r , die dem Unternehmer r^* kostet. Bei einer Weigerung wird der Arbeiter mit t bestraft, was dem Unternehmer t^* kostet.

In unserem Zusammenhang kann man t bzw. t^* als die Kosten der Kündigung des Arbeiters oder einer Versetzung innerhalb desselben Unternehmens interpretieren, r als zusätzliche Prämie. Harsanyi definiert nun die Machtfülle des Unternehmers über den Arbeiter als den Nettozuwachs der Wahrscheinlichkeit, daß X durchgeführt wird, und zeigt, daß dies gleich

$$\delta p = p_2 - p_1 = \frac{1}{2}[(r + t)/x - (t^* - r^*)/x^*]$$

ist. $r + t$ ist der Nutzenverlust des Arbeiters im Falle der Weigerung, X mit p_2 durchzuführen; $t^* - r^*$ sind die Kosten des Unternehmers, wenn sich der Arbeiter weigert.

Aus Harsanyis Definition wird deutlich, daß zu erwarten ist, daß der Unternehmer auch in bilateralen Machtsituationen im allgemeinen eine positive Machtfülle besitzt. Sieht der Unternehmer davon ab, Bestrafungen vorzunehmen, so gilt $t^* = t = 0$ und δp ist stets positiv, wenn mit der Durchführung der gewünschten Handlung der Arbeiter eine Prämie

erhält. (Man beachte, daß im Gegensatz dazu im Gleichgewicht einer idealen walrasianischen Ökonomie die Preise aller Handlungen dem Einfluß der einzelnen Akteure entzogen sind. Der Unternehmer besitzt daher keinen diskretionären Spielraum zur Prämiengestaltung.) Darüber hinaus ist zu beachten, daß alle Symbole auf der rechten Seite des obigen Ausdrucks in Nutzeneinheiten gemessen sind. Das bedeutet, daß ein identischer finanzieller Verlust vom Unternehmen in der Regel bedeutend geringer bewertet wird als vom Arbeiter, weil der Anteil des Verlustes am Gesamtbudget des Arbeiters viel größer ist als am Gesamtbudget der Unternehmung. Die in der Regel größere Risikoaversion des Arbeiters wirkt gleichfalls machtvorstärkend für das Unternehmen.

Unseres Erachtens kann man aufgrund der obigen Überlegungen den Schluß ziehen, daß kapitalistische Unternehmen auch bei Existenz von betriebsspezifischen Qualifikationen auf atomistischen Arbeitsmärkten über fast alle Arbeiter Macht besitzen. Lediglich Manager und hochqualifizierte Experten dürften davon ausgenommen sein, wenn ihr Weggang oder ihre Obstruktion dem Unternehmen empfindliche Verluste zufügen kann.

Die schwächere Position des Arbeiters am Arbeitsmarkt hat historisch zur Herausbildung der Gewerkschaften als Schutzorganisation der Arbeiter geführt. Im Gegensatz zur herrschenden neoklassischen Theorie betonen unsere Überlegungen den defensiven Charakter der Entstehung von Gewerkschaften. Natürlich hat die Herausbildung von kollektiven Arbeiterorganisationen den Charakter und das Ausmaß der Machtbeziehung verändert, da die Fähigkeit der Arbeiter gestiegen ist, dem Unternehmen Schaden zuzufügen. Wir bezweifeln jedoch, daß dadurch die Machtbeziehung völlig verschwindet. Es dürfte eher zu einer Einschränkung des Machtumfanges, d. h. der Menge der erzwingbaren Handlungen, gekommen sein. Dieselben Schwierigkeiten, die einen Markt für Arbeitsleistungen nicht entstehen lassen – die inhärente Unvollständigkeit und problematische Durchsetzbarkeit des individuellen Arbeitsvertrages – machen es auch unmöglich, alle konflikto-rischen Aspekte der Arbeitsbeziehungen durch Kollektivverträge zu regeln. Dieser unregelmäßige „Rest“ sowie die Tatsache, daß gewerkschaftliches Handeln vor allem dort wirksam ist, wo alle Arbeiter des Unternehmens davon unmittelbar betroffen und somit mobilisierbar sind, z. B. bei Lohnforderungen, während die erforderliche Solidarität bei Problemen, die nur einzelne Arbeiter (-gruppen) betreffen, kaum hergestellt werden kann, veranlassen uns zur Vermutung, daß kapitalistische Unternehmen auch dann noch positive Machtfülle über die meisten Arbeiter besitzen, wenn ihr Machtumfang durch Gewerkschaften eingeschränkt wird.

3.4. Macht im Ungleichgewicht

Im walrasianischen Modell ist im Gleichgewicht der Arbeitsmarkt

immer geräumt. Im Abschnitt 3.2.1. wurde argumentiert, daß es Gleichgewichte bei nicht geräumten Arbeitsmärkten gibt. Die Macht des kapitalistischen Unternehmens existiert in dieser Welt auch im Arbeitsmarktgleichgewicht. In einer idealen walrasianischen Welt ist hingegen im Gleichgewicht jegliche Macht abwesend.

Es war Arrow, der bereits 1959 festgestellt hat, daß die Annahmen der vollkommenen Konkurrenz streng genommen nur im walrasianischen Gleichgewicht erfüllt sein können. Nur im Gleichgewicht sehen sich alle Akteure – insbesondere die Firmen – unendlich elastischen Nachfrage- und Angebotsfunktionen gegenüber. Außerhalb des Gleichgewichtes dürften die Firmen hingegen monopolistische (auf Gütermärkten) oder monopsonistische (auf Faktormärkten) Macht besitzen, da sie durch Preisvariationen das auf sie entfallende Faktorangebot und die Güternachfrage verändern können.

In einem bemerkenswerten Buch über Anpassungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt hat Pissarides die Behauptung Arrows bewiesen: Sofern die Arbeitsanbieter unterschiedliche Reservationslöhne haben, kann die Einzelfirma durch eine Variation der Lohnsätze den Prozentsatz der Arbeitssuchenden, die ihr Lohngebot akzeptieren, verändern. Je höher das Lohngebot, desto mehr Arbeiter sind bereit, bei der betreffenden Unternehmung zu arbeiten.

Die Arbeitsbedingungen sind im Modell von Pissarides nicht berücksichtigt. Insofern bedarf die Idee, daß die Firmen nicht bloß bezüglich des Arbeitsangebotes, sondern auch bezüglich der Arbeitsbedingungen und Arbeitsleistungen Macht besitzen, noch einer exakten Ausarbeitung. Das Ergebnis von Pissarides legt jedoch den Schluß nahe, daß diese Macht existiert. Es dürfte sich dabei um eine besonders relevante Quelle der Unternehmermacht handeln, da es wahrscheinlich ist, daß sich real existierende kapitalistische Marktwirtschaften in der Regel nicht in einem Zustand des Gleichgewichtes befinden.

4. Zusammenfassung und normative Implikationen

Unsere Analyse hat ergeben, daß auch auf atomistischen Arbeitsmärkten eine Machtbeziehung zwischen kapitalistischen Unternehmen und den Arbeitern existiert. Es ist unseres Erachtens nicht möglich, Phänomene wie unfreiwillige Arbeitslosigkeit, interne Arbeitsmärkte, die hierarchische Struktur von Unternehmen, die Entstehung von Gewerkschaften, die Geschichte technisch-organisatorischer Veränderungen in den Unternehmungen usw. ohne Berücksichtigung dieser Machtbeziehung und des damit verbundenen Konfliktes zu verstehen.

Bei der Herausarbeitung dieser Machtbeziehung, ihrer Grundlagen und den diversen institutionellen Formen der Machtausübung, haben wir uns auf einen Machtbegriff gestützt, der konsequent aus der mikroökonomischen Entscheidungstheorie folgt. Es ist daher nicht richtig, wenn der ökonomischen Theorie vorgeworfen wird, daß sie nicht in der Lage sei, relevante Machtphänomene zu analysieren. Daß

hingegen viele Ökonomen die Problematik der Macht in ihren Analysen vernachlässigen, erscheint uns als richtiger Vorwurf.

Natürlich können bestimmte Erscheinungen, die man intuitiv mit Macht in Zusammenhang bringt, sowie wichtige Auswirkungen von Machtausübung mit unserer Definition nicht erfaßt werden. Da wir von *gegebenen* individuellen Präferenzen ausgehen und deren Entstehung nicht weiter hinterfragen, bleiben Machtverhältnisse, die auf der direkten oder indirekten Manipulation von Präferenzen beruhen, ausgeblendet. In diesem Zusammenhang ist auch die Wirkung einer dauerhaften Beschränkung der Menge der Handlungsmöglichkeiten (Ohnmacht) erwähnenswert. Wir sind der Ansicht, daß Ohnmacht auf die Dauer zu gravierenden Zerstörungen der psychischen Integrität von Personen führen kann – dies kann sich beispielsweise in Apathie äußern – und das sich schließlich das beherrschte Individuum auch in seinen Motiven und Zielen, und nicht bloß in seinen Handlungen, dem Mächtigen unterwirft. Obwohl hier eine besonders starke Machtbeziehung vorliegt, entgleitet sie unserer Definition, weil die kontrafaktische Handlung des beherrschten Individuums nicht mehr gegeben ist.

Wenn man die normativen Implikationen der Existenz von Macht diskutiert, stößt man zwangsläufig auf divergierende Ansichten. Wenn Streißler (1972, S. 1391) recht hat, dann ist für den Liberalismus die private Machtausübung – sofern sie sich aus legitim erworbenem Privateigentum ableitet – kein normatives Problem. „Diejenige Macht Privater über Private, die nach Verwirklichung seiner wirtschaftspolitischen Empfehlungen verbliebe, die *Macht des Eigentums*, erschien dem echten Liberalismus immer legitim.“ Wir wollen hier nicht über die wirtschaftspolitischen Empfehlungen „des“ Liberalismus disputieren – ein endloses Unterfangen. Es soll hier nur angemerkt werden, daß wahrscheinlich nicht wenige Befürworter kapitalistischer Marktwirtschaften dieses Wirtschaftssystem auch deshalb so attraktiv finden, weil bei hinreichend starkem Wettbewerb die Abwesenheit von Herrschafts- und Machtverhältnissen vermutet wird. Sofern unsere Analyse im Teil 3. richtig ist, ist diese Vermutung unzutreffend.

Schließlich kann man noch nach dem Zusammenhang zwischen Macht und Pareto-Effizienz fragen. Zumindest für viele zeitgenössische Ökonomen, die ein liberales Selbstverständnis haben, ist die Tatsache der Pareto-Effizienz eines Zustandes ein wichtiger Grund für die normative Akzeptanz dieses Zustandes. Der von uns hergestellte Zusammenhang zwischen der Existenz von externen Effekten und Macht sowie die Abwesenheit von Macht im Gleichgewicht einer idealen walrasianischen Ökonomie geben einen ersten Hinweis auf die Folgen der Macht für die Effizienz der Ressourcenallokation. Die Tatsache, daß die Beeinflussung der Menge der Handlungsmöglichkeiten aufgrund monopolistischer Machtpositionen im allgemeinen zu Ineffizienz führt und daß die Gleichgewichte einer walrasianischen Wirtschaft bei externen Effekten gleichfalls ineffizient sind, läßt vermuten, daß Machtbeziehungen häufig eine ineffiziente Ressourcenallokation generieren.

Abschließend wird noch kurz auf den Standpunkt von Williamson

eingegangen, der mittlerweile zwar zugesteht, daß Macht im Produktionsprozeß eine Rolle spielt, aber gleichzeitig behauptet, daß diese *funktional* für die Effizienz des Unternehmens, die einfach mit Überlebensfähigkeit gleichgesetzt wird, ist (vgl. Williamson/Ouchi 1983, S. 29 f.). Unsere Analyse in Teil 3. kommt auch zum Schluß, daß kapitalistische Unternehmen – sofern sie überleben wollen – Macht ausüben müssen. Das Konzept der Überlebensfähigkeit ist aber nicht identisch mit dem Konzept der Effizienz. Es ist daher a priori, d. h. ohne Spezifikation der Marktstruktur und anderer relevanter Umweltbedingungen nicht auszuschließen, daß Unternehmen überleben, obwohl oder sogar weil sie ineffizient im Sinne von Pareto sind. Vielleicht hat daher die kapitalistische Unternehmung – in einer Welt, in der Vertragsfreiheit herrscht und in der im Prinzip auch andere Unternehmensformen, z. B. selbstverwaltete Unternehmungen¹, möglich sind – nicht deshalb überlebt, weil sie effizient ist, sondern weil sie auf einem Machtverhältnis beruht.

Anmerkung

- 1 Die Möglichkeit, daß selbstverwaltete Unternehmungen unter bestimmten Umweltbedingungen effizienter sind als kapitalistische Firmen, wird in Fehr 1987 und 1988 (Kapitel 3.2.) begründet.

Literatur

- Arrow, K. J. (1959), Toward a theory of price adjustment. M. Abramovitz (ed.), The allocation of economic resources, Stanford University Press.
- Bachrach, P. und Baratz, M. S. (1977), Macht und Armut. Suhrkamp, Frankfurt/Main.
- Coase, R. H. (1937), The Nature of the Firm, *Economica*, vol. 4, pp. 386–405.
- Crozier, M. und Friedberg, E. (1979), Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns. Königstein ITS.
- Dahl, R. A. (1957), The Concept of Power. *Behavioral Science*, vol. 2, pp. 201–205.
- Duda, H. (1987), Macht oder Effizienz? Eine ökonomische Theorie der Arbeitsbeziehungen im modernen Unternehmen. Campus-Verlag, Frankfurt–New York.
- Duda, H. und Fehr, E. (1986), Macht, Effizienz und Profitabilität – Eine radikale Theorie der Unternehmung. *Leviathan*, Jahrgang 14, Heft 4, 546–568.
- Fehr, E. (1984), Unfreiwillige Arbeitslosigkeit, Macht und asymmetrische Mobilitätskosten, *Quartalshefte der Girozentrale*, Jahrgang 19, No. 1, 67–82.
- Fehr, E. (1986), A theory of involuntary equilibrium unemployment. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, Band 142, Heft 2, pp. 405–430.
- Fehr, E. (1987), Selbstverwaltung – Argumente für staatliche Interventionen. *Wirtschaft und Gesellschaft*, Jahrgang 13, No. 4, 507–528.
- Fehr, E. (1988), Ökonomische Theorie der Selbstverwaltung und Gewinnbeteiligung, Campus Verlag, Frankfurt–New York.
- Gravelle, H. und Rees, R. (1981), *Microeconomics*. Longman, Harlow.
- Harsanyi, J. (1971), The dimension and measurement of social power. Rothschild, K. W. (ed.), *Power in economics*. Penguin Books, Harmondsworth.
- Kalecki, M. (1943), Political Aspects of Full Employment. *Political Quarterly*, vol. 14, pp. 322–331.
- Lazear, E. P. (1981), Agency, earnings profiles, productivity and hours restrictions. *American Economic Review*, vol. 71, pp. 606–620.
- Lukes, S. (1983), *Power: a radical view*. Macmillan, London.
- Marx, K. (1867), *Das Kapital*, Bd. 1, erschienen in *Marx-Engels-Werke*, Bd. 23 (1973), Dietz Verlag, Berlin.
- Pissarides, C. A. (1976), *Labour market adjustment*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Rothschild, K. W. (1971), *Power in economics*. Penguin Books, Harmondsworth.
- Simon, H. A. (1957), A formal theory of the employment relation. H. Simon, *Models of man, social and rational*. Wiley and Sons, New York.
- Vogt, W. (1983), Eine Theorie des kapitalistischen Gleichgewichts. *Ökonomie und Gesellschaft*, Jahrbuch 1, pp. 161–208.
- Weber, M. (1985), *Wirtschaft und Gesellschaft*, Grundriß der verstehenden Soziologie, 5. revidierte Auflage. J. C. B. Mohr, Tübingen.
- Williamson, O. E. und Ouchi, W. G. (1983), The markets and hierarchies programme of research: origins, implications, prospects. A. Francis, J. Turk, P. Willman (eds.), *Power efficiency and institutions*. Heinemann Educational Books, London.