

Der Bruch der Theorie in der Praxis durch Not. Bemerkungen zu Lujo Brentanos Sicht von Arbeitsmarktproblemen.

von Ekkehart Schlicht
THD, Schloss, 61 Darmstadt
Mai 1992

Einleitung

Lujo Brentano war der Auffassung, daß "die freie Konkurrenz freier Arbeiter deren Aufsteigen zu Wohlstand und Teilnahme an den Fortschritten der Kultur" nicht herbeiführen würde. Vielmehr bedürfe es kollektiver Lohnverhandlungen, einer wirksamen Arbeiterschutzgesetzgebung sowie einer "Regelung der Bedingungen des Arbeitsvertrags durch Schieds- und Einigungskammern". Die Natur des Arbeitsverhältnisses würde spontan zu einer solchen Form der Institutionalisierung drängen. Dem stünde eine überholte Theorie und die Kurzsichtigkeit der Unternehmer entgegen. Letzlich würden jedoch die wirtschaftlichen Notwendigkeiten zu kollektiven Formen der Arbeitsmarktkoordination führen¹.

Diese Fragen sind nach wie vor aktuell. Zwar finden wir Gewerkschaften und kollektive Lohnvereinbarungen in vielen westlichen Ländern, aber unser theoretisches Verständnis der Bildung und Funktion dieser Institutionen in einem Marktsystem bleibt rudimentär. Es ist deshalb von Interesse, Brentanos Thesen unter modernen Gesichtspunkten zu prüfen. Dies ist die Absicht des folgenden Beitrages.

Ich beginne mit einer Betrachtung von Brentanos Argument über die Zweckmäßigkeit von Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen. Darauf folgt eine kurze Diskussion der Besonderheiten des Arbeitsvertrages. Die Untersuchung führt hin zu Brentanos Sicht der Bildung von kollektiven Arbeitsmarktinstitutionen, die außerordentlich modern anmutet: Brentano sieht die

¹ Siehe Brentano (1898, S. 27; 1928, S. 281; 1928, S. 475).

Bildung von Institutionen als Antwort auf vorhandene Probleme, eine Sichtweise, die in der "Neuen Institutionenökonomik" erneut zentrale Bedeutung gewonnen hat.

Lohn, Arbeitszeit und Arbeitsleistung

Eine eng mit Brentanos Namen verknüpfte These ist, daß Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen in der Regel zu einem unterproportionalen Absinken der Arbeitsleistung führen, ja daß sogar die Gesamtproduktion bei einer Lohnerhöhung und Arbeitszeitverkürzung insgesamt zunehmen kann. Er sucht diese These empirisch zu untermauern. Zur theoretischen Begründung verweist er auf psychologische und physiologische Gegebenheiten, insbesondere darauf, daß die Arbeitsleistung von ausgeruhteren Arbeitern besser sei als von erschöpften². Daraus sucht er nun die Notwendigkeit der kollektiver Marktregulierungen abzuleiten.

Indes ist ein derartiger Schluß nicht zwingend: Das Argument über Arbeitseffizienz begründet kein Marktversagen. Wenn Lohnerhöhungen oder Arbeitszeitverkürzungen effizienzsteigernde Wirkung hätten, so wäre es ja im Interesse der Unternehmungen, dieser Gegebenheit Rechnung zu tragen: Im Eigeninteresse würden sie höhere Löhne und kürzere Arbeitszeiten bieten und damit letztlich eine Kostensenkung erreichen. Diese Einsicht bildet ja den Ausgangspunkt für die modernen Effizienzlohntheorien³.

Ein gesetzlicher oder institutioneller Zwang zu höheren Löhnen wäre damit nicht erforderlich. Vielmehr würden sich ganz andersartige Probleme der Markträumung ergeben, denn sobald der Lohnsatz selbst die Arbeitsleistung steuert und von den Unternehmungen als ein Instrument zur Steuerung der Arbeitsleistung eingesetzt wird, kann er nicht mehr der Markträumung dienen. Statt dem markträumenden Lohn würde sich ein *Effizienzlohn* bilden.

Kollektive Arbeitsmarktorganisation

² Brentano (1893). Ferner betont er, daß eine Verteuerung der Arbeit zur Einführung kapitalintensiverer Produktionsverfahren und auf diesem Weg zu einer Steigerung der Arbeitsproduktivität führt. Auf diesen bekannten Zusammenhang gehe ich hier nicht weiter ein.

³ Siehe George Akerlof und Janet Yellen (1986) und Joseph Stiglitz (1987) für Überblicksartikel. Das Argument wird übrigens in der in Bentano (1893, S. 96) abgedruckten Parlamentsrede Macaulays angedeutet, aber sogleich mit der Bemerkung beiseite getan, daß wir ja auch die Arbeitszeit beschränken, wenn wir ein Verbot von Sonntagsarbeit aussprechen, und dieses Verbot sei doch offenbar vernünftig, also könne das ursprüngliche Argument nicht richtig sein.

Wie die Ökonomen vor und nach ihm hat Brentano diese Problematik nicht gesehen. Er war vielmehr von der effizienzsteigernden Wirkung von Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen überzeugt und kämpfte für institutionelle Änderungen - insbesondere für kollektive Mechanismen für Lohn- und Arbeitszeitfixierung - um dies durchzusetzen.

Ausgangspunkt für diese Sicht war die Überzeugung, daß eine grundlegende Asymmetrie im Verhältnis zwischen Unternehmer und Arbeitern bestünde. Die Arbeitgeber könnten den Arbeitern ihre Bedingungen diktieren. Die Arbeiter wären gezwungen, unter allen Umständen zu arbeiten und müßten somit diese Bedingungen akzeptieren.⁴

Nach Brentano führt so letztlich die spezielle Natur der Ware Arbeit zur Bildung von Institutionen der kollektiven Lohnfindung und Aushandlung von Arbeitsbedingungen. Brentano schreibt:

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

Die Bildung von kollektiven Institutionen würde sich spontan vollziehen, wenn dem nicht Gesetze und staatliche Maßnahmen im Wege stünden. Diese politischen Widerstände hätten ihre Ursachen in überholten ökonomischen Theorien und in der Verblendung der Fabrikbesitzer, die nicht sehen würden, daß eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch in ihrem Interesse wäre. Sie müßten gewissermaßen zu ihrem Glück gezwungen werden. In diesem Sinne zitiert er den Bericht einer britischen Parlamentskommission, die über die Ergebnisse der Fabrikgesetzgebung wie folgt berichtet: "Der Fortschritt der Industrie war augenscheinlich völlig unbehindert durch die Fabrikgesetze, und es giebt nur wenige unter den Arbeitgebern, welche jetzt einen Widerruf der Hauptbestimmungen dieser Gesetze wünschten." (Brentano 1893, S. 22). Ferner weist er auf verschiedene Fabriken hin, die freiwillig und mit großem Erfolg bessere Bezahlung und reduzierte Arbeitszeiten eingeführt hätten.

Der Arbeitsmarkt unter idealen Bedingungen

⁴ Dies wird besonders deutlich in Brentano (1928 S.274-280.) Er war sozusagen ein der "Klassenmonopoltheorie", siehe Erich Preiser (1963, S. 79). Diese Sicht war übrigens weit verbreitet. Alfred Marshall (1949, S. 587) schreibt etwa: "But, when competition became free, the isolated workman was at a disadvantage in bargaining with employers."

Was ist nun von Brentanos Position zu halten? Kritisch könnte man zunächst anmerken, daß die Lohn- und Arbeitsbedingungen, die eine Unternehmung bietet, ihre untere Schranke in in dem finden, was den Arbeitern als nächstbeste Alternative zur Verfügung steht. Die Unternehmung kann den Arbeitern gewissermaßen nur das entziehen, was sie ihnen zuvor mehr geboten hat als die Konkurrenz. Letztlich geht es nicht um eine Form der Asymmetrie bei der Lohnbildung, sondern um die konkurrenzmäßige Angleichung von Löhnen für gleichartige Arbeitsleistungen. Dies ist aber eine Vorbedingung für eine effiziente Allokation von Arbeit, denn wenn gleichartige Tätigkeiten ungleich entlohnt würden, ergäben sich Fehlallokationen der Arbeit. Die Unternehmungen, die höhere Löhne bieten, würden nur bis zu jenem Punkt Arbeiter einstellen, bei dem der zusätzliche Produktionswert ("Grenzproduktivität"), den der letzte eingestellte Arbeiter schafft, gleich diesem hohen Lohn ist, während in einer Unternehmung, die weniger zahlt, auch noch Arbeiter eingestellt werden, wenn sie nur eine niedrigere Produktion hervorbringen. Die volkswirtschaftliche Produktion könnte unter solch einer Bedingung demnach gesteigert werden, wenn die Löhne der beiden Firmen angeglichen würden: Die niedrigen Löhne müßten steigen, die hohen fallen und die Arbeiter müßten von der einen Unternehmung zur anderen wandern, bis die Pruduktivität des letzten eingestellten Arbeiters in beiden Unternehmungen gleich wäre. Dann wäre - bei fester Arbeitsleistung - das volkswirtschaftliche Ergebnis der Arbeit maximiert. Genau dies erreicht die Konkurrenz.

Die Notwendigkeit für die Arbeiter, Arbeitsverträge abzuschließen, führt also nicht notwendigerweise zu einem Marktversagen, das die Zweckmäßigkeit von Kollektivvereinbarungen begründen würde. Allerdings würde aber auch durch Kollektivvereinbarungen eine Angleichung der Löhne erreicht werden können. In diesem Sinne könnten Kollektivvereinbarungen genauso nivellierend - und damit effizienzsteigernd- wirken wie der Markt.

Der Arbeitsmarkt unter monopolistischen Bedingungen⁵

Sobald allerdings Marktunvollkommenheiten unterstellt werden, ändert sich das Bild. Kollektive Lohnsetzungsmechanismen könnten dann tatsächlich Fehlsteuerungen vermeiden helfen. Man betrachte etwa den einfachen Fall monopolistischen Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. Die typische Unternehmung habe eine Produktionsfunktion $y=f(n)$, wobei y die Produktion und n den Arbeitseinsatz bezeichnet. Das Arbeitsangebot n , dem sich die typische Unternehmung gegenüber sieht, bestimmt sich durch das Konkurrenzlohniveau W und dem Lohnsatz w , den die

⁵ Zum folgenden, siehe Joan Robinson (1969, S. 292-300).

Unternehmung selbst bietet. Die betrachtete Unternehmung kann umso mehr Arbeitskräfte gewinnen, je höher ihr Lohn w und je geringer der Marktlohn W ist.

$$(1) \quad n = n(w, W) \quad , \quad n_w > 0 \quad , \quad n_W < 0.$$

Der Gewinn der Unternehmung ist

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

Will die Unternehmung ihren Gewinn maximieren, wird sie den Produktionswert, den ein zusätzlicher Arbeiter erbringt, mit den zusätzlichen Lohnkosten vergleichen, die für diesen Arbeiter entstehen. Wenn der Produktionswert (die "Grenzproduktivität") größer ist als die zusätzlichen Lohnkosten, wird es sich lohnen, zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen, wenn er kleiner ist, wird man Entlassungen vornehmen. Letztlich müssen beide Größen übereinstimmen. Der zusätzliche Produktionswert, den ein weiterer Arbeiter erbringt, ist nun durch $p \cdot f'_n(n(w, W))$ gegeben. Die zusätzlichen Lohnkosten für einen weiteren Arbeiter sind $w + n/n_w$. Als Bedingung für eine gewinnmaximierende Lohnsetzung für die Unternehmung erhält man also

$$(3) \quad p \cdot f'_n(n(w, W)) = w + n/n_w$$

Demgegenüber wird bei vollständigem Wettbewerb im Arbeitsmarkt die Bedingung

$$(4) \quad p \cdot f'_n(n(w, W)) = w$$

realisiert. Dies bedeutet, daß sich bei gegebener Zahl der Unternehmungen und bei gegebenem Arbeitsangebot unter monopolistischem Wettbewerb ein *niedrigeres* Lohnniveau ergibt als bei vollständigem Wettbewerb und daß insbesondere der Lohn nicht mehr die Grenzproduktivität der Arbeit widerspiegelt, was, wie oben ausgeführt, zu Fehlallokationen der Arbeit führt. Diese Fehlallokationen werden besonders ausgeprägt sein, wenn die einzelnen Unternehmungen sich in ihrer Monopolmacht stark unterscheiden, denn dann kommt es ja dazu, daß die Löhne nur sehr unvollkommen mit den Grenzproduktivitäten korrespondieren. (Die Monopolmacht drückt sich in der Form der Arbeitsangebotskurve aus: Je geringer die Reagibilität des Arbeitsangebots n_w auf die Lohnsetzung, umso größer ist diese Monopolmacht.)

Bei gegebener Zahl von Unternehmungen werden die Gewinne der Unternehmungen steigen. Dies wird zu Marktzugang führen, bis die Gewinne auf ein Normalmaß zurückgeführt sind. Es bilden sich deshalb in einem monopolistischen Markt zu viele Unternehmungen, die letztlich ineffizient

produzieren. Die gleiche Produktion könnte bei gleichem Gewinn und höheren Löhnen erzeugt werden.

Unter diesen Bedingungen kann eine kollektive Lohnsetzung die Allokation der Ressourcen verbessern, denn ein kollektiv fixierter Lohn ist für die einzelne Unternehmung ein Datum: Sie muß diesen als gegeben hinnehmen und kann nicht durch Senkung ihrer Arbeitsnachfrage den Lohnsatz für ihre Arbeiter drücken. Damit wird die Ursache für Ineffizienz beseitigt⁶.

Ferner kann man Gewerkschaften und Unternehmerverbände als Institutionen sehen, die die kollektiven Vertragsabschlußkosten signifikant reduzieren und den Betriebsfrieden besser sichern als als andere Formen der Lohnfindung⁷. Wenn Brentano (1928, S.464) bemerkt, die ersten kollektiven Formen der Lohnfindung seien aus schweren Konflikten auf betrieblicher Ebene hervorgegangen sind, so weist er auf diese Funktion hin.

Gegen Kollektivvereinbarungen spricht, daß die beschäftigten Arbeiter Lohnsteigerungen ohne Rücksicht auf die Arbeitslosen durchsetzen könnten. Eine Gewerkschaft würde nur den Partikularinteressen der Arbeiter eine Branche oder einer Unternehmung dienen, während die freie Konkurrenz auch die Interessen der Arbeitslosen gleichermaßen zur Geltung brächte⁸.

Auch könnten die Gewerkschaften durch kollektiver Fixierung der Arbeitszeiten auf ein niedriges Niveau die Arbeit verknappen und das Lohnniveau erhöhen. Die dabei entstehenden Einkommenseinbußen würden sie jedoch veranlassen, letztlich effiziente Verträge abzuschließen⁹.

Brentanos Sicht der Institutionenbildung

Die oben genannten Argumente sind alle strittig, und viele andere Argumente zur kollektiven Arbeitsmarktregulierung ließen sich anführen, pro und contra. Letztlich wissen wir nicht viel mehr als Brentano über die Bildung und Funktionsweise von kollektiven Formen der Arbeitsmarktkoordination:

⁶ Tatsächlich entsteht möglicherweise eine andere Ineffizienz daraus, daß nun der Vorliebe der Arbeiter für bestimmte Wohn- und Arbeitsorte weniger Rechnung getragen wird, siehe Vickrey (1964, S.). Alfred Marshall (1949, S. 588-589) bemerkt ferner, daß die Standardisierung der Arbeitsbedingungen und der Löhne, wie sie durch die Gewerkschaften herbeigeführt würde, sozial nützlich sei, solange es sich nicht um "false standardization", nämlich Gleichbezahlung unterschiedlich leistungsfähiger Arbeiter, handele.

⁷ Siehe Ekkehart Schlicht (1989).

⁸ Dies Problem wird erneut in der modernen "Insider-outsider"-Theorie ins Zentrum der Betrachtung gerückt, siehe Assar Lindbeck und Dennis Snower (1988).

⁹ siehe Robert Solow und Ian McDonald (1981).

Wir sehen das Aufkommen kollektiver Institutionen und versuchen, dies theoretisch zu begreifen, indem wir die Schwächen anderer Koordinationsformen als Ursachen für das Aufkommen gerade der Institutionen sehen, die wir in der Wirklichkeit vorfinden. Dies ist der Grundansatz der modernen Institutionenökonomik, der lange verschüttet war, aber neuerdings wieder ins Zentrum des Interesses rückt¹⁰.

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

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

Wenn wir dies näher betrachten, so wird deutlich, daß die Entstehung der Gewerkschaften und Unternehmensverbände schwerlich mit der Vorstellung eines Arbeitsmarktes unter idealen Wettbewerbsbedingungen vereinbar ist, denn in einem solchen Markt wären Streik und Aussperrung nicht möglich: Ein Streikender könnte leicht durch einen Arbeitsuchenden ersetzt werden, und ein Ausgesperrter könnte leicht anderswo einen Arbeitsplatz finden. Die tatsächlichen Gegebenheiten von Streik und Aussperrung, schon vor der Existenz von Gewerkschaften und Unternehmensvereinigungen, sprechen also für Formen der monopolistischen Konkurrenz auf den

¹⁰ Oliver Williamson (1975, S. 20-40) hat dies als "organizational failures framework" bezeichnet und ihm eine sehr spezielle Wendung gegeben. Der allgemeine Ansatz geht auf Ronald Coase (1937) zurück und wird oft als "Transaktionskostenansatz" bezeichnet.

Arbeitsmärkten, und hier werden die oben angeführten Überlegungen über die Vorteilhaftigkeit kollektiver Koordinationsmechanismen relevant.

Die historische Anschauung hat Brentano also zu einer berechtigten Skepsis gegenüber den gängigen theoretischen Argumenten geführt, wenn er auch nicht in der Lage war - und sich vielleicht auch nicht hinreichend bemüht hat - diese theoretisch zu entkräften.

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

"Bei diesem [...] Stadium des Schieds- und Einigungsverfahrens stellte sich aber alsbald heraus, daß die großen Arbeitgeber zögerten, einen Teil der Daten, die zur Fällung des Schiedsspruchs unentbehrlich waren, den von den Arbeitern gewählten Schiedsrichtern vorzulegen; nur der Unparteiische erhielt davon Kenntnis. Die Folge war, daß es auch unmöglich wurde, einen Schiedsspruch in der Weise zu erzielen, daß die auch von den Parteien selbst zu Schiedsrichtern gewählten Personen sich einigten; der von diesen gewählte Unparteiische mußte in jedem Falle den Stichentscheid geben. Durch diese Vorgänge änderte sich auch die Rolle der von den Parteien gewählten Schiedsrichter; aus Schiedsrichtern wurden sie zu Parteianwälten, welche die Ansprüche ihrer Interessenten vor dem Unparteiischen vertraten; dieser wurde zum einzigen Schiedsrichter. Diese Organisation des Schieds- und Einigungsverfahrens wurde, nachdem sie einmal entstanden war, in anderen Gewerben von Anfang an bewußt eingeführt. (Brentano 1928, S. 468-469.)

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

Man muß unterscheiden. Es gibt Beschäftigungen, bei denen der Zahlungsfähigkeit der Arbeitgeber durch die Preise keineswegs eine obere Grenze gezogen wird [...] In anderen Gewerben führt die Unfähigkeit, für hohe oder erhöhte Löhne Ersatz zu finden, zu sofortiger Einschränkung des Betriebs. [...] In den Beschäftigungen der ersten Art ist das Schieds- und Einigungsverfahren mit einem Gewerbefremden als Schiedsrichter erfolgreich gewesen, in den Industrien der zweiten Art ist es zusammengebrochen. (Brentano 1928, 469-470)

Brentano sucht dies damit zu begründen, daß in den Industrien der zweiten Art genaue Kenntnis der Marktbedingungen erforderlich sei, damit sachgerechte Entscheidungen gefällt würden. Es geht hier, modern ausgedrückt, um das Finden effizienter Lösungen, oder, mit den Worten der Lithographen von Manchester: "Wir haben eine fremde Person als Schiedsrichter nicht nötig, dagegen kann sie uns infolge ihrer Unkenntnis des Gewerbes nur schaden" (Brentano 1928, S. 472). Bei Verhandlung

mit beiderseitigen Spielräumen geht es demgegenüber um die Festlegung eines Aufteilungsmechanismus *ex ante*, um auf beiden Seiten Konfliktkosten zu sparen. In gleicher Weise wird etwa von Oliver Williamson, Jeffrey Harris und Michael Wachter (1975, S. 75-76) das Entstehen von Schiedsstellen interpretiert.

Zur theoretischen Durchdringung der geschichtlichen Erfahrung

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

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

In diesem Sinne hat Brentano versucht, die geschichtliche Erfahrung zu begreifen. Sein Vorgehen war dabei keineswegs untheoretisch, wie an seiner Diskussion der Gewerkschaftsentstehung und der Rolle der Unparteiischen deutlich geworden sein dürfte. Er hat vielmehr versucht, die Einzelphänomene in generalisierender Form zu erfassen. Dabei ist er nicht von allgemeinen Prämissen über menschliches Verhalten ausgegangen, sondern von den ökonomischen Erscheinungen selbst und hat diese zu verstehen gesucht. Insofern ähnelt er in seinem Anliegen Ronald Coase, der ebenfalls die "Trennung der Theorie von ihrem Gegenstand", wie sie sich in der Ökonomie oft findet, beklagt hat und der fordert: "Modern institutional economics should study man as he is, acting within the constraints imposed by real institutions." (Coase 1984, S.231; 1988, S.5).

Man könnte Brentano vorwerfen, daß er die Argumente der klassischen Nationalökonomie nicht überzeugend widerlegt, sondern relativ rasch als empirisch irrelevant beiseite geschoben hat. Jedoch ist nicht von der Hand zu weisen, daß zunächst die Erfahrung beschrieben werden sollte, die wir dann theoretisch begreifen wollen. Dies war das berechtigte Anliegen der historischen Schule. Die mit einer solchen Haltung einhergehende Theoriefeindlichkeit finden wir bei Brentano jedoch nicht. Tatsächlich hat er sich ja bemüht, die theoretischen Positionen der orthodoxen Ökonomie zu widerlegen, etwa in seiner Diskussion der Besonderheiten des Arbeitsvertrages. Daß diese Widerlegung aus heutiger Sicht nicht immer erfolgreich war, schmälert nichts an diesem Bemühen. Auch unsere eigenen Argumente werden in der Zukunft nicht alle überzeugen. Wenn uns heute scheint, daß er letztlich die theoretische Durchdringung der historischen Erfahrung nicht weit genug getrieben hat, so sollte dies Ansporn sein, hier besseres zu leisten. Seine Beschreibung der ökonomischen Vorgänge wird uns dann hilfreicher sein als viele theoretische Erörterungen seiner Zeitgenossen¹¹. In seiner Intention - der simultanen Entwicklung von Gegenstand und Theorie - war er richtungsweisend.

Literaturhinweise

Akerlof, George und Janet Yellen (eds.) 1986, *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge: Cambridge University Press.

Brentano, Lujo 1893, *Über das Verhältniß von Arbeitslohn und Arbeitszeit zu Arbeitsleistung*, Leipzig: Duncker und Humblot.

Brentano, Lujo 1889, *Über die Ursachen der heutigen sozialen Noth*, Leipzig: Duncker und Humblot.

Brentano, Lujo 1927, *Eine Geschichte der wirtschaftlichen Entwicklung Englands*, 1. Band, Jena: Gustav Fischer.

Brentano, Lujo 1928, *Eine Geschichte der wirtschaftlichen Entwicklung Englands*, 3. Band, 1. Teil, Jena: Gustav Fischer.

Coase, Ronald 1937, "The Nature of the Firm", *Economica*, N.S. 4, S. 386-405.

¹¹ Ein Vergleich mit Alfred Marshall ist außerordentlich instruktiv. Während Marshall sich bemüht, die klassische Theorie in den allgemeinen Rahmen geschichtlicher und gesellschaftlicher Prozesse einzubetten und die ökonomischen Phänomene nicht zu negieren, sondern aus der klassischen Perspektive zu betrachten, versucht Brentano, weniger theoriegeleitet, die historische Entwicklung zu begreifen und vermeidet, was ihm bei Marshall als Bemühen um die Quadratur des Kreises erscheinen mußte. Er ist dadurch widersprüchlicher als Marshall, aber zugleich auch oft anregender und offener für Probleme, die nicht in den theoretischen Rahmen passen. Wenn man etwa die oben gegebenen Zitate von Brentano zur Gewerkschaftsbildung mit Marshalls (1949, 585-591) Darstellung vergleicht, so fällt bei Brentano die Betonung von strategischen Aspekten, bei Marshall dagegen die Betonung von Knappheitsgesichtspunkten und von moralischen Gesichtspunkten ins Auge.

- Coase, Ronald 1984, "The New Institutional Economics", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 140(1), S.229-231.
- Coase, Ronald 1988, *The Firm, the Market, and the Law*, Chicago-London: University of Chicago Press.
- Lindbeck, Assar und Dennis Snower 1988, "Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment", *American Economic Review*, März 1988, S. 167-188.
- Marshall, Alfred 1949, *Principles of Economics*, 8. Aufl. (Neudruck), London: Macmillan.
- Preiser, Erich 1963, *Nationalökonomie heute*, 4. Auflage, München.
- Robinson, Joan 1969, *The Economics of Imperfect Competition*, zweite Auflage (erste Auflage 1933), London: MacMillan 1969.
- Schlicht, Ekkehart 1989, "Comment", in Hans G. Nutzinger und Jürgen Backhaus (Hg.), *Codetermination*, Berlin: Springer, S. 129-134.
- Solow, Robert M. und Ian M. McDonald, "Wage Bargaining and Employment", *American Economic Review*, 71(5), S. 896-908.
- Stiglitz, Joseph. 1987, "The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Price", *Journal of Economic Literature*, März 1987/1, S. 1-48.
- Vickrey, William S. 1964, *Microstatics*, New York-Chicago-Burlingame: Hartcourt, Brace and World.
- Williamson, Oliver E. 1975, *Markets and Hierarchies*, New York: Free Press.
- Williamson, Oliver E., Jeffrey Harris und Michael Wachter 1975, "Understanding the Employment Relation", in Williamson (1975), S. 57-81.