
Demokratische Entwicklungen als Früchte der Arbeit (-erbewegung)*

Joseph E. Stiglitz

1. Entwicklungsstrategien und die Arbeiterbewegung

1.1 Entwicklungsziele

Es ist heutzutage weithin akzeptiert, dass das Entwicklungsziel nicht nur im Erhöhen des Bruttoinlandsprodukts bestehen kann: 'Gefördert werden soll eine demokratische, nachhaltige und gerechte Entwicklung.'¹ Wenn dies das Ziel darstellt, so ist es nur natürlich, dass der Frage, wie sich die Lage der arbeitenden Bevölkerung im Zuge des Entwicklungsprozesses ändert, besonderes Augenmerk gilt. Dabei sollen nicht nur die Einkommen betrachtet werden, sondern auch zusätzliche Indikatoren wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die demokratische Mitwirkung im Betrieb und in der Gesellschaft. Die Rechte der ArbeitnehmerInnen sollten für eine entwicklungspolitische Institution wie die Weltbank eine zentrale Bedeutung haben.

Während der Zeit, in der der Autor dieses Beitrags Chefökonom der Weltbank war, tauchten immer wieder Fragen des Arbeitsmarktes auf, viel zu häufig allerdings nur unter einem sehr engen ökonomischen Blickwinkel. Und selbst diese Perspektive wurde meist noch durch die Linse der neoklassischen Ökonomie eingeeengt. Lohnrigiditäten etwa – oft Früchte hart erkämpfter Verhandlungen – wurden als Teil des wirtschaftlichen Problems vieler Länder gesehen, als Faktor, der zu hoher Arbeitslosigkeit beiträgt. Eine Standardempfehlung an diese Länder war es, die Flexibilität der Arbeitsmärkte zu erhöhen. Der weniger subtile Inhalt dieser Empfehlungen lief jedoch darauf hinaus, Löhne zu senken und überflüssig erachtete Beschäftigte zu entlassen. Selbst in Situationen, in denen Arbeitsmarktaspekte nicht den Kern der ökonomischen Probleme eines Landes

* Hauptansprache anlässlich der Tagung der Industrial Relations Research Association in Boston im Jänner 2000. Die Übersetzung aus dem Amerikanischen besorgten Josef Zuckerstätter, Günther Chaloupek, Thomas Delapina, Michael Mesch, Bruno Rossmann und Thomas Zotter.

darstellten, wurde allzu oft den ArbeitnehmerInnen die Hauptlast der Anpassungen aufgebürdet.

In Ostasien etwa führten vermutlich leichtsinnige Kreditvergabe von internationalen Banken und Finanzinstitutionen sowie leichtsinnige Kreditaufnahme der heimischen Finanzinstitutionen im Zusammenwirken mit unbeständigen Erwartungen von Investoren die Krise herbei. Die Kosten der Krise allerdings wurden in Form von hoher Arbeitslosigkeit und stark fallenden Löhnen von den ArbeitnehmerInnen getragen. Letztere mussten sich von jenen Leuten, die noch kurz zuvor nie da gewesenes Wachstum priesen, das die Globalisierung und die Öffnung der Kapitalmärkte ermöglichen würden, Predigten über das ‚Gürtel-enger-Schnallen‘ anhören. Und in keiner dieser Diskussionen wurde die Frage nach den Rechten der ArbeitnehmerInnen, an den Entscheidungen mitzuwirken, die ihr Leben so massiv betreffen, aufgeworfen.

Es waren Finanzminister und Notenbankpräsidenten – sowie einige Außenstehende, die oft den Eindruck hinterließen, die internationalen Finanzinteressen zu vertreten –, die da an den Verhandlungstischen saßen, nicht Gewerkschafter oder Arbeitsminister. Auch zu den folgenden Verhandlungen über die Reform der Internationalen Wirtschaftsarchitektur waren VertreterInnen von ArbeitnehmerInnen, die unvermeidlicherweise die Hauptlast einer verfehlten Politik zu tragen hätten, überhaupt nicht eingeladen. Ich fühlte mich während dieser Diskussionen oft wie der einsame Rufer in der Wüste, wenn ich darauf hinwies, dass selbst ein rudimentäres Demokratieverständnis verlangt, diese Personen nicht nur anzuhören, sondern sie auch am Verhandlungsprozess teilnehmen zu lassen. Sicherlich wurde der Frage der Sicherheitsnetze im weiteren Verlauf etwas mehr Aufmerksamkeit gewidmet. Aber war das nur ein Versuch, die Schuldgefühle, zu wenig und zu spät gehandelt zu haben, zu lindern, oder noch schlimmer, ein Versuch, der öffentlichen Kritik an der ‚Globalisierung ohne menschliches Antlitz‘ Wind aus den Segeln zu nehmen? Das Misstrauen gegenüber den internationalen Institutionen, das in Seattle so offen zutage trat, war vielleicht das – eigentlich wenig überraschende – Ergebnis der Haltung und der Politik dieser Institutionen in den vergangenen Jahrzehnten.

Als Chefökonom war ich dabei mit mehreren Problemen konfrontiert. Ich konnte die Standardargumente über die negativen Effekte unflexibler Arbeitsmärkte nicht einfach ignorieren – doch während ich einigen dieser Argumente zustimmen konnte, haben mich andere nicht überzeugt. Ich musste diese Themen auf eine Weise behandeln, welche Ökonomen mit ihrer sehr spezifischen Weltsicht verstehen konnten. Aber es gab auch andere Aufgaben, nämlich die Verbesserung der Arbeitsbeziehungen und die Förderung der fundamentalen Rechte der ArbeitnehmerInnen (Core Labor Standards).²

1.2 Zusätzliche Instrumente

Diese Überlegungen führen schnell zu den alten und umfassenderen Fragen von Arbeiterbewegung und Entwicklung. Es gibt eine seltsame ‚akademische Nichtbeachtung‘ der möglichen Rolle der Arbeiterbewegung im wirtschaftlichen Entwicklungsprozess. Die Arbeitnehmerorganisationen spielten eine bedeutende Rolle in den heute entwickelten Ländern in Nordamerika, Europa und im asiatisch-pazifischen Raum (z.B. Japan, Südkorea und Australien), indem sie

- die Arbeitsbeziehungen stabilisierten,
- zur Schaffung und Erhaltung von firmenspezifischen Qualifikationen und des in der Organisation kumuliertem Wissens beitrugen,
- die Einkommensungleichheit milderten, die durch unkontrollierte Macht der Arbeitgeber vermutlich verschärft worden wäre.³

Zusätzlich hat die Arbeiterbewegung in vielen Ländern eine äußerst konstruktive politische und soziale Rolle gespielt; vor allem hat sie

- die Erwachsenenbildungsbewegung,
- die Genossenschaftsbewegung (so z.B. Kreditgenossenschaften, Genossenschaftsbanken, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, Konsum-, Vermarktungs- und Arbeitnehmergenossenschaften sowie andere Organisationen, die der Selbsthilfe dienen),
- die Demokratiebewegungen, die trachteten, Bürgerrechte auszuweiten und für alle Erwachsenen das Wahlrecht zu gewährleisten,
- Standards für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie verbesserte Arbeitsbedingungen und schließlich
- Standards betreffend Kinderarbeit gefördert.

Diese Bewegungen leisteten alle einen bedeutenden Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Bevölkerungsmehrheit in der nunmehr entwickelten Welt.⁴

In diesem Zusammenhang sollen noch zwei wesentliche Punkte betont werden: Erstens war der ‚Washington Consensus‘ nicht nur in seinen Zielen – der Fokussierung auf das BIP-Wachstum – zu eng gefasst, sondern auch bezüglich der vorgesehenen Instrumente der Entwicklungspolitik, nämlich der Verbesserung der Ressourcenallokation durch Handelsliberalisierung, Privatisierung und Stabilitätspolitik. Zweitens sollte der Entwicklungsprozess als eine Transformation der Gesellschaft gesehen werden, als eine Änderung der herrschenden Denkmuster. Wäre das der Fall, müßten die ArbeitnehmerInnen im Zentrum dieser Transformation stehen und Arbeitnehmerorganisationen Schlüsselinstitutionen im Entwicklungsprozess sein.

1.3 Ziele und Aufbau des Beitrags

Dieser Beitrag verfolgt drei Ziele. Erstens sollen die ökonomischen Standardargumente behandelt werden. Während diese einerseits vieles enthalten, dem zuzustimmen ist, beruhen sie andererseits auf verborgenen Annahmen, die ihre Anwendung einschränken, selbst wenn man den en-

gen Effizienz-Begriff akzeptiert, welcher in der ökonomischen Literatur vorherrscht. Tatsächlich hat sich in den letzten Jahren eine umfassende Literatur entwickelt, welche die effizienzsteigernden Wirkungen der Einbindung der Beschäftigten in die Entscheidungen am Arbeitsplatz hervorhebt. Heutzutage sieht die Weltbank eine ihrer Aufgaben in der Verbreitung von Erkenntnissen. Wenn also feststünde, dass die verstärkte Einbeziehung der Beschäftigten in die betrieblichen Entscheidungen zu höherer Effizienz führte, dann könnte man die Sache auf sich beruhen lassen: Es würde genügen, Firmen diese Erkenntnisse zu vermitteln, und sie würden von sich aus ihr Verhalten ändern. Es gäbe keinen Grund für eine staatliche Intervention, das Profitstreben der Firmen allein würde diese dazu bewegen, die Beschäftigten intensiv in Entscheidungen einzubinden. Das zweite Ziel ist es daher, die Frage zu stellen, warum dies nicht notwendigerweise der Fall sein muss und staatliche Interventionen erforderlich sein könnten.

Der dritte Themenkreis, der behandelt werden soll, ist folgender: Gibt es in Entwicklungsländern spezielle Gründe für staatliche Eingriffe in den Wirtschaftsprozess? Entwicklung umfasst nicht nur den Aufbau von Marktinstitutionen, sondern auch die Schaffung politischer Institutionen, wobei die beiden untrennbar miteinander verbunden sind.

Zu Beginn dieses Vortrags wurde ein breiteres Verständnis des Entwicklungsprozesses betont – die Transformation der Gesellschaft –, und ein umfassenderes Ziel der Entwicklung – demokratische Entwicklung. Letztere wiederum umfasst Möglichkeiten der Mitbestimmung sowohl am Arbeitsplatz als auch auf höheren politischen Ebenen.

2. Die neoklassische Ökonomik der Arbeit

Wenn man es nicht besser wüsste, könnte man annehmen, dass die grundlegenden Lehrsätze der neoklassischen Ökonomie mit dem Ziel entworfen worden sind, die Rechte und Positionen der Arbeiterbewegung zu untergraben.

- In den Standardformulierungen der allgemeinen Gleichgewichtstheorie, etwa bei Arrow, Debreu (1954) und Debreu (1959), ist Arbeit nichts weiter als ein Produktionsfaktor – gekennzeichnet durch x_L – unter mehreren, gerade so wie Kapital, Grund und Boden oder irgend ein Zwischenprodukt. Arbeit weist hier keine Besonderheiten auf, nichts, was nahe legen würde, dass Arbeitskraft anders behandelt werden sollte als die übrigen Produktionsfaktoren.
- So herrscht seit John Bates Clark die Ansicht, dass es keinen Unterschied macht, ob Kapitaleigner Arbeitskräfte anstellen oder Arbeitskräfte Kapital ausleihen.
- Coase (1937) ging einen Schritt weiter: Nicht nur die institutionelle Ausgestaltung des Verhältnisses von Arbeit und Kapital mache keinen Unterschied, auch die Verteilung des Vermögens sei irrelevant; solange Eigentumsrechte wohl definiert seien, werde das Ergebnis (Pareto-)

effizient sein, und unter gewissen Umständen würden selbst gewisse Aspekte der Ressourcenallokation nicht von der Verteilung abhängen.

- Eine der zentralen Aussagen der Theoreme der Wohlfahrtsökonomie war daher, dass Fragen der Einkommensverteilung von Fragen der ökonomischen Effizienz getrennt werden könnten. Solange – wiederum – Eigentumsrechte klar festgelegt seien (und keiner der wenigen Fälle von Marktversagen, wie zum Beispiel externe Effekte, auftrate), werde die Wirtschaft effizient sein. Die Fragen der Einkommensverteilung könnten einem eigenen Teilbereich der staatlichen Verwaltung zugewiesen werden⁵ und bräuchten die meisten Politiker nicht weiter zu beschäftigen.
- Und Coase ging noch weiter: Selbst wenn externe Effekte bestünden, würden Verhandlungen zu effizienten Ergebnissen führen, solange es wohldefinierte Eigentumsrechte gebe und die Transaktionskosten vernachlässigbar seien.
- Sogar Fragen der Arbeitsbedingungen können mit dem neoklassischen Standardinstrumentarium gelöst werden. Wenn den Beschäftigten die Arbeitsbedingungen wichtig sind, dann wird der ‚optimale‘ Arbeitsvertrag vorsehen, dass die Unternehmen so viel in bessere Arbeitsbedingungen investieren, bis die zusätzlichen Kosten genau dem Grenznutzen dieser Verbesserungen entsprechen. Allgemeiner formuliert, zwingt der Wettbewerb die Firmen dazu, ‚gute‘ Arbeitgeber zu sein, die sich um alle produktivitätsrelevanten Einflussfaktoren am Arbeitsplatz kümmern, also auch um Arbeitsbedingungen und die Organisationsgestaltung (u.a. das Ausmaß der Beschäftigtenmitbestimmung). Und Fragen der Einkommensverteilung sollten nicht mittels Arbeitsrecht, sondern über die allgemeine Verteilungspolitik gelöst werden.
- Keynes führte (zumindest in der Interpretation von Hicks (1936,1937) das Problem der Arbeitslosigkeit auf Lohnrigiditäten zurück.⁶ Damit lieferte er den Ärzten des modernen Kapitalismus, die sich in Entwicklungsländern mit der Krankheit chronischer Arbeitslosigkeit konfrontiert sahen, ein einfache Verschreibung: Was erforderlich ist, sind flexiblere Arbeitsmärkte, soll heißen: Abschaffung von Mindestlöhnen, niedrigere Löhne, Aufhebung von Kündigungsschutz und Privatisierung der Sozialversicherungssysteme. Soweit möglich, zwingen die Doktoren der internationalen Hochfinanz einem Land diese schmerzhaften Behandlungen in Zeiten der Not auf, nämlich dann, wenn es an die internationalen Finanzinstitutionen mit der Bitte um Unterstützung herantritt.

Wenn das Aufstellen dieser Lehrsätze, die dazu dienten, die Rechte und Positionen der ArbeitnehmerInnen zu verstümmeln, als eines der großen Verdienste der ökonomischen Wissenschaft während des Jahrhunderts von 1850 bis 1950 angesehen werden kann, so war es eines der bedeutenden Verdienste der ökonomischen Wissenschaft in der zweiten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts, aufzuzeigen, auf welch tönernen Füßen jeder dieser Lehrsätze steht. Tatsächlich kann man argumentieren, dass der eigentliche Erfolg der neoklassischen Theoretiker darin bestand,

einen einfachen Satz von Annahmen zu finden (wie perfekte Märkte, vollkommene Information etc.), unter denen diese Lehrsätze zutreffen, und anschließend diese hoch restriktiven Annahmen in die elegante Form allgemeiner mathematischer Formulierungen zu gießen. Die fundamentalen Schwächen dieses Theoriegebäudes – die Annahmen, welche die *Ökonomik*, also Information und Märkte, betreffen – wurden von Debreu nicht einmal unter die Annahmen aufgenommen. Was als Annahmen formuliert wurde, waren *mathematische Eigenschaften der relevanten Funktionen*. Theoretiker des allgemeinen Gleichgewichts investierten in den folgenden Jahrzehnten viel Energie, um zu zeigen, dass die Lehrsätze auch bei weniger restriktiven mathematischen Annahmen gelten, ohne sich viel um die zugrunde liegenden ökonomischen Fragestellungen zu kümmern. Erst mit der Entwicklung der Informationsökonomik und der umfassenderen Sichtweise von Transaktionskosten⁷ wurde der Mangel an genereller Anwendbarkeit der allgemeinen Gleichgewichtstheorie offensichtlich.

- Arbeitskraft ist nicht bloß ein weiterer Produktionsfaktor. Arbeitskräfte müssen motiviert werden, um Leistungen zu erbringen. Auch wenn es manchmal schwierig ist, eine Maschine dazu zu bringen, sich in gewünschter Weise zu verhalten (z.B. einen Computer vor dem Absturz zu bewahren), so ist es doch etwas fundamental anderes, eine Person zu überzeugen, sich in gewünschter Weise zu verhalten.
- Einige würden sogar noch weiter gehen und argumentieren, dass das zentrale Problem (oder zumindest ein zentrales Problem) der Arbeitsökonomie darin besteht, eine angemessene Kombination von Anreiz- und Überwachungsmechanismen zu finden, und dass einige der wichtigsten (sozialen und technischen) Innovationen jene waren, welche die Überwachungskosten vermindert und neue Anreizsysteme beinhaltet haben.
- Aber wenn Information unvollkommen ist – und das ist so gut wie immer der Fall –, gelten die Hauptsätze der Wohlfahrtstheorie nicht. Die Wirtschaft ist im Allgemeinen nicht (auch nicht beschränkt⁸) Paretoeffizient, und Fragen der Effizienz können nicht von Fragen der Verteilung getrennt werden.⁹ Ob eine Volkswirtschaft effizient ist, kann von der Einkommensverteilung abhängen. Eine Wirtschaft, in der die Arbeiter ihr Land selbst besitzen, kann effizient sein, denn es gibt keine Vertretungskosten. Und eine Ökonomie, in der nur einige wenige den ganzen Reichtum besitzen, kann nicht nur weniger produktiv sein – etwa weil die Vertretungskosten die Produktivität mindern –, sondern es kann tatsächlich die Notwendigkeit von Staatseingriffen bestehen, um sowohl ArbeitnehmerInnen als auch Kapitalisten besser zu stellen. Es gibt geldwirtschaftliche Effekte, die realwirtschaftliche Auswirkungen haben. Ineffiziente Verzerrungen, die in der statischen Ressourcenverwendung auftreten, können sich mit der Zeit noch verstärken, da die Anreize zu Innovationen verzerrt sind. (Die Verringerungen bei privatwirtschaftlichen Kosten Arbeit sparender Innovationen müssen nicht mit den

gesellschaftlichen Vorteilen übereinstimmen.)¹⁰ Oder allgemeiner formuliert, Anreize für Firmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen können sich signifikant von dem unterscheiden, was aus Sicht der gesamtwirtschaftlichen Effizienz erforderlich wäre.

- Die Tatsache, dass Umverteilung nicht kostenlos möglich ist (es gibt keine Pauschal-Transfers), bedeutet auch, dass man die Verteilungspolitik nicht einfach einer eigenen Umverteilungsabteilung innerhalb der Regierung zuweisen kann. Die Fragen der Verteilung sollten (und sie tun das auch tatsächlich) jeden Aspekt der Politik betreffen, von der Gestaltung der Ausgabenprogramme bis zum Arbeitsrecht. Die Form der Umverteilung, die durch die veränderte Verhandlungsmacht im Rahmen von kollektivvertraglichen Lohnverhandlungen entsteht, kann durchaus zu Ergebnissen führen, die durch das Steuer- und Transfersystem nicht erreichbar wären, oder nur zu wesentlich höheren Kosten. Es ist sogar möglich, dass durch die Behebung der Ungleichheiten im Verhandlungsprozess, die sich aus den Kosten der Suche ergeben, die gesamtwirtschaftliche Effizienz erhöht wird.
- Diese Art der Informationskosten untergräbt den oben erwähnten Versuch von Coase, Marktversagen durch private Verhandlungen zu überwinden.¹¹
- Bei unvollständigen Verträgen und unvollkommenen Versicherungsmärkten macht es einen Unterschied, ob sich die Arbeiter Kapital ausleihen oder die Kapitalisten Arbeiter anstellen. Damit wird nämlich nicht nur festgelegt, wer letztendlich das Risiko trägt, sondern auch, wer das Recht hat zu bestimmen, was in jenen Fällen zu tun ist, die nicht genau im Vertrag festgelegt sind.
- Jüngere Ergebnisse der makroökonomischen Forschung legen nahe, dass eine erhöhte Flexibilität der Arbeitsmärkte letztendlich die wirtschaftlichen Schwankungen verstärken kann.¹²

Vor einer ausführlicheren Befassung mit jenen Eigenheiten der Arbeitsmärkte, die nahe legen, dass diese Märkte nicht der Arrow-Debreu-Idealisierung entsprechen und wohl eher vom Marktversagen geprägt sind, soll noch auf einen Aspekt hingewiesen werden, der den Unterschied zwischen Arbeit und andern Gütern aufzeigt.

3. Jenseits des Marktes

Nach einem alten Spruch sieht ein Kind mit einem Hammer in allen Dingen einen Nagel. Ein Ökonom mit seinem neoklassischen Werkzeugkasten betrachtet jedes soziale Problem als einen ‚Markt‘, der nur darauf wartet, entwickelt und perfektioniert zu werden. Hier und da ein wenig zurechtgeklopft, kann ein Markt jedes soziale Problem lösen. Während in neoklassischer Sichtweise überhaupt nur dann eine Staatsaufgabe besteht, wenn Märkte versagen, stellt sich eigentlich die grundlegendere Frage, was überhaupt ‚auf Märkten‘ gehandelt werden soll.¹³ Einige Märkte *sollen* ja versagen, und die Rolle des Staates besteht darin, dafür zu

sorgen, dass es auch beim Versagen dieser Märkte *bleibt*. Wir sind etwa überzeugt, dass Wählerstimmen nicht gekauft oder verkauft werden sollen, unabhängig davon, ob das Ergebnis des Stimmenkaufs oder -verkaufs eine Pareto-Verbesserung bringt oder nicht.

Dieser Punkt ist am Arbeitsmarkt noch wichtiger, und diese Erkenntnis hilft auch, die Grenzen der Vorstellung vollkommenen Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt, wie er in der allgemeinen Gleichgewichtstheorie (z.B. im Arrow-Debreu-Modell) vorausgesetzt wird, zu erkennen.

Bei Kapitalgütern oder Boden kann man überlegen, ob man sie kaufen oder mieten möchte. Man kann ein dauerhaftes Gut für eine gewisse Zeitperiode mieten (etwa die mehrtägige Nutzung eines Autos von einer Mietwagenagentur kaufen), oder man kann das Gut selbst kaufen (also den gesamten Nutzen, den dieses Gut während seiner Lebenszeit bietet, plus den Restwert nach der Nutzung). Eine derartige Entscheidung zwischen Miete und Kauf existiert nicht, wenn es um Menschen geht! Alfred Marshall¹⁴ hielt diese Tatsache als erste von mehreren Besonderheiten des Gutes Arbeitskraft fest. Auch Paul Samuelson betonte diese Besonderheit:

„Since slavery was abolished, human earning power is forbidden by law to be capitalized. A man is not even free to sell himself; he must *rent* himself at a wage.“¹⁵

Ein freiwilliger Versklavungsvertrag wäre ein Vertrag, mit dem alle gegenwärtigen und künftigen Arbeitsleistungen verkauft würden. Obwohl derartige Verträge heute verboten sind, ist ihr Konzept nicht nur von historischem Interesse. Für die Bürger eines Staates entspräche dieser Vertrag dem Hobbes'schen Unterwerfungsvertrag, in welchem die Bürger ihr Recht auf Selbstbestimmung an einen absoluten Herrscher abtreten. Der zeitgenössische Philosoph Robert Nozick,¹⁶ der in Harvard lehrt, würde Hobbes'sche Verträge zwischen Individuen und einer „*dominant protective association*“ zulassen. Nozick geht sogar noch weiter:

„The comparable question about an individual is whether a free system will allow him to sell himself into slavery. I believe that it would.“¹⁷

Diese ‚verfeinerte‘ Form des Wahnsinns endet nicht an den Türen des philosophischen Instituts in Havard. Sie verbirgt sich ebenso in den Annahmen des vollkommenen Wettbewerbsmodells. Gerard Debreu drückt es folgendermaßen aus: ein Konsument/Arbeiter „is to choose (and carry out) a consumption plan made now for the whole future, i.e., a specification of the quantities of all his inputs and all his outputs.“¹⁸ Ein Arbeitnehmer könnte also all seine künftigen Arbeitsleistungen auf einmal verkaufen. Sofern diese Arbeitsleistung an einen einzigen Käufer ginge, so wäre dies dem Wesen nach ein Versklavungsvertrag. Wenn vollkommene Zukunftsmärkte für Arbeitskraft aber nicht erlaubt wären, dann könnte es keine „*capitalist acts between consenting adults*“ (Nozicks Formulierung) geben, die eine Pareto-Verbesserung darstellten, und der Fundamentalsatz, dass das Gleichgewicht eines Marktes unter Wettbewerb Pareto-optimal ist, gälte nicht. Demnach verlangen die Hauptsätze der Wohlfahrts-theorie eine Änderung der Verfassung, um freiwillige Versklavung zuzu-

lassen! Es ist unnötig zu erwähnen, dass diese Besonderheit der Arbeitsmärkte in den Standardwerken nicht hervorgehoben und nur gelegentlich darauf hingewiesen worden ist. Der Ökonom Carl Christ von der Johns Hopkins-Universität betonte diesen Punkt vor keinem geringeren Forum als bei einer Anhörung des amerikanischen Kongresses:

„Now is is time to state the conditions under which private property and free contract will lead to an optimal allocation of resources. ... The institution of private property and free contract as we know it is modified to permit individuals to sell or mortgage their persons for present and/or future benefits.“¹⁹

Die Phantasiewelt der ‚idealisierten‘ Wettbewerbsgleichgewichte ist also nicht nur unrealistisch – ein Punkt, auf den der Autor dieser Zeilen während seiner gesamten Karriere hingewiesen hat; sie steht darüber hinaus seit der Abschaffung der Sklaverei (freiwillig oder unfreiwillig) im Widerspruch zum Gesetz. Diejenigen, die gelernte neoklassische Ökonomen sind, sollten also nicht allzu viele Schuldgefühle haben, wenn sie versuchen, institutionelle Lösungen zu finden, die nicht so ganz in die idealisierte Welt der allgemeinen Gleichgewichtsmodelle aus den Lehrbüchern passen.²⁰

Diese Ergebnisse stehen in fundamentalem Gegensatz zur bisher herrschenden Lehre. Im Folgenden sollen Fragen des Marktversagens, die Rolle der Beschäftigten bei der Unternehmensführung und im System der Arbeitsbeziehungen behandelt werden.

4. Marktversagen: Suchkosten und makroökonomische Rigiditäten

4.1 Suchkosten und asymmetrische Verhandlungsmacht

Im neoklassischen Standardmodell hat kein Arbeitnehmer und keine Unternehmung irgendeine Verhandlungsmacht. Es gibt unendlich viele Unternehmungen, die alle identische Arbeitsplätze anbieten, und jede Unternehmung, die versucht, die Löhne unter das herrschende Lohnniveau zu senken, würde sofort alle ihre Beschäftigten verlieren. Ebenso würde jeder Beschäftigte, der versucht, seinen Lohn über dieses Niveau hinaus zu erhöhen, sofort seine Stelle verlieren und keine andere finden. Im wirklichen Leben gibt es allerdings Suchkosten: Kosten der Beschaffung von Information über die Lohnbedingungen in anderen Unternehmen und noch höhere Kosten des Wechsels von einem Unternehmen zum anderen. Dabei können selbst sehr geringe Kosten große Auswirkungen haben.²¹ Z.B. entspricht bei ϵ Suchkosten der Gleichgewichtslohn dem Monopsonlohn. Selbst wenn es mehrere Arbeitgeber gibt, hat jede Unternehmung eine bedeutende Verhandlungsmacht – um genau zu sein, dieselbe Verhandlungsmacht, die sie hätte, wenn sie der *einzige* Arbeitgeber wäre. Nehmen wir an, alle Unternehmungen würden einen Lohn zahlen, der höher liegt als der Monopsonlohn. Wenn nun ein Arbeitgeber den Lohnsatz um weniger als ϵ senkte, verlöre er keine Beschäftigten. Es zahlt sich also

für alle Unternehmungen aus, dies ebenfalls zu tun. Dieser Prozess geht dann so lange weiter, bis der Monopsonlohn erreicht ist.²²

Sofern also Such- und Mobilitätskosten existieren, gibt es Gründe für bilaterale Verhandlungen. Die Ergebnisse dieser bilateralen Verhandlungen können sich, selbst wenn der Verhandlungsbereich sehr begrenzt ist, erheblich von jenen in einem Modell des vollkommenen Wettbewerbs unterscheiden, insbesondere wenn es firmenspezifische versunkene Kosten und unvollständige Verträge gibt. Wenn eine Unternehmung ihren Lohnsatz erhöht, um zusätzliche ArbeitnehmerInnen zu attrahieren, kann sie damit Beschäftigte dazu bewegen, ihr Arbeitsverhältnis bei einer anderen Firma zu kündigen (das war ja auch die Absicht), womit sie gleichzeitig der betreffenden Firma Kosten für die Neueinschulung eines Mitarbeiters aufbürdet.²³

4.2 Das makroökonomische Gleichgewicht

Die traditionelle keynesianische Analyse konzentrierte sich auf eine einzige Form des Marktversagens, nämlich die Lohnrigidität, und ignorierte wesentliche Elemente der Anpassungsdynamik. Wenn in einer Volkswirtschaft mit rigiden Nominalzinssätzen (nominale Zinssätze können nicht unter null sinken – ein Problem, das Japan hat) Löhne und Preise zu fallen beginnen, dann führen flexible Preise und Löhne zu steigenden Realzinsen, damit zu sinkenden Investitionen und fallender gesamtwirtschaftlichen Nachfrage, und verschärfen auf diese Weise möglicherweise die Rezession.

Darüber hinaus verursacht ein unerwartender Rückgang von Löhnen (und Preisen) bei unvollständigen Verträgen massive Umverteilungen. Greenwald, Stiglitz (1993) argumentierten, dass diese Umverteilungen wegen sich verstärkenden Unvollkommenheiten der Kapitalmärkte zu substantiellen gesamtwirtschaftlichen Nachfrageeffekten führen können. Ein unerwarteter Rückgang von Preisen und Löhnen führt dazu, dass Unternehmungen real gesehen mehr zurückzahlen müssen, als sie erwartet hatten – eine Umverteilung also von den Kreditnehmern zu den Kreditgebern. In Reaktion auf diese Umverteilung reduzieren die Schuldner (Unternehmen) ihre Investitionen und ihren Konsum stärker, als die Kreditgeber ihren Konsum und ihre Investitionen erhöhen. Der Nettoeffekt besteht in einem massiven Rückgang der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage und möglicherweise auch des gesamtwirtschaftlichen Angebots, da die Verringerung der Realkapitalausstattung der Unternehmungen nicht durch zusätzliche Kreditaufnahmen oder Aktienaushaben aufgefangen werden kann (schon gar nicht während einer Rezession).

A priori lässt sich nicht feststellen, ob der üblicherweise betonte Effekt der Lohnrigidität oder der oben beschriebene Realzins-/Umverteilungseffekt stärker wirkt. Es ist zumindest theoretisch denkbar, dass eine höhere Lohn- und Preisflexibilität nicht nur zu einer Verminderung der Wohlfahrt (so wie im obigen Beispiel der Effizienzlöhne), sondern auch der gesamtwirt-

schaftlichen Produktion führt. Jüngere Studien, welche die Variabilität des Outputs und die Wahrscheinlichkeit von Rezessionen im Ländervergleich untersuchen, zeigen, dass höhere Reallohnflexibilität entweder keinen Einfluss auf diese Variablen hat oder zu einer höheren Rezessionswahrscheinlichkeit führt.²⁴

5. Die Beschäftigten als Stakeholder an der Unternehmensführung

In den letzten siebzig Jahren – und vor allem in den letzten fünfzehn Jahren – wurde viel über die Folgen der Trennung von Eigentums- und Kontrollrechten geschrieben.²⁵ Modern ausgedrückt spricht man von Prinzipal-Agent-Problemen. Ein Anteilseigner hat nur beschränkte Möglichkeiten und Anreize, um als Einzeller die Aktivitäten der Manager vollständig zu kontrollieren. Die Manager wiederum haben einen Anreiz, es den Anteilseignern möglichst schwer zu machen, sie zu kontrollieren.²⁶

Die Konflikte zwischen den einzelnen Interessengruppen innerhalb der Unternehmung stellen ein zentrales Thema in der Literatur zum Thema der Überwachung und Durchsetzung in Kapitalgesellschaften (*corporate governance*) dar. Eine Strömung in dieser Literatur betont die unterschiedlichen Möglichkeiten, zu einer stärkeren Übereinstimmung zwischen diesen Interessen zu gelangen, z.B. durch Beteiligung der Beschäftigten am Aktienkapital oder dadurch, dass die kreditgebenden Banken auch zu Anteilseignern werden. Unglücklicherweise führen diese Praktiken aber wieder zu anderen Interessenkonflikten. So könnte eine Bank, die am Unternehmen beteiligt ist, einen Anreiz haben, zu riskante Projekte in dieser Firma zu finanzieren, was zum Teil auf Kosten der Allgemeinheit gehen könnte, da Bankeinlagen ja bis zu einem gewissen Grad öffentlich besichert sind.

Die Beschäftigten stärker an der Unternehmensführung zu beteiligen, bringt Vorteile über den Effekt der reinen Milderung der Interessenkonflikte hinaus. Anzuführen wäre hier zunächst der bessere Informationsfluss, der zur Konfliktvermeidung beitragen kann. Einige Theorien sehen Streik als Resultat unvollständiger Information und als eine relativ teure Methode, um zwischen den Streitparteien Informationen auszutauschen. Wenn nun Unternehmungen von vornherein all jene Informationen, die sie an die Kapitalvertreter im Aufsichtsrat leiten, auch den Beschäftigten zur Verfügung stellen, so wird damit die Glaubwürdigkeit dieser Informationen erhöht. Unter diesen Umständen sind die Beschäftigten eher bereit, Behauptungen der Unternehmensleitung zu akzeptieren, dass sich das Unternehmen gewisse Lohnerhöhungen ohne Gefährdung der Arbeitsplätze nicht leisten kann.

Weiters gibt es Argumente, dass die Beteiligung von Beschäftigten oder ihren Vertretern am Entscheidungsprozess die getroffenen Entscheidungen eher als gerechtfertigt oder fair erscheinen lässt, und die Wahrnehmung von ‚Fairness‘ wiederum kann die Arbeitsmoral und die Produktivität beeinflussen.²⁷

Darüber hinaus haben die Beschäftigten oft bessere Möglichkeiten als beispielsweise Kreditgeber, das Management zu überwachen. Schließlich sind die Beschäftigten ständig vor Ort. Es ist ihnen daher leichter möglich, die Behauptungen des Managements über die tatsächlichen Vorgänge innerhalb des Unternehmens zu überprüfen. Genau dies kann auch der Grund sein, warum sich das Management gegen eine Mitbestimmung der Beschäftigten im Betrieb wehrt. Diese Mitbestimmung könnte die Informationsasymmetrie mildern, auf der nicht zuletzt die Macht (und die Renten) des Managements beruht.

6. Über die Wichtigkeit von Gestaltungsrechten: Lehren aus der Krise in Ostasien

Die Themen, die im Folgenden behandelt werden, sind nicht nur akademische Spielwiesen, sondern können größte Bedeutung erlangen, und zwar nicht nur durch die Beeinflussung der Zukunftsaussichten bestimmter Personen in bestimmten Unternehmen, sondern auch durch die Bestimmung der Charakteristika des Marktgleichgewichts. Die jüngste Krise in Ostasien zeigte dies mit aller Deutlichkeit. Die bestehenden ortsüblichen Verträge überließen alle (oder zumindest den Großteil der) residualen Gestaltungsrechte den Anteilseignern. Man betrachte zunächst die Situation vor der Krise. Begannen ArbeitnehmerInnen in einem Unternehmen zu arbeiten, kannten sie in der Regel nicht alle Risiken, welche diese Firma in ökonomischer Hinsicht eingegangen war, insbesondere nicht deren offene Devisenpositionen. Den potentiellen Kosten, die mit diesen Risiken für die Beschäftigten verbunden waren, standen nur geringe oder gar keine potentiellen Vorteile gegenüber. Hätten die Beschäftigten ein signifikantes Mitspracherecht an der Unternehmensführung gehabt, hätten sie vehement gegen das Eingehen eines derartigen Risikos durch die Firma argumentiert, es sei denn, das Unternehmen hätte entsprechende Vorkehrungen zugunsten der Absicherung der Beschäftigten getroffen (Zusage von Abfertigungszahlungen). Tatsächlich hatten die Beschäftigten jedoch keine Mitspracherechte.

Nun sei dargelegt, wie die Unternehmen auf die unerwarteten makroökonomischen Entwicklungen (die stark steigenden Zinssätze, die fallenden Wechselkurse und die sinkende Nachfrage) reagierten. Für die Beschäftigten wäre es wahrscheinlich am besten gewesen, wenn rasch ein Insolvenzverfahren eingeleitet worden wäre; aber das hätte den Gläubigern geschadet und noch mehr den Anteilseignern (also jenen, die vermutlich die Entscheidungen trafen). In dieser Situation gab es ein nahe liegendes Bündnis zwischen den internationalen Kreditgebern und den Anteilseignern (unterstützt durch eine der internationalen Finanzinstitutionen, deren Vertreter – im Bestreben, derartige Konkurse zu verhindern – wiederholt von der Unantastbarkeit von Verträgen sprachen, dabei aber kaum den Tatsachen Beachtung schenkten, dass Insolvenzverfahren ein wesentlicher Bestandteil kapitalistischer Wirtschaftsordnungen sind und dass die

zumindest impliziten Verträge zwischen den Unternehmen und ihren Beschäftigten ignoriert wurden, und dies im Namen des Gläubigerschutzes). Entscheidend ist Folgendes: Weil die Beschäftigten kein Recht zur Mitwirkung an der Entscheidungsfindung hatten – weder in den betreffenden Unternehmen noch in den internationalen Finanzinstitutionen, welche die Krise zu bewältigen suchten –, waren die Ergebnisse eindeutig nicht in ihrem Interesse und vermutlich nicht einmal effizient. Die Lasten, die den ArbeitnehmerInnen aufgebürdet wurden, standen in keinem angemessenen Verhältnis zu den Vorteilen der Gläubiger und der Anteilseigner.

7. Vertretungsprobleme und Mitbestimmung der Beschäftigten

Das Problem von Überwachung und Durchsetzung in Kapitalgesellschaften (*corporate governance*) ist selbstverständlich nichts anderes als ein Sonderfall des allgemeinen Problems der Vertretung (Prinzipal-Agent-Problem). Dieser Abschnitt befasst sich mit Vertretungsproblemen in Arbeitsbeziehungssystemen. Das Wettbewerbsmodell besitzt gewisse Plausibilität für einen Markt mit ausschließlich kleinen Anbietern. Die in der Tradition Jeffersons stehenden Amerikaner feiern den Bauern, der seinen Hof mit der eigenen Familie bewirtschaftet, den Einzelhändler, der im eigenen Laden steht, und den kleinen, eigenständigen Handwerker. In Bezug auf das Verhältnis zwischen Prinzipal und Agent zeichnen sich all diese Fälle durch die Einheit von Auftraggeber und -nehmer aus, d.h. es handelt sich um selbstständig Erwerbstätige. (Es gibt somit keine Vertretungskosten.) Hier ist die Annahme, dass Wissen und Anreize des Auftraggebers und seines Vertreters übereinstimmen, offensichtlich erfüllt, aber wie steht es um die Verallgemeinerung dieser Annahme? Für größere Unternehmen ist die Annahme, dass Prinzipale (z.B. weit verstreute Aktionäre) ihre Ziele gegenüber den Agenten (den leitenden Angestellten und den übrigen Beschäftigten des Unternehmens) durchsetzen und das Verhalten letzterer vollständig überwachen, ziemlich heroisch. Trifft diese Annahme aber nicht zu, so sind die Voraussetzungen der Hauptsätze der Wohlfahrtstheorie nicht erfüllt.²⁸ Es stellt sich daher die Frage, wie die Vorzüge des Sonderfalles selbstständig Erwerbstätiger in der realen Welt am besten auf Unternehmen mit mehreren Beschäftigten übertragen werden können.

Befassen wir uns mit einigen der Informations- und Anreizprobleme, die dem Beschäftigungsverhältnis und anderen Vertretungsbeziehungen innewohnen. Die Anteilseigner sind Prinzipale gegenüber den leitenden Angestellten als ihren Agenten, und diese wiederum sind Auftraggeber gegenüber den Beschäftigten. In solch hierarchischen Prinzipal-Agent-Beziehungen ist weder die Übereinstimmung der Anreize von Anteilseignern und Beschäftigten vollständig noch die Überwachung lückenlos: Die leitenden Angestellten haben nur eingeschränkte Anreize, dies sicherzustellen.²⁹

Ein Zugang zur Frage der Leistungsintensität wurde in der Effizienzlohntheorie entwickelt. Diese versucht eine Erklärung für das Auftreten

unfreiwilliger Arbeitslosigkeit in ansonsten flexiblen Arbeitsmärkten zu geben.³⁰ Im Rahmen dieser Modelle wird angenommen, dass Arbeitgeber jene Beschäftigten entlassen, die sie beim ‚Bummeln‘ (d.h. beim Arbeiten mit andauernd geringer Leistungsintensität) ertappen; sofern allerdings der Arbeitsmarkt beim bestehenden Lohnsatz geräumt wird, werden die betreffenden ArbeitnehmerInnen zu diesem Lohnsatz sofort wieder Beschäftigung finden. Wenn man ferner davon ausgeht, dass einerseits die Erbringung der geforderten Leistungsintensität mit Anstrengung (=Kosten) verbunden ist und andererseits die Wahrscheinlichkeit, beim ‚Bummeln‘ ertappt zu werden, gering ist, dann werden die Beschäftigten dazu neigen, mit geringer Leistungsintensität zu arbeiten. Arbeitgeber haben unter diesen Bedingungen einen Anreiz, einen Effizienzlohn zu zahlen, der etwas über dem markträumenden Lohnsatz liegt, um den Verlust zu erhöhen, den ArbeitnehmerInnen erlitten, die wegen ‚Bummelns‘ entlassen würden. Käme überall dieser Effizienzlohn zur Auszahlung, gäbe es mehr Arbeitssuchende als offene Stellen und damit unfreiwillige Arbeitslosigkeit. Eine höhere Arbeitslosenrate würde Entlassungen für die Betroffenen kostspieliger machen. Da die entlassenen ArbeitnehmerInnen nicht sofort wiederum Beschäftigung finden könnten, bestünde ein Anreiz, mit höherer Leistungsintensität zu arbeiten, um das Risiko zu vermeiden, beim ‚Bummeln‘ ertappt und entlassen zu werden.

Im Rahmen dieses Beitrags sind drei Bemerkungen bezüglich der Effizienzlohntheorien relevant:

- Das Ausmaß des Vertretungsproblems hängt von der jeweiligen Vermögensverteilung ab. Vertretungsprobleme sind weniger bedeutsam in Gesellschaften mit eher ausgeglichener Vermögensverteilung.
- Bestehen Vertretungsprobleme, dann ist der Markt im Allgemeinen nicht annähernd Pareto-effizient. Die Kosten der Überwachung führen dazu, dass die Überwachung der Beschäftigten nicht vollständig ist. Die Entdeckung einer unzureichenden Leistung hat die Entlassung der betreffenden Person zur Folge. Soll eine Entlassung kostspielig sein, müssen mit Beschäftigungsverhältnissen zusätzliche Vorteile einhergehen. Selbst im Gleichgewicht kann Arbeitslosigkeit bestehen. Unter diesen Bedingungen haben Unternehmen keinen Anreiz, Arbeitsverträge abzuschließen, die Bestimmungen enthalten, welche die Kosten einer etwaigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die betreffenden Beschäftigten senken (Abfertigungszahlungen, Streitschlichtungsmechanismen) – selbst wenn diese Regelungen die allgemeine Wohlfahrt erhöhten. Im Gegenteil, für die Firmen besteht ein Anreiz, Regelungen zu treffen, welche die Kosten der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses für die Beschäftigten anheben, denn solche Regelungen würden es ihnen erlauben, die Löhne zu senken.
- Die Verwendung eines Effizienzlohnes zur Erzielung hoher Leistungsintensität ist am besten geeignet für qualitativ anspruchslose Arbeitsplätze,³¹ da sie von den Annahmen einer glaubhaften Entlassungsdrohung für ‚bummelnde‘ ArbeitnehmerInnen und keiner anderen Motivation für hohen Arbeitseinsatz ausgeht.

Firmen mit anspruchsvollen Arbeitsplätzen verwenden ganz andere Methoden, um die Beschäftigten zu hoher Leistungsintensität zu motivieren. Mitwirkungsorientierte Ansätze der Personalführung befassen sich nicht nur mit ökonomischen Variablen wie dem Lohnsatz (eventuell ergebnisbezogen) und anderen Leistungen, sondern mit einer breiten Palette anderer Maßnahmen wie der Mitwirkung von Beschäftigtengruppen an der Entscheidungsfindung und der Überwachung. Unter Inkaufnahme des Risikos, die dahinter liegende Psychologie zu stark zu vereinfachen, besteht die Idee darin, die Mitwirkung aller Beschäftigten und ihre Identifikation mit der Firma zu erhöhen, sodass Prinzipal und Agent in stärkerem Maße übereinstimmen und eine allgemein höhere Leistungsintensität resultiert. Der mitwirkungsintensive, anspruchsvolle Arbeitsplatz bietet durch die stärkere (wenngleich nicht vollständige) Deckung zwischen Auftraggeber- und Auftragnehmerinteressen eine ganz andere Methode, hohe Leistungsintensität zu erzielen, als anspruchslöse Arbeitsplätze mit der dort dominierenden Motivation durch Angst vor Arbeitslosigkeit.

Laura Tyson und David Levine (1990) fassten 43 empirische Studien über den Zusammenhang zwischen Mitbestimmung der Beschäftigten und Produktivität zusammen. Sie fanden heraus, dass der Effekt von Beschäftigtenmitbestimmung auf die Produktivität meist positiv war, wenngleich manchmal gering oder statistisch insignifikant – aber fast niemals negativ. Die produktivitätssteigernde Wirkung der Mitbestimmung erwies sich als umso größer, je näher an den Arbeitsplätzen die Mitbestimmung institutionalisiert war.

Seither ist eine Vielzahl neuer Studien durchgeführt worden, wovon sich mehrere durch besonders ausgefeilte Forschungsmethoden und sehr gute Datenqualität auszeichnen. Ihre Schlussfolgerungen bestätigen die früheren Ergebnisse: Bereits geringfügige Mitwirkung der Beschäftigten, ein geringes Ausmaß an Aus- und Weiterbildung oder moderate Änderungen der Entlohnungssysteme können – insbesondere kurzfristig – positive Produktivitätseffekte zeitigen. Und ein System mit umfassender Einbindung der Beschäftigten, bedeutenden Prämien, hohem Qualifikationsniveau und breiten Informationsflüssen, das eingebettet ist in eine Unternehmenskultur, welche auf die Vorschläge und die Kreativität der produktivsten MitarbeiterInnen setzt, kann eindrucksvolle Verbesserungen der Leistungsfähigkeit der Gesamtorganisation bewirken.³²

Die Literatur zur Beteiligung von Beschäftigten am Aktienkapital sowie zu anderen Formen der Eigentumsbeteiligung von MitarbeiterInnen zeigt im Allgemeinen, wenngleich nicht immer, einen positiven Zusammenhang zwischen Eigentumsbeteiligung und Firmenleistung. Wenn die Eigentumsbeteiligung allerdings verbunden wird mit tatsächlicher Mitbestimmung, sind die positiven Effekte relativ klar.³³

8. Zwei Arbeitsbeziehungssysteme: *low road* und *high road*

Die Unterschiede zwischen Arbeitsplätzen mit geringer (*low road*) und solchen mit starker Beschäftigtenmitwirkung (*high road*) bilden einen Teilaspekt der umfassenden Thematik interdependenter Wesensmerkmale verschiedener Typen wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Systeme.³⁴ So kann man die ostasiatische Krise durchaus als Turbulenzen sehen, die aus dem Aufeinanderprallen zweier Systeme hervorgehen, gerade so wie ein Erdbeben aus der Kollision und der Reibung tektonischer Platten entsteht. In einem System, das auf stabilen und vertraulichen Beziehungen zwischen Firmen und Finanzieren beruht und das hohe Fremdkapitalquoten aufweist, werden Krisen üblicherweise mit Verständnis und Geduld von Seiten der Kapitalgeber gehandhabt. Die große Bedeutung von Fremdkapital und ausgeprägtes gegenseitiges Vertrauen im Verhältnis zwischen Unternehmen und Kapitalgebern gehen Hand in Hand und bilden Wesensmerkmale eines funktionsfähigen Systems.

Wenn aber in diesem System ein Unternehmen bei verschiedenen Kapitalgebern, zu denen es lediglich distanzierte Beziehungen unterhält, kurzfristige Schulden eingeht, so wird es im Falle einer Krise nicht über einen ausreichenden Sicherheitspolster verfügen, und der hohe Fremdkapitalanteil kann zum Problem werden. Lose, nicht langfristig angelegte und nicht von hohem Vertrauen gekennzeichnete Finanzierungsbeziehungen müssen mit höheren Eigenkapitalquoten verbunden sein, um im Falle einer Krise ausreichend flexibel zu sein. Worum es hier geht, ist nicht, ob das eine oder das andere System ‚besser‘ ist, sondern dass eine schlechte Mischung von Elementen beider Systeme sehr krisenanfällig sein kann.

Die Welt ändert sich, und damit auch die Herausforderungen für Finanzierungssysteme. Jedes System muss Wege finden, seine strukturellen Merkmale neuen Bedingungen anzupassen, ohne dabei instabile, krisenanfällige Mischungen aus Systemelementen hervorzubringen. Um Einseitigkeit zu vermeiden, sollen hier auch die Probleme erwähnt werden, die auftreten, wenn ein auf lose und kurzfristige Beziehungen angelegtes Finanzierungssystem ein Element aus einem Finanzierungssystem übernimmt, welches auf ausgeprägtem gegenseitigen Vertrauen beruht. Viele Unternehmen in den Vereinigten Staaten und in Europa sind bestrebt gewesen, die Lagerkosten zu verringern, und haben das *Just-in-time*-Lagersystem übernommen. Dieses erfordert allerdings eher kooperative Arbeitsbeziehungen sowohl im betreffenden Unternehmen als auch bei den Zuliefer- und Speditionsfirmen, welche die benötigten Güter zeitgerecht zustellen. Unter den Bedingungen eher konfliktreicher Arbeitsbeziehungen erweist sich das *Just-in-time*-Lagersystem als ziemlich unbrauchbar.

In der Folge sollen die beiden angeführten Arbeitsbeziehungssysteme dargelegt werden als zwei Möglichkeiten, mit dem Problem der Leistungsintensität in Vertretungsbeziehungen und ganz allgemein dem Problem opportunistischen Verhaltens in Vertragsbeziehungen umzugehen. Die

beiden vereinfacht dargestellten Arbeitsbeziehungssysteme werden anhand ihrer Wesensmerkmale charakterisiert (z.B. geringes Vertrauen und wenig Mitwirkung – *low road* – versus starkes gegenseitiges Vertrauen und intensive Mitbestimmung – *high road*) und nicht anhand ihrer geographischen Verbreitung – obwohl das erstgenannte System zumeist als das anglo-amerikanische und das letztgenannte als das japanische und deutsche System bezeichnet wird.

Zieht man die Unterscheidung Hirschmans (1970) zwischen Abwanderung (*exit*) und Widerspruch (*voice*) heran, führt Unzufriedenheit in einem System mit geringem Vertrauen und wenig Mitwirkung zum Austritt und zur Suche nach einem besseren Partner. In einem System mit ausgeprägtem gegenseitigen Vertrauen und intensiver Mitwirkung sind vertragliche Beziehungen stabiler und längerfristig angelegt. Die Partner erwarten voneinander hohe Bereitschaft, für die Beziehung zu wirken, und vertrauen darauf, dass der Partner nicht opportunistisch handelt.³⁵ In derartigen Arbeitsbeziehungen wird auf Unzufriedenheit mittels verschiedener Informations- und Verhandlungsmechanismen (z.B. Kollektivvertragsverhandlungen, Schlichtungsmechanismen, betriebliche Verhandlungskomitees) reagiert und nicht mittels Beendigung des Vertragsverhältnisses und Abwanderung. Um einen alten Werbespruch zu zitieren: Die Partner würden eher streiten (um eine Konfliktlösung) als wechseln.

Hohes Vertrauen zwischen Beschäftigten und Betriebsleitung wird dadurch erreicht, dass die leitenden Angestellten darauf verzichten, sich auf Kosten der Beschäftigten zu bereichern und diese zu übervorteilen. Die Beschäftigten wiederum entscheiden sich für kooperatives Verhalten, ohne das Gefühl haben zu müssen, dadurch von selbstsüchtigen Managern in opportunistischer Weise ausgebeutet zu werden. Kooperatives Verhalten beider Seiten in vertrauensbasierten Arbeitsbeziehungen bildet die Grundlage hoher ‚X-Effizienz‘.³⁶ In Arbeitsbeziehungen mit hohem gegenseitigen Vertrauen und Mitbestimmung führt die Einbeziehung der Beschäftigten zu ihrer stärkeren Identifikation mit den Zielen der betreffenden Arbeitsgruppe, wenn nicht sogar mit einigen Unternehmenszielen. Als Ergebnis dieser Sozialisation im Unternehmen identifizieren sich somit die Beschäftigten in höherem Maße mit den übergeordneten Zielen und gestalten diese auch mit. Um opportunistisches Verhalten in der Vertretungsbeziehung zu verringern, setzen vertrauensbasierte und mitwirkungsintensive Arbeitsbeziehungen statt auf Drohungen und intensivere Überwachung auf die Identifikation der Auftragnehmer mit den Gesamtzielen.³⁷ 1991 betonte Herbert Simon im Rahmen eines Symposiums zum Thema ‚Organizations and Economics‘ die Bedeutung von Identifikation:

„Although economic rewards play an important part in securing adherence to organizational goals and management authority, they are limited in their effectiveness. Organizations would be far less effective systems than they actually are if such rewards were the only means, or even the principal means, of motivation available. In fact, observation of behavior in organizations reveal other powerful motivations that induce

employees to accept organizational goals and authority as bases for their actions. (The) most important of these mechanisms ... (is) organizational identification."³⁸

Darüber hinaus kann eine bessere Übereinstimmung von Zielen der Beschäftigten mit jenen der Unternehmensleitung erreicht werden, wenn beide adjustiert werden und nicht nur erstere.³⁹

„The body of employees is, together with the body of shareholders, explicitly or implicitly recognized as a constituent of the firm, and its interests are considered in the formation of managerial policy.“⁴⁰

Wir haben also den Versuch eines marktwirtschaftlichen Systems gesehen, die Vorteile von kleinen, eigentümergeführten Unternehmen wie landwirtschaftlichen Familienbetrieben, Kleinproduzenten oder Einzelhandelsgeschäften auf große zu übertragen. Dabei sind wir auf verschiedene Ebenen der Analyse gestoßen:

- Implizite Verträge – auf Reputation beruhende Beziehungen mit unvollkommenen Verträgen, bei denen Anpassungen an sich ändernde Umstände auf der Grundlage von gegenseitigem Vertrauen und Verhandlungen erfolgen – können wirksamer sein als explizite Verträge, bei denen einer Seite alle Gestaltungsmöglichkeiten und alle Residual-einkommen zukommen.
- Anpassungen der Präferenzen der Beschäftigten – also Identifikation mit dem Unternehmen – können zur Erreichung eines gewünschten Verhaltens der Beschäftigten wesentlich wirksamer sein als anreizorientierte Verträge. Die Herbeiführung dieser Identifikation stellt eine der großen Herausforderungen für das Management eines Unternehmens dar. Auch die Gewinnbeteiligung, die in den Standardtheorien über Anreize als eher unwirksam eingestuft wird, kann wegen ihrer identifikationsstiftenden Wirkungen trotzdem effektiv sein.
- Eine weitere Möglichkeit zur Stärkung der Identifikation liegt darin, dass die Unternehmen ihre Ziele über die simple Maximierung der Gewinne hinaus erweitern und das Wohlergehen der Beschäftigten nicht nur als Mittel zum Zweck, sondern auch als eigenständiges Ziel verfolgen.

Die folgende Tabelle 1 versucht einen Überblick über die beiden Systeme zu geben und erläutert, wie deren Wesensmerkmale auf unterschiedlichen Märkten zur Geltung kommen.⁴¹

9. Entwicklungsstrategien für die Arbeitsbeziehungen: von der *low road* zur *high road*

In den Entwicklungsländern basieren Vorstellungen von der kapitalistischen Marktwirtschaft oft auf den Bildern der ‚finsternen, höllischen Fabriken‘ im England des 18. und 19. Jahrhunderts. Marktorientierte Entwicklung wurde als das begriffen, was wir als ‚*low road*‘ der Arbeitsbeziehungen bezeichnet haben. Die neuen Erfahrungen in Japan und anderen ostasiatischen Ländern zeigen, dass es auch ein anderes Modell gibt, das eher dem oben skizzierten ‚*high road*‘-System entspricht. Bis zur

Tabelle 1: Charakteristika von *low road*- und *high road*-Unternehmen

Charakteristika des Unternehmens	„Low Road“	„High Road“
Motivation der Beschäftigten	Hohe Arbeitslosigkeit und Effizienzlöhne	Starke Einbindung der Beschäftigten bewirkt hohe Motivation auch bei niedriger Arbeitslosigkeit
Entlohnung	Vertragliche Löhne	Löhne plus Gewinnbeteiligung
Lohnunterschiede	Hohe Lohnspreizung als Anreiz für den individuellen Aufstieg	Geringe Lohnspreizung, um höhere Gruppensolidarität und Zusammenhalt zu gewährleisten
Arbeitsplatzsicherheit	Niedrig: Kündigung ist eine glaubwürdige Drohung zur Erhaltung der Arbeitsdisziplin	Hoch: um die Identifikation mit dem Unternehmen zu fördern
Ausbildungskosten	Werden vom einzelnen zur Erhöhung seines Marktwerts getragen	Werden von den Firmen als langfristige Investition in das Humankapital getragen
Makroökonomisches Umfeld	Anpassung an (und Verstärkung von) Rezessionen durch Kündigungen	Funktioniert besser bei weniger Kündigungen und trägt zur geringeren Volatilität bei
Produkt- und Faktormärkte		
Kundenbeziehungen	Distanziert, marktorientiert und kompetitiv	Langfristig, basierend auf Engagement, Vertrauen und Loyalität
Produkte	Standardisiert (um den Wettbewerb zu fördern)	Zugeschnitten auf Käufer oder Verkäufer
Verhinderung von Opportunismus	Ausstieg und Wettbewerb	Verhandlungen, Engagement und Vertrauen
Kapitalmarkt		
Beziehungen	Kurzfristige, distanzierte und finanzmarktorientierte Finanzierung	Langfristige Beziehungen in der Finanzierung
Zeithorizont	Kurzfristig, weil schwer überwachbar, Humankapitalinvestitionen spielen geringe Rolle	Langfristig, um die Erträge von Humankapitalinvestitionen lukrieren zu können
Eigenkapitalquote	Benötigt hohe Eigenkapitalquote, um Marktturbulenzen bewältigen zu können	Kommt mit niedrigerer Eigenkapitalquote aus, da die Gläubiger aufgrund langfristiger Beziehungen mehr Geduld haben und die Beschäftigten stärker eingebunden sind
Niedrige Eigenkapitalkosten	Werden erzielt, da es keine Gewinnbeteiligung und keine Mitbestimmung gibt	Werden erzielt, da die Beschäftigten einen Teil des Risikos mittragen (Mitarbeiterbeteiligung) und auch einige Mitbestimmungsrechte haben

Krise in Ostasien herrschte zumindest in einigen Kreisen die Ansicht, dass ein ‚high road‘-System besondere Vorzüge gegenüber einem ‚low road‘-System aufweise: Es sei makroökonomisch stabiler, die Arbeitsproduktivität höher und die Arbeitsmoral stärker. Es steht zu befürchten, dass eine der nachteiligeren Konsequenzen der Krise in Ostasien in der Abkehr vom ‚high road‘-System bestehen könnte, da die Unternehmen nunmehr ermutigt werden, langfristige implizite Verträge mit den Beschäftigten zu brechen und als Reaktion auf die neuen wirtschaftlichen Gegebenheiten die Belegschaft zu reduzieren – selbst wenn dies bedeutet, langjährig Beschäftigte zu entlassen. Die langfristigen Beziehungen werden als eine der Ursachen rigider Märkte gesehen, die eine rasche Anpassung an die Erfordernisse der globalisierten Wirtschaft erschweren.

Um keine Missverständnisse aufkommen zu lassen, sei angemerkt, dass *exzessive Arbeitsmarktrigiditäten* (fast schon tautologisch) negative Effekte haben können. Andererseits können langfristige soziale Verträge zwischen den Unternehmen und ihren Beschäftigten diese eher dazu bewegen, Veränderungen und Fortschritte zu akzeptieren und zu fördern. Tatsächlich wird der Bruch des Gesellschaftsvertrags und das Untergraben des sozialen Kapitals mehr und mehr als eine der Ursachen für den Verfall der Produktivität in der ehemaligen Sowjetunion gesehen.⁴² Unter der Annahme unvollständiger Information – wie z.B. zwischen Beschäftigten und Unternehmen – führen kurzfristige marktbasierende Beziehungen zu Unterinvestitionen in firmenspezifisches Humankapital (relativ zur Bestlösung) und zu einem höheren Beschäftigtenumschlag.⁴³

9.1 Die Notwendigkeit kollektiver Maßnahmen – und ihre Grenzen

Diese Formen des Marktversagens, die oft implizit in den Diskussionen über Arbeitsbeziehungen auftauchen, wurden aus einem bestimmten Grund betont. Ohne die oben erwähnten Unvollkommenheiten hätten Unternehmen von sich aus einen Anreiz, das optimale Ausmaß an Mitbestimmung zu gewähren – es gäbe dann keinen Grund für staatliche Eingriffe in die Unternehmensführung. Wenn die Fakten für das ‚high road‘-System so überzeugend sind, wie von vielen angenommen wird, dann werden es die Unternehmen von sich aus übernehmen.

Aber die dargestellten Formen des Marktversagens erklären, warum diese Anpassungen nicht so weitgehend und schnell erfolgen, wie es gesellschaftlich wünschenswert wäre, und nicht eine überzeugende Begründung für kollektive Maßnahmen liefern. Es besteht also zumindest die Möglichkeit, dass staatliche Eingriffe in den Arbeitsmarkt Umverteilungen herbeiführen können, die sonst nicht erreichbar wären – etwa durch Maßnahmen, welche die Arbeitsbedingungen, kollektive Verhandlungen oder allgemeiner die Rechte der Beschäftigten beeinflussen. Solche Eingriffe können unter bestimmten Umständen den tatsächlich Pareto-verbessernd wirken.

Es muss allerdings betont werden, dass es sich hier um einen sensiblen Balanceakt handelt. Übermäßig starke Gewerkschaften können durch kol-

lektive Maßnahmen die gesamte Wirtschaft blockieren, den Wettbewerb auf den Gütermärkten einschränken und in vielfältiger Weise die Effizienz einer Marktwirtschaft beeinträchtigen. Besonders problematisch ist das in Bereichen mit natürlichem Monopol, staatlich geschaffenem Monopol oder Quasi-Monopol. Lohnerhöhungen können dann an die Konsumenten weitergegeben werden, und die Beschäftigten in diesen Sektoren haben in vielen Ländern ihre Marktmacht dazu benutzt, Löhne weit über jenen bei vollständiger Konkurrenz durchzusetzen. Im Falle öffentlicher Leistungserbringung – etwa im Bildungswesen – kann die disziplinierende Funktion des Wettbewerbs überhaupt fehlen. Zwar können letztlich die WählerInnen Bedenken dagegen anmelden, dass im öffentlichen Sektor zu hohe Löhne gezahlt werden, aber dieser Prozess geht langsam vor sich, und bis die Politik darauf reagiert, können beträchtliche Renten auf Kosten der Öffentlichkeit abgeschöpft werden. Besonders bedenklich sind in diesem Zusammenhang Fälle, in denen die Gewerkschaften zur Aufrechterhaltung ihrer hohen Einkommen versuchen, den Wettbewerb zu behindern. Vielfach wurde argumentiert, dass sich die Lehrgewerkschaften in den USA aus diesem Grund vehement gegen die Einführung von Bildungsgutscheinen zur Wehr setzten.

9.2 Sind kollektive Verhandlungen auch im öffentlichen Sektor sinnvoll?

Allgemeiner stellt sich die Frage nach der Rechtfertigung von Gewerkschaften im öffentlichen Sektor. Die oben angeführten Argumente deuteten darauf hin, dass gewinnmaximierende Unternehmen ihre Monopsonmacht gegenüber den Beschäftigten ausnützen oder sonst eine Lohnpolitik wählen würden, welche die damit verbundenen negativen Externalitäten ignorierte. Für die Regierung besteht jedoch keine Notwendigkeit, sich so zu verhalten. Mit guten wirtschaftlichen Beratern wäre sie vor der Versuchung gefeit, ihre Monopsonmacht auszunutzen, und sie könnte negative externe Effekte vermeiden. Die Korrektur von negativen externen Effekten stellt jedenfalls eines der wichtigsten Motive für kollektive Verhandlungen dar. Diese Überlegungen würden somit nahe legen, dass zwar im privaten Sektor staatliche Eingriffe zur Gewährleistung kollektiver Verhandlungsrechte notwendig sind, derartige Verhandlungsrechte aber nicht für den öffentlichen Sektor gelten sollten.

Für diese Argumentation gibt es jedoch eine starke Einschränkung. Delegationsprobleme treten im öffentlichen Sektor ebenso auf wie im privaten. Es kann sein, dass sich der Leiter einer öffentlichen Schule nicht völlig dem öffentlichen Interesse entsprechend verhält. Er wird – so wie ein Manager einer Privatschule – seine Aufgabe darin sehen, qualitativ hochstehende Ausbildungsleistungen zu möglichst geringen Kosten zu erstellen. Daher unterliegt er – sofern es keine kollektiven Verhandlungen gibt – starken Anreizen, die Löhne so niedrig wie möglich zu halten. Allgemeiner formuliert: politische Kontrollmechanismen sind weit davon entfernt, perfekt zu funktionieren, ja sie sind sogar wesentlich weniger wirksam als markt-

wirtschaftliche Kontrollmechanismen. In solchen Fällen kann die Gewährleistung von Einspruchsrechten – für Gewerkschaften – besonders bedeutsam sein.⁴⁴

9.3 Systemische Probleme

Die Behebung des Ungleichgewichts in der Verhandlungsmacht scheint gerechtfertigt zu sein, sie bietet jedoch nur eine der Begründungen für die Rolle des Staates in der Regulierung der Unternehmensführung (*corporate governance*), insbesondere wenn man den weitgehenden Gestaltungsspielraum des Managements bei der Festlegung der unternehmensinternen Regeln bedenkt. Das Bestehen sehr unterschiedlicher Systeme der Unternehmensführung (solcher mit geringer und solcher mit weitreichender Mitbestimmung der Beschäftigten) legt die Vermutung nahe,⁴⁵ dass es multiple Gleichgewichte gibt. In diesem Fall könnte die Rolle der Regierung darin bestehen, zwischen diesen Gleichgewichten zu wählen.⁴⁶ Es werden Gesetze erlassen, die das ‚angemessene‘ Verhalten nicht nur hinsichtlich der Einbeziehung der Beschäftigten, sondern auch hinsichtlich der angemessenen Lohnunterschiede zwischen dem Management und den Beschäftigten bestimmen. (Oder glaubt jemand ernsthaft, dass sich die Produktivitätsunterschiede zwischen dem Management und den Beschäftigten in den einzelnen Ländern derart voneinander unterscheiden?) In einer Gesellschaft, in der die Beschäftigten regelmäßig in die unternehmerische Entscheidungsfindung eingebunden sind, würde jedes Unternehmen, das diese Rechte beschneidet, scharf kritisiert werden. In einer Gesellschaft aber, in der die Beschäftigten nicht regelmäßig an der Entscheidungsfindung mitwirken, erhöhte die Gewährung dieser Rechte nicht unbedingt die Attraktivität dieses Unternehmens. Es könnte sogar passieren, dass ein Selektionsprozess einsetzt, in dem jene Beschäftigten, die den größten Wert auf Mitbestimmung legen – und die in anderer Hinsicht die militantesten sind –, sich vorzugsweise bei diesem Unternehmen bewerben. Ebenso hat das Ausscheiden aus einem Unternehmen in einer Gesellschaft, die auf langfristigen Verträgen aufbaut, eine grundlegend andere Signalwirkung als in einem Wirtschaftssystem wie dem US-amerikanischen.⁴⁷

10. Entwicklung als demokratische Transformation

Abschließend möchte ich diese Entwicklungsstrategie für Arbeitsbeziehungen im größeren Gesamtzusammenhang eines allgemeineren Entwicklungsbegriffes betrachten. In meiner ‚Prebisch Lecture‘⁴⁸ betonte ich das Konzept des Entwicklungsprozesses als einer Transformation der Gesellschaft:

„Entwicklungsprozesse sind Transformationen der Gesellschaft, eine Bewegung weg von traditionellen Beziehungen, traditionellen Denkweisen, traditionellem Umgang mit Gesundheitswesen und Erziehung, traditionellen Produktionsmethoden, hin zu ‚modernen‘ Verfahren. So ist es z.B.

charakteristisch für traditionelle Gesellschaften, die Welt so zu nehmen, wie sie ist; die moderne Sichtweise hingegen betont den Wandel, sie betont, dass wir als Individuen und Gesellschaften Maßnahmen ergreifen können, um etwa die Kindersterblichkeit zu senken, die Lebenserwartung zu erhöhen und die Produktivität zu steigern.“

Wenn also die Änderung der grundlegenden Denkweisen den Kern des Entwicklungsprozesses ausmacht, dann ist es klar, dass sich die Aufmerksamkeit vor allem auf die Frage zu richten hat, wie eine solche Änderung zu erreichen ist.⁴⁹ Derartige Änderungen können nicht befohlen odervon außen erzwungen werden, auch wenn die Außenstehenden dabei die besten Absichten hegen. Die Veränderung muss von innen kommen. M.E. ist der Verdacht berechtigt, dass genau jene offenen und ausführenden Diskussionsprozesse, welche einen demokratischen Prozess ausmachen, der wirkungsvollste Weg sind, um diese Änderungen der Denkmuster herbeizuführen, und zwar nicht nur bei kleinen Eliten, sondern bis tief hinein in die Gesellschaft.

Veränderungen wirken auch oft bedrohlich; entsprechend risikoscheue Menschen sind durchaus bereit, auf Gewinnchancen zu verzichten, um Risiken der Verschlechterung zu vermeiden. Demokratische und partizipatorische Prozesse, welche Gewerkschaften und andere soziale Organisationen einbeziehen, stellen sicher, dass diese Bedenken nicht nur gehört, sondern auch ernst genommen werden. Letztendlich führen diese Prozesse dazu, dass viele der Widerstände gegen Veränderungen aufgelöst werden. Nehmen wir ein Beispiel, welches gerade im Zeitalter der Globalisierung besonders relevant ist. Der Autor dieser Zeilen, der die Verringerung von Handelsbarrieren unterstützt, ist dennoch entsetzt darüber, dass viel zu häufig überzeugte Freihandelsapostel leichtfertig die Gegner der Handelsliberalisierung abkanzeln, einschließlich derjenigen, die durch den Freihandel zu verlieren drohen, indem diese als Vertreter von ‚Sonderinteressen‘ bezeichnet werden, welche ihre derzeitigen Renten bewahren wollen. Doch von denjenigen, die von Reformen des Handels betroffen sind, werden viele ihren Arbeitsplatz verlieren. Und wenn die Gesellschaft keine ausreichenden Sicherheitsnetze zur Verfügung stellt, dann drohen diese entlassenen Arbeitskräfte tatsächlich zu verarmen, mit desaströsen Konsequenzen für alle Familienmitglieder. Hier geht es nicht nur um den Verlust von ‚Renten‘, sondern um den Verlust der Lebensgrundlagen ganzer Familien. Umfassende, demokratische Entscheidungsprozesse, welche Gewerkschaften und andere Organisationen der Zivilgesellschaft mit einbeziehen, erhöhen die Chancen, dass diese legitimen Bedenken adäquat berücksichtigt werden.

Es sollte deutlich gesagt werden: Die ArbeitnehmerInnen in weiten Teilen der Welt haben gute Gründe, misstrauisch zu sein. Die Kapitalmarktl liberalisierung in Ostasien brachte, außer für einige wenige Reiche, nicht die versprochenen Vorteile. Sie hat viele in die Armut geführt – sowohl durch niedrigere Löhne als auch durch gestiegene Arbeitslosigkeit. Noch schlimmer ist es, dass die ArbeitnehmerInnen zusehen mussten, wie ihren

Staaten Entscheidungen offensichtlich von außen aufgezwungen wurden, welche ihr Leben massiv beeinflussten, ohne den Bedenken der ArbeitnehmerInnen auch nur die geringste Beachtung zu schenken, abgesehen von Predigten über die Tugend, Leid zu ertragen. M.E. ist es durchaus wahrscheinlich, dass einige der desaströsen wirtschaftspolitischen Entscheidungen, die im Zuge der Ostasienkrise gefällt wurden, nicht zustande gekommen wären, wenn die Beschäftigten Mitbestimmungsrechte gehabt hätten (ganz abgesehen von Mitbestimmung entsprechend dem Anteil an den Konsequenzen, den sie zu tragen haben).⁵⁰ Und auch wenn dabei ähnliche Entscheidungen getroffen worden wären, so hätten die ArbeitnehmerInnen zumindest das Gefühl gehabt, gehört worden zu sein.

Daher würde ich behaupten, daß Wirtschaftsdemokratie essentiell ist, um die systematische Veränderung der Denkweisen herbeizuführen, welche mit einer demokratischen Transformation verbunden ist, und dass sie notwendig ist, um diese Veränderung der Politik, die ja den Kern der Entwicklung darstellt, akzeptabel zu machen. Wenn die ArbeitnehmerInnen und andere betroffene soziale Gruppen in diesem Veränderungsprozess mitbestimmen können, um ihn für die Menschen akzeptabler zu machen, so steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass diese Veränderungen akzeptiert oder sogar begrüßt und nicht bei nächster Gelegenheit wieder rückgängig gemacht werden.

Demokratie am Arbeitsplatz hat allerdings – wie bereits oben ausgeführt wurde – wirtschaftliche Vorteile, welche über die bloße Akzeptanz von Veränderungen hinausgehen. Es gibt in zunehmendem Maße Literatur, welche auf die effizienzsteigernde Wirkung der Mitbestimmung hinweist.⁵¹ Änderungen der Technologie lassen Änderungen im Ausmaß und in der Art der Mitbestimmung der Beschäftigten erwarten, da die Effizienz steigt und sich die Kosten der Mitbestimmung ändern. Die neuen Kommunikationstechnologien und Produktionsmethoden versprechen durchaus einen Zuwachs an Mitbestimmung in den Betrieben, gerade so wie sie in der allgemeinen Politik eine stärkere Einbeziehung der Bürger versprechen.⁵²

11. Der Weg zur Wirtschaftsdemokratie

Bisher erfolgte die Analyse im Großen und Ganzen gemäß traditionellen ökonomischen Betrachtungsweisen. Es ist folgendermaßen argumentiert worden: Bei gegebenen traditionellen Zielen (Pareto-Effizienz) und traditionellen Annahmen über individuelles Verhalten existieren bereits dann gute Gründe für politische Eingriffe in die Arbeitsbeziehungen, wenn Unvollkommenheiten und Informationskosten einbezogen werden, welche zu Mobilitätsbeschränkungen und asymmetrischen Verhandlungssituationen führen.

Aber hier soll eine Hypothese dargelegt werden, die darüber hinausgeht. Es ist uns nicht gleichgültig, in welcher Art von Gesellschaft wir leben. Wir glauben an Demokratie, unabhängig davon, ob sie wirtschaftliche Effizienz erhöht oder nicht.⁵³

Demokratie geht weit über Wahlen mit Mehrheitsentscheidungen hinaus.⁵⁴ Tatsächlich existiert eine reiche Tradition, welche ‚Regieren durch Diskussion‘ als Schlüssel zur Demokratie identifiziert.⁵⁵ Demokratische Prozesse müssen offene Dialoge und breites aktives Engagement der Bürger beinhalten, und dies erfordert ein Mitspracherecht der Bürger bei Entscheidungen, welche sie betreffen, auch bei wirtschaftlichen Entscheidungen. Deshalb können wir von Industrie- oder Wirtschaftsdemokratie am Arbeitsplatz sprechen, wo Gewerkschaften eine Schlüsselrolle spielen, und von lokaler Demokratie auf kommunaler Ebene sowie von Demokratie auf nationaler Ebene.

Eine Gesellschaft, die von Klassenkonflikten zwischen ArbeitnehmerInnen und Kapitalisten geprägt ist, unterscheidet sich fundamental – und funktioniert grundlegend unterschiedlich – von einer Gesellschaft, in der es eine stärkere Übereinstimmung der Interessen gibt. Eine Gesellschaft, in welcher ein Großteil der ArbeitnehmerInnen marginalisiert ist, die behandelt werden, als ob ihre Stimme nicht zählte, und deren Aufstiegschancen überaus begrenzt sind, wird grundlegend anders funktionieren als eine Gesellschaft, die von größerem Respekt für den Einzelnen und von stärkeren Versuchen einer umfassenden Einbindung geprägt ist.

Die Wirtschaftsdemokratie ist deshalb ein zentraler Teil einer demokratischen Gesellschaft. Die Grenzen und Einschränkungen der Wirtschaftsdemokratie verändern sich, wie sich die Demokratie selbst ändert. Obwohl Demokratie eine lange Tradition aufweist – im Westen reicht diese zumindest bis zu den griechischen Stadtstaaten zurück –, entwickelte sich sogar die politische Demokratie langsam. Das allgemeine Wahlrecht wurde erst im 20. Jahrhundert zur Norm. Viele Länder waren sehr langsam bei der Gewährung der Grundrechte – der Pressefreiheit, der Redefreiheit, der Koalitionsfreiheit, um gemeinsame Ziele zu verfolgen (sowohl allgemein als auch insbesondere für ArbeitnehmerInnen), – welche absolut notwendig für eine effektive Demokratie sind. Viele Regierungen weigern sich nach wie vor, das Recht der Bürger auf Information anzuerkennen, indem sie Geheimhaltung weit über das für die nationale Sicherheit notwendige Ausmaß hinaus bewahren.

Es gab vergleichsweise große Fortschritte im Bereich der Wirtschaftsdemokratie. Heute ist das Management eher bereit, die Anliegen der Beschäftigten zu hören – dies wird nicht mehr als ungehörige Einmischung in die Leitungsbefugnisse des Managements gesehen. Auch die Sprache ändert sich, man spricht von Partnerschaften, Teams, Gemeinschaft. Es bedarf keines unrealistisch optimistischen Glaubens an eine völlige Übereinstimmung der Interessen, um zur Einschätzung zu gelangen, dass solch ein Wandel der Sprache eine fundamentale Änderung der Denkweisen repräsentiert, und zwar in Richtung größerer Offenheit, in Richtung deutlicherer Herausarbeitung der Ursachen von Konflikten und Klarstellung der Asymmetrien der Verhandlungsmacht, welche durch die Kosten der Arbeitskräftemobilität, durch beschränkte Ressourcen der ArbeitnehmerInnen und durch Asymmetrien von Information entstehen.

Demokratie ist auch zerbrechlich. Wiederholt haben wir erlebt, dass starke soziale Unruhen zum Ruf nach einer starken (im Klartext: un-

demokratischen) Regierung führen, um die Grundlagen von Recht und Ordnung wieder herzustellen, ohne welche ein Zusammenleben und -arbeiten nicht möglich ist. Wir haben gesehen, wie Wirtschaftspolitik, und die Art wie sie angewendet wird, entweder die soziale Kohäsion fördern oder aber zu sozialer Desintegration führen kann. Die Welt erlebte Wirtschaftskrisen in zunehmender Häufigkeit und Schärfe. Es besteht mehr und mehr Konsens bezüglich der Ursachen der Krisen und bezüglich der notwendigen politischen Reaktionen, um ihre Häufigkeit und Schärfe zu mildern und um die Konsequenzen abzufedern, etwa durch die Entwicklung stärkerer Sicherheitsnetze. Allerdings existiert kein Sicherheitsnetz, das in vollem Umfang diejenige Sicherheit bieten kann wie eine Wirtschaft bei Vollbeschäftigung. Kein Wohlfahrtssystem kann jemals die Würde wieder herstellen, die mit Arbeit verbunden ist. Es ist unumgänglich, dass sich die Staaten nicht nur um Politiken bemühen, die Krisen verhindern sowie deren Schärfe und negative Auswirkungen minimieren, sondern auch auf diese Krisen in einer Art und Weise reagieren, womit ein höchstmögliches Beschäftigungsniveau aufrechterhalten wird. Viel zu oft war der Fokus der Politikberatung in diesen Ländern zu klein. Während die Effizienzvorteile gewisser Maßnahmen betont wurden, kam die Behandlung der Gefahren zu kurz; noch schlimmer ist, dass der Reihenfolge der Maßnahmen wenig Aufmerksamkeit gewidmet wurde – der Sicherstellung, dass die Länder über die entsprechenden Institutionen verfügen, welche sie (und v.a. die besonders verwundbare Gruppe von ArbeitnehmerInnen) in die Lage versetzen, diese Risiken zu tragen.⁵⁶ Indem man die Länder und die ArbeitnehmerInnen diesen Risiken aussetzt, gefährdet man nicht nur das Leben und die Lebensgrundlagen der Letzteren, sondern grundsätzlich das System der wirtschaftlichen und politischen Demokratie.

12. Abschließende Bemerkungen

Nun, am Ende eines Millenniums und am Beginn eines neuen, ist es an der Zeit, die Arbeitsbeziehungen in einem neuen Licht zu betrachten und mit einer Änderung der herrschenden Paradigmen zu beginnen. Kaum jemand, der eine Geschichte des Kapitalismus in den USA schreibt, würde die bedeutende Rolle der organisierten Arbeiterbewegung leugnen. Deren Rolle beschränkte sich nicht nur auf die Umgestaltung der Beziehungen zwischen Beschäftigten und Unternehmen sowie auf die teilweise Behebung des Machtungleichgewichts, vielmehr leisteten sie auch einen Beitrag zur Verbesserung des Lebensstandards. Kritiker, die behaupten, dass diese Änderungen ohnehin als Resultat des Wirtschaftswachstums erfolgt wären, sind schlicht nicht ernst zu nehmen.

Die Welt ist heute jedoch eine andere als noch vor 75 oder vor 50 Jahren. Statistiken zeigen, dass Gewerkschaften im privaten Sektor heute eine wesentlich geringere Rolle spielen als noch in den Jahren unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg. Das bedeutet allerdings nicht, dass Fragen der Arbeitsbeziehungen verschwunden wären. Vielmehr haben sich die

Standpunkte geändert, beispielsweise im Hinblick auf Fragen der Partizipation der Beschäftigten am Eigentum und deren Einfluss auf die Unternehmensführung. Es könnte sich als notwendig erweisen, dass der Staat diese Änderungen in der ökonomischen Organisation erleichtert, wie er dies früher im 20. Jahrhundert tat, als er das Wachstum der Gewerkschaften ermöglichte. Viele der Entwicklungsländer, von denen einige erst dabei sind, feudale Strukturen zu überwinden, stehen aber noch traditionelleren Problemen der Behebung grundsätzlicher Machtungleichgewichte gegenüber. Diejenigen, die im Geschäft der Beratung von Entwicklungsländern tätig sind, müssen sich des sozialen, politischen, ökonomischen und historischen Umfelds bewusst sein, in welchem sie tätig sind: Ländern zu empfehlen, ihre Arbeitsmärkte zu flexibilisieren, kann im Endeffekt bedeuten, sie sollten hart erkämpfte Fortschritte in den Arbeitsbedingungen aufgeben. Selbst Wohlfahrtsgewinne können sich als problematisch erweisen, wenn man die sozialen Kosten der auferlegten Risiken und die oben beschriebenen negativen makroökonomischen Effekte mit berücksichtigt. Die Straßen von Seattle wurden Zeugen der Frustration, die vielfach in den Entwicklungsländern darüber empfunden wird, wie die internationale Gemeinschaft mit ihren Anliegen umgeht.

Noch fundamentaler als Fragen der ökonomischen Effizienz sind jene, welche die wirtschaftliche Demokratie betreffen, jene nach der Art der Gesellschaft, die aufgebaut werden soll. Wir können mehr tun, als bloß dem Gebot ‚Nur keinen Schaden anrichten‘ zu folgen – auch wenn einige behaupten würden, schon alleine damit wäre viel gewonnen. Während die Globalisierung neue Herausforderungen für eine nachhaltige demokratische Entwicklung bringt, bietet sie auch neue Gelegenheiten, die Fesseln der Vergangenheit zu lockern und diejenigen demokratischen Prozesse zu fördern, die für den langfristigen Erfolg notwendig sind. Indem wir zu Anwälten von mehr Rechten und besserer Vertretung der ArbeitnehmerInnen auf allen Ebenen – vom Arbeitsplatz über die lokale, regionale und nationale bis hin zur internationalen Ebene – werden, können wir m.E. viel mehr als nur Effizienzverbesserungen erreichen. Gewerkschaften und andere Formen der Selbstorganisation der BürgerInnen sind ein Schlüssel zur demokratischen Wirtschaftsentwicklung. Deshalb unterstützt die Weltbank heute die Arbeitsnormen der ILO, einschließlich des Koalitions- und des Kollektivverhandlungsrechts.

Anmerkungen

¹ Vgl. Stiglitz (1998).

² Die ‚Core Labor Standards‘ sind fundamentale Rechte von ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen der ILO festgelegt wurden: 1.) das Recht, Zusammenschlüsse zu bilden und Kollektivverträge auszuhandeln (Koalitionsfreiheit); 2.) das Verbot von Zwangsarbeit; 3.) die Abschaffung der Kinderarbeit; 4.) das Verbot von Diskriminierungen am Arbeitsplatz (Anm. d. Übers.).

³ Vgl. Freeman, Medoff (1984) und Kochan, Osterman (1994).

⁴ „Industrialism has, wherever it has appeared, produced some form of trade unionism and some kind of exclusive organization of the working class. In all industrialized countries of

Europe, trade unions and the working class movement connected with them have formed the most lively defenders of democracy. Even in Eastern countries like Japan and India industrialism has produced the need for trade unions and trade unions are the beginning of democracy." (Lindsay (1943) 192).

⁵ Musgrave (1959).

⁶ Wobei rigide Löhne nicht nur über den Arbeitsmarkt wirksam werden, wie in der klassischen Ökonomie, sondern auch über den Produktmarkt.

⁷ Williamson (1975, 1979, 1981).

⁸ D.h. unter Berücksichtigung der Kosten der Informationsbeschaffung oder der Marktschaffung; siehe Greenwald, Stiglitz (1986).

⁹ Shapiro, Stiglitz (1984).

¹⁰ Siehe Braverman, Stiglitz (1986).

¹¹ Siehe u.a. Farrell (1987).

¹² Siehe Easterly, Islam, Stiglitz (1999).

¹³ Siehe Kuttner (1999) für eine ausführlichere Diskussion.

¹⁴ Marshall (1920) Kap. IV und V in Bd. VI.

¹⁵ Samuelson (1976) 52, Hervorhebung im Original.

¹⁶ Siehe Philmore (1982) für eine eingehendere Behandlung.

¹⁷ Nozick (1974) 331.

¹⁸ Debreu (1959) 50.

¹⁹ Christ (1975) 334, zitiert in Philmore (1982) 52.

²⁰ Robert Solow (1990) 30 versucht auf seine eigene Weise den treuen Neoklassikern zu Hilfe zu kommen: „I want to emphasize to economists that it is not a betrayal of the structure of economic theory generally to admit the likelihood that labor is a peculiar sort of commodity and the labor market correspondingly a peculiar sort of market.“

²¹ Eine wichtige Erkenntnis aus der Informationsökonomie ist, dass es im ökonomischen System viele Konvexitäten gibt, die dazu führen, dass geringe Kosten (oder allgemeiner: kleine Abweichungen) bedeutende Auswirkungen haben können; siehe Stiglitz (2000).

²² Vgl. Diamond (1971). Unter bestimmten Umständen kann der Lohnsatz etwas über dem Monopsonlohn liegen, oder das Gleichgewicht kann durch eine Lohnverteilung gekennzeichnet sein. Siehe dazu Stiglitz (1985a, 1987).

²³ Frühere Diskussionen zu den Ineffizienzen aufgrund von Arbeitsplatzwechseln werden in Stiglitz (1972) zusammengefasst. Das Problem besteht darin, dass es wegen unvollständiger Information und unvollständigen Verträgen nicht möglich ist, zwischen effizientem und ineffizientem Arbeitsplatzwechsel zu unterscheiden, also zwischen Kündigungen von Beschäftigten, die wegen grundlegender Differenzen in den jeweiligen Vorstellungen oder Zielen nicht zur betreffenden Firma oder dem betreffenden Arbeitsplatz passen, und ineffizienten Kündigungen. Vgl. Amott, Stiglitz (1985).

²⁴ Vgl. Easterly, Islam, Stiglitz (1999).

²⁵ Siehe Berle, Means (1932) und Stiglitz (1985b).

²⁶ Edlin, Stiglitz (1995).

²⁷ Vgl. Akerlof, Yellen (1988).

²⁸ Greenwald, Stiglitz (1986).

²⁹ Diese Vertretungsbeziehungen sind ein Hauptthema der Informationsökonomie, da viele Aspekte des Verhaltens der Auftragnehmer nicht beobachtet werden können. Viele der nicht beobachtbaren Faktoren, welche die Arbeitsproduktivität beeinflussen, werden unter der Bezeichnung „Leistungsintensität“ (effort) zusammengefasst. Leitende Angestellte können die Leistungsintensität der Beschäftigten nicht unmittelbar beobachten, und doch kann die Leistungsintensität eine erhebliche Wirkung auf Produktivität und Profite haben.

³⁰ Siehe Shapiro, Stiglitz (1984) und die anderen Beiträge in Akerlof, Yellen (1986).

³¹ In Shapiro, Stiglitz (1984) wurden diese beschrieben als eher schlecht bezahlte, eher geringe Qualifikation erfordernde, auf manuelle Tätigkeiten ausgerichtete Beschäftigten.

³² Levine (1995) 81.

³³ Siehe dazu Blinder (1990), Gates (1998) und die aktualisierten Berichte in www.nceo.org/library des National Center for Employee Ownership in Oakland, California.

³⁴ Siehe Aoki (1994).

³⁵ Siehe Goldberg (1980) zum Unterschied zwischen *relational contracting* und *arm's length contracting*.

³⁶ Wobei X für Leistungsintensität stehen könnte. Siehe Leibenstein (1984, 1987).

³⁷ Diese Überlegungen werfen eine Vielzahl wichtiger Fragen auf, die hier nicht behandelt werden können. Siehe McGregor's klassisches Werk zur „Theorie Y“ (1960) und die rezentere Literatur zur intrinsischen Motivation, v.a. Lane (1991), Frey (1997) und Krepes (1997).

³⁸ Simon (1991) 34.

³⁹ Aus dieser Formulierung geht nicht klar hervor, ob ein Verzicht des Unternehmens auf das Ziel der Gewinnmaximierung angenommen wird oder ob es zur Erreichung der Gewinnmaximierung lediglich so handeln muss, als würden die Interessen der Beschäftigten in die eigenen Zielsetzungen eingeschlossen. Siehe Akerlof und Kranton (1999).

⁴⁰ Aoki (1997) 283-4.

⁴¹ Siehe Levine, Tyson (1990), Levine (1995), Clark (1979) und Dore (1987) für ähnliche Vergleiche von Unternehmen des anglo-amerikanischen und japanischen Typs.

⁴² Siehe Stiglitz (1999a, 1999b) und Hussain, Stern, Stiglitz (1999).

⁴³ Siehe Arnott, Stiglitz (1985). Ähnliche Argumente wurden auch im Zusammenhang mit kurzfristigen Finanzierungsbeziehungen vorgetragen. Die Finanzbeziehungen über Wertpapieremissionen könnten weniger effizient sein als Finanzierungen über Banken. Siehe z.B. Stiglitz (1992) und die dortigen Literaturhinweise.

⁴⁴ Siehe Hirschman (1970).

⁴⁵ Es kann nur vermutet werden, da die gesetzlichen Rahmen sich auch in anderer Hinsicht unterscheiden können.

⁴⁶ Die Rolle der Regierung beim Übergang von einem (Pareto-inferioren) Gleichgewicht zu einem anderen wird von Basu am Beispiel der Kinderarbeit anschaulich illustriert. Er argumentiert, dass es eine ‚*low level equilibrium trap*‘ gibt, in der alle Löhne niedrig sind. Da die Löhne niedrig sind, schicken die Familien ihre Kinder zur Arbeit. Gerade deshalb, weil sie ihre Kinder zur Arbeit schicken, ist der Gleichgewichtslohn niedrig. Es gibt aber auch ein Gleichgewicht mit hohen Löhnen, bei dem die Eltern trotz hoher Löhne ihre Kinder nicht zur Arbeit schicken. Das Verbot von Kinderarbeit garantiert, dass eine Volkswirtschaft diese Gleichgewichtsfalle vermeidet; siehe Basu (1998). Ähnlich zeigen Basu, Genicot, Stiglitz (1999), dass es Gleichgewichte mit hoher Arbeitslosigkeit geben kann, bei denen Familien wegen des Risikos, nicht beschäftigt zu werden, viele Angehörige auf den Arbeitsmarkt schicken. Ein garantiertes Familieneinkommen kann diese Form von nachteiligem Gleichgewicht ausschalten.

⁴⁷ Eine entsprechende Argumentation ist verwendet worden, um zu zeigen, dass es für Unternehmen zwar letztlich effizienter sein könnte, mit ihren Beschäftigten umfangreichere Arrangements der Risikoteilung einzugehen (siehe Weitzman (1984, 1985, 1995)), es sich aber für keine Firma auszahlt, ein derartiges Arrangement einzuführen. Die Firmen, die dies am ehesten tun, sind jene, deren Gewinnerwartungen am ungünstigsten sind. In ihrer Wirkung entsprechen Gewinnbeteiligungsarrangements der Ausgabe von Aktien an die Beschäftigten, und daher treffen die Argumente der Negativauslese, warum Aktienmärkte schlecht funktionieren, hier zu; siehe Greenwald, Stiglitz, Weiss (1984). Durch einen Zwang für alle Unternehmen, Arrangements der Risikoteilung mit ihren Beschäftigten einzuführen, werden die Effekte der Negativsignalisierung verwässert, wenn nicht überhaupt ausgeschaltet.

⁴⁸ Stiglitz (1998).

⁴⁹ „All (vicious development) circles result from the two-way dependence between development and some other factor, be it capital or entrepreneurship, education, public administration, etc. But the circle to which our analysis has led us may perhaps lay claim to a privileged place in the hierarchy of these circles inasmuch as it alone places the difficulties of development back where all difficulties of human action begin and belong: in the mind.“ (Hirschman (1958) 11).

⁵⁰ Siehe Stiglitz (1998c).

⁵¹ Siehe Blinder (1990) und Levine (1995).

⁵² Siehe Stiglitz (1999c).

⁵³ In der Literatur über Entwicklung gibt es eine Vielzahl von Werken, die sich mit dem Thema der wechselseitigen Beziehungen zwischen Wachstum und Demokratie befassen und zu unterschiedlichen Schlussfolgerungen gelangen. Siehe z.B. Knack, Keefer (1997), Weltbank (1997), Stiglitz (1999d).

⁵⁴ „In theory, the democratic method is persuasion through public discussion carried on not only in legislative halls but in the press, private conversations and public assemblies. The substitution of ballot for bullets, of the right to vote for the lash, is an expression of the will to substitute the method of discussion for the method of coercion.“ (Dewey (1939) 128).

⁵⁵ Siehe z.B. John Stuart Mill. 1859 bzw. 1972), Walter Bagehot (1869 bzw. 1948), James Bryce (1888 bzw. 1959), John Dewey (1929, 1939), Ernest Baker 1942 bzw. 1967), Frank Knight (1947) und Charles Lindblom (1990).

⁵⁶ Eine umfangreiche Literatur legt Zeugnis ab zugunsten der Liberalisierung von Kapital- und Finanzmärkten, unabhängig von der Höhe der daraus abgeleiteten Effizienzgewinne (einige rezentere Beiträge haben diese überhaupt in Frage gestellt, siehe Stiglitz (1999e) und Rodrik (1998)), und trägt damit zweifellos zur wirtschaftlichen Volatilität und der erhöhten Häufigkeit von finanziellen und Währungskrisen sowie Rezessionen bei. Siehe Demirgüç-Kunt, Detragiache (1997) und Easterly, Islam, Stiglitz (1999).

Literatur

Akerlof, George, *An Economic Theorist's Book of Tales* (New York 1984).

Akerlof, George; Kranton, Rachel, *Economics and Identity* (=draft, presented at World Bank Summer Research Workshop, Juli 1999).

Akerlof, George; Yellen, Janet (Hrsg.), *Efficiency Wage Models of the Labor Market* (Cambridge 1986).

Akerlof, George; Yellen, Janet, *Fairness and Unemployment*, in: *American Economic Review* 78/2 (1988) 44-49.

Aoki, Masahiko, *The Japanese Firm in Transition*, in: Yamamura, Kozo; Yasuba, Yasukichi (Hrsg.), *The Political Economy of Japan* (Stanford 1987).

Aoki, Masahiko, *The Japanese Firm as a System of Attributes: A Survey and Research Agenda*, in: ders.; Dore, Ronald (Hrsg.), *The Japanese Firm: Sources of Competitive Strength* (Oxford 1994) 11-40.

Arnott, R.; Stiglitz, Joseph E., *Labor Turnover, Wage Structure and Moral Hazard: The Inefficiency of Competitive Markets*, in: *Journal of Labor Economics* 3/4 (1985) 434-462.

Arrow, K. J.; Debreu, G., *Existence of an Equilibrium for a Competitive Economy*, in: *Econometrica* 22 (1954) 265-290.

Arrow, K. J.; Hahn, F. H., *General Competitive Analysis* (San Francisco 1971).

Bagehot, Walter, *Physics and Politics* (New York 1948; Originalausgabe 1869).

Barker, Ernest, *Reflections on Government* (London 1967; Originalausgabe 1942).

Basu, Kaushik, *Child Labor: Cause, Consequence, and Cure, with Remarks on International Labor Standards* (=Policy Research Working Paper No. 2027, World Bank, Washington, D.C., 1998).

Basu, Kaushik; Genicot, Garance; Stiglitz, Joseph E., *Household Labor Supply, Unemployment, and Minimum Wage Legislation* (=Policy Research Working Paper No. 2049, World Bank, Washington, D.C., 1999).

Berle, A.; Means, G., *The Modern Corporation and Private Property* (New York 1932).

Blinder, Alan S. (Hrsg.), *Paying for Productivity* (The Brookings Institution, Washington, D.C., 1990).

Bowles, Samuel, *The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian Models*, in: *American Economic Review* 75 (1985) 16-36.

Braverman, A.; Stiglitz, Joseph E., *Landlords, Tenants and Technological Innovations*, in: *Journal of Development Economics* 23 (1986) 313-32.

Bryce, James, *The American Commonwealth* (New York 1959; Originalausgabe 1888).

- Christ, Carl F., The Competitive Market and Optimal Allocative Efficiency, in: Elliott, John; Cownie, John (Hrsg.), *Competing Philosophies in American Political Economics* (Pacific Palisades, CA, 1975) 332-338.
- Clark, R., *The Japanese Company* (New Haven 1979).
- Coase, R., The Nature of the Firm, in: *Economica* 4 (1937) 386-405.
- Debreu, G., *Theory of Value* (New York 1959).
- Demirgüç-Kunt, Asli; Detragiache, Enrica, The Determinants of Banking Crises: Evidence from Industrial and Developing Countries (=Policy Research Working Paper No. 1828, World Bank and International Monetary Fund, Washington, D.C., 1997).
- Dewey, John, *The Public and Its Problems* (Chicago 1927).
- Dewey, John, *Freedom and Culture* (New York 1939).
- Diamond, P., A Model of Price Adjustment, in: *Journal of Economic Theory* 3/2 (1971) 156-168.
- Dore, R., *Taking Japan Seriously* (Stanford 1987).
- Easterly, W.; Islam, R.; Stiglitz, Joseph E., Shaken and Stirred: Volatility and Macroeconomic Paradigms for Rich and Poor Countries (=Michael Bruno Memorial Lecture, given at the XII World Congress of the IEA, Buenos Aires 1999).
- Edlin, A.; Stiglitz, Joseph E., Discouraging Rivals: Managerial Rent-Seeking and Economic Inefficiencies, in: *American Economic Review* 85/5 (1995) 1301-12.
- Farrell, J., Information and the Coase Theorem, in: *Journal of Economic Perspectives* 1/2 (1987) 113-129.
- Freeman, Richard; Medoff, James, *What Do Unions Do?* (New York 1984).
- Frey, Bruno, *Not just for the money: An economic theory of personal motivation* (Cheltenham 1997).
- Gates, Jeff, *The Ownership Solution* (Reading 1998).
- Goldberg, V., Relational exchange: economics and complex contracts, in: *American Behavioral Scientist* 23/3 (1980) 337-352.
- Greenwald, Bruce; Stiglitz, Joseph E., Externalities in Economics with Imperfect Information and Incomplete Markets, in: *Quarterly Journal of Economics* 101/2 (1986) 229-264.
- Greenwald, Bruce; Stiglitz, Joseph E., Pareto Inefficiency of Market Economies: Search and Efficiency Wage Models, in: *American Economic Review* 78/2 (1988) 351-5.
- Greenwald, Bruce; Stiglitz, Joseph E., Financial Market Imperfections and Business Cycles, in: *Quarterly Journal of Economics* 108/1 (1993) 77-114.
- Greenwald, Bruce; Stiglitz, Joseph E.; Weiss, Andrew, Informational Imperfections in the Capital Markets and Macroeconomic Fluctuations, in: *American Economic Review* 74/2 (1984) 194-199.
- Hicks, J., Mr. Keynes' Theory of Employment, in: *Economic Journal* 46 (1936) 238-253.
- Hicks, J., Mr. Keynes and the 'Classics': A Suggested Interpretation, in: *Econometrica* 5/2 (1937) 147-159.
- Hirschman, Albert O., *The Strategy of Economic Development* (New Haven 1958).
- Hirschman, Albert O., *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States* (Cambridge, MA, 1970).
- Hussain, A.; Stern, N.; Stiglitz, Joseph E., Chinese Reforms from a Comparative Perspective (=unpublished paper, World Bank, Washington, D.C., 1999).
- Knack, S.; Keefer, P., Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation, in: *Quarterly Journal of Economics* 112/4 (1997) 1251-1288.
- Knight, Frank, *Freedom and Reform* (New York 1947).
- Kochan, Thomas; Osterman, Paul, *The Mutual Gains Enterprise: Forging a Winning Partnership among Labor, Management, and Government* (Boston 1994).
- Kreps, David, Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives, in: *American Economic Review* 87 (1997) 359-65.
- Kuttner, Robert, *Everything for Sale: The Virtues and Limits of Market* (New York 1997).
- Lane, Robert E., *The Market Experience* (New York 1991).
- Leibenstein, H., The Japanese Management System: An X-Efficiency Game Theory Analysis, in: Aoki, M. (Hrsg.), *The Economic Analysis of the Japanese Firm* (Amsterdam 1984) 331-357.

- Leibenstein, H., *Inside the Firm: The Inefficiencies of Hierarchy* (Cambridge, MA, 1967).
- Levine, David I., *Reinventing the Workplace* (The Brookings Institution, Washington, D.C., 1995).
- Levine, David I.; D'Andrea Tyson, Laura, Participation, Productivity, and the Firm's Environment, in: Blinder, Alan (Hrsg.), *Paying for Productivity: A Look at the Evidence* (The Brookings Institution, Washington, D.C., 1990) 183-237.
- Lindblom, Charles, *Inquiry and Change* (New Haven 1990).
- Lindsay, A. D., *The Modern Democratic State* (London 1943).
- Marshall, Alfred, *Principles of Economics* (New York 1920).
- McGregor, Douglas, *The Human Side of Enterprise* (New York 1960).
- Mill, John Stuart, On Liberty, in: Acton, H. B. (Hrsg.), J. S. Mill: *Utilitarianism, On Liberty and Considerations on Representative Government* (London 1972; Originalausgabe 1859).
- Musgrave, R. A., *The Theory of Public Finance* (New York 1959).
- Nozick, Robert, *Anarchy, State, and Utopia* (New York 1974).
- O'Toole, James, *Leading Change: Overcoming the Ideology of Comfort and the Tyranny of Custom* (San Francisco 1995).
- Philmore, J., The Libertarian Case for Slavery: A Note on Nozick, in: *Philosophical Forum* XIV (1982) 43-58.
- Samuelson, P., *Economics* (New York 1976).
- Shapiro, Carl; Stiglitz, Joseph E., Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, in: *American Economic Review* 74 (1984) 433-44.
- Simon, Herbert, Organizations and Markets, in: *Journal of Economic Perspectives* 5 (1991) 25-44.
- Solow, Robert, *The Labor Market as a Social Institution* (Cambridge, MA, 1990).
- Standing, Guy, *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice* (London 1999).
- Stiglitz, Joseph E., Equilibrium Wage Distribution, in: *Economic Journal* 95 (1985a) 595-618.
- Stiglitz, Joseph E., Credit Markets and the Control of Capital, in: *Journal of Money, Banking, and Credit* 17/2 (1985b) 133-52.
- Stiglitz, Joseph E., Competition and the Number of Firms in a Market: Are Duopolies More Competitive Than Atomistic Markets?, in: *Journal of Political Economy* 95/5 (1987) 1041-1061.
- Stiglitz, Joseph E., Banks versus Markets as Mechanisms for Allocating and Coordinating Investment, in: Roumasset, J. A.; Barr, S. (Hrsg.), *The Economics of Cooperation: East Asian Development and the Case for Pro-Market Intervention* (Boulder 1992) 15-38.
- Stiglitz, Joseph E., More Instruments and Broader Goals: Moving toward the Post-Washington Consensus (World Institute for Development Economics Research, United Nations University, Helsinki/Helsingfors 1998a).
- Stiglitz, Joseph E., Towards a New Paradigm for Development: Strategies, Policies, and Processes (=Raul Prebisch Lecture at United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), Genf 1998b; for speeches: <http://www.worldbank.org/knowledge/chiefecon/index.htm>).
- Stiglitz, Joseph E., Responding to Economic Crises: Policy Alternatives for Equitable Recovery and Development (=Paper presented to North-South Institute Seminar, Ottawa 1998c).
- Stiglitz, Joseph E., Whither Reform? Ten Years of the Transition (=keynote address to the 1999 Annual Bank Conference on Development Economics, Washington, D.C., 1999a).
- Stiglitz, Joseph E., Quis Custodiet Ipsos Custodes?, in: *Challenge* 42/6 (1999b) 26-67.
- Stiglitz, Joseph E., Public Policy for a Knowledge Economy (=paper presented to the Department for Trade and Industry and Center for Economic Policy Research, London 1999c).
- Stiglitz, Joseph E., Participation and Development: Perspectives from the Comprehensive Development Paradigm (=paper presented in Seoul 1999d).
- Stiglitz, Joseph E., Capital Market Liberalization, Economic Growth, and Instability, in: *World Development* (1999e).
- Stiglitz, Joseph E., Knowledge about Knowledge: Reflections on Economics at the Turn of the Century, in: *Quarterly Journal of Economics* (2000).

- Weitzman, Martin, *The Share Economy: Conquering Stagflation* (Cambridge 1984).
- Weitzman, Martin, *The Simple Macroeconomics of Profit Sharing*, in: *American Economic Review* (1985) 937-953.
- Weitzman, Martin, *Incentive Effects of Profit Sharing*, in: Siebert, Horst (Hrsg.), *Trends in Business Organization: Do Participation and Cooperation Increase Competitiveness?* International workshop (Tübingen 1995) 51-78.
- Williamson, Oliver E., *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications* (New York 1975).
- Williamson, Oliver E., *Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations*, in: *Journal of Law and Economics* 22/2 (1979) 233-261.
- Williamson, Oliver E., *The Modern Corporation: Origins, Evolution, Attributes*, in: *Journal of Economic Literature* 19/4 (1981) 1537-1568.
- World Bank, *Crime and Violence as Development Issues in Latin America and the Caribbean* (=mimeographed, Office of the Chief Economist, Latin America and the Caribbean, Washington, D.C., 1997).

Zusammenfassung

Es ist heutzutage weithin akzeptiert, dass das Entwicklungsziel nicht nur im Erhöhen des Bruttoinlandsprodukts bestehen kann: Gefördert werden soll eine demokratische, nachhaltige und gerechte Entwicklung. Wenn dies das Ziel darstellt, so ist es nur natürlich, dass der Frage, wie sich die Lage der arbeitenden Bevölkerung im Zuge des Entwicklungsprozesses ändert, besonderes Augenmerk gilt. Dabei sollen nicht nur die Einkommen betrachtet werden, sondern auch zusätzliche Indikatoren wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die demokratische Mitwirkung im Betrieb und in der Gesellschaft. Die Rechte der ArbeitnehmerInnen sollten für eine entwicklungspolitische Institution wie die Weltbank eine zentrale Bedeutung haben.