

Stagnieren die Löhne aufgrund von Unternehmensmacht?

Bellak, Christian; Reiner, Christian

Published: 06/08/2018

Document Version:
Publisher's PDF, also known as Version of record

Document License:
CC BY-SA

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Bellak, C., & Reiner, C. (2018, Aug 6). Stagnieren die Löhne aufgrund von Unternehmensmacht? Verlag Arbeiterkammer Wien. Blog Arbeit & Wirtschaft

August 6, 2018

Die aktuelle Debatte über die Verhandlungsmacht von Arbeit und Kapital bezieht sich auf Faktoren wie steigende Einkommensungleichheit, das Auseinanderdriften von Löhnen und Produktivität und die geringen Lohnzuwachsraten in den letzten Jahren. Dieser Beitrag fokussiert auf vier Aspekte von Unternehmensmacht, die sowohl das Lohnwachstum als auch den Anteil der Löhne am Volkseinkommen dämpfen und damit die Einkommensungleichheit erhöhen: (1) Steigende Macht der Unternehmen auf Produktmärkten, (2) steigende Macht der Unternehmen auf Arbeitsmärkten, (3) sinkende Macht von ArbeitnehmerInnen und (4) neoliberale Arbeitsmarktpolitik.

Die aktuelle Debatte

In der Ökonomie spielen Annahmen, die nur ungern hinterfragt werden und geradezu zu Glaubenssätzen aufgestiegen sind, eine wichtige Rolle. Eine besonders folgenreiche Annahme ist die Wettbewerbsannahme, also die Annahme, dass auf einem bestimmten Markt funktionierender Wettbewerb herrscht. Diese Annahme erscheint zunächst einigermaßen unkritisch und gerade in Zeiten von Globalisierung und Digitalisierung als eine geradezu logische Annahme. Dadurch rechtfertigen Manager fragwürdige Unternehmensentscheidungen und wirtschaftsnahe Think-Tanks neoliberale Politikrezepte. Kann also gezeigt werden, dass diese Annahme unzutreffend ist, so eröffnet sich Raum für die Gestaltung wirtschaftspolitischer Alternativen, die besser im Einklang mit den Zielen einer sozial und ökologisch nachhaltigen volkswirtschaftlichen Entwicklung stehen.

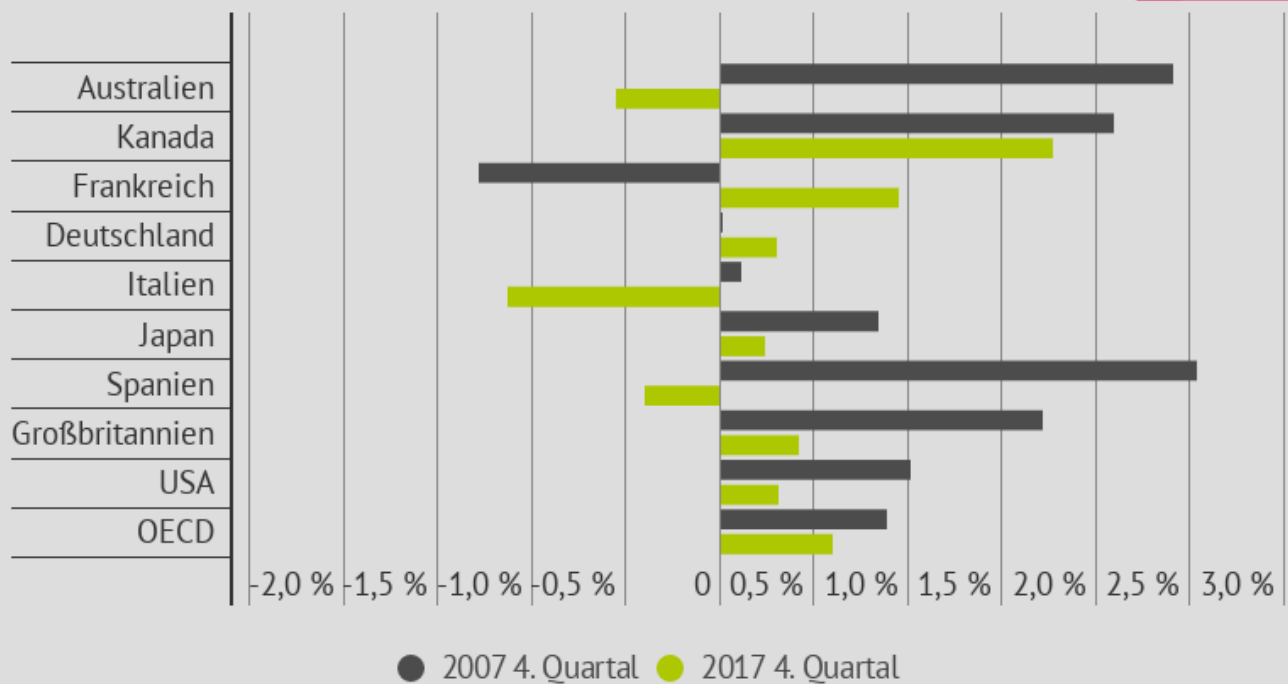
Das Heft 1/2018 der Zeitschrift Kurswechsel thematisiert die zunehmende Macht von Unternehmen und die damit einhergehende Abnahme von Wettbewerb. So zeigen sich in den letzten Jahren wieder steigende Gewinnaufschläge, nachdem diese in der Krise stark gefallen sind. Gesamtwirtschaftlich ist die Abnahme von Wettbewerb jedenfalls keine gute Nachricht: Weniger Investitionen, weniger Innovationen, weniger Beschäftigung, steigende Ungleichheit und höhere Preise sind einige der möglichen Folgen.

Für den Arbeitsmarkt galt es lange Zeit als weitgehend selbstverständlich, die Wettbewerbsannahme zu treffen. Die von kritischen ÖkonomInnen und Gewerkschaften seit jeher diskutierte Machtasymmetrie zwischen ArbeiterInnen und UnternehmerInnen wurde als lediglich marginale Abweichung vom Idealtyp eingestuft. Tatsächlich wurde in den letzten Jahren die Fragwürdigkeit der Wettbewerbsannahme für Arbeitsmärkte aber immer deutlicher und es fällt immer schwerer die Existenz von Monopsonmacht, d.h. die Macht von Unternehmen, Löhne zu setzen, zu leugnen.

In dieser neuen Debatte über die relative Verhandlungsmacht von Arbeit und Kapital wird angenommen, dass Faktoren wie die steigende Einkommensungleichheit, das Auseinanderdriften von Löhnen und Produktivität und aktuell die geringen Lohnzuwachsraten in den letzten Jahren eine Rolle spielen. Der aktuelle OECD Employment Outlook 2018 behandelt das Puzzle des „wageless growth“, also der Kombination von Wirtschaftswachstum, steigender Beschäftigung und stagnierenden Reallöhnen. So war etwa in der OECD Ende 2017 das Wachstum der Nominallöhne nur halb so hoch wie bei vergleichbaren Arbeitslosenquoten vor der Krise. Auch bei den Reallöhnen lässt sich eine deutlich geringere Wachstumsdynamik als vor der Krise konstatieren:

Durchschnittliches jährliches Wachstum der Reallöhne in Prozent

Quelle: OECD Employment Outlook 2018



Als Erklärungen für das geringe Wachstum der Löhne sowie die anderen angesprochenen Entwicklungen werden typischerweise Faktoren wie Globalisierung, technologischer Wandel oder geringes Produktivitätswachstum genannt. Die wissenschaftliche Diskussion legt jedoch nahe, dass auch Machtaspekte eine Rolle spielen: (1) Steigende Macht der Unternehmen auf Produktmärkten, (2) steigende Macht der Unternehmen auf Arbeitsmärkten, (3) sinkende Macht von ArbeitnehmerInnen und (4) neoliberale Arbeitsmarktpolitik. Alle diese Faktoren dämpfen das Lohnwachstum sowie den Anteil der Löhne am Volkseinkommen und erhöhen die Einkommensungleichheit.

(1) Monopolmacht auf Produktmärkten

Für die USA zeigt sich, dass in vielen Branchen die Konzentration zunimmt: „Superstar Firms“ – wie beispielsweise Google, Apple, Walmart oder Goldman Sachs – erwirtschaften einen größeren Anteil am Gesamtumsatz des Marktes. Diese Unternehmen weisen allerdings im Gegensatz zu anderen Unternehmen deutlich geringere Lohnanteile an der Wertschöpfung auf. So beträgt der Lohnanteil von führenden Industrieunternehmen etwa 35 %, während dieser für die nicht-führenden Unternehmen bei über 60 % liegt. Verschiebt sich nun der Marktanteil zugunsten der „Superstar Firms“, so kommt es gesamtwirtschaftlich zu einer Abnahme der Lohnquote. Wohlgermerkt liegt allerdings das Lohnniveau in den „Superstar Firms“ über dem der anderen Unternehmen.

Der dadurch beobachtete negative Zusammenhang von Marktkonzentration und Lohnanteil scheint zunächst ein wettbewerblicher Prozess: Die besseren Unternehmen setzen sich durch und das ist auch gut so. Es ist jedoch kritisch zu fragen, aufgrund welcher Faktoren der Aufstieg der „Superstar Firms“ zu dominanter Größe stattfand und inwieweit diese ihre nunmehr erreichte Position durch wettbewerbsbeschränkende Maßnahmen absichern. Die rezenten Entwicklungen und Enthüllungen in der Welt der digitalen Wirtschaft deuten darauf hin, dass der Missbrauch von Marktmacht auch eine Rolle gespielt haben könnte. Als Ergebnis lässt sich jedoch festhalten: Mehr Konzentration auf den Produktmärkten und damit potentiell mehr Marktmacht führt zu niedrigeren Lohnquoten.

(2) Steigende Macht der Unternehmen auf Arbeitsmärkten

Auf dem Arbeitsmarkt fragen Unternehmen Arbeit nach und ArbeitnehmerInnen bieten Arbeit an. Entgegen der klassischen Wettbewerbsannahme haben viele – und insbesondere: große – Unternehmen Monopsonmacht, und diese nimmt laut Studien über die USA zu. Selbst auf den flexiblen und dem freien Markt am ehesten entsprechenden Onlinearbeitsmärkten für kurzfristige Arbeitskontrakte ergibt sich das Bild eines vermachteten Marktes zugunsten der Unternehmen.

Auf einem wettbewerblichen Arbeitsmarkt finden Lohnverhandlungen auf Ebene des Unternehmens mit einzelnen ArbeitnehmerInnen statt. Bereits geringe Lohnsenkungen eines Unternehmens unter dem Marktlohn führen auf einem Wettbewerbsmarkt dazu, dass alle ArbeitnehmerInnen dieses Unternehmen verlassen und woanders sofort einen besseren Job zum Marktlohn finden können. Demgegenüber zeigen empirische Studien, dass eine Lohnsenkung um 1 %

dazu führt, dass lediglich zwischen 2-3 % der ArbeitnehmerInnen ein Unternehmen verlassen. Die dadurch offensichtliche Macht ermöglicht Unternehmen, Löhne unter dem Wettbewerbsniveau zu zahlen. Neben der damit ermöglichten Ausbeutung der ArbeitnehmerInnen kommt es gesamtwirtschaftlich gesehen zu höherer Arbeitslosigkeit, geringerem Wachstum und höheren Preisen.

Die damit assoziierten Wohlfahrtsverluste können signifikant sein. Eine Gruppe von US-Ökonomen kommt zum Ergebnis, dass die Beschäftigung in den USA aufgrund der dortigen Monopsonmacht der Unternehmen um ca. 8,5 bis 26 % niedriger ist. Die beschwichtigende Argumentation, dass der Arbeitsmarkt zwar nicht perfekt sei, aber doch annähernd einem Wettbewerbsmarkt entspräche, erweist sich damit als falsch.

Wenngleich diese Befunde für die USA gelten, verweisen sie doch auf die Gefahren einer Wirtschaftspolitik, die versucht, europäische Arbeitsmärkte gemäß dem Vorbild der USA umzugestalten. Fest steht: Arbeitsmärkte dürfen demnach nicht länger einfach als kompetitive Wettbewerbsmärkte gesehen werden – weder theoretisch, noch empirisch. Machtaspekte spielen eine zu bedeutende Rolle, nicht zuletzt bei der Lohnbestimmung. Dies hätte unter anderem wichtige Implikationen für die Wirkung von Mindestlöhnen, denn diese haben zumindest im einfachen Monopsonmodell sogar positive Beschäftigungseffekte.

(3) Machtverlust der ArbeitnehmerInnen

Der Machtverlust von ArbeitnehmerInnen ist eng mit dem internationalen Bedeutungsverlust der Gewerkschaften verbunden, der etwa die institutionell-rechtliche Stellung, die Mobilisierungsstärke oder die Verhandlungsmacht betrifft. Daten zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad zeigen, dass dieser in 23 von 24 hochentwickelten Ländern in den letzten 30 Jahren abgenommen hat.

Empirisch zeigt sich ein starker Zusammenhang zwischen einer Zunahme des Einkommensanteils der obersten 10 % und dem Organisationsgrad der Gewerkschaften. Die geringere Verhandlungsmacht gegenüber der Kapitaleseite führt zu steigendem Kapitaleinkommen, die wiederum vorwiegend an die obersten 10 % ausbezahlt werden. Hinzu kommt, dass schwächere Gewerkschaften und Betriebsräte weniger Einfluss auf Managementgehälter haben, um die dort stattfindenden Exzesse zu verhindern.

Georg Adam stellt dazu fest, dass zwar „in den meisten Industrienationen korporatistische Praktiken der Governance vielfach weiterbestehen (...).“ Allerdings hat die Zunahme der Macht der Unternehmen – insbesondere der Großunternehmen – auch dazu geführt, dass das Interesse der Stakeholder auf Unternehmensseite „an verbandlicher Organisation und kollektivem Interessenhandeln geschwunden ist. Demgemäß haben Wirtschaftsverbände im Vergleich zu einzelnen Großbetrieben tendenziell an Einfluss verloren: denn noch nie zuvor hatten Großunternehmungen durch Investitionsentscheidungen einen derartigen strategischen Vorteil gegenüber anderen gesellschaftlichen Akteuren, wenn es um die Allokation und Verteilung von Ressourcen durch Märkte geht.“

(4) Neoliberale Arbeitsmarktpolitik

Ein Arbeitsmarkt mit Wettbewerb funktioniert laut neoklassischem Modell am besten, wenn möglichst wenige Regulierungen das freie Spiel von Angebot und Nachfrage einschränken. Gemäß dieser Vorstellung machen etwa Europäische Kommission oder OECD seit Jahren Vorschläge zur fortschreitenden Liberalisierung des Arbeitsmarkts. Die hohen Arbeitslosenquoten in der Wirtschafts- und Finanzkrise wurde nicht zuletzt dazu genutzt, um weitere einschlägige Maßnahmen durchzupeitschen, um den Druck auf die arbeitssuchenden Menschen zur Arbeitssuche weiter zu erhöhen. Diese Entwicklungen können das nunmehr von den gleichen Organisationen beklagte geringe Lohnwachstum miterklären.

Der langsame Aufschwung in Europa hat zwar die Arbeitslosenquote gesenkt, aber gleichzeitig den Anteil an schlecht bezahlten Jobs erhöht. Auch der Anteil der unfreiwilligen Teilzeitarbeit nahm zu, bei gleichzeitiger Verschlechterung der relativen Entlohnung von Teilzeitarbeit. All diese Entwicklungen reduzieren das Lohnwachstum. Dahinter stehen unter anderem neoliberale Arbeitsmarktreformen, die Menschen zur Annahme von Beschäftigungsverhältnissen zwingen, die eigentlich nicht ihren Bedürfnissen entsprechen. Beispielsweise nahm in den letzten Jahren der Anteil an arbeitssuchenden Menschen mit Arbeitslosenunterstützung an allen arbeitssuchenden Menschen u.a. aufgrund von strengeren Bezugsregeln beständig ab und liegt in der OECD nur mehr bei einem Drittel.

Auch in Österreich hat sich die Bundesregierung die weitere Liberalisierung des Arbeitsmarktes auf ihre Fahnen geschrieben. Unterstützt von Industrie und Wirtschaftskammer wurde die allgemeine Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche erhöht. Durch die Verlagerung der Verhandlungsebene über Mehrarbeit von der Ebene des Betriebes unter Einschaltung des Betriebsrats auf die Individualebene kommt es zu einem weiteren Machtverlust der ArbeitnehmerInnen. Die damit auf gesetzlichem Wege herbeigeführte Machtumverteilung am Arbeitsmarkt zugunsten des Kapitals passt – leider – ausgezeichnet zum allgemeinen Trend in Europa.

Fazit

Die steigende Macht von Unternehmen, die gleichzeitige Erosion von Gewerkschaftsmacht und korporatistischem Interessensausgleich sowie eine einseitig neoliberale Arbeitsmarktpolitik geben einige Hinweise darauf, wie eine

wirtschaftspolitische Gegensteuerung aussehen könnte. Neben einer Aufwertung der Wettbewerbspolitik mit einem Fokus auf Arbeitsmarktentwicklungen ist die einseitige Arbeitsmarktpolitik der letzten Jahrzehnte selbst zu hinterfragen. Last but not least sorgen auch eine restriktive Fiskalpolitik sowie eine Geldpolitik, die sich einseitig am Inflationsziel ohne ausreichende Berücksichtigung der Beschäftigungslage orientiert, dafür, dass Arbeitsmarktepisoden mit Vollbeschäftigung zunehmend zur Ausnahme werden. Über die Folgen einer Politikänderung vermag uns zum Schluss der liberale „Economist“ aufzuklären: „More empowered workers would no doubt unnerve bosses. But a world in which pay rises are unimaginable is far scarier.“



Creative-Commons-Lizenz CC BY-SA 4.0

Dieser Textbeitrag ist unter einer Creative-Commons-Lizenz vom Typ Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International zugänglich. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, konsultieren Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> Weitere Informationen auch hier: <https://awblog.at/ueberdiesenblog/open-access-zielsetzung-und-verwendung/>

Christian Bellak

Christian Bellak ist Ökonom im Department Volkswirtschaft der Wirtschaftsuniversität Wien.



Christian Reiner

Christian Reiner ist Wirtschaftsforscher und Lektor an der Lauder Business School in Wien.

